

Lehrer*innen – Fortbildungen

Bibliografie:

Gernot Aich und Christina Kuboth:

Umsetzung eines

multiplikatoren-gestützten Gesprächstrainings.

Anregungen für eine erfolgreiche Umsetzung.

journal für lehrerInnenbildung, 20 (4), 78-84.

<https://doi.org/10.35468/jlb-04-2020-07>

Gesamtausgabe online unter:

<http://www.jlb-journallehrerinnenbildung.net>

<https://doi.org/10.35468/jlb-04-2020>

ISSN 2629-4982

journal für lehrerInnenbildung

j l b

no.4

2020

07

*Gernot Aich und
Christina Kuboth*

Umsetzung eines
multiplikatoren-gestützten
Gesprächstrainings.
Anregungen für
eine erfolgreiche Umsetzung

Fortbildungen für Lehrkräfte sind, wie auch dieses Themenheft zeigt, wieder ins Zentrum des Interesses gerückt. Dies gilt auch für Lehrkräftetrainings als spezielle Form von Fortbildungen (Hertel, Pickl & Schmitz, 2008). Im folgenden Artikel werden die Konzeption des Lehrkräftetrainings Gmünder Modells zur Gesprächsführung mit Eltern (GMG) sowie Erfahrungen der Autor*innen bei der Umsetzung des Trainings als landesweite Lehrkräftefortbildung in Baden-Württemberg über ein Multiplikator*innensystem als Bausteine beschrieben, die zu einer erfolgreichen Umsetzung eines solchen Projektes dienen können.

Konzeption der Fortbildung

(Beratungs-)Gespräche mit Eltern stellen für Lehrkräfte sehr häufig eine besondere Herausforderung und Belastung in ihrem Berufsalltag dar (Sacher, 2008; Schaarschmidt, 2010), für die sie oft nur unzureichend oder teilweise gar nicht ausgebildet wurden (Aich, 2015; Aich & Behr, 2010, 2015; Hertel, 2009). Um die für die Bewältigung des schulischen Alltags erforderliche Handlungskompetenz zu fördern, stellen Lehrer*innentrainings für den Themenbereich Gesprächsführung bzw. generell im sozial-emotionalen Bereich eine besonders geeignete Variante dar. Bestandteil sollte eine didaktisch-methodisch arrangierte Abfolge von Inputphasen sein, gepaart mit Übungen, die zur Erweiterung des eigenen professionellen Handelns anleiten und der anschließenden Reflexion der eigenen Umsetzungsmöglichkeit (Hertel, Bruder & Schmitz, 2009; Reimers, 1992; Wahl, 2013).

Für das an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd entwickelte Training erfolgte der modulare Aufbau zweistufig: Zuerst wurde eine Situationsanalyse durchgeführt mit dem Fokus: 1. strukturelle Rahmenbedingungen der Gesprächsführung mit Eltern, 2. häufig auftretenden Schwierigkeiten und Konflikte in der Gesprächsführung mit Eltern, 3. Erwartungen der Eltern und der Lehrkräfte, 4. häufige Themen im Elterngespräch. In einem zweiten Schritt wurden diverse Beratungsansätze analysiert und Teilkonzepte bzw. Modelle zu einem kohärenten Konzept integriert (siehe Tab. 1), welches aus sechs Modulen besteht und an drei Fortbildungstagen durchgeführt werden kann. Die einzelnen Module und ihre Inhalte bzw. die zu erreichenden Kompetenzen sind in Tabelle 1 skizziert.

Tab. 1 Die Module des Gmünder Modells zur Gesprächsführung mit Eltern (Aich, 2015; Aich & Behr, 2015; Aich, Kuboth & Behr, 2017a, 2018)

Modul	Inhalte und Kompetenzen
(M 1) Die Grundeinstellungen der Transaktionsanalyse: Garant für eine gelungene Gesprächsführung	<ul style="list-style-type: none"> • die eigene Grundeinstellung und die des Gegenübers erkennen und anschließendes Justieren durch Interventionen • Meta-Kommunikation über Grundeinstellungen
(M 2) Die Kernbedingungen nach Rogers: <ul style="list-style-type: none"> • Empathie • Bedingungsfreie Wertschätzung • Authentizität 	<ul style="list-style-type: none"> • eigene Gefühle, Motive, Gedanken erleben sowie Gefühle und Gedanken beim Gegenüber identifizieren • Wertschätzung, Authentizität und Empathie kommunizieren • emotionale und motivationale Klärung • Probleme diagnostizieren und entfalten sowie gegenseitiges Verständnis von Gefühlen und Motiven entwickeln
(M 3) Das Ich-Zustandsmodell: Landkarte der Gesprächsführung, Kommunikationsprozesse besser verstehen	<ul style="list-style-type: none"> • Ich-Zustände identifizieren, durch Interventionen justieren • das Erwachsenen-Ich durch W-Fragen ansprechen • systemisch lösungsorientierte Interventionen • Meta-Kommunikation über Ich-Zustände
(M 4) Die Kommunikationsregeln der Transaktionsanalyse: Wann gelingt Kommunikation und wann scheitert sie?	<ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsstrategien, wie z. B. verdeckte Kommunikationsversuche, tangentialen Strategien erkennen • bewusstes Intervenieren bei unproduktiven Gesprächsverläufen, nicht abwertende Offenlegung von verdeckter Kommunikation • gegenseitiges Verständnis über den Gesprächsverlauf herstellen
(M 5) Die Abwertungshierarchie: Umgang mit Beratungsresistenz und Problemlindheit	<ul style="list-style-type: none"> • Abwertung von Problemen taxieren • Abwertungen des Problems konfrontieren • gemeinsame Sichtweise auf das Problem herstellen • gemeinsamen Lösungsweg entwickeln
(M 6) Das Spielekonzept nach Berne: Unproduktive Gesprächsmuster – Spiele erkennen und beenden	<ul style="list-style-type: none"> • Spiele erkennen • Gefühle und Motive hinter den Spielen hypothesieren • Ausstiegsstrategien aus Spielen durchführen • Metakommunikation über Spiele • Bedürfnisse offen ansprechen • gemeinsamen Spielausstieg suchen

Nach einer dreistufigen Evaluation des Trainings (Aich, 2015) wurde in einem weiteren Entwicklungsschritt das GMG als landesweites Projekt

zur Erweiterung der Beratungskompetenz von Lehrkräften in Kooperation mit dem Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg und der Akademie für Innovative Bildung und Management Heilbronn-Franken (AIM) gestartet. Hierfür sind ausgewählte Lehrkräfte in einem Zeitraum von fünf Monaten zu Multiplikator*innen (Multis) des GMG geschult worden, die anschließend das Training an den staatlichen Schulämtern des Landes Baden-Württemberg durchführen (Aich, Kuboth & Behr, 2017b). Diese Schulung der Multiplikator*innen (Multis) wurde evaluiert (Kuboth & Aich, unter Begutachtung). In einem nächsten Schritt erfolgt die Evaluation der durchgeführten Trainings. Die folgenden Bausteine stellen ein Konglomerat unserer langjährigen, subjektiven Erfahrungen und der durchgeführten Begleitforschung dar und sie sollen als Anregungen für eine erfolgreiche Umsetzung von Multiplikator*innenschulungen dienen.

Wichtige Bausteine der Umsetzung

Die Auswahl der Multiplikator*innen

Ein besonderes Augenmerk wurde auf die Auswahl der Multis gelegt. Hier wurden 20 aus 70 Personen ausgewählt. Die Kriterien waren eine Ausbildung in einem Beratungsverfahren, die Anwendungsdauer von Gesprächsführung bzw. Beratung im schulischen Setting sowie die (Vor-)Erfahrungen in der Erwachsenenbildung. Da die Multis eine essenzielle Grundlage für die erfolgreiche Umsetzung der Maßnahme darstellen, ist die sorgfältige Auswahl der Bewerber*innen zentral. Es zeigte sich im Projektverlauf, dass die Vorkenntnisse in Beratung und Gesprächsführung, auch aus Sicht der Multis, absolut notwendig waren, da diese grundlegende Kompetenz nicht in einer relativ kurzen Multiplikator*innenschulung erreicht werden kann. Obwohl sich diese Feststellung relativ profan anhört, wird sie aus unserer Sicht bei der Umsetzung von vielen Schulungsprogrammen vernachlässigt.

Schulung der Multiplikator*innen

Für die Ausbildung der Multis wurde ebenfalls ein Training entwickelt, das aus Theorie-Inputphasen, praktischen Übungen zur Theorie, einer anschließenden Reflexion und den eigenen Umsetzungsmöglichkeiten in der Schulung von Lehrkräften bestand, entsprechend des didakti-

schen Doppeldeckers nach Wahl (2013). Hier wurde trotz des festen curricularen bzw. modularen Aufbaus des GMGs großen Wert darauf gelegt, dass die Multis eigene Beispiele und Umsetzungsideen entwickeln konnten, die sie später zur Veranschaulichung ihrer eigenen Schulungen verwenden. So sollte einerseits die Wiedergabetreue gesichert werden (Petermann, 2014) und andererseits sollten die Multis die Möglichkeit für autonomes Handeln innerhalb des gesetzten Rahmens erhalten.

Darüber hinaus konnten die Multis ihre eigenen Bedenken bei der Umsetzung des Programms offen einbringen und es wurde nach alternativen Handlungsmöglichkeiten für sie gesucht. Aus unserer Perspektive ist diese Auseinandersetzung mit dem Trainingskonzept zentral, da so die Bedenken und Widerstände der Multis beseitigt werden können. Des Weiteren trug das Angebot von Supervisionsterminen in Gruppen oder auch individuell durch den Ausbildungsleiter während der Phase der individuellen Vorbereitung der Multis sowie während der Durchführungsphase des Trainings zur erfolgreichen Umsetzung bei. Dies half den Multis, Schwierigkeiten zu bewältigen und bei offenen Fragen Sicherheit zu gewinnen (Kuboth & Aich, eingereicht).

Identifikation der Multiplikator*innen mit dem Trainingskonzept

Gerade im Bereich der Gesprächsführung spielt die eigene Einstellung eine zentrale Rolle. Dies gilt insbesondere für die Multis, die das Programm mit Lehrkräften durchführen. Sind sie nicht überzeugt und stehen hinter dem Konzept, können sie dieses kaum adäquat vermitteln und umsetzen. Eine hohe Identifikation ergibt sich durch die Inhalte und durch ein kohärentes Trainingsprogramm sowie durch eine Schulung, die auch Raum für die persönliche Entwicklung im oben beschriebenen Sinne bietet. Nach unserer Erfahrung steigt die Identifikation mit dem Training nach jedem erfolgreich durchgeführten Trainingsdurchgang. Die erfolgreiche Trainingsumsetzung wird durch die folgende wechselseitige Beeinflussung verstärkt: Die Multis werden selbstsicherer, kompetenter, authentischer und setzen somit das Trainingsprogramm noch besser um, wodurch sie bessere Rückmeldungen bekommen, was die Identifikation mit dem Programm wiederum erhöht und die Motivation der Multis steigert.

Fazit

Die flächendeckende Verbreitung von Fortbildungskonzepten wird oft gefordert und sie ist natürlich auch sinnvoll, um möglichst viele Personen nach demselben Konzept zu schulen. Gleichzeitig stellt die flächendeckende Umsetzung die Fortbildner*innen regelmäßig vor Herausforderungen. Aus unserer Sicht ist die Ausbringung über ein Multiplikator*innensystem eine gute Möglichkeit, in die Fläche zu gehen und gleichzeitig die Qualität des Fortbildungskonzepts aufrechtzuerhalten. Unsere Bausteine stellen hoffentlich eine Hilfe für andere Fortbildner*innen bzw. anderen Multiplikatoren-gestützte Fortbildungsprojekte zur erfolgreichen Umsetzung dar.

Literatur

- Aich, G. (2015). *Professionalisierung von Lehrenden im Eltern-Lehrer-Gespräch. Entwicklung und Evaluation eines Trainingsprogramms* (2., unveränderte Aufl.). Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Aich, G. & Behr, M. (2010). Kommunikation mit Eltern. Training und Evaluation der Gesprächsführung zwischen Lehrpersonen und Eltern. In F. H. Müller, A. Eichenberger, M. Lüders & J. Mayr (Hrsg.), *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung* (S. 279-295). Münster: Waxmann.
- Aich, G. & Behr, M. (2015). *Gesprächsführung mit Eltern*. Weinheim u. a.: Beltz.
- Aich, G., Kuboth, C. & Behr, M. (2017a). Das Gmünder Modell zur Gesprächsführung mit Eltern – Überblick und Anwendung. In G. Aich, C. Kuboth, M. Gartmeier & D. Sauer (Hrsg.), *Kommunikation und Kooperation mit Eltern* (1. Aufl.) (S. 112-125). Weinheim: Beltz.
- Aich, G., Kuboth, C. & Behr, M. (2017b). Training von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nach dem Gmünder Modell zur Gesprächsführung mit Eltern (GMG). Disseminierung und Evaluation eines integrierten Konzepts für ein landesweites Lehrertraining. *Psychologie in Erziehung und Unterricht*, 64(4), 282-289.
- Aich, G., Kuboth, C. & Behr, M. (2018). Beratung von Eltern als pädagogische Herausforderung. *Zeitschrift für Transaktionsanalyse* (2), 79-94.
- Hertel, S. (2009). *Beratungskompetenz von Lehrern. Kompetenzdiagnostik, Kompetenzförderung, Kompetenzmodellierung*. Münster: Waxmann.
- Hertel, S., Bruder, S. & Schmitz, B. (2009). Beratungs- und Gesprächsführungskompetenz von Lehrkräften. In O. Zlatkin-Troitschanskaia, K. Beck, D. Sembill, R. Nickolaus & R. Mulder (Hrsg.), *Lehrerprofessionalität. Bedingungen, Genese, Wirkungen und ihre Messung* (S. 117-128). Weinheim: Beltz.
- Hertel, S., Pickl, C. & Schmitz, B. (2008). Lehrertrainings. In W. Schneider & M. Hasselhorn (Hrsg.), *Handbuch der Pädagogischen Psychologie* (S. 233-244). Göttingen: Hogrefe.

- Kuboth, C. & Aich, G. (unter Begutachtung). Bedingungen für die erfolgreiche Implementierung von Multiplikator*innenschulungen für die Lehrerinnen*fortbildung im Bereich der Gesprächsführung.
- Kuboth, C. & Aich, G. (eingereicht). Ein Gesprächstraining als landesweite Lehrkräftefortbildung implementieren – Eine Interviewstudie mit den durchführenden Multiplikatorinnen und Multiplikatoren.
- Petermann, F. (2014). Implementationsforschung. Grundbegriffe und Konzepte. *Psychologische Rundschau*, 65(3), 122-128.
- Reimers, H. (1992). Training. In W. Pallasch, W. Mutzeck & H. Reimers (Hrsg.), *Beratung – Training – Supervision. Eine Bestandsaufnahme über Konzepte zum Erwerb von Handlungskompetenz in pädagogischen Arbeitsfeldern* (S. 11-16). Weinheim: Juventa-Verlag.
- Sacher, W. (2008). *Elternarbeit. Gestaltungsmöglichkeiten und Grundlagen für alle Schularten*. Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.
- Schaarschmidt, U. (2010). Gesundheitsförderung. Eine dringliche Aufgabe der Lehrerfortbildung. In F. H. Müller, A. Eichenberger, M. Lüders & J. Mayr (Hrsg.), *Lehrerinnen und Lehrer lernen. Konzepte und Befunde zur Lehrerfortbildung* (S. 297-311). Münster: Waxmann.
- Wahl, D. (2013). *Lernumgebungen erfolgreich gestalten. Vom trägen Wissen zum kompetenten Handeln* (3. Aufl.). Bad Heilbrunn: Verlag Julius Klinkhardt.



Gernot Aich, Prof. Dr. phil.,
Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd,
Abteilungsleiter der Abteilung
Pädagogische Psychologie,
Beratung und Intervention.
Arbeitsschwerpunkte:
Gesprächsführung, Beratung, Konfliktmanagement

Gernot.Aich@ph-gmuend.de



Christina Kuboth, M. A.,
Realschullehrerin, wiss. Mitarbeiterin
an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd,
Abteilung Pädagogische Psychologie,
Beratung und Intervention.
Arbeitsschwerpunkte:
Gesprächsführung, Beratung

christina.kuboth@ph-gmuend.de