

## Protokoll der Seminarkonferenz als Teilkonferenz des Seminars BK Münster vom 06.05.2025

**Ort:** ZfsL Münster, Raum 201  
**Zeit:** 09.00-16.00 Uhr  
**Protokoll:** Aggi Kemmler

**Referent:** Peter Paul König  
**Thema:** **Gesprächsführung in der Unterrichtsnachbesprechung in der Rolle als Seminausbilder:in**

**Teilnehmende:** siehe Anwesenheitsliste  
**Anhang:** Cynefin-Modell nach Dave Snowden

### **Begrüßung, Vorstellung des Programms, Gruppenbildung**

Anne Liedtke begrüßt den Referenten Herrn Thomas König und alle Anwesenden. Herr König stellt sich vor und erläutert seine Arbeitsweise als Systemischer Berater. Er verweist auf die Vorläufigkeit und Offenheit der vorliegenden Tagesordnung. Diese orientiert sich an den in der Vorbesprechung und von den Teilnehmenden formulierten Frage- und Problemstellungen sowie an den sich aus der Bearbeitung ergebenden Prozessen.

Die Teilnehmenden stellen sich in einer Reihe nach Dienstalalter im ZfsL auf. Es werden durch Abzählen fünf „erfahrungsgemischte“ Gruppen gebildet.

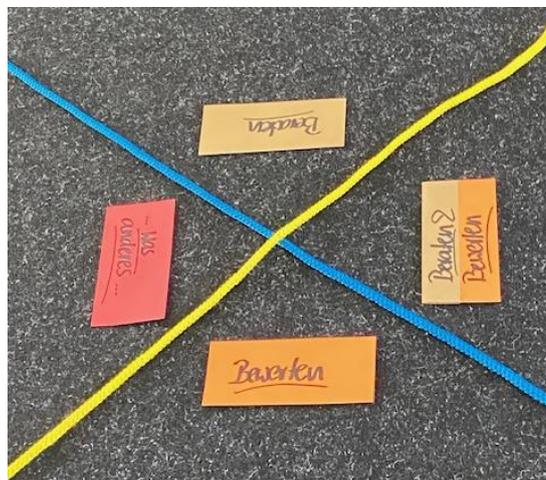
Im Folgenden werden der Verlauf der Veranstaltung skizziert und die Ergebnisse der einzelnen Arbeitsphasen dargestellt.

### **Arbeitsphase 1**

#### **Schwierige Gesprächssituationen in der Unterrichtsnachbesprechung**

Ein Blick auf die Herausforderungen

Die Anwesenden formulieren in den „erfahrungsgemischten“ Gruppen Herausforderungen in Unterrichtsnachbesprechungen und ordnen diese jeweils einem der u.g. Felder: (Beraten, Bewerten, Beraten und Bewerten, Was anderes) zu.



Ergebnis:



## Arbeitsphase 2

### Gesprächsführung zur Förderung der Reflexivität

Systemisch-lösungsorientierte Impulse – Praxisbezogene Übungen

Herr König erläutert zwei Frageformen aus der systemischen Beratung, die dazu dienen, Reflexionsräume zu eröffnen:

- Zirkuläre Fragen fordern dazu auf, sich in eine andere Perspektive hineinzuversetzen, um neue Denkprozesse und Sichtweisen auf eine Herausforderung zu ermöglichen.  
Bsp.: Was würden Ihre Schülerinnen und Schüler nach der Stunde wohl untereinander über Ihr Verhalten in der Situation XY sagen?
- Implikatfragen enthalten Unterstellungen und schicken auf die Suche nach Lösungen. Sie arbeiten mit Zuschreibungen und unterstellen, dass der Coachee bzw. LAA Lösungen selbst finden kann:

Bsp.: Wie haben Sie es durch Ihre Planung geschafft, dass die Lernenden in der Gruppenarbeitsphase gute Ergebnisse produziert haben?

Die Teilnehmenden generieren und reflektieren in Arbeitsgruppen zirkuläre Fragen und Implikationsfragen zur Bewältigung ausgewählter Herausforderungen.

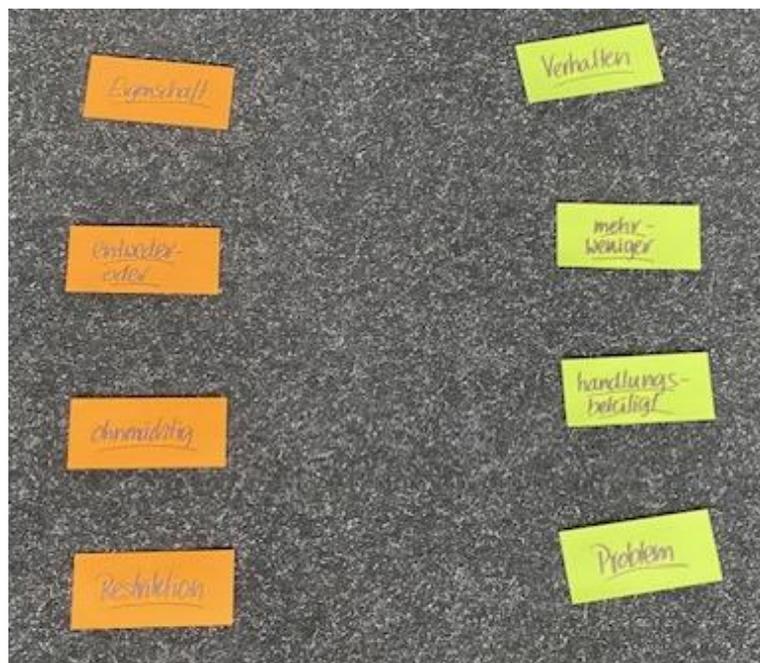
Herr König erläutert das **Cynefin-Modell von Snowden**. Demnach lassen sich Probleme in vier Kategorien einteilen und im Hinblick auf den Zusammenhang bzw. fehlenden Zusammenhang von Ursache und Wirkung analysieren und reflektieren.



#### s. Anlage Cynefin-Framework-Modell

Im Kontext von Unterricht und Unterrichtsplanung haben wir es eher mit komplizierten und komplexen Problemen zu tun, bei denen es keine einfache, eindeutige Lösungen gibt, was für die Lehramtsanwärterinnen vor allem zu Beginn der Ausbildung eine große Herausforderung darstellt.

Herr König stellt folgende Möglichkeit vor, Herausforderungen bzw. Probleme zu „verflüssigen“



(Da nicht gut lesbar, hier noch einmal in „Reinschrift“:

Eigenschaft
Entweder-oder
Ohnmächtig
Restriktion

Verhalten
Mehr-weniger
Handlungsbeteiligt
Problem

Ziel ist es, z.B. durch Implikatfragen, von „rot“ auf „grün“ zu kommen.

Die **Herausforderung: Unterrichtsnachsprechung in großen Gruppen** (LAA, weiterer LAA, FL, KSL, Abba, SL, Ausbildungsl.) wird im Plenum besonders in den Fokus genommen. Sie wird mit Stühlen und Rollenbesetzungen nachgestellt. Die unterschiedlichen Perspektiven werden nachempfunden. Es wurde sehr deutlich, was für eine Herausforderung diese Situation für die LAA bedeutet, vor allem durch die Tatsache, dass es sich hier um eine Bewertungssituation durch verschiedene Institutionen handelt. Insbesondere wurde die Problematik der Sitzordnung plastisch vor Augen geführt.

Folgende Aspekte wurden für wichtig erachtet, um die Situation zu entschärfen und für den Entwicklungsprozess des/der LAA fruchtbar zu machen:

- gemeinsam auf den Unterricht schauen, nicht auf die Person als Ganzes,
- Entwicklung in den Blick nehmen, keine Festschreibungen,
- Bewertung-Beratung und Begleitung aus den unterschiedlichen Perspektiven machen Rollenklarheit und Transparenz absolut erforderlich.
- Sitzordnung evtl. vorplanen, LAA nicht „in die Zange nehmen“, LAA am Setting beteiligen,
- LAAs stärker an der Moderation beteiligen.

### Arbeitsphase 3

#### Feedback – oder: Impulse geben, damit es gut werden kann.

Praxisbezogene Gesprächsübungen

Leitende Fragestellung für diese Arbeitsphase ist: *Wie trage ich zu einer gedeihlichen Wachstumsperspektive bei?*

Herr König erläutert die Herkunft des Begriffs „Feed-Back“ aus dem Bereich der Technik. *Zuverlässigkeit* und *Präzision* sind wichtig, damit es ein gutes Ergebnis gibt.

Für den Bereich der Beratung ist lt. König für ein entwicklungsförderndes Feed-Back das Interventionskreuz von Fallner geeignet:

Dabei stehen sich die Merkmale *Stützen* und *Fordern* sowie *Schützen* und *Konfrontieren* jeweils komplementär gegenüber.

Die Teilnehmenden sammeln Elemente unter der Fragestellung:



*Wie schaffen wir es, den Entwicklungsraum weiter zu vergrößern?*

- Bewährt hat sich der Ablaufplan in den Unterrichtsnachbesprechungen für die Schaffung von Transparenz und den Schutz vor „Überfällen“.
- Der Ressourcenbegriff sollte ausgeschärft werden. (Stützen)
  - o Ressource als etwas, das ich nutzen kann, eine Person, Wissen ...,
  - o Unterschiedliche Rollen, z.B. AbL als Ressource mit einem anderen Blick,
  - o Ressourcenorientierung als Grundhaltung der SAB.
- Entwicklungsperspektiven aufgreifen (Fordern),
- Ziel von Beratung, aus „Besucher\*innen“ und „Klagenden“ Klienten zu machen (evtl. durch Konfrontation)
- Erwartungen transparent machen (Fordern),
- „Sinnhaftigkeit“ der Reflexion aus verschiedenen Rollen und Perspektiven heraus deutlich machen,
- Die Formulierung der Entwicklungsperspektive evtl. aus der Beratungssituation herausnehmen und mit zeitlichem Abstand formulieren lassen.

### **Konsequenzen für die Weiterentwicklung des Beratungskonzepts**

Transfer und Blick in die Zukunft

Die Teilnehmenden sammeln Impulse, die sie für die weitere Entwicklung des Konzepts der Unterrichtsnachbesprechungen mitnehmen:

- Die LAA mehr in die Pflicht nehmen, was die Moderation der Unterrichtsnachbesprechungen betrifft, evtl. in einer Stufung nach Art der Cognitive Apprenticeship je nach Ausbildungsstand,
- Jede/n der Anwesenden fragen, was er/sie aus der Unterrichtsnachbesprechung mitnimmt,
- noch mehr mehr Transparenz im Ablauf und in den Erwartungen schaffen,

- in der Abba-Dienstbesprechung die „fünf-Minuten-Nachbesprechungen“ mit den ABL thematisieren,
- ALACT-Schulungen der Abbas fortführen,
- auf systemische Ressourcen verweisen,
- Beratung im Sinne der Doppeldecker-Didaktik durchführen und reflektieren,
- den eigenen Prozess im Lernjournal dokumentieren.

Es wird betont, dass das Konzept, das wir bisher erarbeitet haben, sowie unsere Arbeitsweise durch die Inputs und Reflexionen am heutigen Tag bestätigt wurden und weiter Bestand haben werden.

Anne Liedtke kündigt die Gründung einer Projektgruppe Unterrichtsnachbesprechung an, die den Auftrag hat, einen Vorschlag zur Weiterentwicklung des vorliegenden Konzepts unter Berücksichtigung der oben genannten Impulse zu erarbeiten. Viola Jensen und Gunda Schenk haben sich bereits für die Mitarbeit bereit erklärt. Weitere interessierte SABs mögen sich bei Anne Liedtke melden.

### **Abschluss**

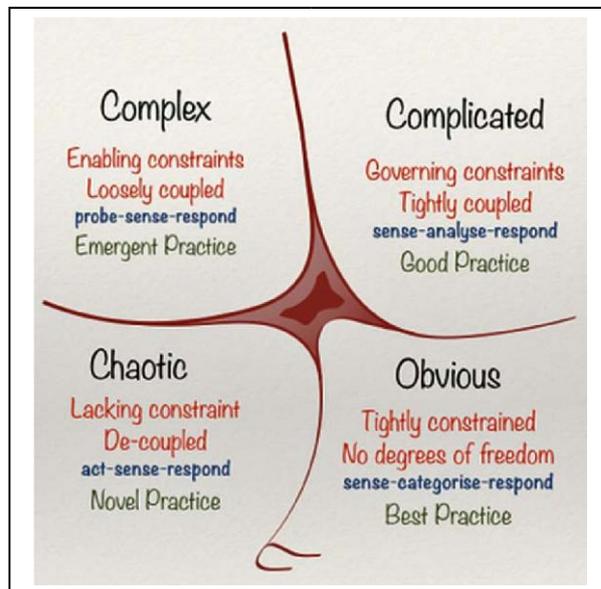
Anne Liedtke bedankt sich bei dem Referenten Herrn König und den Teilnehmenden für den interessanten Tag und die konstruktive Arbeit und wünscht einen guten Heimweg.

Münster, 15.05.2025

Protokollantin: gez. Aggi Kemmler

## Das Cynefin-Framework

Das **Cynefin-Framework** wurde 1999 von Dave Snowden entwickelt. Snowden hat sich für Wirkungsmuster von Kausalbeziehungen in sozialen Systemen interessiert, um daraus Hilfestellungen für des Prozess der Entscheidungsfindung zu entwickeln.

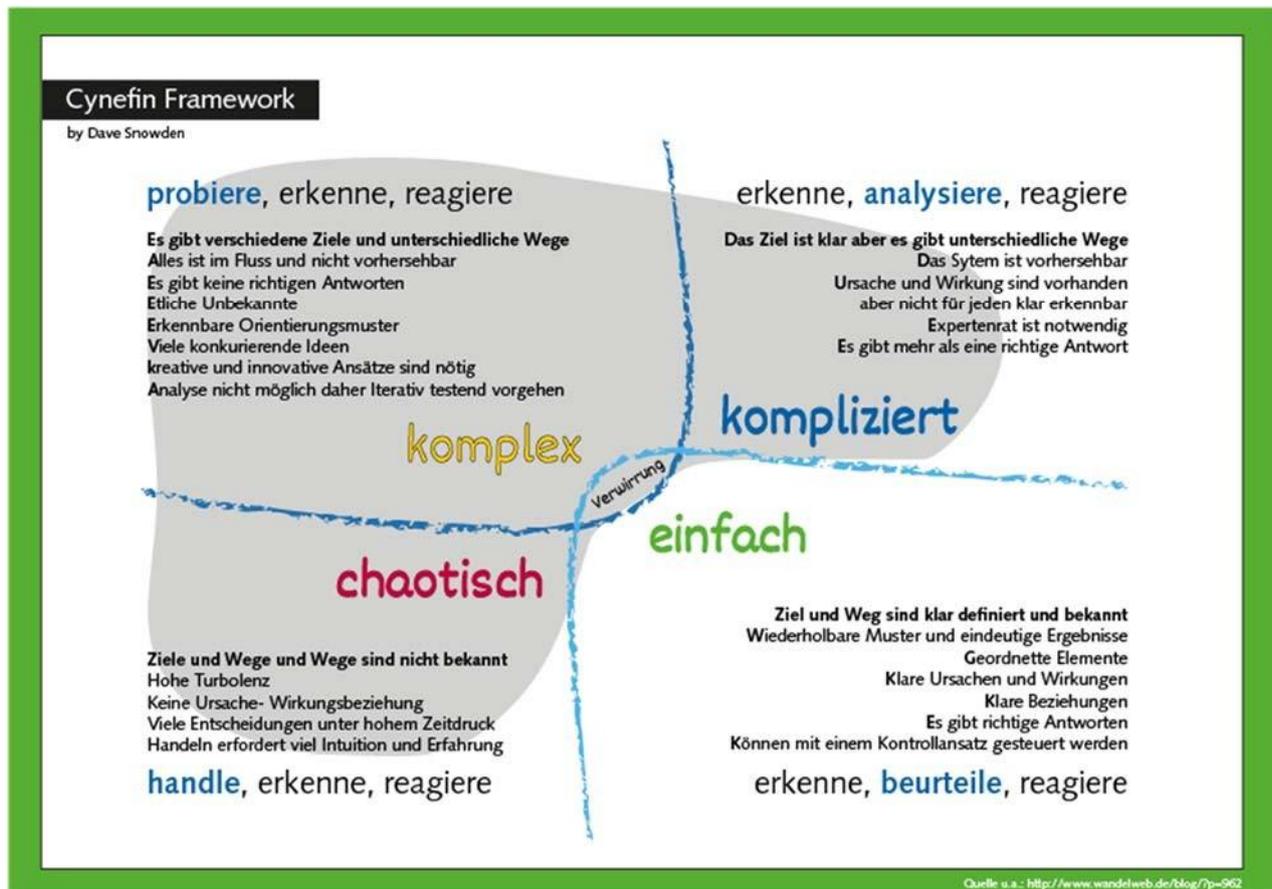


Das Cynefin-Framework hat fünf Domänen: Die ersten vier davon sind:

- **Simple / Obvious**, in der die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung für alle offensichtlich ist. Die Herangehensweise ist hier *Sense - Categorise - Respond*, und wir können bewährte Praktiken (*best practice*) anwenden.
- **Complicated**, in der die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung eine Analyse, eine andere Form der Prüfung und/oder die Anwendung von Fachwissen erfordert. Hier geht man mittels *Sense - Analyse – Respond* heran, und man kann gute Praktiken (*good practice*) anwenden.
- **Complex**, in der die Beziehung zwischen Ursache und Wirkung nur im Nachhinein wahrgenommen werden kann, aber nicht im Voraus. Hier ist der Ansatz *Probe - Sense - Respond*, und wir können emergente Praktiken (*emergent practice*) feststellen.
- **Chaotic**, in der es keine Beziehung zwischen Ursache und Wirkung auf Systemebene gibt. Hier ist der Ansatz *Act - Sense - Respond*, und wir können innovative Praktiken entdecken.

Die fünfte Domäne ist **Disorder**, der Zustand des Nicht-Wissens, welche Art von Kausalität besteht. Dieses Feld steht auch für Probleme, die wir noch nicht ausreichend verstanden haben, um sie einzuordnen. Es wird auch oft als Feld der Verwirrung bezeichnet.

David Snowden möchte das Modell nicht als Einordnungsraster verstanden wissen, sondern als **Reflexionshilfe** zur Entwicklung breiterer Handlungsoptionen. Nicht immer treffen die vielfältigen Bearbeitungen des Cynefin-Modells, die man inzwischen im Netz findet, diese Absicht. Deswegen hat uns die folgende Bearbeitung von Wandelweb am besten gefallen. Hier wird auf den Punkt gebracht, wie Entscheider im Sinne Snowdens dieses Modell konkret nutzen können.



Und wer das Modell und seine Einsatzmöglichkeiten gerne direkt von Dave Snowden erklärt haben möchte, wird [hier](#) fündig.

Zeit: ca. 8 Minuten, Sprache: englisch