



Kita-Leitung  
spezial

# Das Team als Ressource

## Intervision unter Kolleginnen

Die Methode der Intervision wird vor allem in psychosozialen Berufen angewandt und ist auch im Bereich der Kindergartenpädagogik hilfreich. Im Gegensatz zur Supervision, bei der man externe Beratung in Anspruch nimmt, versteht man hierunter den Austausch unter und die Beratung von Kolleginnen. Wie Sie dies als Kita-Leitung in ihr Team bringen können, erfahren Sie hier.

Anna Spindler

In der Kita warten Tag täglich neue Herausforderungen auf Pädagoginnen. Die Eingewöhnung der neuen Kindergartenkinder, der Elternabend, neue Beobachtungen – ein erweitertes Bild vom Kind, neue Eltern, deren Vertrauen in die Insti-

tution erst gestärkt werden muss o. Ä. Herausfordernde Situationen können in der Arbeit mit dem Kind, mit den Eltern oder aber auch mit Kolleginnen auftreten. In vielen Fällen reichen die Kompetenzen des Pädagogen aus, um alltägliche Situationen alleine zu bewältigen. Doch es gibt auch Momente, in denen man an seine Grenzen stößt. Man nimmt die Themen des Kindergartens gedanklich mit nach Hause – dadurch ist eine Abgrenzung nicht mehr möglich. An diesem Punkt ist es hilfreich, Situationen oder Personen von einer Metaebene aus zu betrachten. Meta-Ebene bedeutet, man geht gedanklich aus der Situation und betrachtet sie als unbeteiligter von außen. Dieser „Blick von außen“ eröffnet neue Perspektiven und kann zu einem lösungsorientierten Ansatz verhelfen.

### Über Herausforderungen sprechen

Wie in allen Berufen, treffen auch im Kindergarten Fachpersonen mit unterschiedlichen Arbeitsweisen, wissenschaftlichen Hintergründen, Glaubenssätzen o. Ä. aufeinander. Um das Team als Ressource für die pädagogische Arbeit aktivieren und nutzen zu können, bedarf es einer Plattform des Austausches. Grundlage für einen professionellen Transfer, ist der offene, wertschätzende Umgang miteinander. Es geht in diesen Settings oft nicht um persönliche Befindlichkeiten, sondern um Wissen und Erfahrungen für das Team zur Verfügung zu stellen – und schlussendlich im Umgang mit dem Kind oder mit Eltern eine passende und fachgerechte Lösung zu finden. Dafür muss die Grundlage – ein stabiles Team – gegeben sein. Gerade in der Arbeit mit Kindern, ist Authen-

tizität ein wichtiges Schlagwort. Erfolge und Misserfolge stehen in jedem Lebensalter ganz nahe bei einander. Der Mut, über Misserfolge oder ein Nicht-Wissen zu sprechen, ist gleichzeitig auch eine Vorbildhaltung für das Kind. Gerade weil in der heutigen, schnelllebigen Zeit Perfektionismus in fast allen Bereichen des Lebens erwartet wird, sollten Kinder von Pädagoginnen die Sicherheit erfahren. Dies kann auch „nur“ über verbale oder nonverbale Kommunikation passieren. Die Supervision ist in diesem Feld dienlich, Gesprächsrunden im Kitateam durch eine unabhängige Supervisorin, Mediatorin, Coach o.Ä. zu ermöglichen.

### Supervision: Hilfe von außen

Eine Supervisorin hilft dem Team mittels moderierender Kompetenzen für aktuelle Themen Lösungen zu finden. Ziel ist es, dass jedes Teammitglied Themen mitbringen und auf die konstruktive Mitarbeit der Kolleginnen zählen darf. Die Beratung – der Austausch, findet immer in einem geschützten Rahmen statt. Allen Teilnehmerinnen ist bewusst, dass Informationen oder Themen, das aktuelle Setting, den Raum nicht verlassen. Das Vertrauen unter den Kolleginnen wird gestärkt – der Zusammenhalt gefördert. Die Teilnahme an Supervisionseinheiten sollte im Idealfall freiwillig sein, da die Motivation der Teilnehmerinnen intrinsisch verankert ist und deshalb ausschließlich die Teilnehmenden begünstigt. Die Supervisorin strukturiert die Gesprächsrunden, wiederholt Gehörtes und weist auf unentdeckte Ressourcen hin. Oft sind beteiligte Problemfokussiert und es hilft nur eine kleine Intervention, um den Blick auf schon vorhandene Strategien zur Lösung zu richten.

### Intervision: Hilfe zur Selbsthilfe

In vielen Teams gibt es schon Erfahrungen mit Supervision, Coaching oder Mediation. Das Team, bringt, durch Reflexionsfähigkeit jedes Einzelnen ebenso wie die Fachexpertise, schon ausreichend Kompetenzen für eine hilfreiche Intervision mit. Hilfe von außen, wird nicht benötigt. So kann der vermeintliche „Tratsch“ unter Kolleginnen genutzt werden, um Arbeiten transparent zu machen, Transfer unter Experten, kollegiales Fachsimpeln, Reflexions- und Beobachtungsgespräche zu nutzen.

Damit diese Zeit effektiv wird, ist Struktur nötig:

- Vereinbaren Sie im Team einen „Journalfix“ für die Kolleginnen, die an der Intervision teilnehmen möchten.
- Stellen Sie einen geschützten Raum und die nötige Zeit zur Verfügung.
- Lassen Sie im Team entscheiden, ob Vorgesetzte oder außenstehende Personen eingeladen werden, die zu dem beratenden Thema oder allgemein zur Intervision einen kurzen Vortrag oder ein Seminar halten.
- Vereinbaren Sie einen Platz, an dem die Liste hängt, in der Themen für die Intervision eingetragen werden können.
- Überlegen Sie, welches Teammitglied als Moderatorin fungieren kann, um vorgeschlagene Themen und Zeit zu koordinieren.

### Methoden der Beratung

Wenn das Setting klar ist, kann es hilfreich sein, sich einige Methoden der Intervision oder Beratung anzueignen und im gegebenen Fall anzuwenden.

In Gesprächsrunden werden die Themen der Kolleginnen aufgegriffen und nacheinander besprochen. Jedem Thema wird ausreichend Zeit entgegengebracht, diese Zeit wird klar festgehalten. Die zu Beratende definiert ihr Thema und wird in einer offenen Gesprächsrunde befragt und beraten.

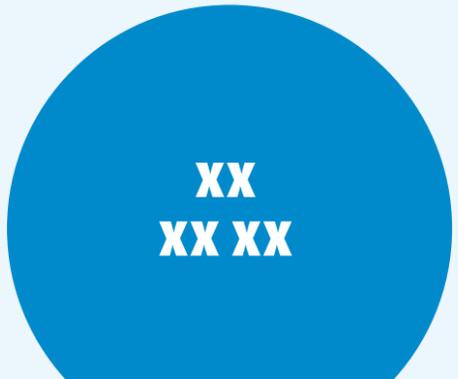
Das Reflektier-Team kann eine geeignete Methode darstellen, wenn das Thema zwei oder mehrere Kolleginnen betrifft. Eben diese begeben sich in eine gesonderte Gesprächsrunde, in der sie das Thema aufgreifen und darüber reflektieren. Die übrigen Kolleginnen beobachten sie dabei, machen sich Notizen zu Gehörtem und Gesagtem. Nach dieser Phase kommt es zum Austausch – die Beobachtenden melden zurück und bringen konstruktive Lösungsansätze ein.

Die ressourcenorientierte Beratung zielt darauf ab, Personen zu stärken. Das Gefühl der Machtlosigkeit wird eingetauscht gegen den Blick auf vorhandene Stärken. Die betroffene Kollegin wird durch die wertschätzenden Rückmeldungen der Kolleginnen auf Ressourcen und Lösungsstrategien aufmerksam gemacht. Der Fokus verschiebt sich vom Problem auf die Lösung.

### It's all about communication

Lösungen, Fachwissen, Expertisen, Erfahrungen – in einem Team ist alles vorhanden. Es geht um den Mut zum Austausch, um eine geeignete Plattform, Raum und Zeit um all diese Ressourcen zur Verfügung zu stellen und zu nutzen. Es ist eine Bereicherung für das Team, Erfahrungen zu teilen, sich gegenseitig zu helfen und gestärkt in den Kindergartenalltag einzusteigen. Es ist zum Wohle des Kindes – es ist im Sinne der Gesellschaft, dass es Menschen, die mit Kindern arbeiten, gut geht.

Anna Spindler, Bachelor of Arts „Germanistik“, tätig als diplomierte Kindergartenpädagogin in einem Übungskindergarten in Wien.



XX  
XX XX