



Studienseminar Braunschweig

für das Lehramt an Gymnasien

An der Katharinenkirche 11 • 38100 Braunschweig •

☎ (0531) 2 44 36 10 oder 20, Fax –19

Email: sekretariat-gym@studsem-bs.de

Braunschweig, 09.06.2016

Beratungsgespräche effektiv führen – ein Leitfaden

An keiner anderen Stelle der Ausbildung werden die Zusammenhänge von unterrichtlicher Planung und ihrer Umsetzung so unmittelbar erfahr- und damit analysierbar wie in den Unterrichtsbesuchen. Deshalb sind die Unterrichtsbesuche **das** Kernelement der Ausbildung am Studienseminar Braunschweig. Die aus den Unterrichtsbesuchen gewonnenen Erkenntnisse über die Funktionsmechanismen des *konkret durchgeführten* Unterrichts bilden die Grundlage der Weiterentwicklung der Unterrichtskompetenz, aber auch der Reflexionsfähigkeit der Referendare. Die Primärerfahrung des *eigenen* Unterrichtens wird damit zur Basis des individuellen Kompetenzerwerbs. Mit Blick auf die effektive Unterstützung der Auszubildenden in diesem Entwicklungsprozess sollten sich die Struktur, die inhaltliche Gestaltung und der organisatorische Rahmen der im Zusammenhang mit den Unterrichtsbesuchen durchgeführten Beratungsgespräche an den im Folgenden formulierten Leitlinien orientieren.

Voraussetzungen

- Für ein ausbildungsstandsangemessenes Feedback ist eine Berücksichtigung des individuellen Kompetenzstandes des Referendars erforderlich. Sowohl der Kompetenzstand an sich als auch die Progression der Kompetenzentwicklung sind individuell verschieden. Beratungsschwerpunkte korrelieren deshalb nur bedingt mit dem zeitlichen Verlauf der Ausbildung. Entsprechend ist eine individuelle Analyse der Kompetenzen und der Kompetenzdimensionen (Wissen, Können, Haltung) Voraussetzung für eine effektive Beratung. Von elementarer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die Reflexionsfähigkeit des Auszubildenden (s. Anhang: Stufen der Reflexionsfähigkeit nach Zierer). Insgesamt ergibt sich damit eine individuelle und situationsabhängige Beratung.
- Fehler sollten als Ausgangspunkt für das Lernen verstanden werden, sie gehören zum Lernprozess. Deshalb sollten sie klar angesprochen und konstruktiv genutzt werden. Dieses Verständnis sollte in den Fachseminaren und den pädagogischen Seminaren von Beginn der Ausbildung an deutlich gemacht werden.
- Die Besprechungen der Unterrichtsbesuche dienen der Beratung, nicht der Bewertung. In Abgrenzung zur Bewertung ist das Verdeutlichen des Gewichtes der gewählten Beratungsaspekte zu sehen. Aus der Beratung sollte hervorgehen, welche Bedeutung die analysierten Schwerpunkte im Gesamtkonzept "Unterricht" haben. Damit wird den Referendarinnen und Referendaren die Möglichkeit eröffnet, auch zu einer qualitativen Einschätzung der analysierten Stunde zu kommen.

Inhaltliche Gestaltung:

- Die Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Lehrerhandelns stellt eine Grundvoraussetzung zur Entwicklung der Unterrichtskompetenz der Referendarinnen und Referendare dar. Der Ausgangspunkt jedes Beratungsgesprächs ist deshalb die Stundenreflexion durch die Referendare. Sie sollte von Referendaren und Ausbildern im Bewusstsein der Stufen der Reflexionsfähigkeit (s.o.) erfolgen.
- Beratungsgespräche sollten klare Schwerpunkte setzen und aspektorientiert sein. Eine chronologische Aufarbeitung aller Beobachtungen ist eher zu vermeiden. Eine besondere

Bedeutung kommt der Auswahl der Gesprächsschwerpunkte zu. Sie orientiert sich am Ausbildungsstand, ergibt sich idealerweise im Einvernehmen zwischen Auszubildendem und Ausbilder und beinhaltet ausdrücklich auch die gelungenen Aspekte einer Stunde. Die Reflexion des Referendars sowie vormals getroffene Zielvereinbarungen sind Ansatzpunkte für die Schwerpunktsetzung. Darüber hinaus sollte dem Referendar die Möglichkeit eingeräumt werden, vor der Stunde Beobachtungsschwerpunkte zu benennen.

- Der Beratungscharakter sollte sich auch in der sprachlichen Gestaltung des Gesprächs widerspiegeln. Je stärker sich das Gespräch auf die Wirkungs- zusammenhänge des Unterrichts fokussiert, umso weniger besteht die Notwendigkeit, qualifizierendes / bewertendes Vokabular verwenden zu müssen.
- Das Gespräch sollte strukturiert ablaufen und dabei die sachlichen Aspekte klar benennen.
- Am Ende der Besprechung sollte eine Plateaubildung erfolgen. Die in der Beratung gewonnenen Erkenntnisse werden hierbei gebündelt und als Grundlage für die dialogische Entwicklung von Perspektiven der weiteren Arbeit genutzt. Sinnvolle Möglichkeiten der perspektivischen Arbeit sind in diesem Kontext u.a. das Treffen von Zielvereinbarungen und die Vernetzung der Beratung mit den im Reflexionsbogen verzeichneten Kompetenzen.
- Hinweise für die Gesprächsführung:
 - ✓ Die Beratung sollte dialogisch gestaltet werden und vom Geist der kollegialen Beratung geprägt sein. Dies sollte sich auch in der sprachlichen Gestaltung niederschlagen („können“, „wollen“, „möchten“ anstatt „müssen“, „sollen“, „dürfen“).
 - ✓ Es erweist sich häufig als hilfreich, Absichten hinter einem Planungs- oder Durchführungsschritt zu erörtern („Welches Ziel schwebte Ihnen dabei vor?“, „Was möchten Sie konkret erreichen?“).
 - ✓ Der Ausbilder sollte aktiv zuhören und „Gesprächsförderer“ einsetzen (Blickkontakt herstellen, aufmerksame Haltung einnehmen, durch Nachfragen Verständnis sichern, Aufgreifen verbaler und körpersprachlicher Äußerungen („Sie gucken etwas zweifelnd“), ...

Organisatorischer Rahmen:

- Das Beratungsgespräch sollte nicht länger als 45 Minuten dauern. Grundlage sollte sowohl eine positive Atmosphäre als auch ein einfühlsames Umgehen mit der individuellen Situation und die verbale und nonverbale Wertschätzung (offene und freundliche Körperhaltung, moderierende Rolle des Ausbilders) sein.
- Das Setting des Beratungsgesprächs sollte unter Berücksichtigung folgender Aspekte gestaltet werden:
 - ✓ Nutzung eines möglichst ruhigen und störungsfreien Besprechungsraums. (Ecken des Lehrerzimmers mit entsprechendem Publikumsverkehr sind eher ungünstig).
 - ✓ Nicht-konfrontative Sitzanordnung,
 - ✓ Den Referendaren sollte ausreichend Zeit zur Strukturierung der Reflexion gegeben werden.

Der vorliegende Leitfaden basiert auf den Ergebnissen der Seminarinternen Fortbildung zum Thema „Beratungsgespräche effektiv führen“ (Helmstedt im Februar 2016). Die Ausarbeitung erfolgte im Juni 2016 durch die Mitglieder der Steuergruppe des Studienseminars.

Anhang:

„Top 5“ der Feedbackkultur nach Prof. Dr. Klaus Zierer, Ordinarius für Schulpädagogik an der Universität Augsburg:

1. Feedback geben ist nicht gleich Feedback nehmen.
2. Feedback erfordert fehlerfreundliche Kultur, ein positives Verständnis von Fehlern.
3. Feedback muss ausbildungsangemessen sein.
4. Feedback muss dialogisch sein.
5. Feedback erfordert eine positive Atmosphäre

In Ergänzung zu Punkt 3.: Stufen der Reflexionsfähigkeit nach Dr. Bianca Roters, Referentin für Fremdsprachen, Landesinstitut für Schule NRW

- (1) deskriptiv-pauschalisierend (vom chronologischen Verlauf ausgehend)
- (2) selbstfokussiert (von sich ausgehend)
- (3) instrumentell-reflexiv (Methoden fokussierend)
- (4) dialogische-reflexiv (von SuS ausgehend)
- (5) transformativ-reflexiv (produktive Reflexion mit Handlungsoptimierungen)