

REFLEXION als Mehrwert pädagogischen Handelns





Ausbildung Volksschullehramt

Studium der Pädagogik, Sonder- und Heilpädagogik,

Psychotherapeutisches Propädeutikum

Schulentwicklungsberaterin

Beraterin, Trainerin und Coach für Führung, Kommunikation,

Konfliktmanagement und Potenzialeinschätzung

Koordinatorin des BRZ Schulentwicklung & Leadership

Organisationsentwicklungs-Beraterin und Aufstellungsarbeit

Unternehmensberaterin für Personal- und Organisationsentwicklung

Kontakt: KPH Wien/Krems: michaela.waldherr@kphvie.ac.at

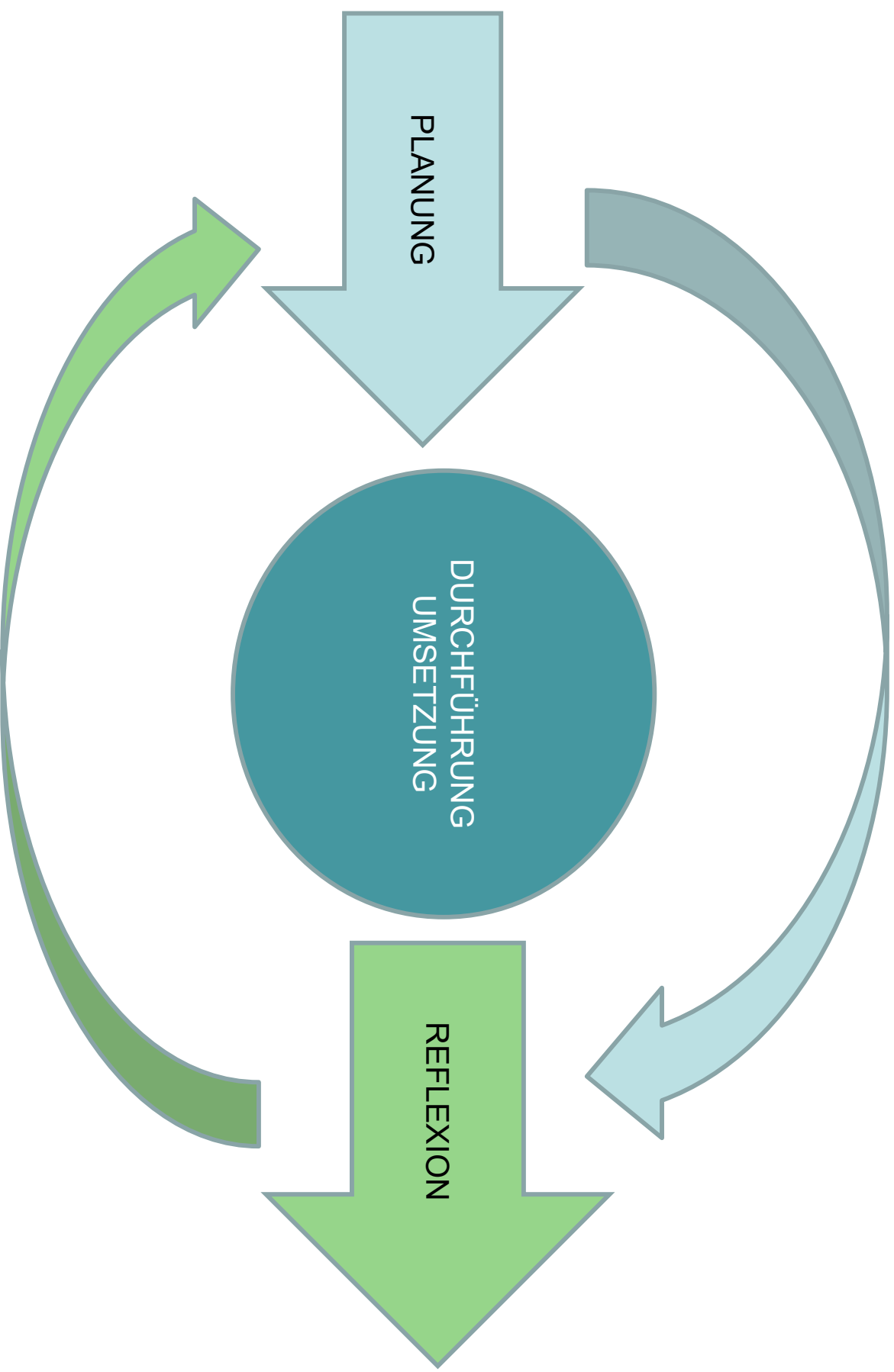
Mworga e.U.: www.MWorga.com; office@mworga.com

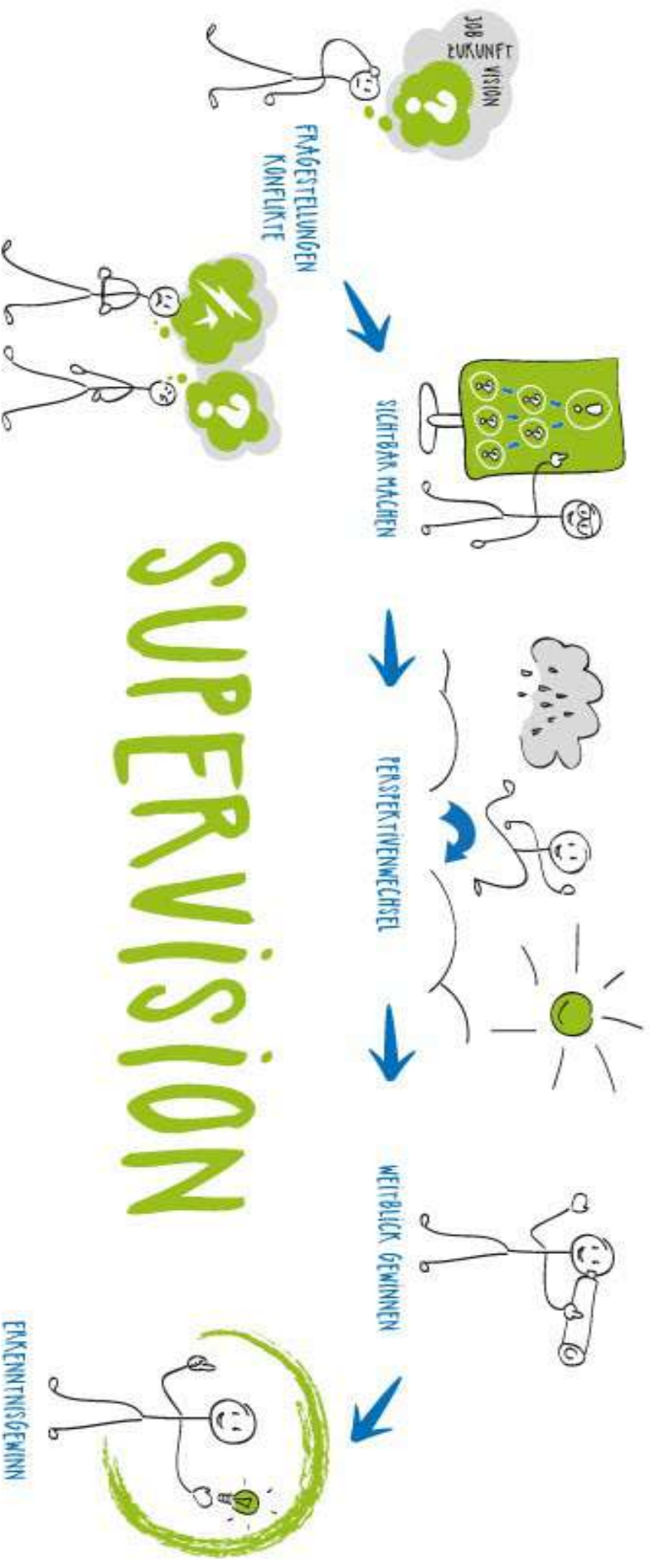
Es geht also um



Perspektivenwechsel!

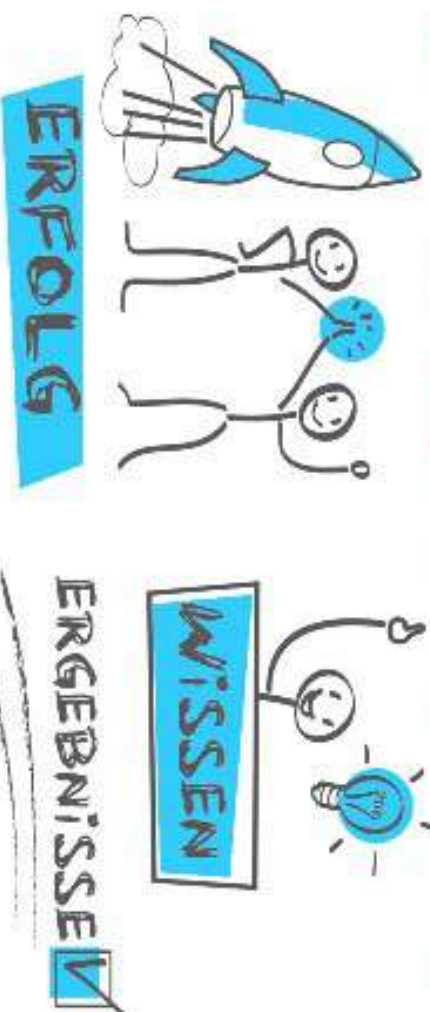
More than...& Teil von...





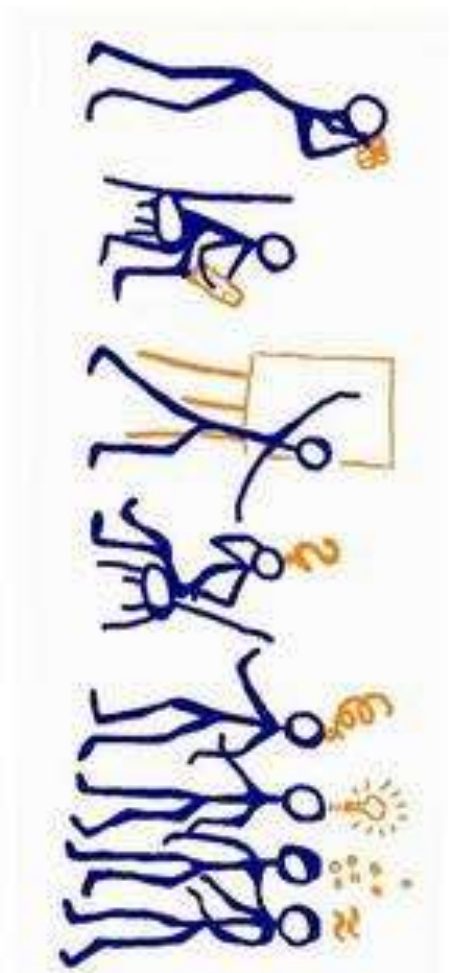


COACHING



<https://www.unternehmerberatung.net/leistungen/coaching.html>

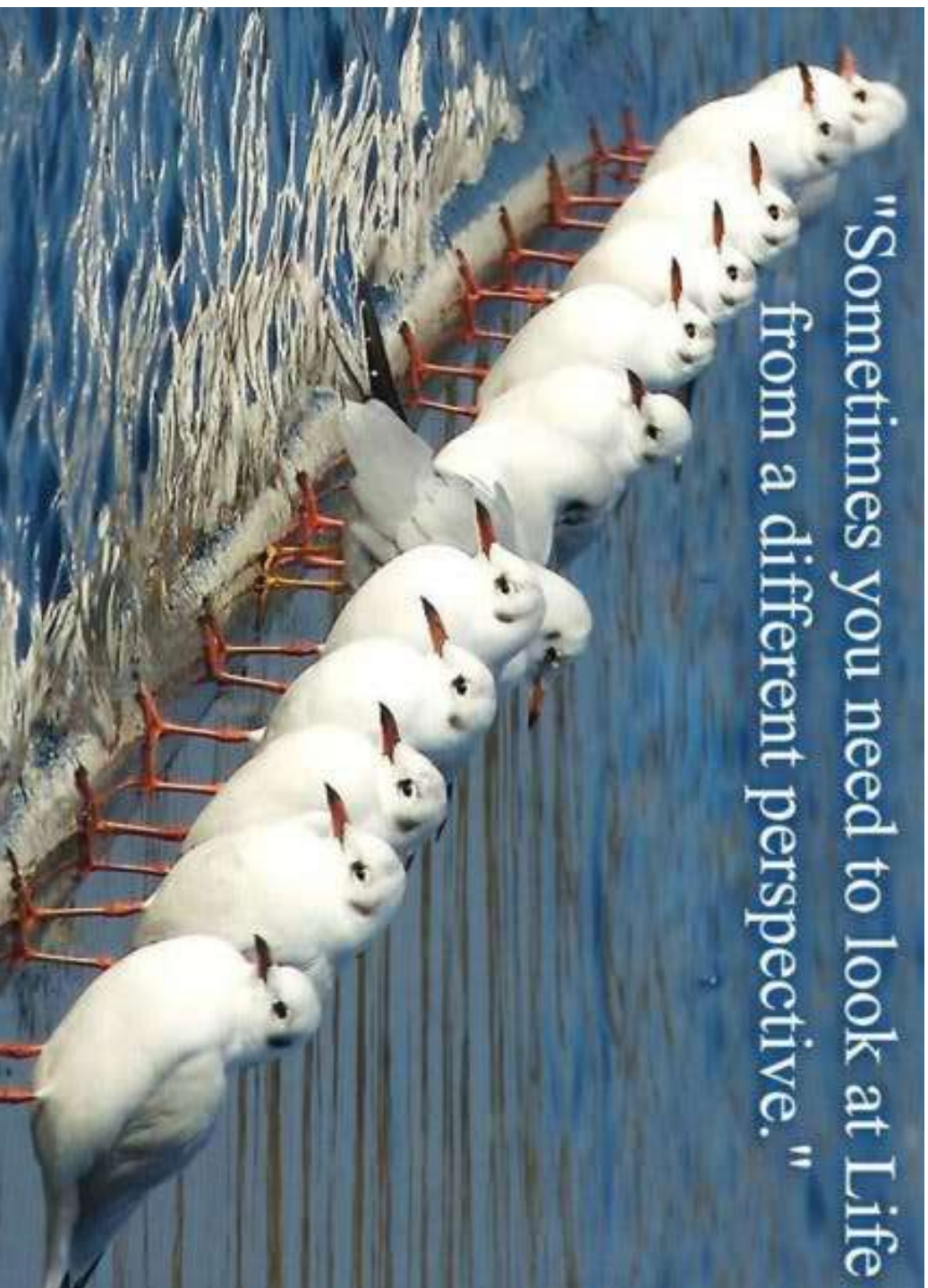
Kollegiale Beratung



<https://slideplayer.org/slide/1286569/>

INTERMISSION

Es geht also um



- Reflexion der eigenen Unterrichts- und Erziehungsarbeit
- Umgang mit komplexen Anforderungen
- Wahrnehmen der eigenen Bedürfnisse
- Umgang mit Konfliktsituationen
- Herausfordernde Situationen mit Kindern, Jugendlichen & Schüle*innen
- Reflexion der Teamzusammenarbeit am Standort
- Erkennen und Nützen von vorhandenen Ressourcen

Berufsfeldbezogenes Coaching/Supervision, Intervention usw. ist keine einmalige Intervention, sondern ein **Prozess unter professioneller Anleitung**.

Durch **Querdenken und Fragen** initiiert die SupervisorIn neue Sichtweisen, Antworten und Lösungen.

Vertraulichkeit und Verschwiegenheit sind dabei ganz wesentlichen Rahmenbedingungen.

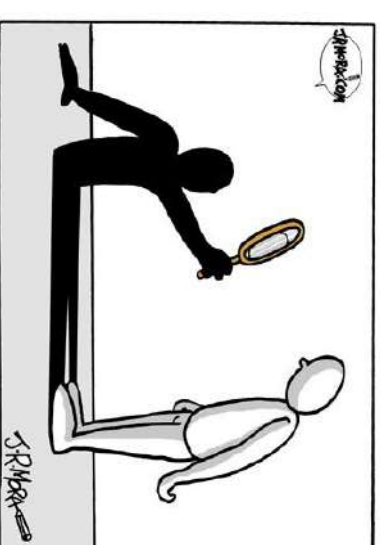
Strukturierung einer professionellen Reflexion

Stunde/Projekt etc. evaluieren:

- Vergleichen von Planung & Umsetzung
- Überprüfen der gesetzten Ziele (Teilziele)
- Handlungsmöglichkeiten weiterdenken

Das eigene Handeln & dessen Wirkung reflektieren & weiterdenken

- Gelungenes auf den Punkt bringen
- Offenes artikulieren
- Zukünftiges fokussieren

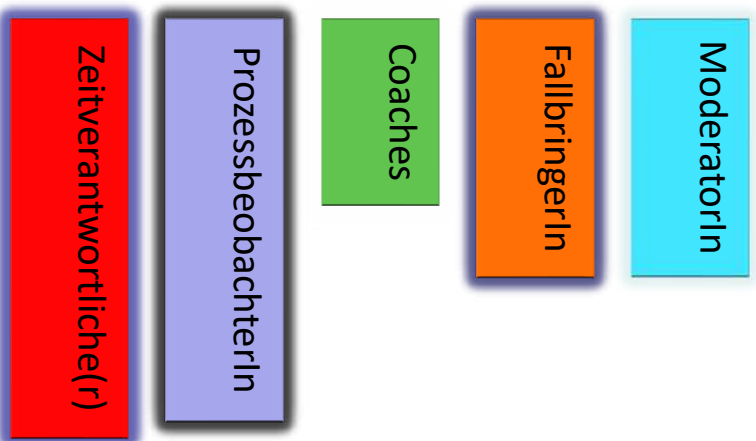


- Räumliche Distanz zum Arbeitsplatz (außerhalb der Schule!) erleichtert den Blick von der Metaebene
- Gemischte Gruppen, max. 10 Personen, TeilnehmerInnen aus mehreren Schulen, die sich nicht kennen
- Regelmäßige, langfristig planbare Termine („Jour fix“)
- Verlässlichkeit und Verbindlichkeit schaffen einen vertrauensvollen Rahmen
- Vertraulichkeit: Die Themen werden nicht nach außen getragen.
- Atmosphäre gegenseitiger Wertschätzung.

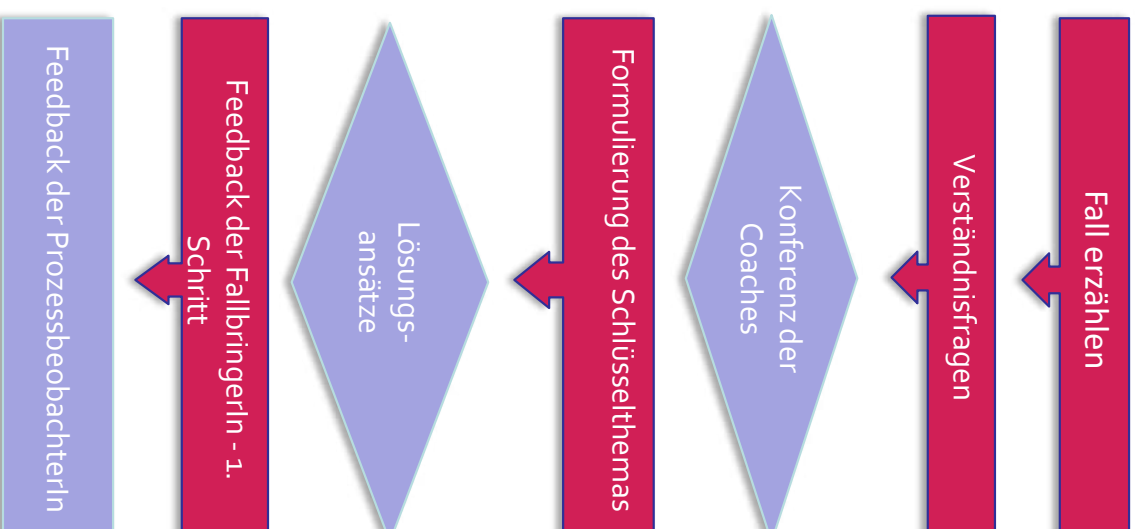


Intervision – KTC-Modell – Kollegiales Teamcoaching

Rollen

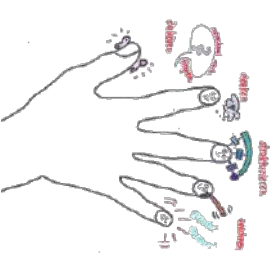


Ablauf



Zeit Kurzversion

Step	Time
Fall erzählen	5'
↓	3'
Verständnisfragen	10'
↓	5'
Konferenz der Coaches	15'
↓	10'
Formulierung des Schlüsselthemas	10'
↓	5'
Lösungsansätze	10'
↓	5'
Feedback der FallbringerIn - 1. Schritt	5'
↓	5'
Feedback der ProzessbeobachterIn	5'



Grundlagen:

Intervision ist – genau wie Supervision - eine Möglichkeit, um berufliche Aspekte zu reflektieren. Intervision findet jedoch 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.

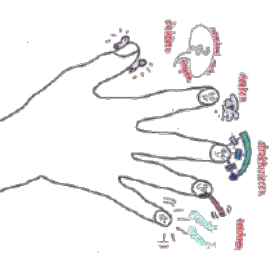
Ziel

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

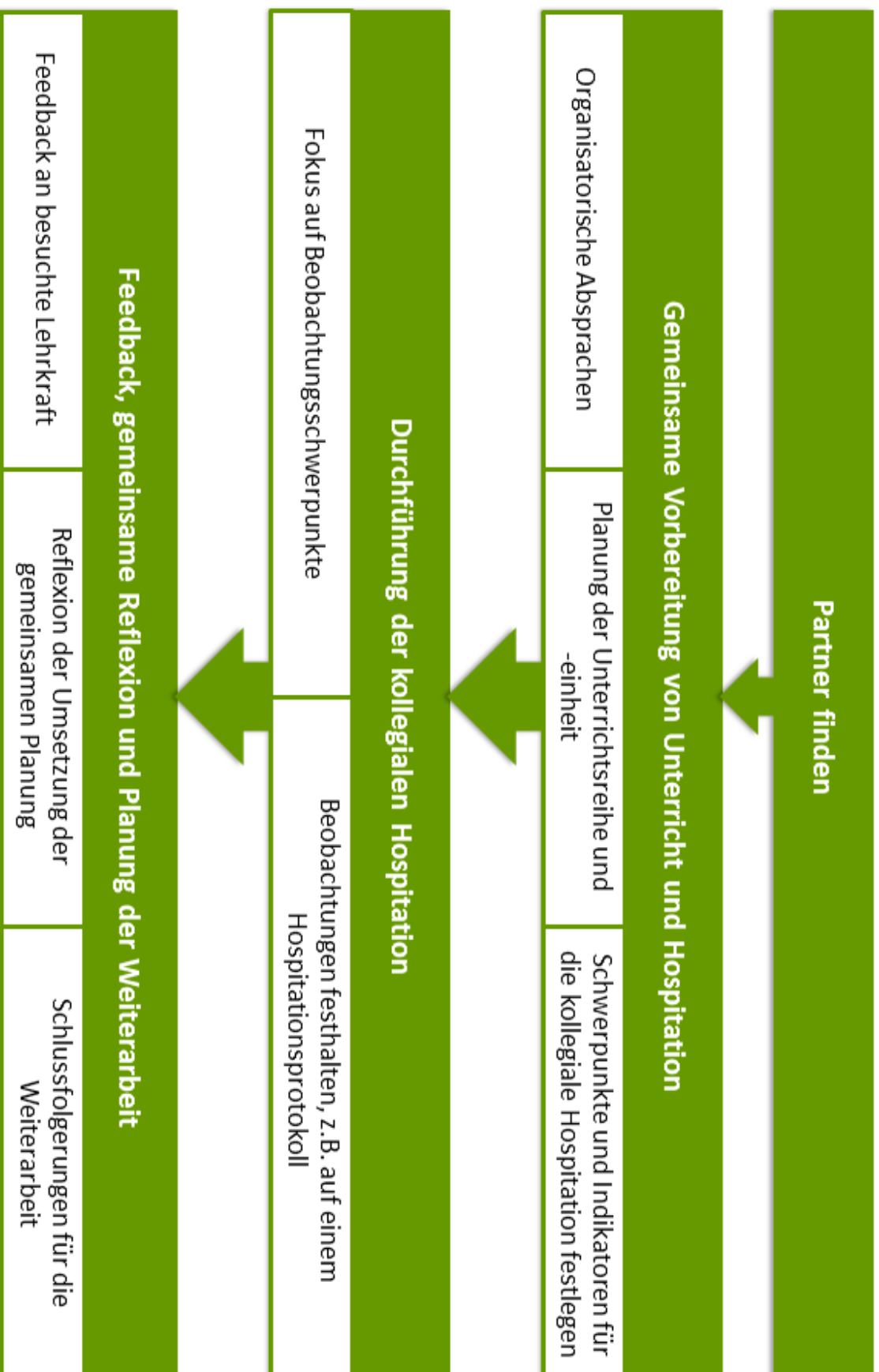
Spielregeln

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

- Die Teilnehmer begegnen sich in gegenseitiger Wertschätzung (keine abwertende 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.



Kollegiale Hospitation - Ablauf



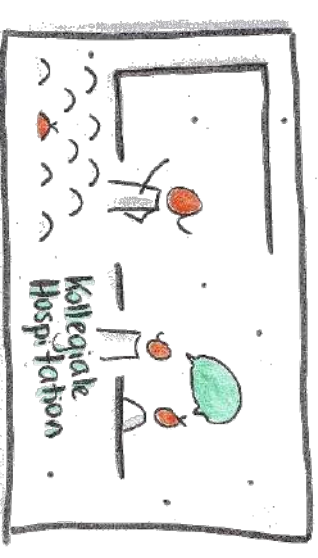
Das GastgeberInnen - Prinzip

Zielgruppe:

- Freiwillige Gruppe von LehrerInnen eines Standorts (ev. auch standortübergreifend), in (Tandems)Tridems organisiert

Lehrgangsdesign:

- 2 Workshops zu Beginn zu je 4 UE im Beratungszentrums der KPH
(Wahrnehmung/Beobachtung, systemische Haltung, professionelles Feedback, konkrete Ablaufplanung)
- individuelle Termine mit Unterrichtsbesuchen „auf Einladung“ nach dem „**GastgeberInnen-Modell**“, mit Beobachtungsaufträgen und Auswertung/Feedback
- Workshop zum Abschluss (Evaluation der Hospitationen, Planung weiterer Schritte zur Implementierung)



Das GastgeberInnen - Prinzip

Das Modell folgt dem sogenannten „GastgeberInnen – Prinzip“:

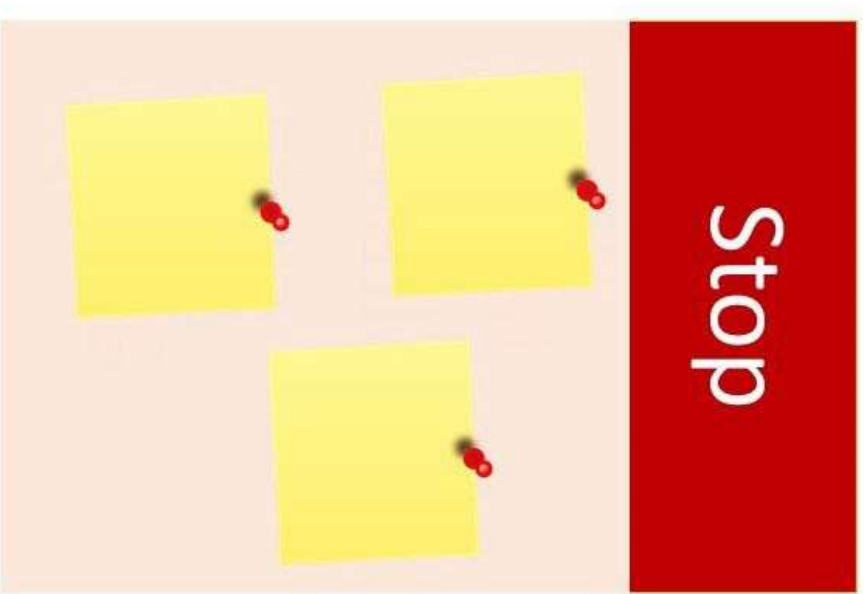
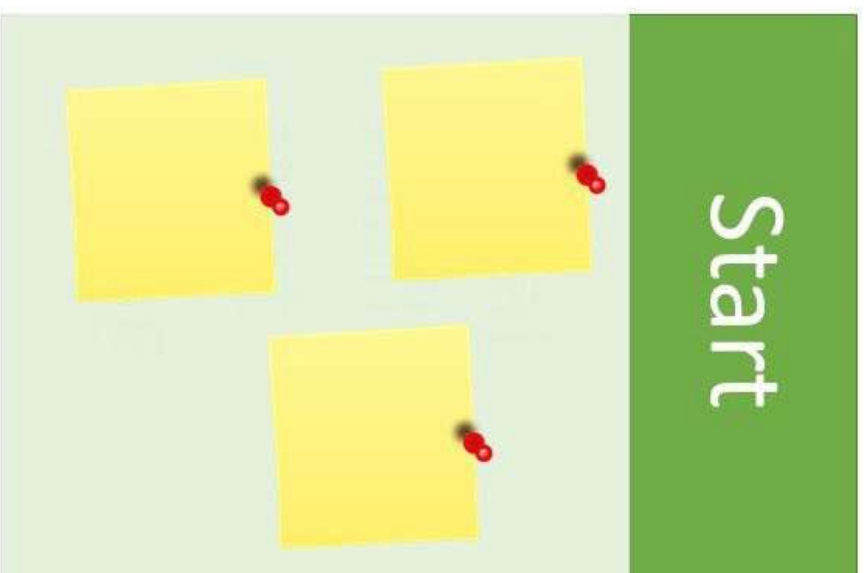
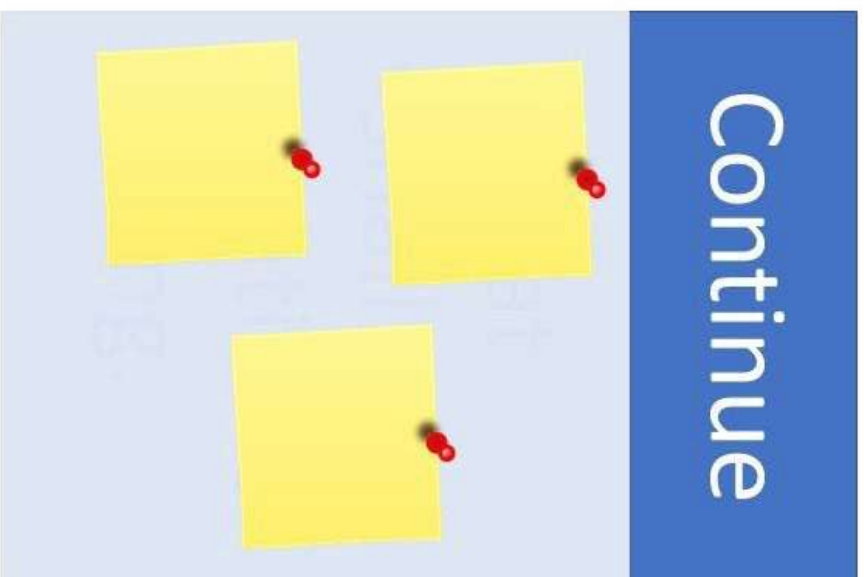
Auf **Einladung** einer GastgeberIn kommen KollegInnen auf Unterrichts-besuch und geben in der Rolle von „**Critical Friends**“ wertschätzendes Feedback zu vorformulierten Beobachtungsaufträgen.

Vorteile:

- **Gut erprobt und bewährt!**
- Löst **positive Reaktionen** aus, die erforderlich sind, um Evaluation von Unterricht mit dem Ziel der Professionalisierung des Organisators zu einer sinnvollen und nachhaltigen, vor allem aber entwicklungsorientierten Erfahrung für *alle* Beteiligten werden zu lassen.



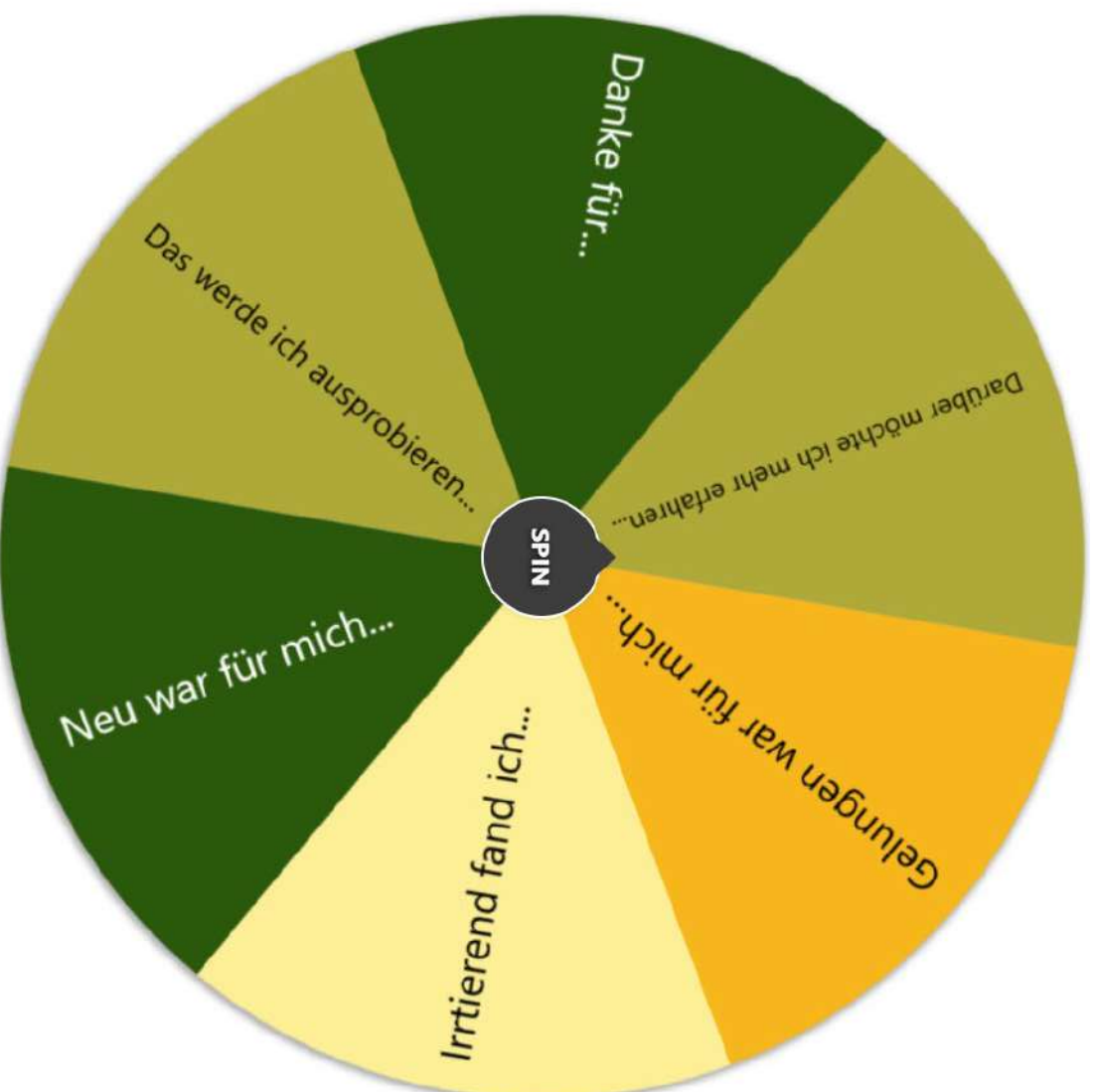
Start doing – Stop doing – Keep doing



<https://www.progettoagile.it/continue-stop-start-more-of-less-of/>

Innehalten – Status Quo & Zukunft

- Erfahrungen und Beobachtungen zeigen, dass in Bildungseinrichtungen und päd. Institutionen die Fülle an Projekten, Aktivitäten und Prozesse laufend steigt - meist unbewusst – oft ohne Verabschieden und Abschließen von diesen
- Diese Methode ermöglicht die Sichtweiser aller Betroffenen sichtbar zu machen = Betroffene zu Beteiligten machen
- Aktive, interaktive und effiziente Methode alle Meinungen sichtbar zu machen und fokussiert zu besprechen
- KEEP DOING (Continue)- Bewährtes/Erfolgreiches behalten und wie schauen wir darauf, dass dies so bleibt?
- STOP DOING – Von dem verabschieden wir uns bewusst und schaffen Platz für Neues
- START DOING – Damit beginnen wir – jetzt!



Danke für Ihre Aufmerksamkeit

...und seien Sie neugierig, was Sie Neues/Anderes durch
PERSPEKTIVENWECHSEL entdecken!

