

Instrument Nr. 17



**BIBB-Modellversuche**  
Qualitätsentwicklung und -sicherung

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

## Anleitung zur Durchführung der kollegialen Fallberatung für betriebliche Ausbildungssituationen

### Handreichung

<b>Ziel</b>	Ziel ist es, Auszubildenden die Möglichkeit zu geben, sich in einem strukturierten Beratungsprozess mit Kolleg/innen bzw. anderen Ausbildungsverantwortlichen über schwierige Ausbildungssituationen, Konflikte oder Probleme auszutauschen und gemeinsam Lösungen zu finden.
<b>Zielgruppe/ Anwendungsbereich</b>	<input type="checkbox"/> Auszubildende <input checked="" type="checkbox"/> Bildungspersonal ( <input checked="" type="checkbox"/> Betrieb, <input checked="" type="checkbox"/> Berufsschule, <input checked="" type="checkbox"/> dritte Lernorte) <input checked="" type="checkbox"/> Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben (z. B. Facharbeiter/innen, Gesell/innen) <input checked="" type="checkbox"/> Führungskräfte (z. B. Abteilungsleitung, Unternehmensleitung, Schulleitung) <input checked="" type="checkbox"/> Auszubildenden- bzw. <input type="checkbox"/> Mitarbeiter/innenvertretungen (z. B. Betriebsrat) Weitere: Berater/innen, <input type="checkbox"/> _____, <input type="checkbox"/> _____
<b>Art des Instruments</b>	<input type="checkbox"/> Arbeitsunterlage (Checkliste, Fragebogen, Feedbackbogen etc.) <input checked="" type="checkbox"/> Handreichung (z. B. Handlungsanleitung, Prozessbeschreibung) Weitere: <input type="checkbox"/> _____
<b>Zeitbedarf</b>	30 bis 60 Minuten
<b>Inhalt</b>	Bei der kollegialen (Fall-)Beratung berichtet ein Auszubildender/ eine Auszubildende im Rahmen eines strukturierten, klar geregelten Beratungsgesprächs in einer Gruppe über einen bestimmten Fall bzw. Sachverhalt (z. B. Konflikt zwischen Auszubildenden und Auszubildenden) und wird von den anderen Personen dazu beraten. Dabei werden konkrete Praxissituationen aus dem Berufsalltag bzw. Ausbildungsalltag reflektiert, Handlungsbedarfe identifiziert und gemeinsam Lösungsansätze entwickelt bzw. von den einzelnen beratenden Personen vorgeschlagen.
<b>Hintergrund</b>	Auszubildende treffen in ihrem Berufsalltag oftmals auf Probleme, Konflikte oder problematische Situationen mit ihren Auszubildenden. Meist versuchen sie, allein zu Lösungen zu kommen, nur gelingt ihnen das nicht immer. Zusammen mit anderen Auszubildenden kann hier eine kollegiale Beratung helfen, da diese aufgrund ähnlicher Erfahrungen relativ schnell Lösungsvorschläge machen können.
<b>angewandt im Modellversuch</b>	„ProfUnt“ – Professionalisierung der Ausbildungsakteure/innen in Thüringer Unternehmen
<b>Entwicklungsstatus</b>	Durchführung in zwei Workshops (03/2012 und 06/2012) in „ProfUnt“ erprobt
<b>Weitere Informationen</b>	<a href="http://www.profunt.eu">www.profunt.eu</a>
<b>Kontakt</b>	Universität Erfurt (Projektträger) Berufspädagogik und berufliche Weiterbildung Nordhäuser Str.63 99089 Erfurt

**ProfUnt:**

## Die Methode der Kollegialen (Fall-)beratung

### Was ist eine KFB?

- KFB entstammt der Lehrerbildung der 1970er Jahre
- ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer/in von den übrigen Personen zu einem bestimmten Sachverhalt beraten wird
- es geht immer um eine konkrete Praxissituation aus dem Berufsalltag, welche reflektiert wird und gemeinsame Lösungsansätze entwickelt werden sollen

### Voraussetzungen für eine KFB

- die Beratungssituation muss umkehrbar sein, d.h. jeder muss sich von jedem beraten lassen können und wollen
- wichtig dabei ist:
  - o Vertrauen, Verschwiegenheit nach außen
  - o Bereitschaft von einander zu lernen - Unterstützung
  - o der Fokus richtet sich dabei auf das „ICH“ – also auf den Bereich, der von dem Fallbringer beeinflusst werden kann
  - o Wertschätzung
- Die Beratung läuft in einer Gruppe und in 6 Phasen ab:

Casting: Rollenvergabe	Fall- erzählung	Schlüssel- frage	Methoden- wahl	Beratung	Abschluss
					

- **Beratungshaltungen:**
- der Fallzähler ist Kunde: er ist kundig, er ist Experte für seine Situation, er hat Mitverantwortung für Beratungserfolg
- grundsätzlich keine Rat-*Schläge*, keine Belehrungen, Vorwürfe etc. sondern nur Angebote für andere Realitätskonstruktionen machen
- die Sorgen respektieren (es ist das Realitätsmodell des Fallbringers)
- Vielfalt der Lösungsoptionen erhöhen
- Wertschätzung, Hilfsbereitschaft

Phase	Was passiert?	Was ist das Ergebnis?	Wer trägt was dazu bei?
Casting	Die Rollen werden besetzt: Moderator, Fall erzähler, Berater	Fallerzähler und Moderator nehmen ihre Rollen ein	Der Moderator wird gesucht, Teilnehmer benennen ihr Thema kurz, ein Fallerzähler wird ausgewählt
Fall erzählung	Der Fallgeber gibt Informationen zu seinem Thema	Alle Teilnehmer haben den Fall in groben Zügen verstanden	Der Fallerzähler berichtet und wird dabei vom Moderator begleitet
Schlüssel frage	Eine Schlüsselfrage wird gesucht	Alle Teilnehmer haben die Schlüsselfrage des Fallerzählers verstanden	Der Fallerzähler formuliert eine Schlüsselfrage und wird dabei vom Moderator unterstützt
Methoden wahl	Ein Beratungsmodul aus dem Methodenpool wird gewählt	Die Methode zur Bearbeitung der Schlüsselfrage steht fest	Der Moderator leitet die Auswahl eines Moduls an, der Fallerzähler und die übrigen Teilnehmer machen Vorschläge
Beratung	Die Berater geben ihre Ideen und Vorschläge im Stil des ausgewählten Beratungsmoduls	Der Fallerzähler hat Ideen und Anregungen gemäß der Methode erhalten	Die Berater formulieren ihre Beiträge passend zur Methode, der Moderator achtet auf die Zeit, ein Sekretär notiert die Beiträge mit
Abschluss	Der Fallerzähler resümiert die Beiträge der Berater und nimmt abschließend Stellung	Die Kollegiale Beratung ist abgeschlossen	Der Fallerzähler berichtet, welche Anregungen für ihn wertvoll waren und bedankt sich abschließend

© 2002-2012 Dr. Kim-Oliver Tietze, Hamburg, info (ät) kollegiale-beratung.de

## Literatur

**Tietze, Kim Oliver (2010):** Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von kollegialer Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

**Tietze, Kim Oliver (2003):** Kollegiale Beratung: Problemlösungen gemeinsam entwickeln. Rohwolt Verlag.

Tietze, Kim Oliver [www.kollegiale-beratung.de](http://www.kollegiale-beratung.de)

Stand: 12.04.2013

## Ablauf und Vorgehen der Kollegialen Fallberatung

### 1. Phase Situationsbeschreibung (je nach Fall 5 bis 10 Minuten)

Ein Mitglied berichtet aus einer Praxissituation, die sie oder ihn besonders beschäftigt.

#### Regel:

- Fallerzähler/in spricht allein
- er/ sie wird dabei nicht unterbrochen
- die Gruppe (Berater) hört aufmerksam zu

### 2. Phase: Informationsfragen (je nach Fall 5 bis 10 Minuten)

Diese Phase gibt den Teilnehmenden die Möglichkeit, über Nachfragen ihre eigene Vorstellung vom Fall zu erweitern, Unklarheiten und Unverständlichkeiten zu vermindern und Aspekte des Falls zu erfragen, die durch die Schilderungen noch nicht klar geworden sind.

#### Regel:

- Es werden ausschließlich Informationsfragen und Verständnisfragen zur Situation gestellt.
- keine Diskussionen und versteckte Deutungen

### 3. Phase: Einfälle der Gruppe (je nach Fall 10 bis 20 Minuten)

Die Gruppenmitglieder tragen ihre Einfälle, Ideen, Vorstellungen und eigenen Erfahrungen zusammen.

#### Regel:

- der/die Fallerzähler/in schweigt, d.h. er/sie hält sich in dieser Phase vollkommen zurück (auch wenn dies schwerfällt), sondern konzentriert sich ausschließlich darauf alles aufzunehmen, was den Beratern (Gruppe) einfällt

### 4. Phase Rückmeldung (je nach Fall 5 bis 10 Minuten)

Der/Die Fallerzähler/in teilt der Gruppe mit, was er/sie von den vorgebrachten Ideen und Vorschlägen für sich verwenden kann und möchte und was nicht.

#### Regel:

-Die Gruppe hört schweigend zu.