

Inhalt

1 Einleitung	11
Zum Aufbau des Buches	13
Dank	14
2 Grundlagen	15
2.1 Der systemische Ansatz	15
2.1.1 Historische Perspektive	17
2.1.2 Systemische Prinzipien und die systemische Grundhaltung	21
2.1.3 Was ist ein Problem?	24
2.1.4 Systemische Basisverfahren	25
2.1.5 Ziele systemischer Beratung	31
2.1.6 Systemische Settings	32
2.1.7 Vertiefung: Erkenntnistheorien zur systemischen Beratung und Therapie	33
2.2 Geht systemisch ohne konstruktivistisch?	44
(<i>Gastbeitrag von Kersten Reich</i>)	
2.3 Ermöglichungsdidaktik	46
(<i>Gastbeitrag von Rolf Arnold</i>)	
2.4 Meine Rolle als Lehrperson (Rollenklärung/-reflexion)	51
2.4.1 Perspektivwechsel: Was hat mir geholfen?	52
2.4.2 Reflexion aus Sicht der Lehrperson	54
2.4.3 Verantwortungszuschreibung	55
2.5 Grundhaltungen für die Lehre	56
2.5.1 Entstehungsgeschichte und Hintergründe	57
<i>Entstehungsgeschichte</i>	58
<i>Hintergründe</i>	58
2.5.2 Grundhaltungen	59
<i>Empathie</i>	59
<i>Kongruenz (Echtheit)</i>	60
<i>Wertschätzung</i>	61
2.5.3 Grundprinzipien des Gesprächsansatzes	62
2.5.4 Keine Methode	64
2.6 Feedback geben und nehmen	64
2.7 Professionalisierung als narratives Identitätsprojekt	70
2.7.1 Einleitung	70

2.7.2	Kollektive und individuelle Aspekte des Professionalisierungsprozesses	71
2.8	Diskriminierungssensibel und machtkritisch lehren	80
2.9	»Lernen in Freiheit« (Carl Rogers)	90
3	Systemische Erwachsenenbildung	94
3.1	Systemische Hochschuldidaktik (auch für Weiterbildungssettings)	94
3.1.1	Kompetenzorientierung in der Hochschulbildung	96
	Was sind Schlüsselkompetenzen?	99
	Handlungskompetenz von Lehrenden an der Hochschule	101
3.1.2	Vom Lehrziel zum Learning-Outcome	104
3.1.3	Constructive Alignment	112
3.1.4	Lehrpersönlichkeit	114
	Homo academicus: Das Berufsbild Hochschullehrer:in	117
3.1.5	Lehren und Lernen	121
	Motivierung von Lernenden	127
	Prüfungen	134
	Kompetenzorientierte Prüfungen	136
3.2	Improvisieren – als Teil eines systemischen Lehrens	138
3.3	Systemisches Lehrcoaching	149
3.3.1	Theoretischer Bezugsrahmen	150
3.3.2	Hochschuldidaktischer Kontext	154
3.3.3	Überlegungen zu einem »Kölner Konzept«	156
	Rahmenbedingungen	156
	Phasen	157
3.3.4	Fazit	162
3.4	Systemisch lehren – Lehr-Lern-Kontext (Beratungs-)Weiterbildungen	162
3.4.1	Verständnishintergrund – Geschichte – derzeitige Herausforderungen	167
3.4.2	Systemische Weiterbildung und ihre Spezifika	169
3.4.3	Weiterbildung in Beratung: Beratung lehren und lernen	172
3.4.4	Peer-Learning	173
3.4.5	Fazit	174
3.5	Systemisch lehren – Lehr-Lern-Kontext Hochschule	174
3.5.1	Systemisch spielen	175
	Kontext und Kontextmarkierungen	176
	Spielregeln – »Game« vs. »Play«	177
	Prozesse statt Kategorien – oder: Vom Schach zum Go	178
3.5.2	Spiel mit Hüten 1 – Irritationen	180
	Hierarchie auf Augenhöhe	180
	»Ich weiß es nicht und auch nicht besser«	182

3.5.3	Spiel mit Hüten 2 – Transparenz.....	183
	»Und, zu wievielt bist du heute hier?« – Studieren mit Familie	183
	Einladung zum Zusammenspiel	185
3.5.4	»Es ist nicht mein Hut«, sagte der Hutmacher	186
3.5.5	Fazit	188
4	Konkrete didaktische Settings eines systemischen Lehrens	189
4.1	Das Reflecting Team in der Lehre	189
4.1.1	Beispiele, Erfahrungen, Durchführung.....	191
	<i>Das Reflecting Team in der Praktikumsbegleitung</i> <i>als Supervisionsmethode</i>	<i>191</i>
	<i>Das Reflecting Team als mehrperspektivisches Feedbackinstrument</i>	<i>192</i>
	<i>»Mehr sehen« – das Reflecting Team als Beobachtungsinstrument</i>	<i>195</i>
4.1.2	Fazit	197
4.2	Teamteaching.....	198
4.2.1	Einleitung	198
4.2.2	Definition und theoretischer Bezugsrahmen.....	199
	<i>Definition.....</i>	<i>199</i>
	<i>Theoretischer Bezugsrahmen</i>	<i>201</i>
4.2.3	Die Teamteaching-Matrix	203
4.2.4	»Jeder für sich und alle gemeinsam ...« – wichtige Voraussetzungen.....	210
4.2.5	Chancen und Risiken	214
4.2.6	Wichtige Rahmenbedingungen.....	216
4.2.7	Resümee.....	217
4.2.8	Praktische Materialien und Methoden zum Teamteaching	218
	<i>Handreichung: Erstellen Sie Ihr Teamteaching-Profil –</i> <i>für sich und Ihr Team!</i>	<i>218</i>
	<i>Methodentipp 1: Das Reflecting Team (vgl. Kapitel 4.1).....</i>	<i>220</i>
	<i>Methodentipp 2: Die Fishbowl</i>	<i>222</i>
4.3	Kollegiale Hospitation	225
4.3.1	Kollegiale Hospitation – Ziele und Aufgaben	229
4.3.2	Ablauf der Kollegialen Hospitation	231
4.4	Modelling und Tutorien am Beispiel des Modellkollegs	242
	<i>Kontinuierliche Lehr- und Lernteams im Modellkolleg</i>	<i>244</i>
	<i>Gewinnbringende Aspekte bei der Umsetzung.....</i>	<i>245</i>
	<i>Herausforderungen bei der Umsetzung</i>	<i>246</i>
	<i>Möglichkeiten der Übertragung</i>	<i>247</i>
4.4.1	Didaktische Aspekte.....	247
	<i>Modelling.....</i>	<i>247</i>
	<i>Tutorien</i>	<i>249</i>
4.4.2	Evaluation und Fazit	253

4.5	Planspiele	256
4.5.1	Das Planspiel als Methode	257
4.5.2	Beispiele aus der Hochschule	266
	<i>Das Planspiel im Modellkolleg</i>	266
	<i>Das Planspiel im Studium der Politikwissenschaft</i>	270
4.5.3	Fazit	271
4.6	Systemisch lehren durch die Initiierung von Peer-Learning	272
4.6.1	Peer-Learning in der Lehrer:innenbildung	284
4.6.2	Formen des Peer-Learnings	284
	<i>Peer-Tutoring in der Lehrer:innenbildung</i>	285
	<i>Peer-Counseling und Peer-Mentoring in der Lehrer:innenbildung</i>	286
	<i>Peer-Support in der Lehrer:innenbildung</i>	287
4.6.3	Empirie und Ausblick	288
4.7	Lehren durch Beraten und Vorleben: Ambivalenzen wertschätzend transparent machen	289
4.7.1	Biografische Hintergründe und (Lehr-)Kontexte	291
4.7.2	Konkrete Abläufe der Lehr-Lern-Settings	292
4.7.3	Hochschuldidaktische Perspektive	295
4.7.4	Schluss	297
5	Lehrbeispiele	298
5.1	Public-private-Partnership, Service-Learning, Forschendes Lernen, Planspiel oder »nur« ein gelungener Theorie-Praxis-Transfer? Ein Lehrbeispiel	298
5.1.1	Rahmenbedingungen des Seminarkonzepts	300
5.1.2	Theoretische Einordnung	302
5.1.3	Reflexion der Durchführung aus der Perspektive von Felix/Dirk, Arndt und den Studierenden	311
5.1.4	Fazit und Empfehlungen	312
5.2	Systemische Reflexionsmethoden in der Praktikumsbegleitung	313
5.2.1	Zur Implementierung von Reflexions- und Supervisionselementen in die Begleitung des Kölner Orientierungspraktikums	313
	<i>Konzeptionsphase</i>	314
	<i>Akkreditierungsphase</i>	315
	<i>Implementierungsphase</i>	316
	<i>Umsetzungsphase 2011 und 2012</i>	317
	<i>Ausblick</i>	317
5.2.2	Achtsamkeitstraining als Reflexionsmethode	318
	<i>Perspektive aus der buddhistischen Übungs- und Meditationskultur</i>	318
	<i>Perspektive aus der Humanistischen Psychologie, der Gestalttherapie</i>	319

<i>Umsetzung des Achtsamkeitstrainings</i>	320
<i>Resümee</i>	324
5.3 Praxisbeispiel Schwerpunktmodul Beratung	325
5.3.1 Einleitung	325
5.3.2 Rahmenbedingungen und Konzeption der Lehrveranstaltung...	325
5.3.3 Lernziele.....	326
5.3.4 Lehr- und Arbeitsweise	327
5.3.5 Im Detail: Lehre in unserem »Seminar 3«.....	327
<i>Theorievermittlung und Expert:innenrolle</i>	328
<i>Liveberatung und Beobachtungslernen</i>	328
<i>Trittbrettfahrer:innenrunde</i>	330
<i>Reflexionsrunde aus Expert:innensicht</i>	330
5.3.6 Beratungshaltungen	331
5.3.7 Chancen und Herausforderungen dieser Konzeption	334
5.3.8 Fazit	335
5.4 Forschendes Lernen im interdisziplinären Teamteaching:	
Eigenverantwortliches, kooperatives und problembasiertes Lernen	
am Beispiel der Entwicklung einer Software für die Genogrammarbeit ..	337
5.4.1 Forschungsgegenstand: Softwaregestützte Genogrammarbeiten	
in Beratungsprozessen.....	337
5.4.2 Projektbeschreibung.....	338
<i>Kombination von fachbereichsspezifischen Lehrzielen zu einer</i>	
<i>gemeinsamen, praxisrelevanten Problemstellung</i>	341
<i>Entwicklung der Fähigkeit zur wissenschaftlich fundierten</i>	
<i>Problemlösung durch die begleitende Integration von Fachexpert:innen</i> ..	342
<i>Begleiteter Weg zur Selbstständigkeit</i>	343
<i>Kompetenzorientiertes Lernen</i>	344
5.4.3 Forschendes Lernen	346
5.4.4 Interdisziplinäres Lernen	348
5.4.5 Lernen durch und im Teamteaching (vgl. Kapitel 4.2)	349
5.4.6 Forschendes Lernen im interdisziplinären Teamteaching	351
<i>Eigenverantwortliches Lernen (Empowerment)</i>	351
<i>Kooperatives Lernen</i>	353
<i>Reflexives Lernen</i>	354
5.4.7 Ausblick.....	356
5.5 Theorie-Praxis-Verzahnung bei der Professionalisierung	
angehender Lehrkräfte: Portfolioarbeit, Lernteams, Reflecting Team	
und Supervision im Modellkolleg	357
5.5.1 Vorstellung Modellkolleg Bildungswissenschaften	
(vgl. Kapitel 4.4)	357
5.5.2 Theorie-Praxis-Transfer	360
<i>Der Theorie-Praxis-Transfer im Modellkolleg</i>	360

Gewinnbringende Aspekte bei der Umsetzung	361
Herausforderungen bei der Umsetzung	362
Möglichkeiten der Übertragung	362
5.5.3 Hochschuldidaktische Aspekte	363
Portfolio und persönliche Entwicklungsgespräche (PEG)	363
Lerntteams	366
Reflecting Team (vgl. Kapitel 4.1)	368
Supervision	371
5.5.4 Fazit	375
6 Systemisch online lehren	376
6.1 »Begriffsbingo« und die Illusion der Best Practice	376
6.2 Viabilität als Frage an die Lehr-Lern-Praxis	377
6.3 Theoretische Überlegungen zur digitalen Lehre als viablem Lehr-Lern-Arrangement	379
6.3.1 Von Rank über Rogers in die »digitale Welt«	379
6.3.2 Ermöglichungsdidaktik, Heutagogik und die Frage nach der Passung	381
6.4 Heutagogik systemisch-humanistisch weitergedacht	382
6.4.1 »Zirkuläre Didaktik« als systemische Antwort auf neue Herausforderungen	383
6.4.2 Nähe durch Distanz?	384
6.5 »Digital ist besser – für mich«? – Fazit und Ausblick	386
7 Systemische Evaluation	387
7.1 Grundlagen und Begriffsklärungen	387
7.1.1 Ebenen einer Evaluation	388
7.1.2 Evaluationskonzept	389
7.1.3 Dimensionen und Formen von Evaluation	390
7.2 Systemische Evaluation	393
7.2.1 Systemische Evaluation als Intervention	396
7.2.2 Beurteilungspositionen	397
7.2.3 Der Nutzen von systemischer Evaluation	399
7.3 Zirkuläre Evaluation	400
7.4 Empirische Evaluation	401
7.5 Systemische Evaluation in der Hochschullehre	402
7.6 Resümee	407
Literatur	410
Über den Autor	444