

Im Berufsfeld Lehrkraft handeln:

Die eigene Rolle als Lehrkraft reflektieren und professionell gestalten



Inhalte des Moduls

- Sich selbst gut kennen: Das Innere Team nach F. Schulz von Thun
- In schwierigen Fällen Unterstützung bekommen: Die kollegiale Beratung nach K.-O. Tietze
- Eine komplexe Situation aus unterschiedlichen Perspektiven betrachten: Die 6 Denkhüte nach E. de Bono
- Die eigenen Ziele kennen: Die Methode *Berufswappen*

Gemeinsamer Einstieg

Finden Sie eine berufliche Situation, ...

...in der Sie nicht wissen/ wussten, wie Sie sich verhalten sollen.

**...in der Sie sich schwer für eine Handlungsweise
entscheiden können/ konnten.**

**...die Sie besonders herausgefordert hat und in der Sie mit Ihrer
Handlung mäßig zufrieden waren.**

**Schreiben Sie diese Situation auf, sie wird Sie
heute begleiten.**

Das Innere Team nach Schulz von Thun

Quellen:

Friedemann Schulz von Thun: Miteinander reden: 3, Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation, 2016.

<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team>

Typische Situation eines inneren Konflikts

- Hansi ist in deiner 8. Klasse
- Er hat familiäre Probleme...
- Seine Leistungen lassen aktuell nach
- Es stehen demnächst die Halbjahreszeugnisse an...

Was geht dir dabei (alles)
durch den Kopf und das Herz?

TPS

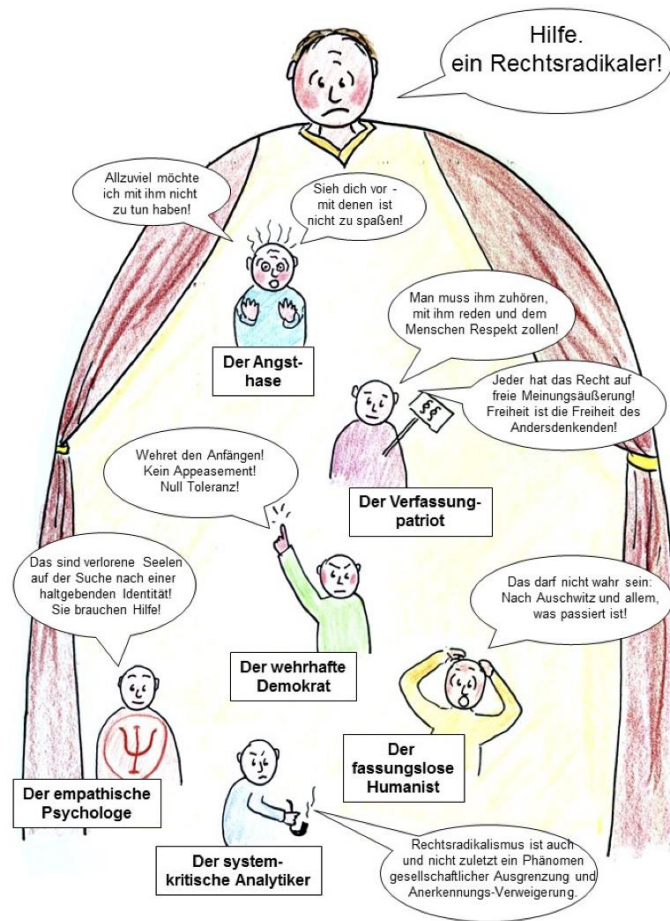
Arbeitsauftrag

Informiere dich über das Konzept des „Inneren Teams“ nach Schulz von Thun:

- Lies dir seinen Text dazu durch (Basistext Reader) oder
- Schau dir Erklärvideos draußen dazu an:



Das Innere Team nach Schulz von Thun



© Prof. Dr. F. Schulz von Thun

„Willst du ein guter Kommunikator sein, dann schau auch in dich selbst hinein.“

Das Innere Team nach Schulz von Thun



- „innere Pluralität“
- Mehrere Stimmen (Anteile) machen sich bemerkbar und beeinflussen unsere Kommunikation und unser Handeln.
- Selten herrscht Einigkeit im Inneren Team:
Wenn „Innerung“ unklar ist, dann ist die „Äußerung“ auch unklar.
- Kenne ich meine Stimmen und kann sie bestenfalls „zur Zusammenarbeit bewegen“, kann ich nach außen hin klar, authentisch und situationsgemäß agieren.

Das Innere Team nach Schulz von Thun



Das Innere Team nach Schulz von Thun



Kennzeichen der inneren Stimmen:

- laute und leise Stimmen
- Frühmelder und Spätmelder
- Außendienstler (sichtbar) und Innendienstler (nicht sichtbar)
- zusammenarbeitende und sich blockierende Stimmen
- Sie sind mal da, mal nicht da (Drehbühne)

Das Innere Team nach Schulz von Thun



Nehmen Sie sich Ihre Situation vom Beginn des Moduls vor.

- Zeichnen Sie Ihr Inneres Team (soweit es Ihnen möglich ist) auf.
- Stellen Sie sich Ihre Ergebnisse in Tandems gegenseitig vor (💡 aktives Zuhören!)
- Nehmen Sie sich im Anschluss Zeit, um wichtige Gedanken, Erkenntnisse oder sogar Vorhaben zu verschriftlichen.

Übungsaufgaben

1. Welche Personen treten bei mir auf die innere Bühne?
2. Welche Personen möchte ich in dieser Situation auf der inneren Bühne zulassen?
3. Welche Personen gehören zu der nach bestimmten Kriterien zusammengestellten „Mannschaft“ auf meine innere Bühne?
4. Welche Rolle übernimmt bzw. soll der „Chef“ meiner Mannschaft übernehmen?

Kollegiale Fallberatung nach Kim-Oliver Tietze

Quelle: K.-O. Tietze: Kollegiale Beratung, Problemlösungen gemeinsam entwickeln, 2000.

Kollegiale Fallberatung nach Tietze

Ablauf	Ratsuchende*r	Gruppenmitglieder
Klärung: Wer bringt einen Fall mit?		
Vorstellung des Falls	beschreibt die Situation/ den Fall.	hören zu, machen sich ggf. Notizen, stellen noch keine Fragen.
Schlüsselfrage	formuliert eine konkrete Frage „Was kann ich/ wie kann ich...?“	hören zu.
Fragen klären	beantwortet die gestellten Fragen.	können Informations- und Verständnisfragen stellen.
Erster Austausch zum Fall	„verlässt“ die Runde, hört zu und macht sich ggf. Notizen.	äußern Eindrücke, Ideen, Hypothesen, Gefühle zu dem Fall. (keine Lösungsvorschläge)
Ergänzungen	kehrt zurück in die Runde und äußert sich zu Gehörtem. „Mich hat besonders angesprochen...“ „Ich bin erstaunt über...“ „...trifft für mich (nicht) zu.“	hören zu.
Lösungsideen formulieren	„verlässt“ die Runde erneut, hört zu und macht sich ggf. Notizen.	sagen, was sie/er an Stelle der/s Ratsuchenden tun würde. „Ich als XY würde...“
Lösungsprozess anbahnen	kehrt zurück in die Runde und formuliert, welcher Lösungsvorschlag/ Idee sie/ ihn besonders angesprochen hat/ welcher ausprobiert werden kann.	hören zu.
Abschluss	formuliert, wie es ihr/ ihm geht.	formulieren, was sie aus dieser Runde mitnehmen.

Das Berufswappen

Quelle: Pallasch, Kölln, Reimers, Rottmann, Das Kieler Supervisionsmodell, S. 187.


Das Berufswappen: Ich werde mir meiner Ziele bewusst

Arbeitsbogen für die Erstellung eines Berufswappens

JETZT Wo stehe ich jetzt? Wo bin ich?	ZIEL Wo will ich hin? Was will ich in der näheren Zukunft verändern?
HINDERNISSE Was hindert mich? Welche "Steine" liegen auf dem Weg zum Ziel?	STÄRKEN Was/Wer hilft mir? Welche Stärken habe ich?

Pelleaich, Kötter, Rahnert, Rottmann "Das Kinder-Superheldenmodell"
© 2007 Junfermann Verlag GmbH, Weinheim und München

225

- Nehmen Sie sich 15 Minuten Zeit und füllen Sie die vier Bereiche des Wappens mit Gedanken, Assoziationen etc.
(Reader S. 19)
- Bitte MALEN/ ZEICHNEN/ SKIZZIEREN Sie!
- Stellen Sie sich Ihre Ergebnisse in Tandems gegenseitig vor ( aktives Zuhören!)
- Nehmen Sie sich im Anschluss Zeit, um wichtige Gedanken, Erkenntnisse oder sogar Vorhaben zu verschriftlichen.

Die 6 Denkhüte

Edward de Bono: de Bonos neue Denkschule,
Kreativer denken, Effektiver arbeiten, Mehr erreichen, 2005.

Sich einem komplexen Thema nähern...

Die Denkhüte nach De Bono

Jeder der sechs Hüte vertritt einen anderen Denkmodus. Trägt das Team oder die Person einen bestimmten Hut, so gelten dessen Rollen:

					
Analytisch	Emotional	Kritisch	Optimistisch	Kreativ	Überblickend
<ul style="list-style-type: none">◦ Zahlen, Daten und Fakten◦ Neutral und objektiv	<ul style="list-style-type: none">• Gefühle, Ängste und Hoffnungen• Emotional und persönlich	<ul style="list-style-type: none">• Risiko, Probleme und Bedenken• Zweifelnd und schwarz malend• „der Richter“	<ul style="list-style-type: none">• Chancen, Vorteile und Nutzen• Positiv und vorwärts gerichtet	<ul style="list-style-type: none">• Ideen, Impulse und Alternativen• Assoziativ und offen denkend	<ul style="list-style-type: none">• Ablauf, Ergebnis und Prozessbegleitung• Strukturierend und absichernd

- Ziel ist es, das Denken zu verbessern und kreative und effektive Gedanken zu fördern.
- „Denken ist eine Frage von Disziplin.“
- Ausgangspunkt seines Ansatzes: Denkprozesse in Teams optimieren.
- Methode ist geeignet für Fachkräftegruppen, Teams (wird von de Bono präferiert), aber auch für die selbständige Reflexionsarbeit.
- Vgl. Reader S.
- Durchführung anhand einer Situation aus der Anfangsrunde

Unterstützungsangebote zur beruflichen Reflexion

Supervision

- Form der Beratung, bei der das berufliche Tun reflektiert wird.
- Professionalisierung des beruflichen Handelns.
- Lösungsoffene Reflexion möglich.

„Ich möchte meinen
Leitungsstil reflektieren.“

Coaching

- Form der Beratung, bei der das Erreichen von Zielen unterstützt wird.
- Ausgangspunkt ist oft ein Veränderungswunsch.

„Ich möchte meinen
Leitungsstil verändern.“

Unterstützungsangebote zur beruflichen Reflexion

Das IQSH bietet allen Lehrkräften Supervision und Coaching an:

- Für drei Sitzungen in drei Jahren werden die Kosten übernommen.
- Kontakt zu den Supervisor*innen bzw. Coaches (Internetseite des IQSH) herstellen:

<https://www.schleswig-holstein.de/DE/landesregierung/ministerien-behoerden/IQSH/Arbeitsfelder/Fuehrungskraefte/mediationBeratungHospitalationen>