

## Kollegiale Praxisberatung (Intervision)

---

### Das Prinzip

---

Intervision ist eine Form der kollegialen Praxisberatung. Die Mitglieder einer Intervisionsgruppe stehen in einem kollegialen Verhältnis zu einander und stellen sich gegenseitig eine Art „Denkservice“ zur Verfügung. Im Gegensatz zur Supervision wird die Intervision nicht von einer ausenstehenden Fachperson geleitet. Hingegen sollte innerhalb der Gruppe alternierend eine Moderator/in bestimmt werden, welche für die Einhaltung des vereinbarten Ablaufs besorgt ist. Für die Gestaltung von Intervisionsgesprächen gibt es verschiedene Modelle. Sie orientieren sich mehrheitlich am Grundsatz, dass gute Lösungen erst gefunden werden können, wenn die Dynamik des Problems verstanden worden ist.

### Vereinbarungen in der Gruppe

---

In einer Intervisionsgruppe müssen zu Beginn der Zusammenarbeit Vereinbarungen getroffen werden:

- Vertraulicher Umgang mit Informationen
- Prinzip der Eigenverantwortlichkeit
- Arbeitsweise
- Rolle der Moderator/in

### Bearbeitung von Anliegen

---

Nicht alle Anliegen können im Rahmen der Intervision befriedigend bearbeitet werden. Die Anliegen sollten deshalb ....

- ... eine offene, konkrete und aktuelle Fragestellung beinhalten.
- ... einen Bezug zur eigenen Praxis aufweisen.
- ... im Einflussbereich der anwesenden Person stehen.
- ... in der zur Verfügung stehenden Zeit bearbeitbar sein.
- ... den Ressourcen der Gruppe entsprechen.

Die Auswahl der zu bearbeitenden Anliegen wird unter den Gruppenmitgliedern ausgehandelt. In der Regel werden die unterschiedlichen Anliegen in einer Eingangsrunde erfragt, bevor eine Auswahl getroffen wird.

## Moderation

---

Die Gruppe vereinbart zu Beginn einer Sitzung, wer die Moderation übernimmt. Die Moderator/in sorgt dafür, dass der Ablauf und die einzelnen Schritte von den Gruppenmitgliedern eingehalten werden.

Sie ist von der Gruppe beauftragt, die Sitzung zu leiten und zu strukturieren. Dazu gehört auch ein achtsames Intervenieren, wenn einzelne Aussagen nicht dem Ablauf entsprechen oder wenn sich ungewollt Wertungen und Ratschläge einschleichen.

Bei Bedarf kann zusätzlich die Aufgabe des Protokollierens und/oder Visualisierens verteilt werden.

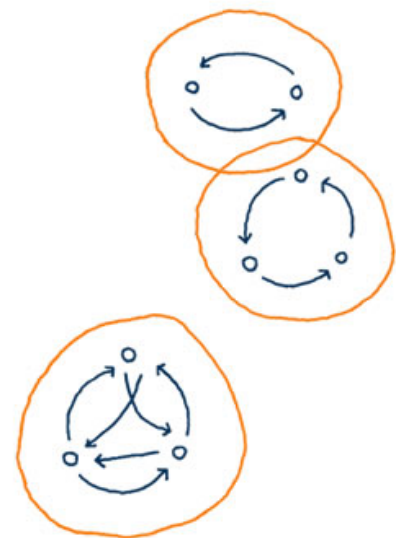
## Arbeitsweise

---

In der Intervision wird bewusst mit einem hoch strukturierten Vorgehen gearbeitet. Die Struktur gibt den Beteiligten Sicherheit und verhindert ungewollte Grenzüberschreitungen.

Für die Bearbeitung von Anliegen im Rahmen der Intervision stehen verschiedene Modelle zur Verfügung. Sie weisen alle eine ähnliche Grundstruktur auf, gewichten die einzelnen Arbeitsschritte aber unterschiedlich. Wichtig ist, dass sich die Gruppe auf ein Modell einigt, mit dem sie arbeiten will.

Mit einiger Erfahrung kann es durchaus sinnvoll sein, das erprobte Modell auszuwerten und ein anderes Modell auszuprobieren. Allerdings sollte darauf geachtet werden, dass die Reflexion des Modells nicht mit der inhaltlichen Arbeit vermischt wird. Nachfolgend werden zwei mögliche Modelle zur Verfügung gestellt.



<b>Ablauf Modell A</b>				
<b>Phase</b>	<b>Dauer</b>	<b>Protagonist/in</b>	<b>Gruppe</b>	<b>Moderator/in</b>
<b>Einstieg</b>	10'		TN berichten kurz, welche Anliegen sie heute bearbeiten möchten	sammelt die Anliegen und achtet darauf, dass sie nur kurz beschrieben werden
<b>Auswahl</b>	5'		entscheidet, welche Anliegen bearbeitet werden sollen (Aktualität, Interesse, Wichtigkeit)	moderiert den Entscheidungsprozess
<b>Exposition</b>	10'	beschreibt die Situation, die er oder sie bearbeiten möchte (Fakten und subjektive Wahrnehmung des Problems, bisherige Lösungsversuche)  formuliert ein konkretes Anliegen: Was wünsche ich mir von der Gruppe?	hört möglichst aufmerksam zu achtet auf inhaltliche Aussagen und auf die Art der Schilderung	achtet darauf, dass die Protagonist/in nicht unterbrochen wird  fragt nach, bis das Anliegen deutlich wird
<b>Rückfragen</b>	5'	beantwortet die Fragen soweit möglich und sinnvoll	stellt Verständnisfragen versucht, die geschilderte Situation zu verstehen	achtet darauf, dass keine Suggestivfragen gestellt werden  interveniert, wenn sich Ratschläge einschleichen
<b>Feedback</b>	5'	hört aufmerksam zu	gibt Feedback: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist mir beim Zuhören aufgefallen?</li> <li>• Wie habe ich emotional auf die Schilderung reagiert?</li> </ul>	achtet darauf, dass das Feedback in der Ich-Form formuliert wird
<b>Stellungnahme</b>	5'	nimmt zum Feedback kurz Stellung: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was hat das Feedback bei mir bewirkt?</li> <li>• Was ist mir beim Zuhören klar geworden?</li> </ul>	hört aufmerksam zu	achtet darauf, dass sich die Protagonist/in nicht rechtfertigen muss



<b>Brainstorming</b>	10'	<p>hört aufmerksam zu macht sich allenfalls Notizen</p> <p>achtet darauf, was ihm oder ihr sinnvoll und realistisch erscheint</p>	<p>formuliert Handlungsvorschläge bringt Ideen ein</p> <p>macht auch ungewöhnliche, kreative, freche Vorschläge</p>	<p>achtet darauf, dass die Vorschläge nicht gewertet werden</p>
<b>Stellungnahme</b>	5'	<p>nimmt zu den Vorschlägen kurz Stellung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was leuchtet mir ein?</li> <li>• Was will ich ausprobieren?</li> </ul>	<p>hört zu, ohne auf den eigenen Vorschlägen zu beharren</p>	<p>achtet darauf, dass „Mögliches“ statt „Unmögliches“ benannt wird</p>
<b>Auswertung</b>	5'	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was hat die Sitzung bei mir bewirkt?</li> <li>• Wie habe ich sie erlebt?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was hat die Sitzung bei mir bewirkt?</li> <li>• Wie habe ich sie erlebt?</li> </ul>	<p>leitet die Auswertungsrunde und gibt selber ebenfalls eine Rückmeldung</p>



<b>Ablauf Modell B</b>		
<b>Phase</b>	<b>Dauer</b>	<b>Inhalt</b>
<b>Einstieg</b>	10'	Alle Teilnehmenden (ausser der Moderator/in) berichten kurz, welche Anliegen sie bearbeiten möchten.
<b>Auswahl</b>	5'	Gemeinsam wird ein Anliegen ausgewählt. Folgende Kriterien können angewendet werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist dringend?</li> <li>• Was interessiert die Gruppe?</li> <li>• Wer hatte schon lange keine Gelegenheit mehr, ein Anliegen zu bearbeiten?</li> </ul>
<b>Exposition</b>	5'	Die Protagonist/in schildert das Problem (Kontext, Schlüsselsituationen, Gedanken, Gefühle...) und formuliert ihr Anliegen an die Gruppe.
<b>Rückfragen</b>	5'	Die Gruppe hat Gelegenheit, Verständnisfragen zu stellen. Die Moderator/in achtet darauf, dass nur Verständnisfragen gestellt werden. Sie unterbricht bei Interpretationen, Ratschlägen, Suggestivfragen, etc.
<b>Tratschrunde</b>	10'	Die Protagonist/in verlässt die Runde, aber nicht den Raum. Sie richtet sich so ein, dass sie gut zuhören und allenfalls Notizen machen kann.  Die Gruppenmitglieder berichten, was ihnen aufgefallen ist, welche Gedanken ihnen beim Zuhören durch den Kopf gingen, wie sie die Situation einschätzen und wie sie in der beschriebenen Situation handeln würden. Es darf diskutiert werden, aber es ist kein Konsens anzustreben. Die Vielfalt der Meinungen und Perspektiven ist erwünscht. Die Protagonist/in wird nicht direkt angesprochen.
<b>Stellungnahme</b>	5'	Die Protagonist/in kehrt in die Gruppe zurück. Sie nimmt Stellung zu den Äusserungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was haben die Aussagen bei mir bewirkt?</li> <li>• Welche Aussagen stossen bei mir auf Resonanz?</li> <li>• Inwiefern hat sich meine Sichtweise verändert?</li> <li>• Was ist mir klar geworden?</li> </ul>
<b>Konkretisierung</b>	5'	Die Protagonist/in überprüft, ob sie von der Gruppe noch eine Konkretisierung wünscht: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welchen Gedanken oder welche Handlungsoption möchte ich allenfalls noch weiter verfolgen?</li> <li>• Welches Anliegen habe ich diesbezüglich noch an die Gruppe?</li> </ul>



<b>Denkservice</b>	5'	Die Gruppe äussert ihre Sichtweise zum formulierten Anliegen der Protagonist/in. Sie nimmt Stellung, ohne auf der eigenen Sichtweise zu beharren. Die Protagonist/in darf den Denkservice der Gruppe in Anspruch nehmen. Sie fragt nach, wenn sie etwas nicht verstanden hat und beschränkt sich ansonsten aufs Zuhören.
<b>Ertrag</b>	5'	Die Protagonist/in berichtet, was sie für sich aus der Bearbeitung mitnimmt: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist mir klar geworden?</li> <li>• Was werde ich weiter unternehmen?</li> </ul>
<b>Schlussrunde</b>	5'	In einer Schlussrunde berichten alle Gruppenmitglieder kurz, was sie aus der Bearbeitung für sich an Erkenntnissen, weiteren Fragen, etc. mitnehmen und wie sie die Sitzung erlebt haben.

© Concentria GmbH St. Gallen; Nüesch, H.; Good, H.; 2008

Quellen:

Lippmann, E.; Intevision: Kollegiales Coaching professionell gestalten; Springer Verlag; 2005

Schulz von Thun, F.; Praxisberatung in Gruppen; Beltz Verlag; 1999

Studien Verlag (Hrsg.); Professionelle Lerngemeinschaften; Journal für Schulentwicklung; 3/2006

