



Kollegiale Beratung

Die Kollegiale Beratung ist eine **Methode, um Lösungen bei fachlichen Fragen zu finden**, meist in den Bereichen Pädagogik, Sozialarbeit, Medizin und Psychologie. Entscheidend ist, dass **sich Gleichgestellte gegenseitig beraten**, anders als bei der Supervision, bei der eine dafür besonders ausgebildete Person diese Aufgabe übernimmt. Der/die „FallgeberIn“ schildert den „BeraterInnen“ die Situation und lässt sich von diesen beraten. Eine Person moderiert als „ModeratorIn“ die Kollegiale Beratung.

Aufgaben des Moderators/der Moderatorin

- auf den Ablauf der Beratung aktiv achten (z.B. Reihenfolge der einzelnen Schritte; noch keine Hypothesen in der Identifikationsrunde!)
- auf das Zeitlimit achten
- auf Kommunikationsregeln achten (z.B. aussprechen lassen)
- ModeratorIn berät nicht mit, darf aber eigene Hypothesen am Ende äußern

Ablauf einer Kollegialen Beratung

Die Gruppe benennt einen Moderator oder eine Moderatorin, und eine Person meldet sich, die „Beratung“ wünscht. Die Moderation kann nach dem Fall wechseln.

Setting: Sesselkreis, wobei sich der/die FallbringerIn in den Runden 4 und 6 außerhalb des Sesselkreises hinsetzt. Der/die ModeratorIn bleibt mit den anderen TeilnehmerInnen immer im Sesselkreis.

1. Alle im Sesselkreis: **Fall wird vom/von der FallbringerIn dargestellt (Falldarstellung)**
2. **FallbringerIn formuliert eine ICH-Frage** an die Gruppe
3. Unklarheiten beseitigen durch **Rückfragen der Gruppe (Verständnisfragen)**
4. **FallbringerIn** sitzt nun **außerhalb des Sesselkreises** und hört nur zu: **Gruppe bearbeitet den Fall Identifikationsrunde** (Jede/r versetzt sich in eine am Konflikt beteiligte Person und paraphrasiert deren vermutete Sicht der Dinge: „Ich als...denke/fühle/würde/ ...“).
5. Kurze **Zwischenrückmeldung des Fallbringers /der Fallbringerin (kommt in Sesselkreis zurück)**, in dem diese/r erklärt, was ihm/ihr besonders wichtig erschien.
6. **Hypothesenbildung ohne FallbringerIn (wieder außerhalb des Sesselkreises)**: Hier werden Vermutungen zu den persönlichen oder institutionellen Verstrickungen und Ursachen, die die Situation zu einem schwierigen „Fall“ gemacht haben, geäußert und ausgetauscht. Welche Personen könnten in welcher Weise zu einer „Lösung“ beitragen? Die Gruppenmitglieder sammeln Vorschläge für pädagogische Maßnahmen, neue Ziele, veränderte Haltungen,...
7. Zum Schluss **erklärt** der/die **FallbringerIn (wieder zurück im Sesselkreis)**, was er/sie von den Lösungsvorschlägen annehmen will und **welche Erkenntnisse er/sie gewonnen hat.**