

Supervision als begleitende Ressource im der Arbeit

Mathematik macht Freu(n)de

Dr. Nina Aringer

Mag. Flora Varga

Anrede



Arbeitszeiten und Programm



13.00-14.00	Kennenlernen
14.00-15.00	Begriffsbestimmung (Supervision, Coaching, Intevision)
15.00-15.15	PAUSE
15.15-16.30	Vorstellung eines Supervisionstools Bearbeitung von Fällen der TeilnehmerInnen Reflexion
16.30-16.40	PAUSE
16.40-17.45	Reflexion des eigenen Rollenverständnisses als (angehende/r) LehrerIn Abschlussreflexion

Wir stellen uns vor...

... Dr. Nina Aringer

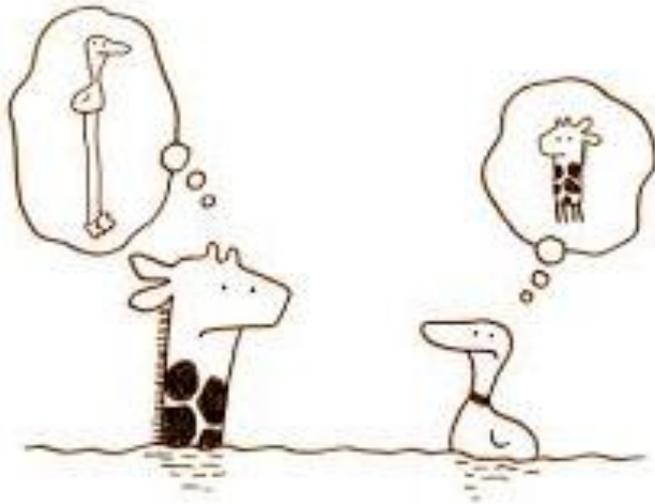
- AHS-Lehrerin am BG19 (Latein, Griechisch, Deutsch, Schülerberatung, Peermediation)
- Lektorin für Fachdidaktik Universität Wien
- Supervisorin & Coach (ÖAS, ÖVS-Zertifikat)
- Supervisorin an den Pädagogischen Hochschulen Wien (PH, KPH)
- Vortrags- und Trainertätigkeit

Wir stellen uns vor...

... Mag. Flora Varga

- Lehrerin im BGRG 5 Rainergymnasium (Englisch, Französisch, DaZ)
- Lehrbeauftragte am Zentrum für LehrerInnenbildung und Romanistik (Universität Wien)
- Supervisorin und Coach (ÖAGG, ÖVS-Zertifikat)
- Vortragstätigkeit (z.B. Grenzenlos, WienXtra, verschiedene FHs etc.)

Erwartungen an diese Lehrveranstaltung



Was soll hier bis zum
Ende des heutigen
LV-Blocks passieren,
damit Sie zufrieden
nach Hause gehen?

Forming 1: Aufstellung

Aufstellen nach:

- Vornamen alphabetisch
- Herkunft Bundesländer
- Energiepegel
- Vertrautheit mit Supervision

Forming 2: verMUTen

1. Bilden Sie Dreiergruppen.
2. Entscheiden Sie in der Gruppe wer A, B oder C ist.
3. A und B unterhalten sich über C: **Wie war er/sie als Schüler/Schülerin?** (2 Minuten)

C hört nur zu, stellt keine Fragen, macht sich gegebenenfalls Notizen.

4. Anschließend: B&C über A dann A&C über B
5. Feedback

Reflexion in der Kleingruppe

- Wie haben Sie die unterschiedlichen Rollen erlebt?
- Wie sind Sie zu Ihren Aussagen gekommen?
- Was hat diese Übung mit Ihrer zukünftigen Tätigkeit als Lehrerin/Lehrer zu tun?

*Das Bemühen um Objektivität bei der Beobachtung besteht nicht darin, **Vorurteile** zu vermeiden, sondern diese, soweit das möglich ist, **kennenzulernen**, damit der eigene Anteil an einer Erkenntnis abgeschätzt und bei der Interpretation berücksichtigt werden kann.*

(Altrichter/ Posch: Lehrer erforschen ihren Unterricht. 1998: S.119)

Begriffsbestimmung: Supervision

Supervision (lat. „Über-Blick“) ist eine **professionelle Beratungsmethode für berufliche Herausforderungen zur Sicherung und Verbesserung der Qualität im Arbeitskontext.**

Einzelsupervision

Teamsupervision

Gruppensupervision

Intervision (ohne SupervisorIn)



Supervision bietet...



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

Was ist wichtig in der Supervision?

Verschwiegenheit!!!

Objektivität und Unparteilichkeit

„Jeder ist Experte für sich selbst.“

Wie heißt das, wenn jemand Supervision in Anspruch nimmt?

Ein Supervisor / eine Supervisorin supervidiert einen Supervisand / eine Supervisandin.



Was ist wichtig in der Supervision?

Verschwiegenheit!!!

Wie heißt das, wenn jemand Supervision in Anspruch nimmt?

Ein Supervisor / eine Supervisorin supervidiert einen Supervisand / eine Supervisandin.



Begriffsbestimmung anderer Beratungsformate

SUPERVISION (Beratungsformat zu beruflichen Fragestellungen)

COACHING (Beratungsformat zu beruflichen Fragestellungen für Führungskräfte, v.a. in der Wirtschaft)

PSYCHOTHERAPIE (Beratungsformat fürs eigene Seelenleben)

MEDIATION (Beratungsformat zur Konfliktregelung)

PEERMEDIATION (Konfliktregelung unter Peers, z.B. an Schulen von SchülerInnen für SchülerInnen)



Begriffsbestimmung: Coaching

Coaching ist eine **spezielle Form der Supervision**, vor allem für **Menschen in Führungspositionen** und **bietet:**

- **Beratung in Führungs- und Managementaufgaben**
- Impulse zur **Gestaltung der Führungsrolle**
- Entwicklung der **persönlichen Performance**
- Unterstützung bei **Veränderungsprozessen** und in **Krisensituationen**
- Hilfestellung bei der **persönlichen Karriereplanung**



Wer nimmt wann Supervision in der Schule in Anspruch?

Supervision ist **nichts, was LehrerInnen für SchülerInnen anbieten** können!

Supervision dient den LehrerInnen zur Professionalisierung und Qualitätssicherung, zur Rollenfindung, zum Austausch mit BerufskollegInnen, zur Work-Life-Balance bzw. zur Burnout-Prophylaxe.

Begriffsbestimmung: Intervision

= spezielle Form der Gruppensupervision ohne SupervisorIn.

- Gleichrangigkeit der Teilnehmenden
- gemeinsames Festlegen einer Struktur
- zielgerichtetes, lösungsorientiertes Arbeiten
- Entwickeln eines eigenen **professionellen Netzwerkes.**



In den meisten Fällen ist Intervision kostenlos und stellt eine **langfristige Begleitung der eigenen beruflichen Entwicklung** dar.

Vor der Pause...

Überlegen Sie sich eine **Situation aus dem pädagogischen Kontext** (Schule, Universität, Nachhilfe, Jugendgruppe, Studienclub etc.), die Sie gern in der Gruppe bearbeiten möchten.

Kollegiale Beratung

Ein Supervisions-bzw.
Intervisionstool



Kollegiale Beratung



- ist eine Methode, um Lösungen bei **fachlichen Fragen** zu finden (v.a. in Pädagogik, Sozialarbeit, Medizin und Psychologie).
- Es beraten sich **Gleichgestellte** gegenseitig (anders als bei der Supervision, wo eine besonders ausgebildete externe Beratungsperson berät).
- Der „**Fallbringer**“/ die „**Fallbringerin**“ schildert den „**BeraterInnen**“ (3 bis 10) die Situation und lässt sich von diesen beraten.
- Ein „**Moderator**“/ eine „**Moderatorin**“ moderiert die Beratung, achtet auf die Zeit, den Ablauf und auf die Einhaltung der Kommunikationsregel.
- Die Durchführung einer Kollegialen Beratung benötigt ca. **45-70min**.

Ablauf der Kollegialen Beratung mit Identifikationsrunde

1. Alle im Sesselkreis: **Fall wird vom/von der FallbringerIn dargestellt**
2. **FallbringerIn formuliert eine ICH-Frage/einen Auftrag** an die Gruppe
3. Unklarheiten beseitigen durch **Rückfragen der Gruppe** (Verständnisfragen)
4. **FallbringerIn** sitzt nun **außerhalb des Kreises** und **hört der Gruppe beim Fallbearbeiten nur zu: Identifikationsrunde** (JedeR versetzt sich in eine am Konflikt beteiligte Person und paraphrasiert deren vermutete Sicht der Dinge: „*Ich als...denke/fühle ...*“).
5. Kurze **Zwischenrückmeldung des/der FallbringerIn (kommt in Sesselkreis zurück)**, in dem dieser/ diese erklärt, was ihm/ ihr besonders wichtig erschien.
6. **Hypothesenbildung ohne FallbringerIn** (sitzt wieder außerhalb des Kreises)
7. FallbringerIn kommt zurück in den Sesselkreis und erklärt, was er/sie von den Lösungsvorschlägen annehmen will und **welche Erkenntnisse er/sie gewonnen hat.**



Aufgaben des Moderators / der Moderatorin

- auf den **Ablauf der Beratung aktiv** achten (z.B. Reihenfolge der einzelnen Schritte)
- darauf achten, dass in der Identifikationsrunde noch **keine Hypothesen** ausgesprochen werden
- auf das **Zeitlimit** achten
- auf **Kommunikationsregeln** achten (z.B. aussprechen lassen)
- **ModeratorIn berät nicht mit**, darf aber die eigenen Hypothesen am Ende äußern



Kollegiales Team – Coaching

Rollen

ModeratorIn

FallbringerIn

Coaches

(ProzessbeobachterIn)

Zeitverantwortliche(r)

Ablauf

Fall erzählen

Verständnisfragen

Konferenz
der
Coaches

Formulierung des
Schlüsselthemas

Lösungs-
ansätze

Feedback der
FallbringerIn -

Feedback der
ProzessbeobachterIn

Zeit

5'

10'

15'

10'

10'

5'

5'

Kollegiale Beratung: Fallsuche

Auftrag an die Gruppe:

- Fallsuche: Schildern Sie einander in der Gruppe kurz Ihre Fälle.
- Wählen Sie einen Fall (eine Situation/einen Vorfall/ein Gespräch) aus, den Sie gerne bearbeiten möchten.
- Wenn es mehrere Fälle gibt, gilt es zu entscheiden, ob diese geeignet sind für die Kollegiale Beratung und diese zu reihen (Dringlichkeit, Hauptinteresse der Gruppe,...)



Reflexion der Kollegialen Beratung

Einzelreflexion:

- Wie ist es mir ergangen als FallbringerIn / als BeraterIn bzw. Coach?
- Was sind meine wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Übung in Bezug auf mich als angehende Lehrperson?
- Was davon will ich der Gruppe mitteilen?



PLENUM: Reflexion der Kollegialen Beratung

- Was sind meine wichtigsten Erkenntnisse aus dieser Übung in Bezug auf mich als angehende Lehrperson?
- Was davon will ich der Gruppe mitteilen?



Vorteile der kollegialen Fallberatung

(Belardi, 2009)

- **Stärkung der Eigenverantwortlichkeit** und des Selbsthilfepotentials der Beteiligten
- Reduzierung der Abhängigkeit von ExpertInnen
- **Ökonomischer Vorteil** (honorarfrei)
- Die **kommunikativen Fähigkeiten** werden **erweitert**: aktives Zuhören, Ausdrücken von Gefühlen, Spiegeln, nicht-verletzendes Konfrontieren, Achtsamkeit für nonverbale Botschaften sowie die **Reflexionsfähigkeit über das eigene Kommunikationsverhalten**
- Kollegiale Fallberatung vermittelt **Kompetenzen** auf dem für LehrerInnen immer wichtiger werdenden Gebiet der **Beratung**.
- **Wechselseitige Unterstützung** und Ermutigung: Bewusstsein → „andere Personen haben ähnliche Probleme/ Belastungen“
- Nebenprodukt: **größerer Zusammenhalt** und intensivere Kooperation zwischen KollegInnen



Abschluss: Blitzlicht

Was haben Sie sich vom heutigen Halbttag mitgenommen?

Nennen Sie **drei Punkte**, die aus Ihrer Sicht **die wichtigsten** sind.

*Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit
und das aktive Mittun!*

