

2. Grundlagen für Kollegiale Fallberatung

Clemens Seyfried

Eine Alltagsbeobachtung ist vermutlich vielen von uns bekannt: Wie Probleme gelöst werden, was, wie, wo und wann zu tun ist, dies »wissen« mitunter Personen sehr schnell und genau, auch wenn wenig oder keine Erfahrung mit dem Problem und dem Handlungsfeld vorhanden ist. Vermittelt wird dabei nicht die produktive, für eine Entwicklung hilfreiche Außenperspektive. Die oft zitierten »Ratschläge« werden zu destruktiven Beiträgen. Worin liegt deren Destruktivität?

Bei der Auseinandersetzung mit den Beiträgen zur Beratung wird deutlich, dass bestimmte Kriterien einen förderlichen Beratungs- und Reflexionsprozess erfordern. Ein zentrales Anliegen für die Entwicklung kollegialer Fallberatung ist, diese für gelingende Prozesse in der Beratung sensiblen Kriterien zu beschreiben und in Beratungskonzepte zu integrieren.

Um im professionellen Umfeld mit schwierigen Situationen, mit Herausforderungen, Problemen umgehen zu können und individuelle, für die konkrete Situation adäquate Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln, bedarf es offensichtlich einer bestimmten Struktur für die Erarbeitung neuer, förderlicher Handlungsmöglichkeiten.

Die Idee, wahrgenommenen Problemen, Herausforderungen, Schwierigkeiten oder dem Wunsch nach Erkenntnisgewinn nicht durch Ratschläge oder Belehrungen zu begegnen hat eine Tradition, deren Ausgangspunkt in der Antike gesehen werden kann. Diese Vorstellung, dass einem Suchen, einem Anliegen mit Fragen begegnet wird und sich Erkenntnisse im Prozess entwickeln, kann dem Philosophen Sokrates (469 bis 399 v. Chr.) zugesprochen wer-

den. Seine Methode der Mäeutik (»Hebammenkunst«) setzt diese Grundannahmen um und es ist naheliegend, dass diese Gesprächsführung auch im Kontext von Beratung und Psychotherapie rezipiert wird (Stavemann, 2007).

Einer der ersten Ansätze für die Auseinandersetzung und Bearbeitung beruflicher Problemfelder entwickelte sich im Fachbereich Medizin. Dort wurden schwierige Arzt-Patient-Beziehungen schon in den 60er Jahren des vergangenen Jahrhunderts thematisiert und systematisch in »Balintgruppen« bearbeitet (vgl. Stucke 1982). Die nach dem Mediziner Michael Balint benannten und von ihm initiierten Gruppen setzten die Praxiserfahrung in das Zentrum einer psychoanalytisch orientierten Reflexion. Bald entstanden daraus auch Formate für andere Berufsgruppen, wie z.B. für Lehrkräfte (Hellwig, 1979). Die methodische Orientierung ist vielfältig (s. Kapitel 3).

Dem Bedarf an praxisorientierten Beratungsangeboten im pädagogischen Arbeitsfeld wurde ab den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts nachgegangen. Die daraus entstandenen Beiträge beinhalten innovatives Potenzial und stellen differenzierte Konzepte dar (vgl. Mutzeck, 2005; Pallasch et al., 2002; Schlee, 2019).

Ähnliche Strukturierungen finden sich in verschiedenen Variationen von Problembearbeitungskonzepten, wie z.B. im Problemlösetraining von D'Zurilla & Goldfried (1971), eines der ersten und auch strukturgebenden Modelle aus der psychotherapeutischen Arbeit. In der Pädagogik entstanden ausdifferenzierte Konzepte, wie z.B. die Modelle von Aeppli & Lötscher (2017), Korthagen (2002) und Schlee (2019). Letzteres thematisiert auch die hinter dem Konzept liegenden Grundlagen als bedeutsame Dimension für Kollegiale Beratung. Bei einem Vergleich liegen die Unterschiede in Detailschritten und in unterschiedlichen Akzentuierungen und Schwerpunktsetzungen, wie z.B. die Aktivität der Reflexionsgruppe oder die Beachtung emotionaler Dynamiken.

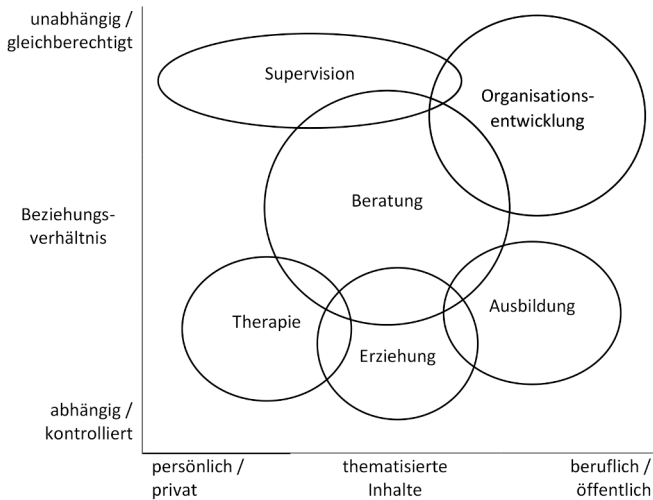
Die Ausdifferenzierung und Steigerung von Beratungsangeboten, Coaching, Supervisionen und Psychotherapie wird von der Frage der Abgrenzungen zwischen den einzelnen Bereichen begleitet. Bestimmt wird diese Frage nicht nur von den jeweiligen Zielsetzungen, von Zielgruppen oder von der Konzeption des Angebots,

auch formale, rechtliche und konkurrierende Aspekte sind dabei im Spiel. Reyer (2016) verweist auf einen »Beratungsdschungel« von großem Ausmaß.

Reichel (2016) thematisiert die Schwierigkeit trennscharfer Abgrenzungen. Das deutliche Unterscheidungsmerkmal zwischen Beratung und Therapie bezieht sich auf die Kriterien »gesund« bzw. »krank«, formal geht es um die Kostenübernahme der Interventionen durch Krankenkassen und damit verbunden Zuordnungen an international anerkannte Diagnoseschlüssel. Beratungsangebote im pädagogischen Arbeitsfeld sind dieser Dynamik weniger massiv ausgesetzt und die Gefahr, dass eine Supervision an einer Schule als therapeutische Maßnahme gesehen wird, ist gering. Dass bei einer konkreten Beratungsarbeit ohne therapeutischen Anspruch aber dennoch Gesundheit gefördert wird, ist vor allem im Sinne einer Vorbeugungsmaßnahme unumstritten. Die Frage der Abgrenzung zwischen Supervision und Kollegialer Beratung kann in der Gewichtung der Lösungsorientierung gesehen werden, die eine zentrale Position einnimmt. Nach Pallasch et al. (2002) geht es in der Supervision um eine Auseinandersetzung über die praktische Arbeit in einem zeitlich definierten Rahmen, bei der Beratung steht die zielorientierte Suche nach Lösungen für aus der Praxis beschriebene Situationen im Zentrum.

Zur Klärung und näheren Beschreibung verortet Schlee (2019, S. 23) »Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe« auf zwei Achsen. Die Horizontale Achse (thematisierte Inhalte) wird durch die Pole »persönlich/privat« und »beruflich/öffentlich« definiert. Die vertikale Achse beschreibt das Beziehungsverhältnis zwischen »abhängig/kontrolliert« und »unabhängig/gleichberechtigt«. In diesem Koordinatensystem werden unterschiedliche Interventionsformen entsprechend dieser Pole platziert – inklusive deren Überschneidungen: »Wenn man nun Supervision von anderen Interventionsformen wie Beratung, Erziehung, Therapie oder Organisationsentwicklung abgrenzen möchte, dann ist das nicht ganz einfach. Denn einerseits gibt es zu ihnen Unterschiede, andererseits bestehen auch fließende Übergänge.« (Schlee, 2019, S. 22)

Abbildung 1: »Die Stellung von Supervision im Feld unterschiedlicher Interventionsformen« (Schlee, 2019, S. 23)



Beratung nimmt in dieser Darstellung mit den Überlappungen zu den Bereichen Therapie, Erziehung, Ausbildung, Organisationsentwicklung und Supervision einen großen Bereich in der Mitte des durch vier Pole definierten Feldes ein. Deutlich wird dabei das große Bedeutungsfeld von Beratung sowie auch die Schwierigkeit, eine für die Abgrenzung gegenüber anderen Ansätzen scharfe und taugliche Beschreibung zu entwickeln. Und schon gar nicht lässt sich eine tragfähige, umfassende und trennscharfe Konzeption formulieren: »Trotz aller Kombinationen, Vergleiche und Integrationsversuche ist es aber bislang nicht zu einer geschlossenen Gesamtkonzeption für Beratungstätigkeiten gekommen.« (Schlee 2019, S. 24). Aus Sicht der klinischen Psychologie und Psychotherapie geht es bei der Beratung vorrangig um eine Weitergabe von Expertenwissen, um Hinweise, Informationen. Kanfer, Reinecker & Schmelzer (2012) beschreiben Kriterien zur Unterscheidung von Therapie und Beratung: »Wenn es in der Praxis auch fließende Übergänge von Kurzzeit-Beratung zu Therapie (und umgekehrt) geben mag, so möchten wir vor allem das Kriterium der schnellen

Weitergabe von Spezialwissen (für Beratung) und das Kriterium der längerfristigen systematischen Anleitung zu zielgerichteten Veränderungen (für Therapie) als Unterscheidungshilfe betonen.«

Kollegiale Beratung definiert sich in der Literatur auch über Merkmale. Tietze (2020, S. 11) geht von einer Definition für kollegiale Beratung aus, die anschließend durch Merkmale ausdifferenziert wird: »Kollegiale Beratung ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von den übrigen Teilnehmern nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.«

Diese Merkmale (vgl. Schlee, 2019 S. 24ff.; Tietze, 2020, S. 11ff.) beziehen sich entweder auf die Gruppenzusammensetzung (die Gruppenmitglieder kommen aus einem Arbeitsfeld) oder auf das methodische Vorgehen. Markante Parameter sind dabei die Gleichrangigkeit der Gruppenmitglieder und eine symmetrische Interaktionsstruktur. Der Prozess ist klar strukturiert, in diesem Prozess gibt es verteilte Rollen. Wichtige Prinzipien sind die Selbststeuerung, die aktive Beteiligung am Prozess und die Fokussierung auf konkrete Themen aus dem jeweiligen Arbeitsfeld sowie die Ausrichtung auf die Suche nach Lösungen. Wie diese Suche nach Lösungen angegangen wird, welche methodischen Konzeptionen hinter diesem äußeren Fahrplan stehen, wird nach Angebot unterschiedlich ausdifferenziert. Für Beraterinnen und Berater in der Kollegialen Beratung lässt sich professionelles Selbstverständnis über den Anspruch formulieren, dass über die jeweils hinter den Konzeptionen liegenden Annahmen auch reflektiert wird, diese bewusst sind und transparent kommuniziert werden. Schlee (2019, S. 199ff.) thematisiert die besondere, z.T. defizitäre Ausgangslage der Erziehungswissenschaft aufgrund fehlender anthropologischer Kernannahmen. Diese bilden »... für alle pädagogischen Fragestellungen den Ausgangs- wie den Zielpunkt der professionellen Überlegungen und Handlungen« (Schlee, 2019, S. 199). Der Autor weist auf die Bedeutung von Haltungen und zugleich auf die Schwierigkeit hin, dass diese sich nicht wie Kenntnisse vermitteln lassen.

Als eine für die Auseinandersetzung mit eigenen Haltungen und Einstellungen relevante Variable gilt Vertrauen (vgl. Kapitel

4.6), das sich in einer konkreten Interaktion zeigt. Es geht dabei nicht um Übereinstimmungen in sachlichen Perspektiven, aber um eine möglichst hohe Aufrechterhaltung der persönlichen Integrität, die Wirbelsäule psychischer und sozialer Dynamiken. Die Wahl methodischer Zugänge für Beratungsarbeit und die Wahl des Theorierahmens (s. Kapitel 4) sind auch unter dieser Perspektive bedeutsam. Die folgenden Ausführungen zu den verschiedenen Beratungsansätzen sowie die Beschreibungen unterschiedlicher Theorierahmen im Kapitel 4 lassen sich auch unter dieser Sichtweise lesen.



Code 1