

Inhalt

Einleitung	9
Danksagung	11
1 Ursprung der Kollegialen Beratung und Begriffsklärung	13
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
2 Kollegiale Beratung heute	19
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
3 Voraussetzungen zur Durchführung einer KOB	34
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
4	Praktische Umsetzung der Kollegialen Beratung	79
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, 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
5	Prozessreflexion und Feedback	88
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
Anlage I Das Sechs-Phasen-Modell auf einen Blick		90
Anlage II Aufgaben in den jeweiligen Phasen		91
Anlage III Das Lernzonenmodell nach Senninger		92
Literatur		94