

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Was ist Supervision?.....	4
3. Abgrenzung zur Psychotherapie und zum Coaching.....	5
4. Begriffsdefinitionen.....	5
5. Formen der Supervision	6
5.1. Einzelsupervision	6
5.2. Teamsupervision.....	6
5.3. Gruppensupervision	6
5.4. Fallsupervision	7
5.5. Lehrsupervision.....	7
5.6. Intervision	8
6. Verschiedene Ansätze in der Supervision	9
6.1. Systemische Supervision.....	9
6.2. Psychodrama	9
7. Literatur	10
8. Anhang.....	11
8.1. Reflexion des eigenen Rollenverständnisses.....	11
8.2. Kollegiale Beratung.....	12
8.3. Rollenspiel.....	13
8.4. Gruppensupervision „Supervision als begleitende Ressource im Beruf“	15

1. Einleitung

Immer häufiger spricht man von einem Paradigmenwechsel im Lehrberuf bzw. von der Tatsache, dass Lehrerinnen und Lehrer heute vor einem schwierigen Balanceakt stehen. Diese Tätigkeit stellt in ihrer Vielfältigkeit komplexe Ansprüche an Lehrkräfte, die sie innerhalb der Institution Schule und darüber hinaus in der Öffentlichkeit bewältigen müssen.

Einerseits sind es die Rahmenbedingungen, die von vielen Lehrerinnen und Lehrern an öffentlichen Schulen als schwierig empfunden werden: Große Klassen, mangelnde technische und finanzielle Ressourcen am Schulstandort, Erziehungsschwierigkeiten, Verhaltensauffälligkeiten und Entwicklungsstörungen bei den Schülerinnen und Schülern etc.

Andererseits kommt die große gesellschaftliche und individuelle Verantwortung, die Lehrkräfte für ihre Schülerinnen und Schüler tragen, hinzu. Lehrerinnen und Lehrer sind – neben den Erziehungsberechtigten und dem sozialen Umfeld - nicht nur für die Erziehung und Bildung ihrer Schülerinnen und Schüler mitverantwortlich, sondern sollen diesen auch gesellschaftliche Normen, Einstellungen und Werthaltungen vermitteln. (Müller, 2012: S.5).

Zum Lehr- und Erziehungsauftrag des Lehrpersonals kommen u.a. Integration, Inklusion und Medienkompetenz hinzu. Parallel dazu haben sich deshalb vielfältige Beratungsformate im schulischen Kontext herausgebildet, die von internen oder externen Fachkräften angeboten werden, wie Schulpsychologin / Schulpsychologe, Schulärztin / Schularzt, Beratungslehrerin / Beratungslehrer, Jugendcoach, Individuelle Lernberaterin / Individueller Lernberater, Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter, (Peer-)Mediatorin / Mediator etc.

Diese Beratungsformate sind hauptsächlich ein Angebot für die Schülerinnen und Schüler und helfen dem Lehrpersonal indirekt. Was hierbei nicht abgedeckt wird, kann in vielen Fällen die Supervision für die Lehrerinnen und Lehrer leisten. Deshalb kommt ihr im Kontext von Schule eine wichtige Bedeutung bezüglich Qualitätssicherung, Professionalisierung und Gesundheitsprävention zu.

Der renommierte Supervisor und Sozialwissenschaftler Nando Belardi betont ebenfalls die tragende Rolle der Reflexion im Lehrberuf, wo man es täglich mit unterschiedlichen Menschen jeder Gesellschaftsschicht und Altersklasse zu tun hat. Laut ihm, stehen Lehrerinnen und Lehrer stets vor zwei Kindern: Vor dem ihnen anvertrauten und dem Kind in ihnen selbst. Belardi warnt: „Wenn Lehrer nicht die Möglichkeit haben, über ihre Schulerfahrungen und Motive zum Studium zu reflektieren, besteht die Gefahr, dass sie zu stark von diesen unbewussten Bindungen beeinflusst werden.“ (Belardi, 2009: S.31)

Auch innerhalb des Kollegiums kann Supervision hilfreich sein. Viele Lehrkräfte verstehen sich noch immer als Einzelkämpfer und scheuen sich davor, Feedback von Kolleginnen und Kollegen oder von extern (z.B. in der Supervision) einzuholen. Teamsupervision bietet die Möglichkeit, durch die Anleitung einer außenstehenden Person, die gemeinsame Arbeit in einem wertschätzenden Rahmen zu reflektieren und mehr Verständnis für die eigenen Kolleginnen und Kollegen zu entwickeln.

Supervision leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur individuellen Professionalisierung, Psychohygiene und Gesundheitsprävention und dient der Team- und Schulentwicklung.

2. Was ist Supervision?

Supervision kommt ursprünglich aus dem Lateinischen und bedeutet „Über-Blick“. Es handelt sich dabei um eine professionelle Beratungsmethode für alle beruflichen Herausforderungen von Einzelpersonen, Teams bzw. Gruppen und Organisationen, die zur Sicherung und Verbesserung der Qualität im Beruf eingesetzt wird.

In der Supervision werden Ratsuchende dabei unterstützt, berufliche Situationen zu reflektieren und die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen konstruktiv zu bewältigen, Konflikte zu lösen und Veränderungsprozesse aktiv zu steuern. Es geht darum, Probleme im Arbeitskontext zu erkennen und zu benennen, um anschließend lösungsorientierte Ansätze zu erarbeiten, die Arbeitszufriedenheit zu steigern und so Belastungen wie Burnout vorzubeugen.

Dabei ist es wichtig, dass alle Beteiligten dem Grundsatz der Vertraulichkeit verpflichtet sind und dass jede Intervention der Supervisandin/dem Supervisanden einen Freiraum für Eigenentscheidungen und Selbstverantwortung lässt.

Supervision bietet:

- Reflexions- und Entscheidungshilfe bei aktuellen Anlässen
- Unterstützung in belastenden Arbeitssituationen oder Konflikten
- Entwicklung und Erweiterung der eigenen Handlungsstrategien
- Klärung/Gestaltung von Aufgaben, Aufträgen, Funktionen und Rollen
- Begleitung bei Veränderungsprozessen
- Reflexion des eigenen beruflichen Handelns und Selbstverständnisses
- Innovative Lösungen bei neuen Herausforderungen
- langfristige Verbesserung der Arbeitsqualität und -zufriedenheit
- Mobbing- und Burnout-Prophylaxe

Supervision hat auch die Aufgabe, die im modernen Arbeitsleben immer häufiger auftretende schwierige Kommunikations- und Beziehungsgestaltung zu verbessern. Dabei kann Supervision auf folgenden drei Reflexionsebenen helfen:

- Klientenebene: Fallarbeit bzw. Reflexion des Kunden- bzw. Klientenkontakts
- Mitarbeiterebene: Zusammenarbeit, Selbstthematisierung und Selbstreflexion
- Organisationsebene: optimale Gestaltung von organisatorischen Abläufen

Vertraulichkeit

Im Kontext von Supervision, Coaching und Intervision sind alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer dem Grundsatz der Vertraulichkeit verpflichtet. Was in der Supervision, im Coaching oder in der Intervision besprochen und reflektiert wird, sollte nicht nach außen getragen werden. Dies ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass man gut miteinander arbeiten und sich öffnen kann.

3. Abgrenzung zur Psychotherapie und zum Coaching

Während man sich in der Supervision ausschließlich mit beruflichen Fragestellungen auseinandersetzt - wobei auch private Faktoren hineinspielen können - steht im Fokus der Psychotherapie das Seelenleben der Klientin / des Klienten. Manchen Personen ist der Begriff „Supervision“ fremd und wird irrtümlich mit den gängigeren Begriffen „Psychotherapie“ oder „Esoterik“ verwechselt, was der Natur von Supervision nicht entspricht.

Coaching ist eine spezielle Form der Supervision, die sich vor allem an Menschen in Leitungs- oder Spitzenpositionen z.B. in Wirtschaft, Verwaltung, Sozial- und Gesundheitswesen, Sport oder Politik wendet. Es bietet Unterstützung, Begleitung und berufliche Reflexion, sowie die Vermittlung von Fähigkeiten in kurzen Trainingssequenzen, meistens in einer begrenzten Anzahl von Einheiten. Coaching soll den beruflichen Alltag von Führungskräften, die in vielen Fällen großen Belastungen ausgesetzt sind, erleichtern und dabei helfen, Dinge, die mit der Zeit selbstverständlich geworden sind, zu hinterfragen und dadurch veränderbar zu machen.

4. Begriffsdefinitionen

- **„Supervisorin / Supervisor“:** Person, die Supervisionsleistung anbietet, supervidiert.
- **„Supervisandin / Supervisand“:** Person, die Supervisionsleistung in Anspruch nimmt.
- **„Kundin / Kunde“** oder **„Klientin / Klient“:** Person, die bei der Supervisandin / beim Supervisand Beratung bzw. eine Dienstleistung erhält. (Belardi, 2009: S. 14-16)
- **Funktion:** erworbene, verliehene, vereinbarte oder festgelegte Rahmenbedingung innerhalb einer sozialen Gemeinschaft, die an beidseitig abgesprochene Tätigkeiten gebunden ist. (z.B. Funktionsträgerin / Funktionsträger, Teilnehmerin / Teilnehmer, Seminarleiterin / Seminarleiter, Trainerin / Trainer etc.)
- **Rolle:** eigenes oder durch Fremderwartung gewähltes Verhaltensmuster, das ab- oder unabgesprochen in einer sozialen Gemeinschaft ausgeübt wird. (z.B. Theaterrolle, Rollenspielrolle) (vgl. www.oevs.or.at)
- **Setting:** Rahmenbedingungen, unter denen die Supervision stattfindet. Hier unterscheidet man verschiedene Formen der Supervision, die in Folge angeführt werden.

5. Formen der Supervision

Die Wissenschaft unterscheidet zwischen Einzel-, Team- und Gruppensupervision, sowie Fall- und Lehrsupervision bzw. Intervision. Da ergänzend zu diesem Lehrveranstaltungsbeitrag eine Gruppensupervision für Mathematik-Coaches angeboten wird, werden im Folgenden die Gruppensupervision und die Intervision ausführlicher erläutert.

5.1. Einzelsupervision

Manchen Menschen fällt es unter vier Augen leichter berufliche Themen zu thematisieren, als im eigenen Arbeitsteam oder in einer Gruppe (siehe Team- und Gruppensupervision). Einzelsupervision bietet diese Möglichkeit.

Im Zwei-Personen-Setting kann die Supervisandin ihre / der Supervisand seine Arbeit reflektieren und mehr über eigene Stärken und Chancen sowie mögliche Grenzen und Schwächen in der Arbeit mit anderen Menschen erfahren. Der Vorteil des Zweiersettings ist der hohe Grad an Selbsterkenntnis, sowie an Wissens- und Reflexionszuwachs. Beides hilft, um die Arbeitsqualität und -zufriedenheit langfristig zu steigern.

5.2. Teamsupervision

In der Teamsupervision geht es um Supervision für eine kooperierende Arbeitsgruppe, die in derselben Institution tätig ist. Ziel der Teamsupervision ist es, die Zusammenarbeit und Koordination im Team zu stärken, und mögliche hemmende Elemente wie Machtkämpfe, Rivalität und Konkurrenzdenken, aber auch Frustration und Motivationslosigkeit, sowie Hierarchieprobleme zu erkennen, zu reduzieren und langfristig klare Strukturen und Aushandlungsprozesse unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu ermöglichen. (vgl. Buchinger, 2007: S. 19-22)

5.3. Gruppensupervision

Gruppensupervision¹ findet im Mehr-Personen-Setting in mehrwöchigen Abständen statt, wobei die etwa drei bis zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus unterschiedlichen Einrichtungen und Arbeitsfeldern stammen und sich teilweise vorher nicht kennen. Im Fokus der Gruppensupervision steht die Erfahrung des Gruppenprozesses, in dem sich eigene Ziele und Werte, aber auch spezielle Beziehungen und Erwartungen, kurz Rollen, bilden können.

Der besondere Vorteil der Gruppensupervision ist das Feedback der Gruppe. Diese ist eine wichtige Ressource, die als Spiegel dient, in dem Potentiale und Konflikte deutlich werden und Lösungen gefunden werden können.

¹ Bei der Gruppensupervision sind die „multiplen Übertragungen“ der Teilnehmerinnen / Teilnehmer untereinander zu berücksichtigen. Sie ist relativ spät in der Supervisionsszene aufgetreten, in den USA als sozialarbeiterische Gruppensupervision in den 1960er Jahren, bekam dann in der zweiten Hälfte der 1960er Jahre durch die gruppensystemische Bewegung neue Impulse und tauchte in der deutschen Fachliteratur erstmals 1972 auf. (Belardi, 1994: S. 108)

Dies unterstützt dabei, sich Themen wie Selbstbild/Fremdbild oder den eigenen „blinden Fleck“ bewusst und dadurch veränderbar zu machen. Durch den Austausch in der Gruppe hat man die Gelegenheit, sich intensiv kennenzulernen.

Von einer Gruppensupervision profitiert jede Teilnehmerin / jeder Teilnehmer. So tun sich z.B. introvertierte Persönlichkeiten möglicherweise schwer, einen eigenen Fall zu bringen, sind aber aufmerksam und aktiv beim Bearbeiten von Fällen anderer und nehmen sich dann auch Erkenntnisstücke für sich selber mit, ohne diese offenlegen zu müssen.

Gruppensupervisionen finden v. a. in der psychoanalytischen Balint-Gruppen-Arbeit und in Form von Ausbildungsgruppen statt. Auch Seminare für Berufspraktikantinnen und -praktikanten an Hochschulen oder Universitäten können als Gruppensupervision bezeichnet werden.

Die Gruppensupervisionen im Rahmen des Projekts „Mathematik macht Freu(n)de“ entsprechen somit den klassischen Gruppensupervisionen im Ausbildungskontext.

Durch das Reflektieren in der Gruppensupervision erhalten die Studierenden die Chance, ihre Kompetenzen und ihre möglichen Schwächen in Bezug auf den Lehrberuf zu reflektieren und bereits vor ihrem Berufseinstieg Strategien kennen zu lernen, mit denen sie letztere ausgleichen können. Eine frühe Auseinandersetzung mit psychischen Belastungen, die dem Lehrberuf innewohnen, kann helfen, deren Auftreten im Arbeitskontext frühzeitig wahrzunehmen und ihnen entgegen zu steuern. (vgl. Kricke, Wulfert: S.129-130).

5.4. Fallsupervision

Unter Fallsupervision versteht man das Bearbeiten eines Falles, also die Besonderheiten einer bestimmten Klientin / eines bestimmten Klienten, bzw. einer bestimmten Kundin / eines bestimmten Kunden oder einer bestimmten Patientin / eines bestimmten Patienten, um weitere Schritte zu planen oder Vorgehensweisen zu verbessern. Das Ziel ist die Entlastung der Betreuenden und die Verbesserung der Betreuung. Fallsupervision kann in allen Supervisionsformaten stattfinden und ist v.a. dann sinnvoll, wenn mehrere Institutionen mit der gleichen Klientin / dem gleichen Klienten beschäftigt sind, wie Schule, Jugendamt, Psychiater, Gericht, Familie, etc.

5.5. Lehrsupervision

Lehrsupervision dient dem Lernen und Üben der Beratungsform der Supervision für angehende Supervisorinnen und Supervisoren. Es geht dabei um individuelle Fälle, die Beziehung zu und der Umgang mit den Supervisandinnen / Supervisanden, die eigene Persönlichkeit, die Rolle als Supervisorin / Supervisor, ebenso wie die Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe. Lehrsupervision kann als Einzel- oder als Gruppensupervision stattfinden. (vgl. www.oevs.or.at)

5.6. Intervision

Intervision ist eine spezielle Form der Gruppensupervision ohne Supervisorin / Supervisor. Teilnehmerinnen / Teilnehmer reflektieren ihre Fälle miteinander und beraten sich gegenseitig.

Die Bildung einer Intervisionsgruppe, in der man einander wertschätzend und professionell begegnet, macht aus mehreren Gründen Sinn: Man „sitzt im selben Boot“. Man darf unsicher sein und sich die Perspektive der anderen einholen, um sich weiter zu entwickeln.

Weiters entstehen aus der Intervisionsgruppe häufig ein eigenes professionelles Netzwerk und in weiterer Folge Kooperationspartnerschaften. Eine Intervisionsgruppe ist, wenn jemand eine Räumlichkeit zur Verfügung stellt, kostenfrei, weil keine externe Supervisorin / kein externer Supervisor bezahlt werden muss, und kann somit eine langfristige Begleitung der eigenen beruflichen Entwicklung darstellen.

Intervision wird mit folgenden Merkmalen charakterisiert:

- wechselseitige Beratung zu beruflichen Themen
- Gleichrangigkeit der Teilnehmenden
- gemeinsames Festlegen einer Struktur
- zielgerichtetes Arbeiten
- Lösungsorientierung
- Lernprozess auf Basis von Erfahrung (vgl. Lukow, www.oevs.or.at)

Eine Vision für das Projekt „Mathematik macht Freu(n)de“ ist, dass sich aus der Gruppensupervision der Mathematik-Coaches eigenständige Intervisionsgruppen formieren, die sich freiwillig, selbst organisiert und regelmäßig treffen, um ihre Arbeit zu reflektieren.

Kollegiale Beratung & Rollenspiel als Intervisionsmethoden

Kollegiale Beratung ist eine Methode der Intervision, um Lösungen bei fachlichen Fragen zu finden, meist in den Bereichen Pädagogik, Sozialarbeit, Medizin und Psychologie. Entscheidend ist, dass sich Gleichgestellte gegenseitig beraten, anders als bei der Supervision, dem Coaching oder der Balint-Gruppe, wo eine besonders ausgebildete Beraterin/ein besonders ausgebildeter Berater diese Aufgabe übernimmt. Die „Fallbringerin“ / der „Fallbringer“ schildert den „Beraterinnen“ und „Beratern“ ihre / seine Situation und lässt sich von diesen beraten. Eine genaue Beschreibung des Ablaufs einer Kollegialen Beratung befindet sich im Anhang. (vgl. www.oevs.or.at)

Das Rollenspiel ist eine Methode aus dem Psychodrama und wird häufig in vereinfachter Form im pädagogischen Bereich sowie der Supervision / Intervision angewandt. Auch hier befindet sich eine genaue Beschreibung des Ablaufs im Anhang.

6. Verschiedene Ansätze in der Supervision

Im Folgenden werden jene Supervisionsansätze beschrieben, die in der Gruppensupervision im Rahmen des Projektes „Mathematik macht Freu(n)de“ zur Anwendung kommen. Die Ausschreibung für diese Gruppensupervision befindet sich im Anhang.

6.1. Systemische Supervision

Die systemische Supervision wird als „eine lösungsorientierte Beratungsform für Personen und Institutionen, die ressourcenorientiert professionelle Zusammenhänge thematisiert“, definiert. Ziel ist es von eingefahrenen Problembeschreibungen wegzukommen und zu neuen, lösungsrelevanten Erkenntnissen zu gelangen. Im Vordergrund stehen dabei die eigenen Ressourcen, sowohl personen-, team- als auch organisationsbezogen.

Was die Rolle der Supervisorin/des Supervisors anbelangt, so verliert diese/dieser ihren/seinen Expertinnen- / Expertenstatus für inhaltliche Lösungen und tritt ihn an die Supervisandinnen und Supervisanden ab. In der Praxis bedeutet das, dass auf die im Supervisionsprozess entstandenen Fragen (z.B. zirkuläre Fragen) nicht vorschnell Antworten gesucht oder nach Lösungen gestrebt wird, da der Lösungsraum so vorzeitig geschlossen werden könnte.

Systemische Supervision unterstützt dabei, einen Überblick über das ganze System und seinen eigenen Anteil darin zu bekommen. Um dies zu veranschaulichen, kann man das Spiel „Mikado“ als Vergleich heranziehen: Wenn man ein einzelnes Stäbchen aus dem Stäbchen-Haufen entfernt, verändert sich das ganze (Stäbchen-)System. So kann der Einzelne bereits durch eine eigene Intervention (z.B. Änderung der eigenen Haltung oder aktive Änderung alteingesessener Kommunikationsmuster) eine Veränderung im gesamten System bewirken. (vgl. Ebbecke-Nohlen, 2013: S.25ff).

6.2. Psychodrama

Psychodrama ist eine Methode der Psychotherapie, Sozialforschung und Beratung und wurde vom österreichischen Mediziner Jacob Levy Moreno (1890–1974) in Wien und New York entwickelt. Ursprünglich gedacht als handlungsorientierter Gegenentwurf zur Psychoanalyse von Sigmund Freud, hat sich der psychodramatische Ansatz weltweit vor allem als Methode der Gruppen- und Einzelpsychotherapie und der Beratung etabliert.

Im Psychodrama und ebenso in der psychodramatischen Supervision werden Situationen, Themen und Fragestellungen nicht nur verbal beschrieben, sondern im Sinne des „aktiven Handelns“ auf der „Bühne“ dargestellt. Dies geschieht nicht nur aus der Sicht „der Protagonistin / des Protagonisten“, sondern aus unterschiedlichen Sichtweisen, die einen Perspektivenwechsel ermöglichen. Dazu dient der „Rollentausch“. Gruppenmitglieder übernehmen als „Mitspieler / Mitspieler“ die Rollen von anderen Personen, damit eine szenische Aktion stattfinden kann. In der Nachbesprechung folgen „Sharing“ und „Rollenfeedback“, bei dem die Gruppenmitglieder die gemeinsame Teilhabe am Erlebten und die Beteiligung aller an der gemeinsamen Aktion zum Ausdruck bringen. (vgl. Fichtenhofer, 2008: S. 12).

7. Literatur

Belardi Nando (2009, 3.Auflage), Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven, C.H.Beck, München.

Buchinger Kurt, Monika Klinkhammer (2007, 1. Auflage), Beratungskompetenz. Supervision, Coaching, Organisationsberatung, Kohlhammer, Stuttgart.

Ebbecke-Nohlen Andrea (2013, 2. Auflage), Einführung in die systemische Supervision, Carl Auer Verlag, Heidelberg.

Fichtenhofer Bernd, Psychodramatische Supervision. In: Zuzana Havroková, Martin Hajný et al. (2008), Praktická Supervize (Praktische Supervision), Galen Verlag, Prag.

Kricke Meike /Wulfert Kristin, Anhang zu: Rohr Dirk, Hummelsheim Annette, Kricke Meike, Amrhein Bettina (2013, Hg.), Reflexionsmethoden in der Praktikumsbegleitung. Am Beispiel der Lehramtsausbildung der Universität zu Köln, Münster/ New York/ München/ Berlin.

Müller Alina (2012), Belastung und Beanspruchung im Alltag von Lehrkräften, Diplomica Verlag, Hamburg.

Von Schlippe Arist/ Schweitzer Jochen (2010, 2. Auflage), Systemische Interventionen, Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen.

Von Schlippe Arist/ Schweitzer Jochen (2012), Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung 1, das Grundlagenwissen, Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen.

Online-Quellen:

Lukow Romana <http://www.oevs.or.at/2013/08/intervision-kollegiale-beratung-kontrollsupervision/> 11.8.2016

<http://www.oevs.or.at/> 11.8.2016

https://de.wikipedia.org/wiki/Kollegiale_Fallberatung; 24.7.2015

Bild-Quelle Deckblatt:

http://www.germscheid-concept.de/Bilder/wordle_supervision_xxl.jpg



8. Anhang

8.1. Reflexion des eigenen Rollenverständnisses Mein persönliches Berufsleitbild (Hilbert Meyer)

Mein LehrerInnenleitbild

Ich verstehe mich als...

Ich will erreichen, dass...

Meine Entwicklungsaufgaben

Was ich schon gut kann:

Was ich noch lernen muss:

Was ich auf keinen Fall möchte:

Meine Erwartungen an die SchülerInnen

Was ich befürchte:

Was ich erhoffe:



8.2. Kollegiale Beratung

Die Kollegiale Beratung ist eine **Methode, um Lösungen bei fachlichen Fragen zu finden**, meist in den Bereichen Pädagogik, Sozialarbeit, Medizin und Psychologie. Entscheidend ist, dass **sich Gleichgestellte gegenseitig beraten**, anders als bei der Supervision, wo ein besonders ausgebildeter Berater diese Aufgabe übernimmt. Der „Fallgeber“ schildert den „Beratern“ die Situation und lässt sich von diesen beraten. Eine Person moderiert als „ModeratorIn“ die Kollegiale Beratung.

Aufgaben des Moderators/ der Moderatorin

- auf den Ablauf der Beratung aktiv achten (z.B. Reihenfolge der einzelnen Schritte; noch keine Hypothesen in der Identifikationsrunde!)
- auf das Zeitlimit achten
- auf Kommunikationsregeln achten (z.B. aussprechen lassen)
- ModeratorIn berät nicht mit, darf aber eigene Hypothesen am Ende äußern

Die Gruppe benennt einen/eine Moderator/Moderatorin, und jemand meldet sich, der „Beratung“ wünscht. Die Moderation kann nach dem Fall wechseln.

Setting: Sesselkreis, wobei sich der/die FallbringerIn in den Runden 4. und 6. außerhalb des Sesselkreises hinsetzt. Der/Die ModeratorIn bleibt mit den anderen TeilnehmerInnen immer im Sesselkreis.

1. Alle im Sesselkreis: **Fall wird vom/von der FallbringerIn dargestellt (Falldarstellung)**

2. **FallbringerIn formuliert eine ICH-Frage** an die Gruppe

3. Unklarheiten beseitigen durch **Rückfragen der Gruppe (Verständnisfragen)**

4. **FallbringerIn sitzt nun außerhalb des Sesselkreises** und hört nur zu: **Gruppe bearbeitet den Fall Identifikationsrunde** (JedeR versetzt sich in eine am Konflikt beteiligte Person und paraphrasiert deren vermutete Sicht der Dinge: „Ich als...denke/fühle/würde/ ...“).

5. Kurze **Zwischenrückmeldung des Fallbringers / der Fallbringerin (kommt in Sesselkreis zurück)**, in dem dieser/ diese erklärt, was ihm/ ihr besonders wichtig erschien.

6. **Hypothesenbildung ohne FallbringerIn (wieder außerhalb des Sesselkreises)**: Hier werden Vermutungen zu den persönlichen oder institutionellen Verstrickungen und Ursachen, die die Situation zu einem schwierigen „Fall“ gemacht haben, geäußert und ausgetauscht. Welche Personen könnten in welcher Weise zu einer „Lösung“ beitragen? Die Gruppenmitglieder sammeln Vorschläge für pädagogische Maßnahmen, neue Ziele, veränderte Haltungen,...

7. Zum Schluss **erklärt** der/die **FallbringerIn (wieder zurück im Sesselkreis)**, was er/sie von den Lösungsvorschlägen annehmen will und **welche Erkenntnisse er/sie gewonnen hat**.



8.3. Rollenspiel

Das Rollenspiel ist eine Methode aus dem Psychodrama und wird häufig in **vereinfachter, gekürzter Form im pädagogischen Bereich** angewandt, was so ablaufen kann:

Festlegen eines Moderators / einer Moderatorin (in Schulklasse LehrerIn) für das Rollenspiel

Dauer eines Rollenspiels inkl. anschließender Reflexion: 25-70min (je nach Variation)

Gruppengröße: 4 bis 15 (max. 25) Personen.

Setting: Idealerweise sitzen alle Beobachter und der/die ModeratorIn im Halbkreis bzw. Sesselkreis um die Spielenden („Bühne“)

Festlegen eines Falles (Gespräch, Situation):

- a) ögliche reale Fälle werden kurz der Gruppe vorgestellt. Dann (Gruppen- oder Moderator-)Entscheidung für einen Fall bzw. Reihenfolge bei mehreren Fällen festlegen.
- b) Fix vorgegebene Fallbeschreibungen werden der Gruppe von ModeratorIn vorgelesen.

Aufteilen der Rollen

- a) Reale Fälle: Freiwillige melden sich für die aufzuteilenden **SpielerInnen-Rollen**. Die fallbringende Person muss/sollte sich nicht selbst spielen, sondern als ZuschauerIn die Außenperspektive einnehmen. Die restlichen Teilnehmenden sind **BeobachterInnen** und erhalten ev. Beobachteraufgaben [Körpersprache & Augenkontakt; Sprache; Frageverhalten; Gesprächsstruktur bzw. roter Faden; Was löst die Beobachtung in mir aus (Körpersymptome, Emotionen)?]
- b) Vorgegebene Fälle: Rollenkarten werden den Spielenden zugeteilt.

Variation zu b): Spieler müssen ihre Rolle nicht offen legen und die Gruppe/Klasse reflektiert im Nachhinein, wer denn welche Rolle innehatte. Da kann man als LehrerIn extrovertierten SchülerInnen bewusst introvertierte Rollen geben etc.

Variation zu a)+b) SpielerInnen können „TimeOut“ signalisieren für eine Pause (ev. Besprechung auf der Metaebene) oder um sich von BeobachterIn „abklatschen“ zu lassen.

„Einkleiden“ in die Rollen: ModeratorIn resümiert die Situation und kleidet einen/eine SpielerIn nach dem/der anderen ein durch eine SpielerIn-Beschreibung

Rollenspiel: Der/Die ModeratorIn eröffnet und beendet das Spiel und achtet darauf, dass das Spiel nicht entgleist.

„Entrollen“ nach dem Spiel angeleitet durch den/die Moderatorin: alle steigen physisch (aufstehen, Sessel wieder in Kreis zurück, strecken, lüften...) und emotional aus ihrer Rolle.

Reflexion im Plenum: Moderatorin befragt nacheinander SpielerInnen, BeobachterInnen, FallbringerIn nach ihren Befindlichkeiten, Körperwahrnehmungen, Impulsen während des Spiels und nach dem Entrollen. Die fallbringende Person darf auch den SpielerInnen Fragen stellen. Sie kann/sollte die eigenen Erkenntnisse aussprechen.



Wichtig für die Anwendung in Klassen durch die Lehrperson als ModeratorIn:

Nur durchführen, wenn man schon geübt ist im Rollenspiel und wenn man die SchülerInnen als „reif“ genug erachtet!

Wichtig ist zu betonen, dass es hier um eine Rolle geht und die Rolle nichts über die eigene Person aussagt. → darum besonders behutsam reflektieren und ausreichend entrollen!

Bei vielen Beobachtern sollten mehrere dieselbe Beobachtungsaufgabe einnehmen. Wenn es zu viele BeobachterInnen sind oder das Spiel zu lange dauert, kann es sein, dass die BeobachterInnen möglicherweise „stören“ während des Rollenspiels.

Bei Entgleisungen sofort unterbrechen und Regeln wiederholen. Sollte es wieder entgleisen ev. abbrechen, entrollen und reflektieren „Warum ist es so gelaufen wie es hier gerade gelaufen ist?“

Beobachtungsaufgaben

- Körpersprache & Augenkontakt
- Sprache
- Frageverhalten
- Gesprächsstruktur bzw. roter Faden
- Was löst die Beobachtung in mir aus (Körpersymptome, Emotionen)?

8.4. Gruppensupervision „Supervision als begleitende Ressource im Beruf“

im Rahmen des Projektes „Mathematik macht Freu(n)de“

Zielgruppe: Mathematik-Coaches des Projekts „Mathematik macht Freu(n)de“

Frequenz: alle 3-4 Wochen, ca. 5 Termine im Semester

Dauer einer Gruppensupervision: 2-3 Arbeitseinheiten (1AE =45min) je nach Gruppengröße

Teilnehmeranzahl der Gruppensupervision: 3-5 Teilnehmerinnen/Teilnehmer (2 AE), 6-8 TN (3 AE)

Ort: Fakultät für Mathematik, Raum wird noch bekannt gegeben

Zeit: Ersttermin nach Vereinbarung; weitere Termine werden gemeinsam in der ersten Gruppensupervision fixiert

Anmeldung zu Semesterbeginn: flora@varga-supervision.at , office@caleidoskop.at

Mag.^a Flora Varga

Supervisorin & Coach

Lehrtätigkeit an der Universität Wien

am Zentrum für LehrerInnenbildung

AHS-Lehrerin (E, F, DaZ/F, KV)

flora@varga-supervision.at



Ziel der Gruppensupervision ist es, Mathematik-Coaches des Projekts „Mathematik macht Freu(n)de“ bei der Leitung der Studienclubs professionell zu begleiten und einen Erfahrungsaustausch zu initiieren, in dem sie ihre Wahrnehmungen und Erfahrungen reflektieren und ihre überfachlichen Kompetenzen weiterentwickeln können. Dafür ist es wesentlich, dass die Supervisorinnen und alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Gruppensupervision dem Grundsatz der Vertraulichkeit verpflichtet sind.

Die Gruppensupervision bietet u.a. folgende Möglichkeiten:

- Fallsupervision, d. h. Supervision eines bestimmten Anliegens (z.B. Wie gehe ich mit herausfordernden Situationen wie Konflikten/Krisen oder mit schwierigen Schülerinnen und Schülern im Studienclub um?)
- Rollen-, Funktions- und Aufgabenklärung (z.B. Zuständigkeitsbereiche reflektieren und benennen)
- Abgrenzung gegenüber Erwartungen von außen (Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrerinnen und Lehrer, System Schule und System Universität)
- Selbstreflexion/Selbsterfahrung:
 - Bewusstmachen der eigenen Stärken und Schwächen
 - Zielarbeit (Ist-Zustand/Soll-Zustand Analyse)
 - Einsetzen und Ausbauen der eigenen Ressourcen
 - Weiterentwicklung personenbezogener überfachlicher Kompetenzen (Selbst-, Sozial- und Systemkompetenz)
 - Schärfung der eigenen Identität als angehende Lehrerin/ als angehender Lehrer bzw. Mathematikerin/Mathematiker
 - Reflexion der eigenen schulischen und universitären Erfahrungen (z.B. Kommunikation, Feedback, Umgang mit Autorität etc.)
- Die Gruppe als Ressource:
 - Abgleich Selbstbild-Fremdbild durch das Feedback der Gruppe
 - Austausch mit anderen Tutorinnen und Tutoren über die Arbeit in den Studienclubs
 - Im Idealfall entwickeln sich aus den Gruppensupervisionen später selbstorganisierte Interventionsgruppen (Personen gleicher beruflicher Tätigkeit reflektieren ihre Arbeit ohne externe Beratung).

Die Supervisorinnen arbeiten methodenpluralistisch, Vorrang haben die aktuellen Anliegen der Gruppenmitglieder.