

## 6.26 Werkzeug 26

Werkzeug 26

### Intervision im Lehrerteam

#### Beschreibung und Begründung

Das Werkzeug soll Lehrerkollegien ermutigen, innerhalb ihres Teams Intervision einzuführen. Es handelt sich dabei um ein internes Beratungsinstrument, welches sowohl für das Individuum Lehrperson als auch für das Team erstaunlich viel bringt. In der Intervision werden schwierige Situationen angesprochen, normalerweise wird in einer Sitzung von ca. 1½ Stunden ein Thema bzw. eine Problemstellung intensiv durchleuchtet und es werden Lösungsansätze gesucht.

#### Vorteile von Intervision in Bezug auf Haltekraft:

- Für die Lehrperson bietet sich die Möglichkeit, ihren Teammitgliedern eine persönliche Problemstellung offen mitzuteilen. Schon rein diese Tatsache fördert ihre Stabilität, da sie sich **von ihren Teammitgliedern gehört, verstanden und getragen** fühlt. Die Lehrperson fühlt sich nicht alleine.
- Das Gefühl, dass andere verstehen, was einen beschäftigt, gibt Halt. Oft entdeckt die Lehrperson, dass **andere dieselben Schwierigkeiten** haben. Das entlastet ungemein und stärkt das eigene Selbstbewusstsein.
- Die ursprünglich mächtig erscheinende Problemstellung wird dank den kollegialen Inputs rasch überschaubar und es entstehen praktische Lösungsansätze. Der **Energieverlust wird kleiner**, im Gegenzug werden **Ressourcen entdeckt**.
- Für alle anderen Lehrpersonen ist der Gewinn nicht kleiner. Es ist einerseits ein schönes Gefühl, **Teammitglieder unterstützen** zu können bzw. an ihren Problemstellungen teilhaben zu dürfen und andererseits transferiert jede Lehrperson für sich sehr viel aus der Diskussion des Falles.
- Das **Lehrerkollegium wird massiv gestärkt**, weil eine transparente Problem- und eine aktive Hilfestellungskultur entsteht. Man kennt, versteht und respektiert sich schlicht besser. Die Gefahr von Burnout sinkt.

Es macht erfahrungsgemäss Sinn, Intervision **einmal pro Quartal** einzuplanen. Es kann auch mehr sein. Wichtig ist, dass **Intervision immer freiwillig** ist und dass nicht teilnehmende Lehrpersonen kein schlechtes Gewissen zu haben brauchen. Die untenstehende Beschreibung und Anleitung gibt weitere detailliertere Anhaltspunkte für die praktische Durchführung von Intervision.

#### Materialien:

- Beschreibung und Anleitung Intervision

## Beschreibung und Anleitung Intervention

(nach S. Edelmann / C. Lauterburg)

Intervision (auch kollegiale Beratung genannt) kann eine interessante Alternative oder Ergänzung zu herkömmlichem Coaching oder Supervision bieten.

### Grundlagen

Intervision ist eine Möglichkeit, um berufliche Aspekte zu reflektieren. Intervision findet immer innerhalb einer Gruppe von Menschen, die in einem ähnlichen Berufsfeld arbeiten, statt. Das heisst, die Fallbringerin reflektiert nicht nur ihre/eine berufliche Situation, sie profitiert gleichzeitig auch vom Wissen und der Erfahrung der anderen Teilnehmer.

### Ziel

Die Teilnehmer reflektieren ihr berufliches Handeln, unterstützen sich gegenseitig durch Einbringen ihrer individuellen Erfahrungen und erweitern so ihr Fachwissen und ihre Handlungskompetenz.

### Spielregeln

Intervision ist nur dann konstruktiv, wenn gewisse Regeln eingehalten werden:

- Die Teilnehmer begegnen sich in gegenseitiger Wertschätzung (keine abwertenden oder negativen Kommentare)
- Das Thema der Fallbringerin und alle anderen Beiträge werden vertraulich behandelt.
- Das Thema ist am Ende der Intervision abgeschlossen und wird ausserhalb des Raumes nicht mehr weiter diskutiert.

### Ablauf

Eine Intervisions-Gruppe besteht aus 3 bis 8 Teilnehmern. Die organisatorische Leitung kann durch eine bestimmte Person abgedeckt werden, die Moderation der jeweiligen Interventionen wird jedoch meist reihum übernommen. Der Ablauf kann individuell gestaltet werden. Als Einstiegshilfe kann dabei die im Folgenden vorgestellte Variante dienen (siehe nächste Seite).

### Fazit

Intervision hat unbestrittene Vorteile:

- Intervision ist kostengünstig und lässt sich relativ einfach und unkompliziert organisieren.
- Intervision ist ein wichtiger Beitrag zur Psychohygiene, was wiederum die Burnout-Prophylaxe unterstützt.
- Der Output ist hoch und bringt die Teilnehmer fachlich und persönlich weiter.

**1. Intervision funktioniert nur, wenn die Spielregeln eingehalten werden.**

**2. Es lohnt sich, wenn sich die Gruppe zuerst einige Male von einer in Intervision geübten Person begleiten lässt.**

## Intervisions-Ablauf

### 1. Umfrage 5 Min.

- Alle Teilnehmenden schildern in wenigen Sätzen (max. 1 min) einen Fall, den sie in der Gruppe besprechen möchten. (Worum geht es?)

### 2. Rollenverteilung 2 Min.

- Welchen der geschilderten Fälle wollen wir besprechen (Rolle der Falldarstellerin)?
- Wer übernimmt die Leitung (Rolle der Moderatorin)?
- Wer notiert? (Rolle der Assistentin)

### 3. Darstellung der Herausforderung 10 Min.

- Die Falldarstellerin beschreibt ihren Fall genau.
- Wie genau war der Ablauf? Was war schwierig? Wie ging es mir? Wo ist meine Unsicherheit?
- Was wünsche ich mir?

### 4. Meine Frage für die Intevision 2 Min.

- Falldarstellerin formuliert eine Frage zu dieser Problemstellung
- Diese wird schriftlich auf ein Flip Chart festgehalten.

### 5. Klärungsfragen 10 Min.

- Alle Teilnehmer haben nun die Möglichkeit **Verständnisfragen** (noch keine Vermutung etc.) zu stellen. Z.B. ist deine Chefin älter oder jünger als du? etc.

### 6. Rückmeldungen der Teilnehmer 15 Min.

- Jeder Teilnehmer erzählt nun seine Beobachtungen, Vermutungen, Phantasien oder Erkenntnisse.
- **Achtung: Falldarstellerin hört nur zu, macht für sich Notizen!**
- Die Assistentin notiert stichwortartig mit (Flipchart oder Zettel)

### 7. Rückmeldung der Fallbringerin 5 Min.

- Die Fallbringerin sucht sich die Stichworte aus, die sie angesprochen haben und begründet dies (ca. drei)

### 8. Bearbeitung der Intervisions-Frage 15 Min.

- Jeder Teilnehmer formuliert seine Lösungsansätze und begründet diese
- Die Assistentin notiert stichwortartig mit (ein Zettel pro Teilnehmer) und legt die Zettel in die Mitte der Gruppe

### 9. Rückmeldung / Zusammenfassung der Fallbringerin 5 Min.

- Die Fallbringerin sucht sich die Zettel aus, die sie angesprochen haben und begründet dies jeweils
- Der Rest der Zettel wird abgeräumt.

### 10. Allgemeine Feedbackrunde 5 Min.

- Alle nehmen kurz Stellung zur eben erlebten Intevision