

# Kollegiale Reflexion

	<i>Seite</i>
Was ist Kollegiale Reflexion? Berufliche und persönliche Weiterbildung auf kollegialer Ebene	2
Erfahrungen mit der Kollegialen Reflexion Das sagen Teilnehmer meiner Veranstaltungen	4
Beispiele aus der Praxis Einige Fallbeispiele	5
Mein Angebot Begleitung und Betreuung	8
Christine Ordnung Zur Person	9



# Was ist Kollegiale Reflexion?

Berufliche und persönliche Weiterbildung auf kollegialer Ebene

Lehrerinnen und Lehrer sprechen viel über ihre Schüler und über deren Eltern. Sie selbst bleiben als Person meist außen vor.

- Wie geht es den Lehrern?
- Wie sehen sie sich selbst? Wie ihre Beziehung zu Schülern und Eltern?

Diese Fragen werden weder gestellt, noch beantwortet. Solange die Beziehungen untereinander, zu Schülern und Eltern gut sind, fällt das nicht weiter auf. Kommt es aber zu Konflikten, fehlt Lehrern ein Beistand. Nicht als Verstärkung gegen den Schüler (auch wenn beiden Seiten in kritischen Situationen Hilfe gut täte), sondern als Beistand bei der Reflexion der eigenen Rolle und Lage. Diesen Beistand kann am besten leisten, wer die Probleme und Konflikte kennt: die eigenen Kollegen.

## Die Grundidee

Lehrer sollten sich regelmäßig austauschen – über sich und ihre Beziehungen zu den Menschen, mit denen sie arbeiten. Ein solcher Austausch unterstützt die persönliche und berufliche Weiterbildung. Und obwohl – oder gerade weil – er nicht primär auf konkrete Problemlösung abzielt, kann er in erheblichem Maße Konflikte entschärfen, das Arbeitsklima verbessern und neu motivieren.

## Ansatz und Ziele

Kollegiale Reflexion ist eine strukturierte Arbeitssituation unter Berufskollegen, die nach Ausbildung, Erfahrung und Kompetenz gleichgestellt sind. Ihr Ziel ist es, die Kollegialität auszubauen, das berufliche Selbstwertgefühl und das persönliche Wohlergehen bei der Arbeit zu steigern. Zudem geht es darum, ein konstruktives Verhältnis zu den eigenen beruflichen Einschränkungen zu gewinnen.

Die zentralen Fragen lauten:

- Wie verhält sich ein Lehrer oder Erzieher verantwortungsvoll in der Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen?
- Wie schützt er seine Integrität?
- Wie begegnet er anderen, damit auch sie lernen, ihre Integrität zu wahren?

## Dynamisches Konzept

Die Kollegiale Reflexion ist ein sich selbst verbesserndes System. Die Praxis der Reflexion verfeinert rasch die Selbst- und Fremdwahrnehmung und übt eine respektvolle Kommunikation. Beides steigert die Beziehungskompetenz der Kollegen. Sie tauschen sich intensiver aus und entwickeln ihre Fähigkeit zur Reflexion laufend weiter. So ist ein Kollegium von innen heraus in der Lage, das schulische Klima und die Arbeitszufriedenheit deutlich zu verbessern – mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Zusammenarbeit mit Schülern und Eltern.

## Entwickelt aus der Praxis

Die Methode hat der dänische Psychologe und Familientherapeut Peter Mortensen in langjähriger Arbeit an Schulen entwickelt. Mortensen arbeitet seit Jahren als Mitarbeiter von Jesper Juul für das Kempler Institut. Die Erfahrungen in Dänemark belegen den Nutzen:

- „Wir haben unser gegenseitiges Verständnis spürbar verbessert und intensiviert.“
- „Es tat gut, die Überlegungen der anderen zu hören und zu erleben, dass man nicht der einzige ist, der mit den bearbeiteten Themen zu kämpfen hat.“
- „Persönlich fühle ich mich weniger gestresst, dafür zufriedener in der Arbeit und habe mehr Optimismus bei der Arbeit mit den Kindern und deren Familien.“
- „Die Arbeit hat unsere Fähigkeit zur Kommunikation und Problemlösung verbessert – sowohl beruflich als auch privat.“

## Ablauf

Ein bis zweimal monatlich treffen sich Lehrerinnen und Lehrer einer Schule in gleich bleibenden Kleingruppen von fünf bis sieben Teilnehmern für rund zwei Stunden. Die Kolleginnen und Kollegen haben sich freiwillig für diese Treffen außerhalb ihrer Arbeitszeit entschieden. Sie sprechen über ihre Probleme im Schulalltag und hören die der anderen. Die Sitzungen verlaufen nach einer abgesprochenen Struktur. Der Gesprächsverlauf gliedert sich in drei Phasen. Dadurch wird die Zeit effektiv genutzt und eine hohe Qualität der Gespräche gewahrt.

Wer ein Anliegen berichtet, sucht sich einen Gesprächspartner in der Gruppe. Der hilft ihm durch Verständnisfragen, sein Problem so klar wie möglich zu schildern. Aufgabe der Gruppe ist es, mit dem Problemhalter seine persönlichen Fähigkeiten und Handlungsoptionen herauszuarbeiten. Alle Gruppenmitglieder sind dabei gleichberechtigt, jeder für den Gesprächsverlauf mitverantwortlich. Aufgaben wie die Moderation werden abwechselnd übernommen. Die Schulleitung kann nicht teilnehmen, da sonst die Gleichstellung der Teilnehmer nicht mehr gegeben ist.

Mit minimaler Hilfe von außen (Nach einer kurzen Einführungsphase treffen sich die Kleingruppen in Eigenverantwortung!) erarbeitet sich die Gruppe dadurch Wege zu unterstützendem und herausforderndem Feedback.

## Spätere Ausweitung

Die Arbeit beruht auf der Bereitschaft des einzelnen, Reflexionsbedarf anzumelden. Dabei können ihn die Kollegen zwar unterstützen, indem Sie ein offenes Gruppenklima schaffen. Maßgeblich bleibt indes die Motivation des einzelnen Teilnehmers. Dazu kann niemand verpflichtet werden. Wenn sich eine Schule für die Kollegiale Reflexion entscheidet, wird sich ein Teil des Kollegiums dazu bereit erklären, ein anderer nicht. Die Praxis zeigt allerdings: Mit der Zeit steigen immer mehr Kollegen ein. Denn die Erfolge sprechen für sich.

## Mein Angebot

Ich komme gern in Ihre Schule und berichte über die Praxis der Kollegialen Reflexion. Wenn sich Ihre Schule dann für eine Einführung entscheidet, übernehme ich die Begleitung: Ich leite die ersten beiden Treffen und helfe der Gruppe, die Regeln zu klären und den Verlauf einzuüben. Danach trifft sich die Gruppe eigenverantwortlich, kann sich aber jederzeit entscheiden, in einzelnen Fällen Hilfe von außen dazuzuholen. Nach einem halben Jahr begleite ich noch einmal ein Treffen (zur Auffrischung). Schließlich komme ich nach etwa einem Jahr zum Evaluations- oder Abschlusstreffen einer Gruppe. Nach dieser Zeitspanne (ca. 1 Jahr) ist die Gruppenarbeit beendet. Sie kann danach allerdings mit anderer personeller Zusammensetzung weitergeführt werden.

## Literatur

Helle Jensen / Jesper Juul:

Vom Gehorsam zur Verantwortung – Für eine neue Erziehungskultur  
Walter Verlag 2004 und Beltz Verlag 2005

# Erfahrungen mit der Kollegialen Reflexion

## Das sagen Teilnehmer meiner Veranstaltungen

„Ich habe mich nur ungern auf einen zusätzlichen Termin in der Schule eingelassen, aber ich wollte das Angebot zumindest kennenlernen. Als es losging, war ich nach sieben Stunden Unterricht redlich müde. Zu meinem großen Erstaunen war ich nach der zweistündigen Reflektionsrunde wieder wach und munter. Meinen Kolleginnen ging es genauso.“

„Die feste Gesprächsstruktur gibt vor, dass zunächst nur zwei miteinander im Gespräch sind und ein Moderator das Geschehen begleitet. Mir ist es sehr schwer gefallen, dass ich mich nicht direkt äußern konnte, aber es hatte im Nachhinein einen nachhaltigen Effekt für mein Erleben der Gesamtsituation. Die Erkenntnisse des Gespräches gingen weit über meine Erwartungen hinaus. Meine Interventionen hätten sowohl den Denkprozess des Erzählers als auch meinen eigenen unterbrochen oder gänzlich gestoppt.“

„Ich hatte Angst, dass mir die Gespräche zu persönlich werden. Nachdem ich den Prozess erlebt hatte, empfand ich den persönlichen Charakter der Arbeit aber als wohltuend. Ein Teilnehmer hat Zeit und Muße, von sich zu sprechen. Wann hat man das schon mal? Man muss nicht immer gleich auf die Einwände, Erklärungen, Ratschläge und Hilfsangebote von anderen eingehen. Wer spricht, bestimmt die Richtung und wird nicht bedrängt oder manipuliert. Kollegiale Reflexion ist sehr persönlich, aber nicht zu persönlich oder gar privat.“

„Ich hätte nicht gedacht, dass ich mir nach zwei Sitzungen mit Begleitung vorstellen könnte, die nächsten Treffen in Eigenregie zu gestalten. Die Struktur ist ein hilfreicher Leitfaden und wir als Gruppe machen damit unsere Erfahrungen. Außerdem ist es gut zu wissen, dass wir Christine Ordnung einladen können, wann immer wir Bedarf haben.“

# Beispiele aus der Praxis

## Einige Fallbeispiele

### Beispiel aus der Praxis 1 – Erkennen persönlicher Beteiligung

Ein Mädchen nennt ein anderes Mädchen Spaghetti. Das beleidigte Kind beschwert sich bei der Lehrerin. Diese spricht das erste Kind darauf an. Das bricht sofort in Tränen aus. Die Lehrerin weiß, dass dieses Mädchen sehr empfindlich ist. Sie bittet die Runde um Hilfe, wie sie sich an das Mädchen wenden kann, ohne so eine heftige Reaktion auszulösen. Im Laufe des Gesprächs bemerkt die Lehrerin Ähnlichkeiten zwischen dem Mädchen und sich selbst, als sie Schulkind war.

### Beispiel aus der Praxis 2 – Erkennen persönlicher Beteiligung

Eine Lehrerin will, dass einer ihrer Schüler sich ändert. Er könnte mehr, wenn er mitarbeiten und nicht soviel Quatsch machen würde. Im Gespräch geht es um die Familie des Kindes, um den Kontakt zu den Eltern, um verschiedene Möglichkeiten, mit dem Kind zu sprechen, bis die Lehrerin zu weinen beginnt. Ihr fällt auf, wie immens ihre Belastung derzeit ist und wie wenig Kapazitäten sie im Moment für die Kinder und besonders für diesen Schüler zur Verfügung hat.

### Beispiel aus der Praxis 3 – Erkennen persönlicher Beteiligung

Einer Lehrerin wird im Gespräch mit der Gruppe klar, dass ihr vermeintlicher Problemschüler gar kein Problem hat. Die Schwierigkeit liegt an anderer Stelle: Sie selbst kann nicht mit dem schlacksigen Äußeren des Jungen und seinem Gehabe umgehen. Sie erkennt: Solange sie sich ihren eigenen Anteil an der gestörten Beziehung nicht eingesteht und bearbeitet, kann sie den Jungen nicht in seiner Situation wahrnehmen und ihm gleichwürdig begegnen.

### Beispiel aus der Praxis 4 – Differenzierung

Die Lehrerin beobachtet, dass ein Junge – nennen wir ihn: Julius – häufig ein Mädchen – nennen wir sie: Michelle – ärgert. Julius macht sich lustig über Michelle und triezt sie immer wieder. Michelle aber wehrt sich nicht gegen die Behandlung. Julius hat eine dominante Rolle in der Klasse; Michelle ist dicklich, eher ungeschickt und öfter die Zielscheibe von Hänseleien. Die Lehrerin formuliert in der Kollegialen Reflektion ihre Fragen: Wie kann ich Michelle helfen? Soll Julius aufhören, Michelle zu ärgern? Oder soll Michelle lernen sich zu wehren? Dann darf Julius gar nicht aufhören, weil Michelle sonst kein Übungsfeld mehr hat.

Der Lehrerin fällt auf, dass sich Michelle in anderen Situationen sehr wohl zur Wehr setzt, nicht aber bei Julius. Eine Kollegin wirft ein, dass Michelle möglicherweise in Julius verliebt sei und er sich mehr erlauben darf. Die Lehrerin will nicht, dass sich Michelle die Behandlung von Julius weiter gefallen lässt. Sie kann es nicht mit ansehen, wenn ein Kind von anderen Kindern unterdrückt wird.

Die Lehrerin kann nun Michelle auffordern sich zu wehren. Damit kritisiert sie Michelle, was dieses Mädchen sicher oft erlebt. Die Botschaft: Michelles Verhalten ist nicht in Ordnung, sie muss sich ändern. Oder die Lehrerin geht zu Michelle und teilt ihr mit, dass sie es nicht mit ansehen kann, wie schlecht Michelle von Julius behandelt wird. Sie solle sich das nun nicht mehr gefallen lassen. Das würde bedeuten, dass sich Michelle ändern muss, damit es ihrer Lehrerin besser geht. Frau Ahrens erkennt, dass sie in beiden Fällen Michelle die Verantwortung für ihr eigenes Anliegen übergibt, obwohl die Beweggründe der Lehrerin sehr zugewandt waren.

Eine andere Variante in diesem Konflikt gelingt, wenn die Situation von beiden, der Lehrerin und der Schülerin als ernst und „richtig“ betrachtet wird, anstatt eine Seite als die „richtigere“ zu sehen.

Lehrerin: Michelle, kann ich kurz mit dir sprechen? Ich sehe immer wieder, wie dich der Julius ärgert und ich sehe auch, dass du dich nicht wehrst oder zu mir kommst. Ich denke, du hast dafür gute Gründe. Ich weiß ja, dass du dir sonst nicht alles gefallen lässt. Mir fällt es gar nicht leicht, zu zuschauen, wenn einer den anderen so triezt. Wenn du einen Rat oder Hilfe brauchst, dann sag Bescheid. Mit diesen Worten übernimmt die Lehrerin Verantwortung für sich selbst und überlässt Michelle die Verantwortung für sich. Gleichzeitig gibt sie Michelle Einblick in ihre Sicht der Dinge, beschreibt ihr Vertrauen in Michelle und bietet ihr Unterstützung an.

Weitere Option: Wenn die Lehrerin nicht mehr länger zusehen kann, weil ihr der Umgang unter den Kindern zu weit geht, kann sie beide ansprechen und ihr Tun stoppen. Und zwar, weil sie es will.

## Beispiel aus der Praxis 5 – Perspektivwechsel

Die siebenjährige Marcella (Name geändert) ist bereits in der ersten Klasse der Schrecken der Lehrer und Erzieher. Die Situationen, die beschrieben werden, lassen einen glauben, es handele sich um eine 16 jährige Jugendliche. Es wird deutlich, dass Marcella die Führung in der Klasse übernommen hat. Sie bringt die Klasse mit einer Handbewegung zum Schweigen. Sie bestimmt, wer was zu tun oder zu lassen hat. Die Lehrerin fühlt sich in der Defensive, sie versucht die Klasse wieder auf sich zu beziehen – und kämpft damit gegen Marcella.

Was hat oder was macht das Mädchen, dass sie solch großen Einfluss auf die anderen Kinder hat? Die Reflektionsgruppe trägt zusammen, was sie über Marcella und ihre Eltern wissen. Die Mutter ist alleinerziehend, der leibliche Vater tauchte ganz zu Beginn mal auf und wird als Weichei bezeichnet. Die Mutter wird bald wieder heiraten. — Nach und nach entsteht ein Bild von Marcella. Sie ist nicht besonders hübsch, sie manipuliert die anderen nicht mit Geschenken und wirkt nicht besonders aggressiv. Im Unterricht ist sie selbst unauffällig, sie animiert eher die anderen zu Störungen. Sie ist eine gute Schülerin. Ihre Kleidung jedoch ist nicht altersgemäß. Sie trägt Absatzschuhe und zu enge, eher frauliche Kleidung.

Eine Erzieherin erzählt eine Begebenheit, in der deutlich wird, dass Marcella auch gegenüber ihrer Mutter die Führung übernommen zu haben scheint. Marcella hatte sich im Hort verkleidet und traf mit Tüchern umwickelt auf ihre Mutter. Die Erzieherin hatte erwartet, die Mutter würde zu ihrer Tochter sagen, „Wie siehst du denn aus?“. Aber es war andersrum. Marcella sagte in schnauzigem Ton zu ihrer Mutter: „Wie siehst du denn aus?“ Worauf die Mutter verunsichert an sich herunter schaute und irritiert reagierte.

Der Lehrerin fällt nun auf, dass sie kaum Kontakt zu dem Mädchen hat, da sie ja schulisch gut funktioniert. Sie hat sie lediglich auf ihre Schuhe angesprochen und ihr empfohlen, flachere Schuhe zu tragen. Einige Tage später zeigte ihr Marcella ihre Schuhe ohne Absätze. Die Lehrerin erinnert sich weiter, wie sie sich beim letzten Auftritt von Marcella verhalten hat. Alle Kinder, die mit der Lehrerin am arbeiten waren, stürzten zur Tür, als Marcella auftauchte. Die Lehrerin kommandierte die Kinder ärgerlich zurück und ignorierte Marcella, begrüßte sie nicht einmal.

Die Lehrerin hat sich durch die Reflektion der letzten Stunde mehr und mehr dem Mensch Marcella genähert. Sie nimmt nun wahr, dass sie über das Mädchen kaum etwas weiß, dass sie im Unterricht so gut wie keinen Kontakt zu ihr hat, dass sie auch die Führung an das Mädchen abgegeben hat.

Gleichzeitig erkennt sie Marcellas Bereitschaft zum Kontakt, da sie ihr ja die flachen Schuhe gezeigt hat.

Damit hat die Lehrerin und mit ihr die ganze Gruppe einen Perspektivwechsel erlebt. Marcella hat sich in ihrer Wahrnehmung verändert. Die Ablehnung gegenüber dem Kind ist neuem Interesse an seiner Person gewichen. Die Gruppe zeigte sich betroffen darüber, wie sich ein Bild von einem Kind verselbständigen und festfahren kann. Ergebnis: Die Lehrerin ist wieder mit Zuversicht bereit, neu auf Marcella zuzugehen. Damit übernimmt sie wieder ihre Führungsrolle.

## Beispiel aus der Praxis 6 – Berufliche und persönliche Einschränkungen anerkennen

Eine Lehrerin will über ein schwieriges Telefonat mit der Mutter eines noch schwierigeren Schülers aus ihrer Klasse sprechen. Nennen wir den Schüler: Jessy. Bald zeigt sich, dass die Situation in der Klasse mit Jessy sie seit fast einem Jahr enorm anstrengt. Sie ist seit 20 Jahren Lehrerin und war mit sich und ihrem Beruf zufrieden. Nun zweifelt sie an sich und ihrer Kompetenz: Die Zusammenarbeit mit Jessy ist für sie und ihren Kollegen in der Klasse so gut wie unmöglich. Beide Lehrkräfte verbringen viel Zeit damit, das Verhalten des Schülers zu dokumentieren, damit sie Hilfe von der Schulverwaltung erhalten, und sie probierten alles, was ihnen einfiel, um mit Jessy und dem Rest der Klasse arbeiten zu können.

Neben Jessy sind in der Klasse noch mindestens fünf andere Kinder, die besondere Betreuung bräuchten und den Rest der Klasse gibt es halt auch noch. Die Lehrerin und ihr Kollege können den Bedürfnissen der Schüler in ihrer Klasse nicht gerecht werden. Wenn sie sich mit Jessy beschäftigen, sind sie in Gedanken bei den anderen Kindern, für die sie nun nicht da sind. Oder die Lehrerin geht mit Jessy in einen anderen Raum und hat dann ein schlechtes Gewissen, weil sie ihren Kollegen mit der Klasse alleine lässt.

In dieser Runde der kollegialen Reflektion ließ sich die problematische Situation von Jessy nicht lösen; es fand sich kein Patentrezept. Doch erkannte die Lehrerin, wie schlecht es ihr inzwischen geht. Sie ist gereizt, hat Schlafstörungen und Erschöpfungszustände, Konzentrationsschwächen, Gereiztheit und andere Symptome entwickelt. Ihre Kollegen nahmen zum ersten mal das Ausmaß ihrer Überforderung wahr.

Die Lehrerin erwähnte in ihrer Beschreibung der Gesamtsituation verschiedene Gegebenheiten mit Jessy, der Klasse und ihrem Kollegen, um die sich jeweils eine Reflektionsrunde drehen könnte. An einzelnen Szenen kann die Lehrerin durch detaillierte Betrachtung erkennen, wann sie sich überfordert und welche Alternativen ihr zur Verfügung stehen. Damit beginnt der Weg zu einem konstruktiven Verhältnis gegenüber den eigenen Grenzen und Schwächen.

# Mein Angebot

## Begleitung und Betreuung

### ...an Schulen und Einrichtungen in Berlin

	<i>Aufwand</i>
Einführungsveranstaltung: Ich stelle Ihnen und ihren Kollegen Ansatz, Methode und Ablauf der Kollegialen Reflexion vor (max. 20 Teilnehmer).	3 Stunden
Zwei erste , begleitete Praxistermine mit einer Gruppe von 5 bis 7 Teilnehmern (à 2 Stunden)	4 Stunden
Auffrischungstermin (ein fester Termin nach 6 Monaten Laufzeit der Gruppe; weitere Termine sind auf Wunsch der Teilnehmer möglich)	2 Stunden
Evaluierungstermin (zum Abschluss der Gruppe nach einem Jahr)	2 Stunden
Gesamtaufwand	11 Stunden

Basissatz für die Berechnung des Honorars 80 Euro je Stunde  
(60 Minuten, keine akademischen Stunden! Preis zuzüglich 19% MwSt.)

Für die Komplettbetreuung einer Gruppe ergibt sich damit für die einjährige Laufzeit ein Gesamtaufwand zwischen 100 und 140 Euro (zzgl. MwSt.) je Teilnehmer. Wünscht sich die Gruppe zusätzliche Auffrischungstermine, erhöht sich dieser Preis entsprechend.

### ...an Schulen und Einrichtungen außerhalb Berlins

Um die Anfahrtskosten im Rahmen zu halten, bietet sich bei Schulen außerhalb des Berliner S-Bahnnetzes die Konzentration auf einen ein- oder zweitägigen Workshop an, mit dem die Teilnehmer befähigt werden, die Gruppenarbeit selbst zu leiten.

Setzen Sie sich einfach mit mir in Verbindung. Ich unterbreite Ihnen gern ein detailliertes Angebot.

Christine Ordnung  
Goltzstr. 24  
10781 Berlin

Telefon (030) 692 14 96  
christine-ordnung@web.de

[www.christine-ordnung.de](http://www.christine-ordnung.de)

# Christine Ordnung

## Zur Person

Ich bin Familienberaterin, Therapeutin für Funktionelle Entspannung und Rhythmikerin. Seit mehr als 15 Jahren arbeite ich in unterschiedlichen Bereichen mit den Themenschwerpunkten Selbstwahrnehmung, Kommunikation und Beziehung. Auf diesem Hintergrund betrachte ich die Arbeitsstruktur in Schulen und Kindergärten.

### Ausbildung

- 1984 bis 1989  
Studium „Rhythmisch-musikalische Erziehung“ an der Hochschule der Künste in Berlin und an der Hochschule für Musik und darstellende Kunst in Wien

### Weiterbildungen

- Therapeutin für Funktionelle Entspannung
- Säuglings- und Kleinkindpädagogik nach Emmi Pikler
- Familienberatung am Kempler-Institut (Skandinavien) bei Jesper Juul u.a.

### Zusatzqualifikationen

- Schauspielkurse bei Philippe Gaulier in Paris, London, Zürich und Berlin
- Praktische Erfahrungen mit der Arbeit von Heinrich Jacoby, Elsa Gindler und Elfriede Hengstenberg
- Seminare bei Rebecca und Mauritio Wild (nicht-direktive Erziehung)
- Kompaktkurse: Feldenkraismethode, Eutonie, Atemtherapie nach Middendorf, Konzentrationale Bewegungstherapie u.a.

### Berufspraxis

- selbständig seit 1989  
als Therapeutin und Beraterin (Rhythmik für Kinder- und Erwachsenengruppen, Funktionelle Entspannung in Einzel- und Gruppenarbeit, Fortbildungen für pädagogische Fachgruppen)
- 1994 bis 1999  
Lehrauftrag an der Universität Wien für Rhythmik und Funktionelle Entspannung

### Meine Arbeitsbereiche heute

- Pädagogische Begleitung von Erziehern und Lehrern in Kindergärten und Schulen
- Unterstützung von Teamarbeit
- Einführung der kollegialen Reflexion
- Lehrerfortbildungen: „Elemente der Rhythmik und Funktionelle Entspannung zur Unterstützung von Beziehungskompetenz und Lernprozessen“
- Familien- und Paarberatung, Gruppengespräche für Eltern
- Funktionelle Entspannung (Einzel- und Gruppenarbeit)

### Außerdem

- mehr als 20 Jahre Assistenz eines Schwerstbehinderten
- seit 15 Jahren Kursleiterin „Ordnung auf dem Parkett“ (Tanzkurse für Gesellschaftstanz)
- Organisatorin der Schauspielkurse von Philippe Gaulier in Berlin