

CURRICULUM VITAE



HANNAH SERAINA SINHA, 1981 in Chur geb. Caviezel-Jones, ist in Rapperswil SG aufgewachsen und erwarb 2004 das eidgenössische Primarlehrpatent in Chur. Seither ist sie im heilpädagogischen Arbeitsfeld tätig.

Das umfassende Knowhow im Bereich Neurodiversität ist neben der spezialisierten Ausbildung auch auf die Diagnose zurückzuführen, die Hannah Sinha selbst als Erwachsene (2009) erhielt.

Hannah Sinha kennt somit als neurodiverse Persönlichkeit die damit verbundenen Vor- und Nachteile auf dem unkonventionellen Weg zur Potenzialentfaltung. An der Gesellschaft teilzunehmen, ist für Hannah Sinha kein leeres Konstrukt, sondern mit Lebenserfahrung verbunden, welche sie humorvoll in ihre tägliche Arbeit einfließen lässt.

BERUFLICHER WERDEGANG

2004	Eidg. Lehrpatent, Chur GR
2004 – 2006	Lehrperson Begabtenförderung «RappiSchule», Rapperswil SG Stellvertretende Schulleitung, «RappiSchule», Rapperswil SG
2008 – 2010	Aufbau-Team, «Asperger Informatik AG», Zürich (jetzige «Twofold AG», Zürich)
2010 – 2012	Aufbau-Team, «TSS Intermezzo», Stiftung ZKJ – Zürcher Kinder- & Jugendheime
2012 – 2020	HPS Limmattal, Dietikon 2012 – 2018 Heilpädagogische Klassenlehrperson (Unterstufe) 2012 – 2019 Koordinatorin Elternvorstand 2016 – 2018 Stufenkoordinatorin (Unterstufe) 2018 – 2020 Heilpädagogische Klassenlehrperson (Mittelstufe) Stufenkoordinatorin (Mittelstufe)
2020 – 2021	Pädagogische Schulleitung, Privatschule, Volketswil
2021 – ...	Lehrperson für sonderpädagogische Massnahmen, Einzelunterricht, Stadt Zürich Beratung und Unterstützung der Volksschule Zürich
2023	Gründung Einzelfirma

ABSOLVIERTE STUDIEN-MODULE (HOCHSCHULE FÜR HEILPÄDAGOGIK, ZÜRICH)

Pädagogik	Einführung in die Heilpädagogik Beziehung als Grundlage pädagogischer Arbeit Grundlagen der Psychoanalyse und der psychoanalytischen Pädagogik Gestaltung des pädagogischer (Lern-) Kontextes
Diagnostik	Förderdiagnostik und -planung kognitive Entwicklung Neurowissenschaft
Bildungsbedarf	besonderer Bildungsbedarf (Sprache) besonderer Bildungsbedarf (Mathematik) Förderbedarf geistige Entwicklung Förderbedarf Lernen Förderbedarf körperliche und motorische Entwicklung Förderbedarf Sehen / Hören
Soziales/Kultur	Anregung zur Entwicklung von lustvollen Bewegungsspielen Kunstvermittlung für Menschen mit einer Behinderung herausforderndes Verhalten Konflikte gemeinsam lösen Empathie und Verstehen Tun/Handeln/Denken Spiel und Sprache



WERTE UND HALTUNG

Hannah Sinha vertritt das **humanistische Menschenbild**, welches in jedem Menschen eine eigenständige, in sich wertvolle Persönlichkeit sieht und die Verschiedenartigkeit des Menschen respektiert. Jeder Mensch ist auf Wachstum und Entwicklung ausgerichtet und trägt eigene Fähigkeiten zu Veränderung und Problemlösung in sich.

Auf dem humanistischen Menschenbild basiert der **personenzentrierte Ansatz**, der von dem amerikanischen Psychologen Carl Rogers entwickelt und u. a. von Marlis Pörtner, einer Schweizer Psychologin und Psychotherapeutin, weiterentwickelt wurde.

Personenzentriert arbeiten heißt:

- Menschen in ihrer persönlichen Eigenart ernst zu nehmen, ihre Ausdrucksweise zu verstehen und sie zu unterstützen, eigene Wege zu finden, um innerhalb ihrer Möglichkeiten angemessen mit der Realität umzugehen.
- *mit* den betroffenen Personen Probleme zu lösen, nicht *für* sie.
- Ressourcen einer Person wahrzunehmen und zu fördern.

DIE 3 HALTUNGSKOMPONENTEN DER PERSONZENTRIERTEN ARBEIT

1. **Empathie oder einführendes Verstehen** ist das Bestreben, das Erleben und die Gefühle des Gegenübers zu erfassen. Einführendes Verstehen meint ein Sich-Hineinversetzen in die Welt des Anderen.
2. **Wertschätzung** bedeutet, sein Gegenüber als ganze Person, mit allen Schwierigkeiten und Möglichkeiten, so wie sie gerade ist, zu akzeptieren.
3. **Kongruenz oder Authentizität** bedeutet, dem Gegenüber authentisch zu begegnen und sich seiner eigenen Gefühle, Impulse und Eindrücke bewusst zu sein.

DIE 7 HANDLUNGSGRUNDLAGEN DER PERSONZENTRIERTEN ARBEIT

Mit Handlungsgrundlagen und Richtlinien für den Alltag stellt das Personzentrierte Konzept Werkzeuge zur Verfügung, mit denen wir unsere tägliche Praxis prüfen und stetig verbessern können.

1. Das Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum

Es braucht stets beides: Rahmen und Spielraum: Es braucht einen Rahmen, damit die Situation Sicherheit vermittelt und überschaubar bleibt. Und es braucht Spielraum, damit der Rahmen nicht als Einschränkung wirksam wird, sondern einen geschützten Raum bietet, in dem eigene Impulse erprobt und Entscheidungen getroffen werden können.

Das Gleichgewicht zwischen Rahmen und Spielraum ist ein entscheidender Faktor, Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, indem so viel Rahmen wie nötig und so viel Spielraum wie möglich zur Verfügung gestellt wird.

2. Klarheit

Klarheit ist eine unverzichtbare Voraussetzung für die Umsetzung der personzentrierten Haltung. Es muss ein Bewusstsein dafür vorhanden sein, was vorgegeben ist und worüber diskutiert werden kann. Feststehende Tatsachen müssen klar mitgeteilt werden.

3. Erleben als zentraler Faktor

Wie etwas subjektiv erlebt wird, ist oft viel wichtiger als die Frage, was sich objektiv ereignet hat. Dieses subjektive Erleben ist ein zentraler Aspekt der Persönlichkeit, ein Schlüssel zum Verstehen und ein Zugang zu Ressourcen. Nicht was fehlt ist entscheidend, sondern was da ist. Nicht in den Defiziten liegt das Potential, sondern in den Ressourcen. Diese müssen erkannt, gefördert und genutzt werden. Wenn wir von dem ausgehen, was bereits vorhanden ist, beziehen wir die Möglichkeit ein, dass es wachsen und sich verändern kann.

4. Die kleinen Schritte

Jeder Schritt, und sei er noch so klein, beweist die Fähigkeit, sich weiterzuentwickeln. Aus diesem Grund ist es wichtig, selbst unscheinbare Entwicklungsschritte zu sehen und anzuerkennen. Der Weg ist ebenso wichtig wie das Ziel. Manchmal ist die Erfahrung, sich auf den Weg zu machen und selber etwas bewirken oder verändern zu können, viel wichtiger als eine bestimmte Problemlösung oder das Erreichen eines vorgegebenen Ziels.

Eine prozessorientierte Betrachtungsweise, die sich nicht an einer einmal erworbenen Erkenntnis festmacht, sondern Veränderungen wahrnimmt und einbezieht, ist charakteristisch für personzentrierte Arbeit.

5. Vertrauen auf Entwicklungsmöglichkeiten

Zur personenzentrierten Haltung gehört, Menschen grundsätzlich Entwicklungsmöglichkeiten zuzutrauen, aber – und das ist ebenso wichtig – Entwicklung nicht zu forcieren. Erst wenn ein Mensch so angenommen wird, wie er im Augenblick ist, werden Veränderungen möglich.

6. Selbstverantwortung

Jedem Menschen wird in dem Maß, in dem es seine Fähigkeiten und Möglichkeiten erlauben, Verantwortung für sich selbst sowohl zugestanden als auch zugetraut.

7. Richtlinien

Die Richtlinien, ohne die personenzentriertes Arbeiten nicht denkbar ist:

- Zuhören
- Ernst nehmen
- Von der „Normalsituation“ ausgehen («Normalitätsprinzip»)
- Beim Naheliegenden bleiben
- Sich nicht von Vorwissen bestimmen lassen
- Erfahrungen ermöglichen
- Auf das Erleben eingehen
- Ermutigen
- Nicht ständig auf das „Symptom“ starren
- Eigenständigkeit unterstützen
- Überschaubare Wahlmöglichkeiten geben
- Stützen für selbstständiges Handeln anbieten
- Klar informieren
- Konkret bleiben
- Die „Sprache“ des Gegenübers finden
- Den eigenen Anteil erkennen
- Die Situation ansprechen



Quelle und zum Weiterlesen empfohlen
Pörtner, Marlis (2015): Ernstnehmen, Zutrauen, Verstehen. Stuttgart: Klett-Cotta