

# KITA leiten Spezial

FACHWISSEN  
KOMPAKT

Kollegiale Beratung – eine Methode  
der pädagogischen Fallreflexion mit vielen Vorteilen



# WEITERSAGEN LOHNT SICH

Empfehlen Sie uns Kollegen oder Bekannten in Ihrem Umfeld!

Pro neuem Abschluss eines Jahresabos erhalten Sie wahlweise einen **20€ Amazon Gutschein** oder ein **Kita-Materialpaket** im Wert von **55€**.

Der Neukunde muss nur **Ihre** E-Mail-Adresse bei einer Abo-Bestellung über [kundenservice@mgo-fachverlage.de](mailto:kundenservice@mgo-fachverlage.de) oder auf dem Bestellschein angeben.

Schon gehört?

20€ Amazon Gutschein oder Kita-Materialpaket im Wert von 55€ pro geworbenem Neukunden sichern

E-Mail an: [kundenservice@mgo-fachverlage.de](mailto:kundenservice@mgo-fachverlage.de)



© Roman – stock.adobe.com

## Kollegiale Beratung – eine Methode der pädagogischen Fallreflexion mit vielen Vorteilen

### Hilfestellung zur Einführung kollegialer Beratung in der Praxisstelle

*Dieser Beitrag beschreibt, warum die Nutzung der Methode „kollegiale Beratung“ für die Fallreflexion in pädagogischen Einrichtungen, insbesondere in Kita-Teams, hilfreich ist. Darüber hinaus werden Anregungen und Hilfestellungen für die Einführung und Umsetzung der Methode gegeben.*

*Elisabeth Asam-van den Boogaart*

#### Einleitende Gedanken zum Thema Fallreflexion

In der pädagogischen Praxis ist es üblich, immer wieder neue Mitarbeiter\*innen insbesondere im Kita-Team und wenig Zeit für pädagogische Fallreflexion zu haben. Für die Arbeit in einer Kindertagesstätte muss nicht jeder Mitarbeiter, jede Mitarbeiterin alles wissen, aber er oder sie muss über alle für die Erledigung der eigenen Aufgaben nötigen Informationen und Wissensbestände verfügen und die Gepflogenheiten der Einrichtung kennen. Gerade zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter\*innen ist es daher hilfreich, wenn erfahrende Kolleg\*innen gezielt als Berater\*innen Erfahrungen aus ihrer Berufspraxis

weitergeben – und neue Mitarbeiter\*innen die für sie schwierigen Fälle schildern dürfen und Anregungen für das eigene Handeln erhalten. Dies kann auch als Wissensmanagement innerhalb der Einrichtung bezeichnet werden, mit dem Ziel, die Kompetenzen innerhalb des gesamten Teams auszubauen: Dienst erfahrene Kolleg\*innen bringen Erfahrungswissen mit ein und junge Kolleg\*innen aktuelles Fachwissen.

Die Methode *kollegiale Beratung* kann hierfür einen geeigneten Rahmen bieten, weil sie auf signifikantes Lernen der einzelnen Gruppenmitglieder aufbaut und gezielt das vorhandene Wissen (sowohl Fachwissen als auch Erfahrungswissen) der Berater\*innen als Ressource

nutzt. Der für das eigene Lernen der falleinbringenden Person relevante Ausgangspunkt ist die Situations- und Zielanalyse mit den Fragen: „Was liegt vor und wie geht es mir damit? Wie soll es sein? Was kann ich tun, um ...?“ So lassen sich für alte wie neue Mitarbeiter\*innen schwierige Fälle bearbeiten.

## Was ist kollegiale Beratung eigentlich?

Ein Anwendungsbeispiel: Kolleg\*innen einer Einrichtung treffen sich zur Beratung und ein Team stellt den Fall eines Kleinkinds vor, das sich seit Monaten weigert, in der Betreuungseinrichtung zu essen. Die Eltern bringen zur Abholung Chips mit und kritisieren das Personal, warum sie das Kind nicht dazu bringen, sich gesund zu ernähren, obwohl die Eltern doch Essensgeld zahlen.

Die Fragen der den Fall vorstellenden Kollegin, die dann im Team bearbeitet werden, lauten:

1. *Wie kann sie das Kind im Trotzalter dazu animieren, an den Mahlzeiten teilzunehmen?*
2. *Wie kann sie die Eltern des Kindes im Elterngespräch zur Unterstützung der Bemühungen des Teams bewegen?*

Danach hören die betroffenen Kolleg\*innen zu, was die anderen Teammitglieder beratschlagen und welche Lösungsideen sie erarbeiten, wählen dann eine Lösung aus, wie sie das Problem angehen wollen, und proben das Elterngespräch in einem Rollenspiel.



### Die größten Vorteile bei der Nutzung kollegialer Beratung in Kita-Teams auf einen Blick

- ✓ durch einen einfachen Gesprächsablauf nützlich für den Berufsalltag
- ✓ Steigerung des pädagogischen Austauschs unter Kolleg\*innen
- ✓ Erleichterung des beruflichen Handelns
- ✓ Ermutigung durch die Erfahrungen der Kolleg\*innen

## Eigenes Ablaufschema kollegialer Beratung

Im Folgenden wird ein eigenes Ablaufschema *kollegialer Beratung* speziell für elementarpädagogische Arbeitsfelder präsentiert, das sich wegen seiner einfachen Handhabung im Einsatz bei pädagogischen Mitarbeiter\*innen bewährt hat. Dieser Schritt eines eigens erstellten, übersichtlichen Ablaufschemas erfolgte im Hinblick darauf, dass nach einer Einführungsphase insbesondere Kita-Teams die Chance haben sollten, mit dem Ablauf selbstständig weiterzuarbeiten. Bisher bekannte Gesprächsleitfäden zur *kollegialen Beratung* waren meistens entweder von ihrer Sprache her zu theorielastig, enthielten zu viele komplexe Methodenweisungen, waren für Ungeübte unrealistisch kurz gehalten (z.B. 30 Minuten) oder aber zu lang für eine reguläre Teambesprechung (z.B. ein halbes Klausurwochenende).

Der erstellte Beratungsablauf ist ein Gesprächsleitfaden, der bei der Auswahl zu besprechender Fälle hilft und die Redeanteile der Gruppenteilnehmer\*innen über Rollen im Beratungsprozess verteilt. Inhaltlich wird bei der Besprechung eines Falles die aktuelle Situation der falleinbringenden Person beschrieben und (ggf. mithilfe der anderen) ein Ziel analysiert, dann werden aus dem Fach- und Erfahrungswissen der Berater\*innen heraus Lösungsansätze entwickelt und schließlich wählt die falleinbringende Person eine Handlungsoption, die sie in der Praxis zur Lösung des Problems umsetzen will. Bei Bedarf wird in der nächsten kollegialen Beratungssitzung derselbe Fall nochmals besprochen und nach weiteren Handlungsoptionen gesucht, wenn die erste nicht den gewünschten Erfolg gezeigt hat.

## Einstiegsmöglichkeiten, um die Methode im Team zu testen

### Gruppenzusammensetzung

Für die Zusammensetzung der kollegialen Beratungsgruppen eignen sich sowohl bestehende Teams als auch gemischte Kolleg\*innengruppen, allerdings liegt die empfohlene Gruppengröße bei 5 bis 10, maximal 12 Teilnehmer\*innen pro Gruppe. Organisatorisch wäre es sicherlich leichter, mit bestehenden Teams bzw. Teilen davon zu arbeiten.