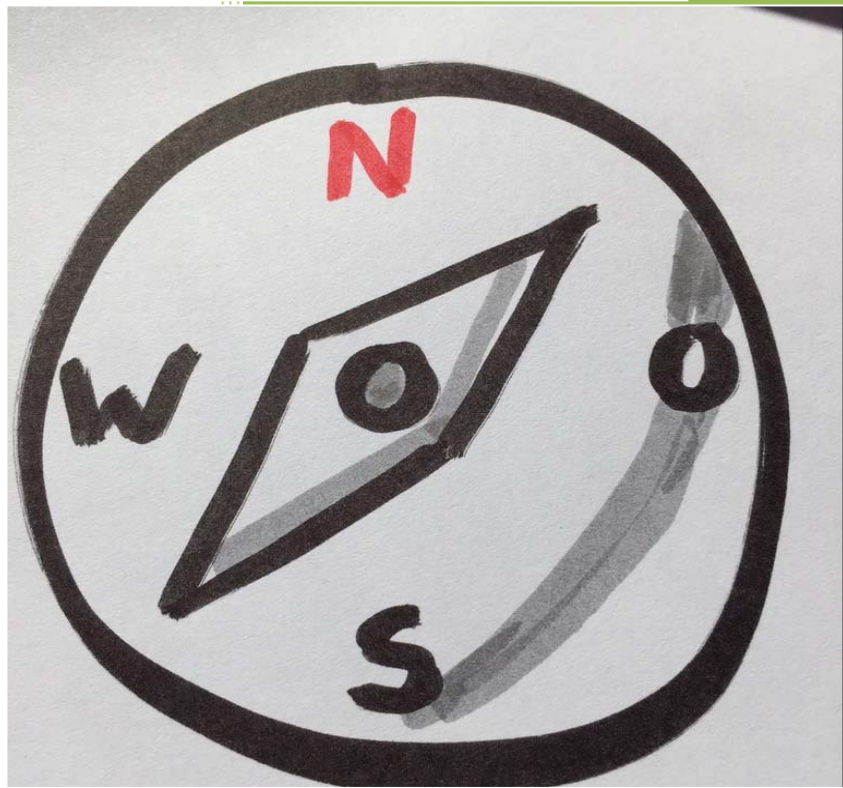


# Manual Orientierungsgespräch



U. Reuschenbach-Schulz  
Gremium Entwicklungsbericht  
Dezember 2016

## Übersicht über den Inhalt

<b><u>EDITORIAL 1: DIE VERSCHRÄNKUNG DER BLICKE- SELBSTREFLEXION UND SPIEGELUNG</u></b>	<b>2</b>
<b><u>VERSTÄNDNIS &amp; KONTEXTE</u></b>	<b>3</b>
UNSER REFERENZSYSTEM	4
UNSERE GRUNDANNAHMEN	4
UNSERE ORIENTIERUNGEN	5
UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS	6
<b><u>STRUKTUR, ECKPUNKTE, INSTRUMENTE</u></b>	<b>6</b>
INTENTIONEN UND TEILNEHMERKREIS	6
STRUKTUR	7
ZEITEN & BEGEGNUNGEN	9
<b><u>VORBEREITUNG</u></b>	<b>9</b>
<b><u>ABLAUF</u></b>	<b>10</b>
<b><u>NACHBEREITUNG</u></b>	<b>11</b>
<b><u>AUSBLICK</u></b>	<b>12</b>
<b><u>LITERATURVERZEICHNIS</u></b>	<b>13</b>

## Editorial 1: Selbstreflexion und Spiegelung

„Der Augenblick der Reflexion vor einem Spiegel ist immer ein ganz besonderer Augenblick, weil es der Augenblick ist, in dem wir uns des Teiles unserer selbst bewusst werden, den wir auf keine andere Weise sehen können. Es ist wie bei der Enthüllung des blinden Flecks, der uns unsere eigene Struktur zeigt, und auch wie beim Aufheben der mit dem blinden Fleck einhergehenden Blindheit durch Ausfüllen der Lücke.

Die Reflexion ist ein Prozess, in dem wir erkennen, wie wir erkennen, das heißt eine Handlung, bei der wir auf uns selbst zurückgreifen. Sie ist die einzige Gelegenheit, bei der es uns möglich ist, unsere Blindheiten zu entdecken und anzuerkennen, dass die Gewissheiten und die Erkenntnisse der anderen ebenso überwältigend und ebenso unsicher sind wie unsere eigenen.“<sup>1</sup>

Mit ihrem reflexiven Anspruch gleichen die Orientierungsgespräche dem Augenblick vor einem Spiegel. Sie ermöglichen in der Selbstwahrnehmung den Blick auf den Verlauf und die weitere Planung der Ausbildung, den Stand der Kompetenzentwicklung und in der Verschränkung der Blicke im Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung das Entdecken von Ressourcen und Entwicklungsoptionen.

Die Handreichung dient der Eröffnung multipler Blickwinkel in Bezug auf die Orientierungsgespräche

Sie

- trägt zur Transparenz des Ausbildungshandelns bei, indem sie die Orientierungsgespräche in den Kontext unseres Professionalisierungsdesigns einordnet,
- ermöglicht allen Beteiligten die aktive Teilnahme an den Orientierungsgesprächen, indem sie Strukturen und Instrumente der Orientierungsgespräche darstellt und erläutert,
- bietet allen Beteiligten Anregungen zur Vor- und Nachbereitung der Entwicklungsgespräche, indem sie Grundlagen und Leitlinien veranschaulicht,
- die vorgeschlagene Gesprächsstruktur erläutert, die sich an der personenorientierten Beratung mit Coaching-Elementen in Modifikation des GROW-Modells orientiert
- versteht sich als Diskussionsgrundlage, die im Austausch mit den Beteiligten stetig weiterentwickelt wird.

Deshalb sind wir für Anregungen, Kritik und weiterführende Hinweise dankbar. Großes Interesse haben wir an Rückmeldungen und Erfahrungsberichten.

---

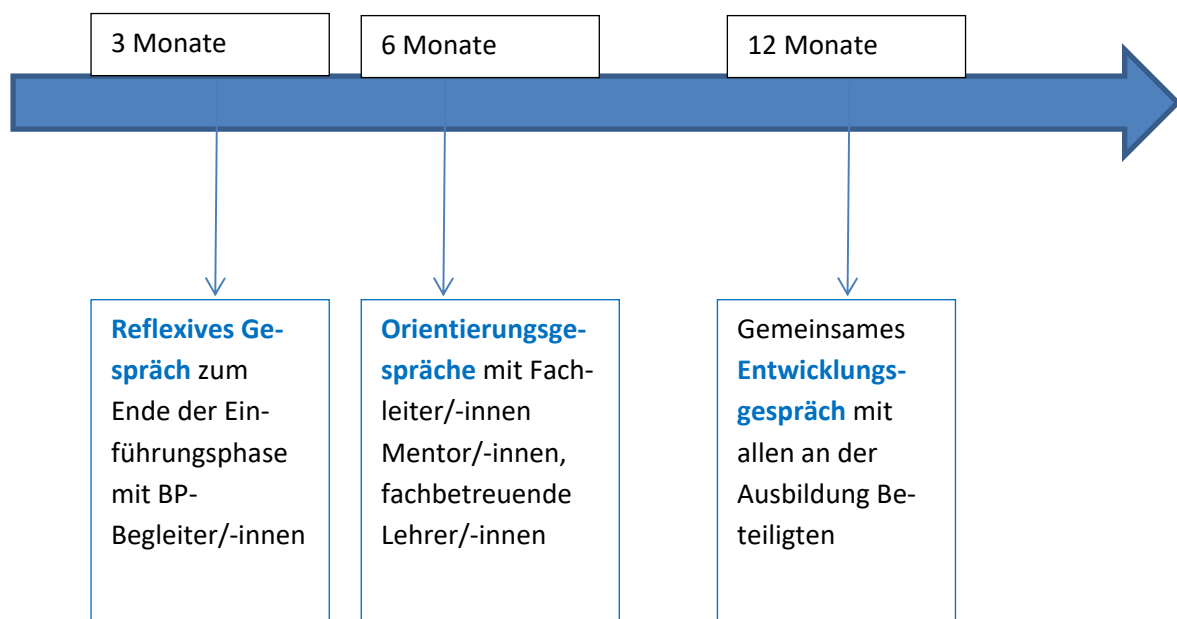
<sup>1</sup> Humberto R. Maturana / Francisco J. Varela (2000): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens, München

## Verständnis und Kontexte

Die Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen, an Realschulen plus, an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen und an Förderschulen verpflichtet zur Ausformung beruflicher Handlungskompetenzen und zu einer kontinuierlichen Selbstreflexion. Sie sieht explizit zwei Gespräche vor:

„Gegen Ende des ersten Ausbildungshalbjahres und gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres führt jede Fachleiterin sowie jeder Fachleiter mit den Anwärterinnen und Anwärtern ein ausführliches Gespräch mit beratendem Charakter, das über den Ausbildungsstand Auskunft gibt.“<sup>2</sup>

Die Formulierung betont den beratenden Charakter der Gespräche.



Die Beratungsgespräche (**Orientierungsgespräch** gegen Ende des ersten Ausbildungshalbjahres und **Entwicklungsgespräch** gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres) bilden neben der Reflexion im Anschluss an Unterricht bei Unterrichtsmitschauen und Hospitationen sowie der Reflexion am Ende der Einführungsphase ein wesentliches Element des Professionalisierungsdesigns am Studienseminar Neuwied. Dabei erfahren die beiden Gespräche unterschiedliche Akzentuierungen, die sich auch in der unterschiedlichen Bezeichnung manifestiert. Das erste Gespräch, das Orientierungsgespräch, mit seinem explizit reflexiven und prospektiven Charakter bietet Unterstützung bei der Planung der eigenen Kompetenzentwicklung im jeweiligen Fach und der Fokussierung fachdidaktischer Akzentuierungen. Im zweiten Gespräch, dem Entwicklungsgespräch, erfolgt ergänzend eine Selbstreflexion und Rückmeldung zum Stand der Kompetenzentwicklung.

<sup>2</sup> § 13 (4) der Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen, an Realschulen plus, an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen und an Förderschulen vom 3. Januar 2012

Das Orientierungsgespräch gegen Ende des ersten Ausbildungshalbjahres bietet einen Kontext, in dem

- sie retrospektiv und reflexiv auf den bisherigen Verlauf der Ausbildung und Ihre Schwerpunktsetzungen im jeweiligen Ausbildungsfach blicken,
- sie prospektiv die Schwerpunkte für den nächsten Ausbildungsabschnitt in Bezug auf das Fach antizipieren,
- eine diskursive Auseinandersetzung mit Selbst- und Fremdwahrnehmung in Bezug auf fachdidaktische Kompetenzen mit allen an der Ausbildung beteiligten Personen erfolgt,
- Entwicklungsperspektiven und Begleitungsmöglichkeiten eröffnet und vereinbart werden.

## UNSER REFERENZSYSTEM

Die Professionalität unseres Ausbildungshandelns dokumentiert sich auch darin, dass ein Expertenwissen zugrunde gelegt werden kann. Für dieses Expertenwissen ist die entsprechende Ausweisung des theoretischen Referenzsystems erforderlich. Der Bezug auf wissenschaftliche Theorien erhellt unseren Verstehenshintergrund, stellt im weiteren Sinn unsere Reflexions- und Kommunikationsgrundlage dar und bestimmt unsere Praxis, indem er ein breites Spektrum an Vorgehensweisen eröffnet und andere, mit diesen Theorien nicht vereinbare Vorgehensweisen und Annahmen ausschließt.

Unser Professionalisierungsdesign beruht auf den erkenntnistheoretischen Grundlagen des Konstruktivismus. Neuere Erkenntnisse der Biologie, der Kognitionswissenschaften sowie der Neurobiologie führen zur Annahme von operational geschlossenen Systemen, die sich selbstreferenziell operativ ausschließlich auf sich selbst beziehen. Systeme regulieren ihre Prozesse autonom, es ist kein unmittelbarer Eingriff von außen möglich. Die Systeme stehen in struktureller Koppelung mit ihrer Umgebung. Deshalb nimmt unsere Ausbildungspraxis den jeweiligen Systemkontext und die Situation mit in den Blick.

## UNSERE GRUNDANNAHMEN

Ausgehend von der Grundannahme, dass Anbahnung, Aufbau und Verstetigung beruflicher Handlungskompetenzen selbstgesteuert, kontextgebunden und autopoietisch erfolgen, vermeiden wir die alltagssprachlichen Implikationen des Beratungsbegriffes und sprechen von Reflexion.

Der hohe Stellenwert, den Reflexivität für professionelles Lehrerhandeln einnimmt, bestimmt unsere Ausbildungspraxis besonders bei den Orientierungsgesprächen.

Unsere Ausbildungspraxis orientiert sich

- an der Annahme individueller Wahrnehmungsmuster und struktureller Koppelung als Grundlage des Diskurses über Wahrnehmungen und deren Deutungen,
- an kommunikativer Symmetrie als Grundlage für die Einbeziehung aller am Gespräch beteiligten Personen,
- an (Selbst-)Reflexivität und Zirkularität als Grundlagen für selbstgesteuerte Entwicklung,

- am Systemgedanken, der Kontexte, Mikro- und Mesosysteme berücksichtigt.

Daher eröffnen wir mit den Reflexionsgesprächen Erfahrungsräume zur Ausbildung metakognitiver und metareflexiver Kompetenzen.

## UNSERE ORIENTIERUNGEN

Unsere Ausbildungspraxis richtet ihren Blick in besonderer Weise auf Ihre Ressourcen. Sie basiert auf der Überzeugung, dass Lernerinnen und Lerner selbstständig denken (als Fähigkeit der Konstruktion). Ressourcenorientierung bedeutet, Ihrer Potenzialentwicklung Raum zu geben, hierfür Anregungen anzubieten und sich entwickelnde Eigenlösungen des Systems zu unterstützen. Unsere Reflexionsgespräche, auch die Entwicklungsgespräche, zielen daher auf...

- die Ausweitung der persönlichen Autonomie,
- die Ausformung einer authentischen Konzeption,
- den Aufbau selbstverantworteter Handlungskompetenz,
- die Anbahnung selbstschärfender Kompetenzen der Kommunikation und Kooperation,
- die Weiterentwicklung selbstreflexiver Kompetenzen,
- die Anwendung ganzheitlicher, kooperativer Arbeitsweisen.

Unsere Reflexionsgespräche richten ihren Blick auch auf das System, seine Eigendynamik und seine Ressourcen. Sie zielen daher auf

- die Balance zwischen Selbstkonzept und seiner Logik sowie den Merkmalen einer systemisch eingebundenen Situation und deren Logik,
- die Balance zwischen persönlicher Autonomie und bedingenden Systemfaktoren,
- die Eröffnung von Optionen für neue, veränderte Bewertungen und Sichtweisen.

Unsere Reflexionsgespräche richten ihren Blick auch auf sich selbst.

Diese Reflexion berücksichtigt daher

- die Rekursivität des Reflexionsgespräches auf das Ausbildungsdesign,
- den Prozess des Kompetenzaufbaus
- die Selbststeuerung und Eigenverantwortung.

Wirksamer als treffsichere Diagnosen problematischer Zustände vorzunehmen oder Entwicklungsdefizite zurückzumelden, erscheint es uns, den begonnenen Prozess der produktiven Auseinandersetzung mit einem Anliegen, z.B. der Gestaltung einer speziellen Lehr-Lernsituation, zu unterstützen, ihn eventuell zu intensivieren, um Ihnen so Wege zu eröffnen, eigene Vorstellungen von wünschenswerten Zuständen zu entwickeln und Zukunftsszenarien zu entwerfen, in denen erfolgreiche [Kompetenz-]Entwicklungen heranreifen, die für das Berufshandeln professionell genutzt werden können.

## UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS

Da jeder Mensch seine eigene Wirklichkeit erschafft, erscheint es sinnlos und unmöglich, aus einer anderen Wirklichkeitskonstruktion heraus Instruktionen oder Problemlösungen zu unterbreiten, in der Erwartung, dass diese mit der Wirklichkeitskonstruktion des anderen übereinstimmen. Unsere Reflexionsgespräche intendieren im Verzicht auf Instruktion die Erweiterung von Sichtweisen und Lösungsmustern. Sie eröffnen multiverselle Sichtweisen und akzeptieren eine Vielzahl von Beschreibungen als Ausgangspunkt für eine diskursive Auseinandersetzung. Dies kann nur erfolgreich aus einer wertschätzenden Grundhaltung entstehen, in einer Akzeptanz individueller, beobachterabhängiger Wirklichkeitskonstruktionen und im Respekt vor der Autonomie des Individuums. Aus dieser Annahme heraus werden im Diskurs Möglichkeiten geschaffen, Sichtweisen zu erweitern und anschlussfähig an die Logiken des jeweiligen Systems zu gestalten. Hier liegt im Orientierungsgespräch die besondere Verantwortung der Fachleiterinnen und Fachleiter für die dialogische Gestaltung und Strukturierung, die rekursiv Dialoge initiiert.

Orientierungsgespräche, die aus diesem Verständnis heraus gestaltet werden, sind grundsätzlich wirkungs- und ergebnisoffen. Sie schaffen Bedingungen für Möglichkeiten, also Kontexte, die eine Erweiterung der Handlungskompetenzen möglich werden lassen.

## STRUKTUR, ECKPUNKTE, INSTRUMENTE

### INTENTIONEN UND TEILNEHMERKREIS

Im Mittelpunkt des Orientierungsgesprächs steht die Planung der weiteren (fach)didaktischen Kompetenzentwicklung. Deshalb erscheint es stimmig, dass das Orientierungsgespräch triadisch zwischen Anwärter/in, Mentor/in und Fachleiter/in erfolgt. Anwärter/innen mit mehr als einem Fach führen demnach zwei separate Orientierungsgespräche.

Das Orientierungsgespräch bietet eine Möglichkeit, die bisherigen Erfahrungen fachdidaktisch und theoriegeleitet in den Blick zu nehmen. Deshalb erscheint es erstrebenswert, dass zum Zeitpunkt des Orientierungsgesprächs mindestens eine Unterrichtsmitschau<sup>3</sup> im entsprechenden Fach stattgefunden hat. Im Rahmen des Gesprächs könnten auch Rückbindungen zur Basisveranstaltung im Rahmen der Einführungsphase erfolgen, indem die der Basisveranstaltung zugrunde liegenden fachdidaktischen Bezugsgrößen (z.B. fachdidaktische Aspekte in „Mein Konzept“, das Kompetenzraster, fachdidaktische Orientierungspunkte/Prinzipien) einbezogen werden.

Das Orientierungsgespräch möchte durch den Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung zu (einer) ausgewählten Fragestellung(en), zu Transparenz in Bezug auf die Anforderungen sowie den bereits erreichten Stand der Kompetenzentwicklung beitragen.

Des Weiteren können im Rahmen des Orientierungsgesprächs erste Ideen für eine persönlich bedeutsame handlungsleitende Fragestellung entdeckt oder konkretisiert werden

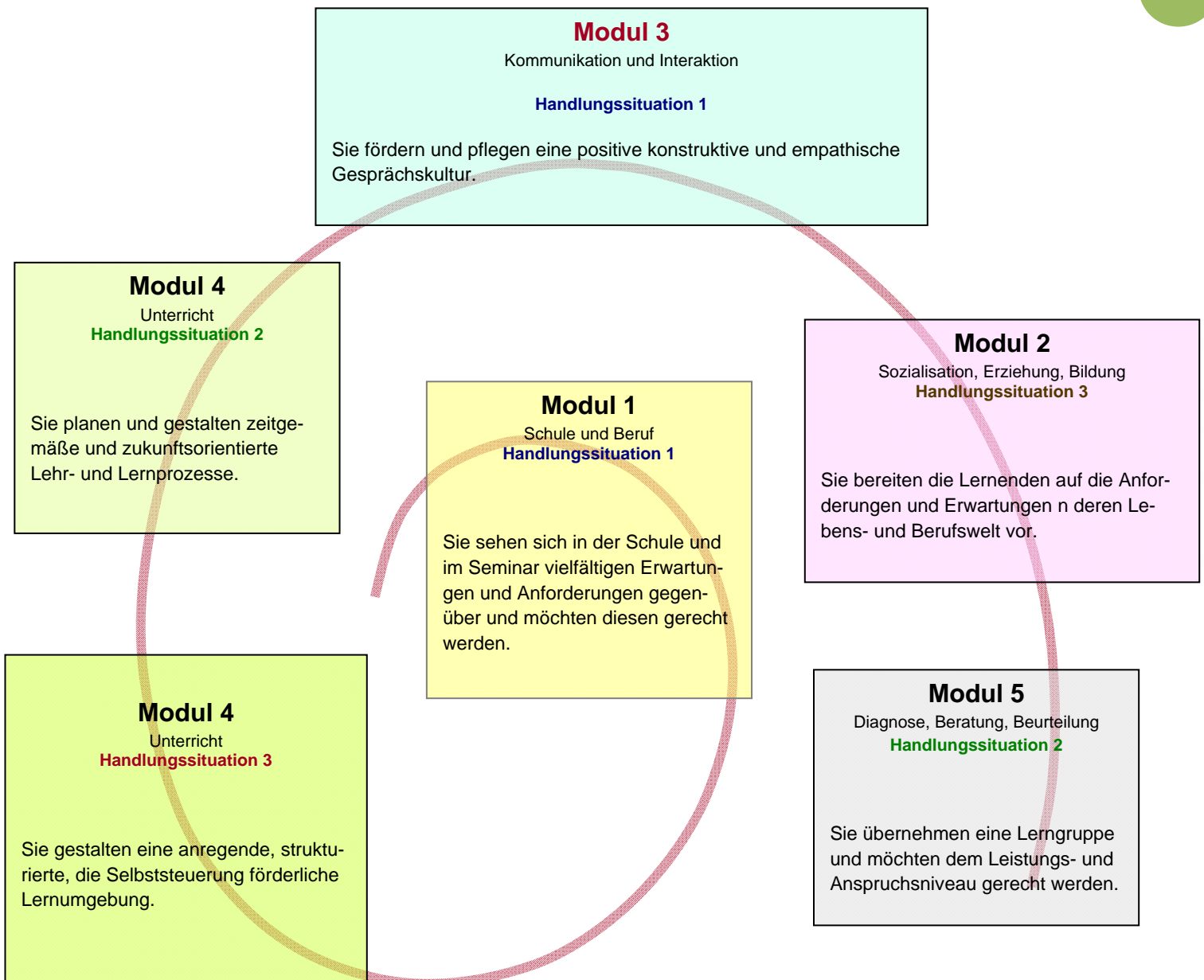
---

<sup>3</sup> Ab der Ausbildungsgruppe H19 finden noch vor den Unterrichtsbesuchen Unterrichtsmitschauen statt.

## STRUKTUR

Im Mittelpunkt des Orientierungsgesprächs steht die fachdidaktische Kompetenzentwicklung. Mit Blick auf die Erfahrungen, welche die Anwärterinnen und Anwärter bis zu diesem Zeitpunkt der Ausbildung gewinnen konnten, bietet sich eine Orientierung an den Handlungssituationen an, die in der Einführungsphase angelegt worden sind. Diese Handlungssituationen erfahren eine fachdidaktische Akzentuierung. Hinweise dazu ergibt die Aufstellung möglicher Fragen:

7





Der folgende Pool an Fragen ist angelehnt an die bereits in der Einführungsphase angelegten Handlungssituationen. Dadurch sollen trotz der zu diesem Zeitpunkt noch geringen eigenverantwortlichen Unterrichtserfahrung Anschlussmöglichkeiten an fachdidaktische Kompetenzen geschaffen werden.

#### **Modul 1 HS 1:**

- Welchen Stellenwert nehmen Spezifika meines Bildungsbereiches in meinem „Mein Konzept“ ein?
- Welche besonderen Herausforderungen für die Ausgestaltung der Lehrerrolle ergeben sich aus meinem Bildungsbereich/Fach?
- Welche Formen der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen meines Faches im Kontext Schule habe ich gepflegt?
- Wie konnte ich mich in Fach- oder Bildungsgangkonferenzen einbringen?

#### **Modul 2 HS 2:**

- Welche Möglichkeiten bietet mein Fach zur Vorbereitung auf den Beruf?
- Wie unterstütze ich in meinem Fach den Übergang Schule-Beruf für die Lernenden?

#### **Modul 3 HS 1:**

- Wie gestalte ich in meinem Unterricht die Entwicklung kooperativer Lernstrukturen?
- Wie spiegeln sich die Spezifika meines Faches bei der Anbahnung kooperativer Kompetenzen?

#### **Modul 4 HS 2:**

- Welche fachdidaktischen Orientierungen leiten mich bei meinen didaktischen Halbjahresplanungen?
- Welche fachdidaktisch-theoretischen Positionen finden darin besondere Berücksichtigung?

#### **Modul 4 HS 3:**

- Welche spezifischen Methoden meines Faches konnte ich bisher erproben?
- Wie fördere ich in meinem Fach Selbststeuerung?

#### **Modul 5 HS 2:**

- Welche Ressourcen in Bezug auf mein Fach konnte ich in meinen Lerngruppen entdecken?
- Wie konnte ich diese nutzen?
- Welche fachspezifischen Instrumente zu einer pädagogischen Diagnostik konnte ich einsetzen?

Die Anwärterinnen und Anwärter wählen aus diesem Pool von Fragen eine Fragestellung aus. Falls der/die Mentor/in und oder Fachleiter/in je eine Frage ergänzen möchten, so wählen Sie ebenfalls eine Fragestellung aus diesem Pool aus. Natürlich können auch eigene Fragestellungen mit fachdidaktischer Akzentuierung entwickelt werden. Eine Anbindung der Fragestellungen an die in der Einführungsphase angelegten Handlungssituationen erleichtert die Anschlussbildung, indem bereits bekannte Strukturen eine fachdidaktische Akzentuierung und Konkretisierung erfahren. Ebenso erlaubt diese Struktur eine Einordnung von Ausbildungsveranstaltungen.

## ZEITEN UND BEGEGNUNGEN

Gemäß Landesverordnung § 13 (4) erfolgt das Gespräch nach einem halben Jahr Ausbildung. „Gegen Ende des ersten Ausbildungshalbjahres [...] führt jede Fachleiterin sowie jeder Fachleiter mit den Anwärterinnen und Anwärtern ein ausführliches Gespräch mit beratendem Charakter, das über den Ausbildungsstand Auskunft gibt;“<sup>4</sup>

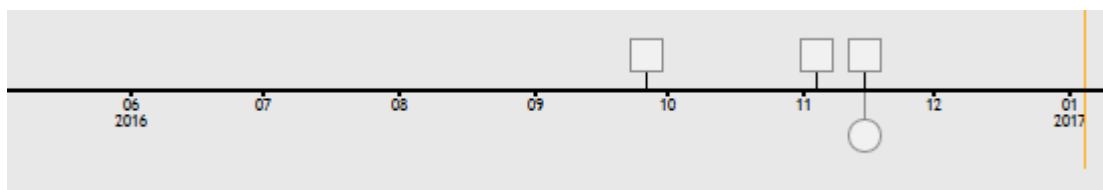
Wie bereits erwähnt, richtet das Gespräch seinen Fokus auf die fachdidaktische Kompetenzentwicklung. Deshalb sollte bereits eine erste Unterrichtsmitschau im Fach stattgefunden haben.

Als Gesprächsdauer sind 60 Minuten vorgesehen.

9

## VORBEREITUNG

Die Termine für das Orientierungsgespräch werden mit den Mentor/innen und fachbetreuenden Lehrer/innen im Vorfeld abgestimmt. Die Terminabsprache mit den Fachleiter/innen erfolgt über den Kalender in StudIP. Wir empfehlen das Orientierungsgespräch nicht im Anschluss an einen Unterrichtsmitschau durchzuführen, da häufig die Eindrücke aus der Unterrichtsmitschau den Austausch und die Reflexion überlagern. Gleichwohl bedürfen die organisatorischen Rahmenbedingungen der Beachtung. Der Termin wird auch in Xi-K-Reflekt eingetragen. So erscheint er in der Zeitleiste für die Ausbildung des Anwärters/der Anwärterin.



Die Anwärterinnen und Anwärter wählen aus dem Fragenpool aus und mailen diese eine Woche vor dem Gespräch an den Fachleiter/die Fachleiterin und den Mentor/die Mentorin. Alternativ kann auch eine eigene Fragestellung generiert werden. Die Fachleiterin/der Fachleiter sowie die Mentorin/der Mentor können je eine weitere Frage aus dem Fragenpool ergänzen. Aus Gründen der Transparenz und zur Vorbereitung auf das Gespräch wird diese ausgewählte Fragestellung drei Tage vor dem Gespräch an alle Gesprächsteilnehmerinnen und -teilnehmer verschickt.

Es erfolgen keine weiteren Zusendungen, wie beispielsweise eine Selbst- oder Fremdeinschätzung oder Auszüge aus der didaktischen Planung. Diese Vereinbarung dient dazu, den Gesprächscharakter zu unterstützen und den Grad der notwendigen Verschriftlichung für die Anwärterinnen und Anwärter zu reduzieren.

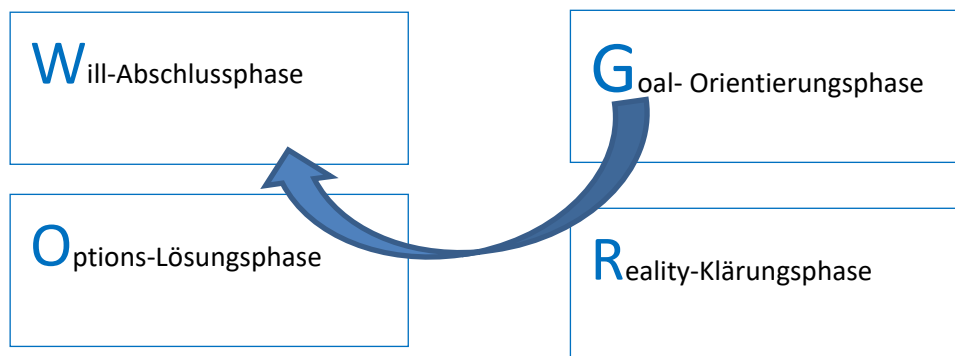
---

<sup>4</sup> § 13 (4) der Landesverordnung über die Ausbildung und Zweite Staatsprüfung für das Lehramt an Grundschulen, an Realschulen plus, an Gymnasien, an berufsbildenden Schulen und an Förderschulen vom 3. Januar 2012

## ABLAUF

Die Moderation und Dokumentation obliegt der Fachleiterin /dem Fachleiter. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Gesprächs ergeben sich aus den vereinbarten Fragestellungen aus dem Fragenpool. Die Gesamtstruktur des Gesprächs erfolgt in Anlehnung an das GROW-Modell von John Whitmore<sup>5</sup>.

Die vier Schritte werden im Folgenden dargestellt:



10

### I. GOAL - Orientierungsphase

1. Ankommen, in Kontakt kommen
2. Die drei Gesprächspartner nehmen eine Priorisierung der bis zu drei Fragestellungen (vgl. Fragenpool) vor.
3. Die drei Gesprächspartner vergegenwärtigen sich die intendierte Zielsetzung des Orientierungsgesprächs: durch den Abgleich von Selbst- und Fremdwahrnehmung zu der ausgewählten/den ausgewählten Fragestellung/en soll ein Beitrag zur Transparenz in Bezug auf die Anforderungen sowie den bereits erreichten Stand der Kompetenzentwicklung erreicht werden.
4. Die drei Gesprächspartner nehmen eine zeitliche Strukturierung des Gesprächsverlaufs vor. („Wie viel Zeit nehmen wir uns für die einzelnen Fragestellungen?“, „Wie viel Pufferzeit planen wir ein?“)

### II. REALITY- Klärungsphase

1. Zunächst erläutert der/die Anwärter/in seine/ihre Fremdwahrnehmung zu einer ausgewählten Fragestellung. Hierbei könnte der/die Fachleiter/in die folgenden Fragestellungen im Rahmen der Moderation einbringen:  
Welche Erfahrungen haben Sie bislang (im Kontext der Fragestellung) gesammelt?  
Wie haben Sie sich bislang im Kontext der Fragestellung erlebt?  
Welche konkreten Beispiele können Sie zur Veranschaulichung anführen?  
Welche Herausforderungen/mögliche Begrenzungen/Fragen sind Ihnen begegnet?
2. Die beiden Ausbildungsbegleiter/innen ergänzen ihre Fremdwahrnehmungen.

### III. OPTIONS- Lösungsphase

1. Der/die Anwärter/in entwickelt erste Ideen für die Weiterarbeit an der ausgewählten Fragestellung.
2. Die beiden Gesprächspartner ergänzen ggfs. Ideen im Sinne von Anregungen und Impulsen unter Verzicht auf Ratschläge.

Die Schritte II und III werden auch für die weitere(n) Fragestellung(en) vollzogen.

<sup>5</sup> Whitmore, John (2011): Coaching für die Praxis. Wesentliches für jede Führungskraft. (allesinfluss-Verlag)

#### IV. WILL (what, when, who, will)- Abschlussphase

Nun geht es darum, aus den bis zu drei besprochenen Fragestellungen nächste Schritte abzuleiten. Hierbei könnte auch eine Vereinbarung dahingehend erfolgen, dass der/die Anwärter/in nun ganz andere Schwerpunkte für die Weiterentwicklung sucht.

Ein weiteres mögliches Ergebnis des Gesprächs könnte das Ableiten einer handlungsleitenden Fragestellung sein.

Für Fachleiterinnen und Fachleiter, welche die Moderation des Gespräches übernehmen, kann die Visualisierung der vorgeschlagenen Gesprächsstruktur hilfreich sein.

## NACHBEREITUNG

Das Gespräch wird vom Fachleiter/von der Fachleiterin dokumentiert.

Die Dokumentation wird von der Fachleiterin/dem Fachleiter an die Anwärterin/den Anwärter geschickt. Der Anwärter/die Anwärterin lädt die Dokumentation in Xi hoch, sodass alle an der Ausbildung Beteiligten Einblicke in das Orientierungsgespräch erhalten können. Dadurch könnten sich auch Synergien mit Blick auf die Begleitung des/der Anwärter/in ergeben.

Der/die Anwärter/in hat die Möglichkeit nach Erhalt der Dokumentation des Orientierungsgesprächs durch den/die Fachleiter/in einen Reflexionsbogen analog zum Reflexionsbogen nach UMs und UBs auszufüllen und diesen in Xi hochzuladen.

Zwei Wochen nach dem letzten der beiden Orientierungsgespräche benennt der/die Anwärter/in seine/ihre persönlich bedeutsame, handlungsleitende Frage. Diese wird ebenfalls in Xi hochgeladen.

## AUSBLICK

Wir als Gremium haben nun auch das erste „Beratungsgespräch“ in kollegialer Anregung neu gedacht, dabei konstruiert, Rekonstruktionen genutzt und im Diskurs auch dekonstruierende Fragen aufgeworfen. In der Gremiumsarbeit haben uns unterschiedliche Perspektiven auf Ausbildung, unterschiedliche Fokussierungen, unterschiedliche Lernbiografien zum Diskurs eingeladen, zur Lösungssuche aufgefordert und für Neues inspiriert. Die vorgeschlagenen Entscheidungen für ein Setting und eine Struktur bedeutete immer auch eine Entscheidung gegen ein anderes Setting und eine andere Struktur und deren Vorteile. Wir haben Neues gewagt, tradierte Strukturen aufgegeben, Akzentuierungen modifiziert, Modell entwickelt.

Jasmin Breidbach, Jörg Fuhrmann, Sebastian Groß, Karim Haddada, Marion Holzhüter, Jens Karos, Angela Krepele-Kreuter, Carla Pauly, Ursula Reuschenbach-Schulz, Heidi Seitz, Olaf Wiese

"Können Menschen das Richtige tun, ohne auf eine Belohnung zu hoffen? Es zu lernen wäre eine große Herausforderung."

Thomas Metzinger

## LITERATURVERZEICHNIS

- Maturana, Humberto R. /Francisco J. Varela (2000): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens, München
- Whitmore, John (2011): Coaching für die Praxis. Wesentliches für jede Führungskraft. (allesimfluss-Verlag)