



Bild: fotolia.com

Kollegiale Beratung

Professioneller Dialog auf Augenhöhe

Inhaltsverzeichnis

Formen kollegialer Beratung	2
Grundhaltung in kollegialer Beratung.....	4
(Mehr-)Wert kollegialer Beratung	5
Voraussetzungen	6
Fokus: Intervision	7
Aufbau einer Intervisionsgruppe	11

Version 1, Oktober 2018

Formen kollegialer Beratung

Kollegiale Beratung¹ ist eine inspirierende, fachkompetente und zugleich naheliegende Möglichkeit, um herausfordernde Situationen aus dem Berufsalltag in der Gruppe zu reflektieren und gemeinsam Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln. Die besondere Stärke des Konzeptes liegt darin, dass sich die Teilnehmenden gegenseitig beraten und das Wissen und die Erfahrung aller Beteiligten genutzt wird. So hilft kollegiale Beratung, Probleme zu lösen und fördert gleichzeitig die kreative Kooperation und die fachliche Entwicklung der Teilnehmenden. Zudem ist sie eine attraktive und gewinnbringende Möglichkeit zur Qualitätssicherung. Kollegiale Beratung gehört zum Berufsauftrag, welcher ist in der Verordnung über den RU und in der BVO geregelt ist.

Praxisbeispiel

Pia ist eine junge Religionslehrperson (RLP) mit drei Jahren Berufserfahrung in der Primarschule. Sie hat in der Regel eine gute Beziehung zu ihren SuS und kann sie leicht für ein Thema begeistern. Sie lädt die Kinder zum Mitdenken und Mitwirken ein und bietet ihnen so einen anregenden Zugang zum Thema.

Mit der neuen Klasse klappt es leider nicht so gut. Es ist ihr in den ersten Wochen noch nicht gelungen, die Kinder persönlich zu erreichen und die Störungen im Unterricht nehmen zu. Neuerdings spürt Pia schon morgens beim Aufstehen einen leisen Widerstand, wenn sie sich für den Unterricht bereit macht. Anfangs hat sie mit kreativen Ideen und gut überlegten Interventionen neue Wege gesucht, die leider nicht den gewünschten Erfolg zeigen. Bereits hat sie erste kritische Fragen von Eltern beantworten müssen. Pia verliert die Motivation und ist entmutigt.

Pia wünscht sich Unterstützung von ihren Kolleginnen und Kollegen. Dafür hat sie folgende Möglichkeiten:

Hospitationsgruppen

Ziel der gegenseitigen Hospitation ist es, den eigenen Unterricht kriterienorientiert zu reflektieren, gemeinsam systematisch weiterzuentwickeln und sich über das eigene professionelle Handeln auszutauschen. Dabei liegt der Fokus entweder auf der Unterrichtsgestaltung, der Lehrperson, den SuS oder auf einem selbst gewählten Thema oder Prozess. Hospitationen festigen die Offenheit und die Bereitschaft zur Reflexion und stärken eine konstruktive Feedbackkultur. Zudem ermöglicht der gegenseitige Unterrichtsbesuch das Lernen am Modell.

Es finden gegenseitige Unterrichtsbesuche (Hospitationen) statt. Die zu besuchende RLP gibt vorgängig die Ziele der Lektion und die Beobachtungswünsche bekannt. So ermöglicht sie zielgerichtete Beobachtungen und konkrete Rückmeldungen. Ein vorgängig erarbeiteter Beobachtungsbogen ist dabei hilfreich. Im Anschluss an den Unterrichtsbesuch findet ein gemeinsames Gespräch statt. Dabei werden die Beobachtungen ausgewertet, Stärken und Schwächen reflektiert und neue Handlungsmöglichkeiten erarbeitet. Ev. werden Entwicklungsziele vereinbart, die in einer weiteren Hospitation überprüft werden.

Bewährt hat sich eine Gruppengröße von 2-3 Personen. Die Gruppe organisiert sich selbst, es besteht in der Regel eine Verbindlichkeit von mindestens einem Schuljahr.

Pia bittet eine Kollegin, ihren Umgang mit den SuS zu beobachten und die Wirksamkeit der eingesetzten Methoden zu prüfen. Zudem bittet sie darum, das Verhalten einzelner SuS genauer zu beobachten. Damit erhofft sie sich neue Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten für die weitere Arbeit mit der Klasse.

¹ In der Literatur wird der Begriff „Kollegiale Beratung“ unterschiedlich verwendet. In der Handreichung steht er als Überbegriff für die verschiedenen Formen des professionellen, kollegialen Austauschs.

Fachgruppen²

Ziele der Fachgruppen sind die kontinuierliche, themenbezogene Weiterbildung, Förderung von Austausch, die Stärkung der professionellen und persönlichen Kompetenzen und die Erweiterung des eigenen professionellen Handelns. Die Teilnehmenden konzentrieren sich auf spezifische, gemeinsam bestimmte Lernziele im laufenden Schuljahr. Sie besuchen Weiterbildungen und/oder studieren die relevante Literatur. In den regelmässig stattfindenden Austauschtreffen berichten sie vom Erlernten und legen Entwicklungsziele fest. Anhand dieser Ziele werden Unterrichtsmaterialien erstellt, Unterrichtsreihen geplant und methodisch aufbereitet. Diese werden im eigenen Unterricht praktisch umgesetzt und beim nächsten Treffen reflektiert. Fachgruppen setzen sich meist fachspezifisch und/oder stufenbezogen zusammen. Die Gruppengrösse kann stark variieren, idealerweise sind es 4-6 Personen.

Pia bittet die Gruppe, von ihren eigenen Erfahrungen mit den gemeinsam geplanten Unterrichtssequenzen zu berichten. Sie sucht dabei nach neuen Anregungen aus fachlicher und methodischer Sicht. Gemeinsam entwickeln sie neue Handlungsmöglichkeiten.

Stufengruppen

Ziele von Stufengruppen sind gemeinsames Nutzen von Wissen, Ressourcen und Ideen. Lehrpersonen derselben Unterrichtsstufe treffen sich regelmässig zur gemeinsamen Unterrichtsvorbereitung. Der Fokus liegt vorwiegend auf der Planung und der methodischen und didaktischen Ebene. Themen werden gezielt ausgewählt und stufengerecht aufbereitet. Gerade auch in Bezug auf neue Lehrmittel und Lehrmethoden oder bei der Übernahme neuer Klassen sind Stufengruppen hilfreich. Aufwändige Unterrichtsmaterialien werden gemeinschaftlich erarbeitet (z.B. Versöhnungsweg). Stufengruppen können sich sowohl teamintern als auch über die eigene Gemeinde hinaus zusammensetzen. Die Gruppengrösse kann variieren.

Pia legt der Gruppe ihre Unterrichtsplanung und die eingesetzten Materialien vor. Sie erhofft sich von der Gruppe konkrete Hinweise auf Verbesserungsmöglichkeiten in der Planung des Unterrichts.

Intervisionsgruppen

Das Ziel von Intervention ist es, gemeinsam für eine aktuelle berufliche Schwierigkeit neue Lösungsansätze zu entwickeln. Die Gruppe trifft sich regelmässig, um konkrete Situationen aus dem beruflichen Alltag zu bearbeiten. Ein Mitglied der Gruppe stellt jeweils ein Praxisbeispiel vor und wird von den anderen Mitgliedern beraten. Im Unterschied zu den anderen vorgestellten Gruppen steht hier nicht das Resultat für alle Beteiligten, sondern eine massgeschneiderte Lösung für ein aktuelles Problem eines Gruppenmitgliedes im Zentrum. Trotzdem profitieren in der Regel alle Beteiligten von der gemeinsamen Arbeit. Die ideale Gruppengrösse liegt bei 5-8 Personen³. Im vorliegenden Merkblatt wird vor allem die Intervention detailliert eingeführt und beschrieben (s. S. 7-11).

Pia schildert beim nächsten Treffen ihre Situation und lässt sich von der Gruppe beraten. Sie konzentriert sich dabei auf die Gespräche mit den Eltern. Sie erzählt von ihren Erlebnissen, Beobachtungen, Gefühlen und von ihrer Angst, nicht zu genügen. Sie möchte vor allem ihr Selbstvertrauen stärken um Sicherheit für die weitere Arbeit mit der Klasse zu gewinnen.

² Lerngruppen in Ausbildungssituationen sind ebenfalls wie Fachgruppen zu betrachten.

³ Vergl. Lippmann, Intervention, S. 49

Grundhaltung in kollegialer Beratung

Kollegiale Beratung entfaltet dann ihre volle Wirkung, wenn die Gespräche von gegenseitiger Achtung, Respekt und Wertschätzung geprägt sind. Die Bereitschaft sich auf ein „Miteinander und Voneinander Lernens“ einzulassen ist dabei zentral.

Alle Formen von kollegialer Beratung:

- sind idealerweise freiwillig
- bieten Klärungshilfe durch die Gruppe
- finden in Gruppen unter Gleichrangigen statt
- setzen auf Eigenverantwortung und Autonomie der Mitglieder
- sind prozessbegleitend ohne den Zwang, Lösungen zu finden
- gewinnen an Qualität durch persönliche Feedbacks
- sind, wenn möglich klar strukturiert und zielführend
- ermöglichen eine den konkreten Umständen und der Komplexität entsprechende Arbeitsweise

Dialogische Haltung

„Dialog ist der gemeinsame Austausch unter gleichwertigen und gleichwürdigen Partnern, mit dem Ziel, im gemeinsamen Denkprozess Antworten auf brennende Fragen der Gruppe zu suchen. Im Dialog entstehen wertvolle Momente gelingender Beziehung; und gleichzeitig ist er eine der Voraussetzungen dafür. Dialog ist nicht eine Methode für geschickte Gesprächsführung, sondern bewusste Aufmerksamkeit sich selbst und dem Anderen gegenüber. Dahinter steckt die Idee, dass wir achtsamer und feinfühlicher auf Menschen zugehen können, wenn wir die Erfahrung selber machen dürfen. Dialog bedeutet, nicht belehrend aufzutreten, sondern sich auf Augenhöhe zu begegnen. Der Kontakt wirkt dann persönlichkeitsstärkend für den Einzelnen, wenn echte Wechselwirkung im Austausch von Erfahrungen möglich wird“.⁴

Dialogkompetenzen⁵

Damit ein Austausch in dialogischer Haltung gelingen kann, sind ein paar zentrale Kompetenzen förderlich.

Achtsames Zuhören

Aktiv und empathisch zuhören ohne bereits an eine Antwort zu denken. Sich Zeit nehmen um das Gehörte einzuordnen. Nicht als Wissende oder als Experten auftreten, sondern sich den „Anfängergeist“ bewahren.

Zeit lassen

Pausen aushalten und als Lernraum begreifen. Sich und dem Gegenüber Zeit lassen, über das Gehörte nachzudenken und den nächsten Schritt zu finden.

Von mir persönlich sprechen

Mich persönlich ins Gespräch einbringen. Von dem sprechen, was mir wirklich wichtig ist, Gefühle und Empfindungen ebenso teilen wie die Gedanken. Auf Belehrungen, langwierige theoretische Reden und intellektuelle Spiele verzichten. Konkrete Beispiele aus dem eigenen Alltag einbringen: „Sprich von Herzen und fasse dich kurz“⁶.

Offenheit

⁴ Vgl. Schopp, Eltern stärken – die dialogische Haltung in Seminar und Beratung, S. 81-83

⁵ Eine ausführliche Auflistung der kompletten 12 Dialogkompetenzen finden sich in: Hartkemeyer, Dialogische Intelligenz, S. 118-133; Kürzung und Anpassung von Christina Kind

⁶ Indianisches Sprichwort

Authentisch und vertrauensvoll über die eigenen Beweggründe und Verhaltensweisen berichten. Auf Rechtfertigungen und Überzeugungsarbeit verzichten. Den Mut finden, die eigenen Stärken und Schwächen sichtbar zu machen.

Fragen statt vermuten

Aufrichtige Fragen stellen, in einer Haltung von Neugierde, Achtsamkeit und Bescheidenheit. Das Bedürfnis entwickeln, wirklich verstehen zu wollen. Nachfragen, statt interpretieren. Auf Bewertungen und Urteile verzichten.

Sichtwechsel

Sich von den eigenen Überzeugungen lösen. Den Mut aufbringen, das eigene Handeln mit allem Respekt auch mal in Frage stellen zu lassen. Bereitschaft, sich auf die Sichtweise des Gegenübers einzulassen, statt sie zu verurteilen. Den Versuch wagen, die Welt aus der Perspektive des Gegenübers anzusehen.

(Mehr-)Wert kollegialer Beratung

Kollegiale Beratung dient der Reflexion von: beruflicher Tätigkeit, Berufsrolle, professioneller und persönlicher Entwicklung, Qualitätssicherung.

Dabei bietet sie sowohl Arbeitnehmer/innen als auch Arbeitgeber/innen einen breiten Nutzen:

Mehrwert für Gruppenmitglieder⁷

- Anteilnahme und Entlastung (Psychohygiene)
- Stärkung durch die Gruppe
- Erfahren von Selbstwirksamkeit
- Fachlicher Austausch und Erweiterung der Reflexionsfähigkeit
- Massgeschneiderte Lösungen
- Erweiterung von Handlungs- und Entscheidungsspielräumen
- Stärkung der eigenen dialogischen Haltung
- Möglichkeit zum Sichtwechsel
- Unkompliziert und zeitsparend
- Berufliches Netzwerk aufbauen und persönliche Kontakte pflegen

Wert für die Organisation

- Begleitung „just in time“ bei Schwierigkeiten
- Konkrete Unterstützung von Lernprozessen zeigt Wertschätzung
- Qualitätssteigerung und verbesserte Arbeitsleistung
- Günstige Personalentwicklung
- Geringer organisatorischer und koordinativer Aufwand durch Selbstorganisation
- Verbesserung der Zusammenarbeit
- Aufbau und Stärkung einer Unterstützungskultur
- Qualitätssicherung und Weiterbildung
- Vernetzung
- Darüber hinaus profitieren auch die Schülerinnen und Schüler vom Nutzen der kollegialen Beratung

⁷ Vgl. Tietze, Kollegiale Beratung, S. 24-26

Voraussetzungen

Persönliche Investition der Mitglieder

Erfolgreiche kollegiale Beratung setzt Zeit und persönliches Engagement jedes einzelnen Mitglieds der Gruppe voraus. Die Bereitschaft, sich zu öffnen und sich auf den Gruppenprozess und die einzelnen Mitglieder einzulassen, ist unerlässlich.

Für die einzelnen Treffen sollte genügend Zeit zur Verfügung stehen, um auch persönlichen Austausch ausserhalb der formalen Zusammenarbeit zu ermöglichen. Regelmässige Treffen stärken die Beziehung und begünstigen eine vertrauensvolle Zusammenarbeit.

Ressourcen der Organisation und der Arbeitgeberseite

Die Anerkennung kollegialer Beratung als eine Form der Weiterbildung und die direkte Unterstützung durch die Organisation können den Erfolg und die Wirkung deutlich begünstigen. Den Mitarbeitenden sollte ein vereinbartes Pensum für Weiterbildung und kollegiale Beratung zugestanden werden. Nötig sind auch kostenlos angebotene, adäquate Arbeitsräume innerhalb der Organisation.

Günstige Voraussetzungen für kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung basiert in der Regel auf Freiwilligkeit, benötigt aber zur konstruktiven und entwicklungsfördernden Zusammenarbeit eine gewisse Verpflichtung über einen vereinbarten Zeitraum.

Folgende Aspekte erweisen sich als erfolgsversprechend:

- Gemeinsame Ziele
- Fachliche Kompetenzen der Mitglieder
- Zielgerichteter Prozess zur Lösungsfindung
- Gemeinsam festgelegte Struktur
- Gegenseitiges Vertrauen und Bereitschaft zum partnerschaftlichen Lernen
- Dialogische Haltung der Beteiligten
- Einhaltung der Schweigepflicht ist zwingend
- Verbindliche Teilnahme über einen gewissen Zeitraum

Gruppengrösse

Die Anzahl Mitglieder variiert je nach Form der kollegialen Beratung. Für Fach- und Stufengruppen ist die Grösse variabel. Für Hospitationsgruppen ist eine Gruppengrösse von 2-3 Mitgliedern günstig. Bei Intervisionsgruppen beträgt die Grösse idealerweise 5-8 Personen⁸.

Zeitraum und Entwicklung

Je nach Form der kollegialen Beratung ist ein verbindlicher Zeitrahmen hilfreich. Fach- und Stufengruppen arbeiten meist über einzelne oder mehrere Schuljahre zusammen. In Hospitationsgruppen wird mit Besuchszyklen gearbeitet. Die Begleitung von Entwicklungszielen und deren Förderung benötigt in der Regel mehrere Besuchszyklen.

In Intervisionsgruppen sollen Ein- und Austritte jederzeit erfolgen können. Es findet eine gemeinsame Abschlussitzung statt, um sich zu verabschieden. Über mögliche Neueintritte wird gemeinsam entschieden.

⁸ Vergl. Lippmann, Intervision, S. 49

Zusammensetzung

In der Gruppe wird kollegial und gleichberechtigt gearbeitet. Hierarchien sind in diesem Kontext wenig hilfreich. Die Mitglieder sollten die Möglichkeit haben, sich freiwillig für die gemeinsame Arbeit zu entscheiden.

Für Hospitations- und Intervisionsgruppen ist es entlastend, wenn die Mitglieder keine direkte Arbeitsbeziehung pflegen. Diese kann die Offenheit und die Bereitschaft über bestimmte Themen zu sprechen, behindern. Ein gemeinsamer beruflicher Fokus in verschiedenen Organisationen kann bereichernd sein. Für Fortgeschrittene sind auch Intervisions- und Hospitationsgruppen in interdisziplinärer Form denkbar. Sie bieten eine willkommene Erweiterung der eigenen beruflichen Ausrichtung.

Fokus: Intervention

Im Folgenden wird die Intervention als eine Möglichkeit der kollegialen Beratung speziell in den Blick genommen.

„Intervention ist ein strukturiertes Beratungsgespräch in einer Gruppe, in dem ein Teilnehmer von der Gruppe nach einem feststehenden Ablauf mit verteilten Rollen beraten wird mit dem Ziel, Lösungen für eine konkrete berufliche Schlüsselfrage zu entwickeln.“⁹

Die Gruppe trifft sich regelmässig, um konkrete Situationen aus dem beruflichen Alltag gemeinsam zu bearbeiten. Ein Mitglied der Gruppe stellt jeweils ein Praxisbeispiel vor und wird von der Gruppe beraten. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gruppe arbeiten meist in ähnlichen Bereichen, pflegen jedoch im Alltag keine direkte Arbeitsbeziehung.

Intervisionsgruppen setzen ein hohes Vertrauen in die Mitglieder und ihre persönlichen und fachlichen Kompetenzen voraus. Sie entstehen oft aus gemeinsamen Ausbildungsgruppen. In der Regel benötigt es einige Zeit, relativ hohe Verbindlichkeit und regelmässige Treffen bis sich Ablauf und Zusammenarbeit gut eingespielt haben. Gut funktionierende Gruppen bestehen oft über Jahre hinaus. Idealerweise besteht die Gruppe aus 5-8 Teilnehmenden.

Rollen in der Intervention

Für eine erfolgreiche und zielgerichtete Intervisionssitzung wird mit klar definierten Rollen gearbeitet. Die Rolle der Moderation wechselt nach jedem Treffen oder nach jeder Fallarbeit. So bleibt das „Prinzip der Gleichrangigkeit und Gleichberechtigung“¹⁰ der Beteiligten gewahrt und jedes Gruppenmitglied hat die Möglichkeit eigene Themen zur Sprache zu bringen. Der Rollenwechsel ist zudem wichtig, um eine Rollenfixierung innerhalb der Gruppe zu vermeiden.

Falldarsteller/in

Erzählt persönlich und konkret von einem Thema bzw. einer Situation, welche in der Gruppe reflektiert werden soll. Am Ende der Falldarstellung formuliert sie/er (ev. mit Unterstützung durch die Moderation) die zentrale Schlüsselfrage: „Auf diese Frage möchte ich heute eine Antwort finden ...“.

Die Autonomie der Falldarstellerin oder des Falldarstellers gilt als wichtiges Prinzip der Intervention. Es liegt in der Verantwortung der Falldarstellerin und des Falldarstellers mit der Schlüsselfrage den Fokus für die Beratung zu bestimmen.

⁹ Definition nach Tietze; Kollegiale Beratung, S. 7

¹⁰ Tietze; Kollegiale Beratung, S. 52

Moderator/in

Übernimmt die Leitung einer Fallarbeit und gewährleistet, dass die Gruppe beim Thema bleibt. Er/Sie führt durch den Prozess, stellt sicher, dass der Ablauf eingehalten wird und dass die Aufgabenteilung der einzelnen Rollen gewahrt bleibt. (z.B. „Nur zuhören“ bei der Falldarstellung)

Der/die Moderator/in hört aktiv zu, stellt Verständigungsfragen und wirkt unterstützend bei der Formulierung der Schlüsselfrage.

Sie/er achtet darauf, dass die Beratung mit Blick auf die Schlüsselfrage verläuft und sorgt dafür, dass Notizen für alle sichtbar gemacht werden. Bei wenig geübten Gruppen ist es hilfreich, die Schreibarbeit an ein weiteres Gruppenmitglied zu delegieren, damit sich die Moderation auf ihre Leitungsaufgabe konzentrieren kann. Je nach fachlicher Kompetenz kann die Leitung auch unterschiedliche Methoden für die Fallbesprechungen einführen.

Die Moderation achtet auf einen stimmigen Abschluss der gemeinsamen Arbeit.

Hüter/in der Zeit

Damit sich die Gruppe im Bearbeitungsprozesses nicht in wenig ergiebigen Fragen oder einem bestimmten Aspekt verliert, wird jemand bestimmt, um auf die Zeit im Ablauf zu achten. Vor allem in noch wenig geübten Gruppen ist es sinnvoll, diese Aufgabe von der Moderation zu trennen.

Gruppe

Die ganze Gruppe übernimmt die kollegiale Beratung. Die Teilnehmenden entwickeln gemeinsam Ideen, stellen Fragen und erzählen von ihren eigenen Gedanken und Empfindungen. Sie unterstützen die Falldarstellerin darin, Antworten auf die von ihr formulierte Schlüsselfrage zu finden. Dabei ist es wichtig, anzuerkennen, dass die Vorschläge der einzelnen Mitglieder Anregungen sind und keinen Anspruch auf die „richtige Lösung“ haben.

Entscheidende Schlüsselfrage

Der Schlüsselfrage kommt eine besondere Bedeutung zu. Sie definiert, an welchen Aspekten des Themas gearbeitet und für welche Fragen nach Lösungsmöglichkeiten gesucht wird. Die Schlüsselfrage soll deshalb so klar und konkret wie möglich formuliert sein. Oft braucht es dazu die Unterstützung der Moderation und mehrere Versuche, bis die Frage im Sinne des/der Falldarsteller/in formuliert ist.

Pia aus unserem Beispiel hat verschiedene Möglichkeiten für die Schlüsselfrage: Sie kann nach dem Lerneffekt fragen. („Wie verlief der Start mit der Klasse in diesem Jahr? Was kann ich für das nächste Schuljahr daraus lernen?“) Oder sie kann für die Gegenwart etwas erarbeiten. („Wie kann ich in dieser bestimmten Situation anders reagieren? Wie erreiche ich die SuS?“) Und sie kann für die Zukunft fragen. („Was muss ich beachten, wenn ich mich auf das Gespräch mit den Eltern vorbereite?“)

Gemeinsam profitieren

Alle Beobachtungen, persönlichen Gedanken, Vermutungen usw. der Teilnehmenden sind wertvoll. Einzelne davon sind zum jetzigen Zeitpunkt jene, welche konkret weiterhelfen. Andere erfahren vielleicht weniger oder keine Resonanz. Sie sind deswegen aber nicht weniger wertvoll. Meist bleiben sie dem/der Falldarsteller/in in Erinnerung und werden zu einem anderen Zeitpunkt hilfreich.

Nicht nur der/die Falldarsteller/in profitiert von der Intervention. Oft entdecken Gruppenmitglieder verblüffende Parallelen zwischen dem geschilderten Fall und ihrer eigenen beruflichen Situation. Auch aus diesem Grund ist eine breite Sammlung an Ideen sinnvoll.

Ablauf eines Intervisionstreffens

1. Umfrage (5 min)

Alle TN schildern in wenigen Sätzen (!) einen Fall, den sie in der Gruppe besprechen möchten. Es sind noch keine Details nötig. Gemeinsamer Entscheid darüber, mit welchen Fällen heute gearbeitet wird.

2. Rollenverteilung (2 min)

Einen Fall auswählen. Moderation und Zeithüter/in zuteilen. Wer macht Notizen?

3. Fall vorstellen durch Falldarsteller/in (10 min)

Ausgangssituation und bisherigen Verlauf schildern.

Was ist für mich schwierig? Was ist gelungen?

Wie ging es mir bisher? Wie geht es mir jetzt?

Was sind meine Fragen? Was wünsche ich mir?

=> Moderation und Gruppenmitglieder hören nur zu!

4. Schlüsselfrage formulieren (5 min)

Falldarsteller/in formuliert (ev. mit Hilfe der Moderation) so konkret wie möglich seine/ihre Frage zur Problemstellung: „Auf diese Frage möchte ich heute eine Antwort finden.“

=> Frage schriftlich auf Flipchart festhalten.

5. Klärungsfragen der Gruppe (5 min)

Nur Verständnisfragen stellen oder prüfen, ob etwas richtig verstanden wurde.

=> Zu diesem Zeitpunkt noch keine Vermutungen oder Lösungsvorschläge!

6. Rückmeldungen der Intervisionsgruppe (15 min)

Alle TN berichten von ihren Beobachtungen, Vermutungen, Phantasien und Erkenntnissen.

=> Falldarsteller/in hört nur zu! Moderation macht für alle sichtbare Notizen.

7. Stichworte auswählen (5 min)

Falldarsteller/in wählt ca. 3 Stichworte, die sie/er vertiefen möchte.

Die Auswahl wird kurz begründet.

8. Bearbeitung der Schlüsselfrage (10 min)

Die Gruppe entwickelt mögliche Lösungsansätze im Dialog. Dabei orientieren sich die Mitglieder an der Schlüsselfrage und den ausgewählten Stichworten.

=> Jeder Lösungsansatz wird auf einer Karte notiert.

9. Rückmeldung / Zusammenfassung durch Falldarsteller/in (5 min)

Die Falldarsteller/in wählt sich jene Karten aus, welche für sie/ihn im Moment zielführend sind. Die Auswahl wird kurz begründet.

10. Allgemeine Feedbackrunde (5 min)

Alle nehmen kurz Stellung zur erlebten Intervision.

Was war hilfreich? Was nehme ich persönlich aus dieser Besprechung mit?

=> Wichtig: Keine neuen Lösungsansätze mehr präsentieren.

An einem Treffen werden die Punkte 2-10 für jeden Fall einzeln wiederholt. Punkt 1 ist nur zu Beginn des Treffens relevant. Die Zeitangaben sind Richtwerte; eine Fallarbeit dauert in der Regel max. 60 Minuten. Das heisst, dass sich pro Intervisionstreffen etwa 2-3 Fälle bearbeiten lassen.

Mögliche Fragestellungen

Intervision eignet sich für eine breite Palette an beruflichen Themen. Praktisch umsetzbare und wirksame Antworten lassen sich aber nur auf konkrete Fragen und anschauliche Praxisbeispiele finden. Abstrakte oder allgemeine Fragestellungen eignen sich nicht für die Intervision; die gemeinsame Arbeit würde rasch unbefriedigend¹¹.

Mögliche Themengebiete sind:

- Aktuelle Probleme und Fragestellungen aus der eigenen Arbeit
- Situationen, aus denen für die Zukunft gelernt werden kann
- Bewältigung neuer Aufgaben
- Herausfordernde Projekte
- Arbeitshaltung und Arbeitsgestaltung
- Umgang mit Kolleginnen und Kollegen
- Unterrichtsgestaltung, Didaktik und Methodik
- Schwierige Teamkonstellation und Probleme in der Zusammenarbeit
- Veränderungsprozesse begleiten

Kriterien zur Themenwahl

Zu Beginn des Treffens muss ev. aus den gesammelten Fällen ausgewählt werden, weil die Zeit nicht für alle Fälle reicht. Folgende Kriterien helfen bei der Auswahl:

- Dringlichkeit
- Anschauliche Situation mit konkretem Beispiel
- Chancen für Veränderung und Erfolgsaussichten der kollegialen Beratung
- Rolle des/der Falldarsteller/in im vorgelegten Fall
- Komplexität des Falles
- Bedeutsamkeit des Themas für die Gruppe
- Aufwand und Ertrag der Gruppe
- Interesse der Gruppe am Thema

Grenzen von Intervision

Für eine Vielzahl von beruflichen Themen kann Intervision hilfreich sein. Es gibt jedoch Situationen, in denen von kollegialer Beratung abzuraten ist¹².

- Sind alle Gruppenmitglieder vom Fall betroffen, fehlt die nötige Distanz
- Bei bestehenden Konflikten hat die Klärung dieser Konflikte Vorrang
- Zu komplexe Themen, welche die Kompetenzen der Mitglieder übersteigen
- Keinen oder zu geringen Einfluss des/der Falldarsteller/in auf die Lösung
- Bei wiederkehrenden Problemen; wenn die Gruppe schon mehrfach nach Lösungsmöglichkeiten gesucht hat und keine Entwicklung sichtbar wird
- Ersetzt keine Therapie, Supervision oder fachliche Begleitung von Experten
- In akuten Krisensituationen

In Pia's Fall sind die Schwierigkeiten mit der Klasse einmalig. Sollten sich diese Probleme in verschiedenen Klassen und wiederholt zeigen, wäre Supervision oder Praxisberatung die aussichtsreichere Unterstützung.

¹¹ Vergl. Tietze; Kollegiale Beratung S. 30

¹² Vergl. Tietze; Kollegiale Beratung, S. 34-35

Aufbau einer Intervisionsgruppe

Viele Intervisionsgruppen entstehen in Ausbildungssituationen, in der Berufseinführung oder in einer gemeinsamen Weiterbildung. Dies hat den Vorteil, dass sich die Gruppe bereits kennt und auf gemeinsame Grundlagen zurückgreifen kann. Die aufwändige Startphase des Kennenlernens und Aushandelns wird somit deutlich kürzer.

Jede/r kann eine Intervisionsgruppe gründen. Es braucht ein wenig Organisationstalent, Energie und Durchhaltevermögen, um eine eigene Gruppe auf die Beine zu stellen. Gezielte, persönliche Ansprache im eigenen Netzwerk oder innerhalb einer Weiterbildung bringt am ehesten den gewünschten Erfolg. Wichtig ist, die Ziele und den Ablauf der Treffen von Beginn weg gemeinsam zu erarbeiten.

Start

- Teilnehmende für die Gruppe finden und für die Idee begeistern
- Ein erstes Treffen zum Kennenlernen vereinbaren
- Gemeinsame Ziele definieren
- Form der Zusammenarbeit definieren
 - Erwartungen an die gemeinsame Arbeit offenlegen
 - Häufigkeit und Dauer der Treffen festlegen
 - Ort bestimmen
 - Möglichen Ablauf der Treffen skizzieren
- Starthilfe nötig oder erwünscht?
 - Bei noch wenig geübten Gruppen und Neueinsteigenden besteht die Möglichkeit für die ersten 1-2 Treffen eine Fachperson einzuladen, welche die Gruppe in die Rollen und Abläufe der Intervention einführen und Fragen klären kann. Unter fachlicher Leitung werden erste Interventionen durchgeführt und reflektiert.
- Regelmässige Evaluation innerhalb der Gruppe

Abschluss

Reflexion passiert im beruflichen Alltag oft beiläufig ohne das vorhandene Potenzial zu nutzen. Kollegiale Beratung ist eine wertvolle und wirksame Methode zur Reflexion und zur Erweiterung der eigenen professionellen und persönlichen Kompetenzen. Zugleich erweitert sie die Fähigkeiten in dialogischer Gesprächsführung und stärkt die Zusammenarbeit.

Von einer vertrauten und kompetenten Gruppe getragen zu sein ist nicht nur in schwierigen Zeiten entlastend. Kollegiale Beratung erweitert das soziale Netzwerk und bietet rasche und unbürokratische Hilfe, wenn es nötig sein sollte. Die regelmässigen Treffen tragen viel zur Qualitätssicherung bei und bieten zielgerichtete und praxisorientierte Unterstützung mit hoher Autonomie. Für Fachleute, die für und mit Menschen arbeiten ist sie ein beinahe unverzichtbares und hilfreiches Instrument zur Erweiterung des professionellen beruflichen Handelns. Eine dialogische Haltung und die damit verbundene persönliche Entwicklung kann nicht theoretisch erlernt, sondern nur praktisch erworben werden.

Intervention ist einfach, aber nicht leicht; aber mit der passenden Gruppe eine Investition, die sich auszahlt.

Christina Kind Brunschwiler

Verwendete Literatur

Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln, Kim-Oliver Tietze, Reinbek b. Hamburg ⁹2016 (Rowohlt Taschenbuch Verlag)

Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten, Eric D. Lippmann, Berlin / Heidelberg ³2013 (Springer-Verlag)

Eltern stärken. Die dialogische Haltung in Seminar und Beratung. Ein Leitfaden für die Praxis, Johannes Schopp, Opladen / Berlin / Toronto ⁵2016 (Verlag Barbara Budrich)

Dialogische Intelligenz. Aus dem Käfig des Gedachten in den Kosmos des Denkens, Martina, Johannes F. und Tobias Hartkemeyer, Frankfurt a.M. ³2018 (Info3-Verlagsgesellschaft)

Fachstelle Religionspädagogik

Franziskus-Weg 3

8570 Weinfelden

071 626 11 41

rep@kath-tg.ch

Katholische Landeskirche  thurgau
Fachstelle Religionspädagogik