

# Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| Einleitung  | 9         |
| Danksagung  | 11        |
| <b>1 Ursprung der Kollegialen Beratung und Begriffsklärung</b>                                      | <b>13</b> |
| 1.1 Formen der Supervision  | 15        |
| 1.1.1 Teamsupervision in Organisationen   | 15        |
| 1.1.2 Gruppensupervision  | 16        |
| 1.1.3 Einzelsupervision   | 17        |
| 1.1.4 Kollegiale Beratung   | 17        |
| <b>2 Kollegiale Beratung heute</b>  | <b>19</b> |
| 2.1 Ziele und Zweckmäßigkeit für das Individuum   | 21        |
| 2.1.1 Glaubenssätze, die uns gesund halten  | 21        |
| 2.1.2 Professionelle Distanz  | 25        |
| 2.1.3 Persönliche Teamkompetenz   | 27        |
| 2.2 Ziele und Zweckmäßigkeit für die Gruppe, das Team   | 28        |
| 2.2.1 Checkliste für das Team   | 28        |
| 2.3 Ziele und Zweckmäßigkeit für die Organisation   | 31        |
| <b>3 Voraussetzungen zur Durchführung einer KOB</b>   | <b>34</b> |
| 3.1 Ideologische und habituelle Voraussetzungen   | 34        |
| 3.1.1 Grundannahmen und Einflussfaktoren der Humanistischen Psychologie auf die Kollegiale Beratung | 35        |
| 3.1.2 Die Begegnung von Mensch zu Mensch: Der Personenzentrierter Ansatz nach Carl R. Rogers        | 37        |
| 3.1.3 In und mit Gruppen arbeiten: Die Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach R. Cohn              | 39        |
| 3.2 Strukturelle Voraussetzungen  | 44        |
| 3.2.1 Der sichere Gesprächsrahmen   | 44        |
| 3.2.2 Umsetzungsmöglichkeiten der KB in Kindertagesstätten  | 48        |
| 3.2.3 Das Team mit einem externen Berater   | 48        |
| 3.2.4 Das Team berät sich selbst  | 49        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 3.2.5    | Die Kitaleitung moderiert  | 50        |
| 3.2.6    | Das Leitungsteam mit einem externen Berater                                | 53        |
| 3.2.7    | Leitungsteams unter sich   | 54        |
| 3.3      | Methodische Voraussetzungen  | 55        |
| 3.3.1    | Hören und Gehörtes (miss-)interpretieren                                   | 55        |
| 3.3.2    | Grundlagen professionellen Zuhörens  | 55        |
| 3.3.3    | Beobachtung versus Interpretation  | 56        |
| 3.3.4    | Wie professionelles Zuhören gelingen kann                                  | 59        |
| 3.3.5    | Aktiv Zuhören im Gespräch  | 60        |
| 3.3.6    | Umdeutung (Reframing)  | 64        |
| 3.3.7    | Unausgesprochene Gefühle erkennen und benennen                             | 65        |
| 3.3.8    | Was tun, wenn die Tränen fließen?  | 67        |
| 3.3.9    | Zwischenmenschliche Beziehungen  | 68        |
| 3.4      | Ressourcenorientierung im Gespräch   | 70        |
| 3.5      | Moderationskompetenz   | 70        |
| 3.5.1    | Sich selbst und andere leiten  | 71        |
| 3.5.2    | Umgang mit Störungen   | 73        |
| 3.5.3    | Hilfe, ein „Vielredner“  | 74        |
| 3.5.4    | Zeitmanagement   | 76        |
| 3.5.5    | Entscheidungen – Grenzen und Möglichkeiten erkennen                        | 76        |
| <b>4</b> | <b>Praktische Umsetzung der Kollegialen Beratung</b>                       | <b>79</b> |
| 4.1      | Phase 1: Fallauswahl, Rollenklärung  | 80        |
| 4.1.1    | Rollenklärung  | 80        |
| 4.2      | Phase 2: Fall Erzählung  | 82        |
| 4.3      | Phase 3: Konkretisierung des Klärungswunsches,<br>Schlüsselfrage ermitteln | 83        |
| 4.4      | Phase 4: Kollegiales Gespräch  | 84        |
| 4.4.1    | Darstellung der Methode „Reflecting Team“                                  | 85        |
| 4.5      | Phase 5: Lösungsoptionen entwickeln  | 87        |
| 4.6      | Phase 6: Abschluss, Feedback   | 87        |
| <b>5</b> | <b>Prozessreflexion und Feedback</b>                                       | <b>88</b> |
| 5.1      | Wozu Feedback?   | 88        |

|   |                                       |           |
|---|---------------------------------------|-----------|
| 5.2   | Geben und Entgegennehmen von Feedback | 88        |
| 5.3   | Konstruktiv Feedback geben            | 89        |
| 5.4   | Konstruktiv Feedback entgegen nehmen  | 89        |
| <b>Anlage I Das Sechs-Phasen-Modell auf einen Blick</b> |                                       | <b>90</b> |
| <b>Anlage II Aufgaben in den jeweiligen Phasen</b>      |                                       | <b>91</b> |
| <b>Anlage III Das Lernzonenmodell nach Senninger</b>    |                                       | <b>92</b> |
| <b>Literatur</b>  |                                       | <b>94</b> |