

Der Unterschied, der einen Unterschied macht

Oder: Neue Möglichkeitsräume durch supervisorisches Handeln im Rahmen eines Fortbildungsformates für Pädagoginnen und Pädagogen

Ein Bericht aus der Praxis

Susanne Mathiak-Alfringhaus

Zusammenfassung

Die Autorin untersuchte im Rahmen ihrer Supervisionsausbildung zur systemischen Supervisorin beim IF Weinheim, inwieweit der handlungsorientierte Einsatz von supervisorischen Tools neue Möglichkeitsräume schaffen kann. Anwendung fand dies in einem praxisorientierten Fortbildungsformat für pädagogische Fachkräfte. Darüber hinaus wurde geprüft, ob sich der Einsatz dieser Tools hilfreich auf die Abrufbarkeit von Fachwissen in der Praxis auswirkt. Mit Hilfe der Datenerhebung durch Teilnehmeräußerungen und Reflexionsgesprächen mit Auftraggebern konnte die Annahme empirisch verifiziert werden.

Die Ausgangslage

Als systemische Beraterin und Supervisorin ist es mir ein großes Anliegen, Prozesse zu begleiten und Unterschiede zu erzeugen, um Möglichkeitsräume für neue Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten zu schaffen. Der Sichtweise des Kybernetikers Heinz von Foerster folgend möchte ich die Zahl der zur Verfügung stehenden Optionen vergrößern (von Foerster, 1997). Schon kleine Veränderungen erzeugen Unterschiede. Um mit Gregory Bateson (1985, S. 582) zu sprechen, ist es der Unterschied, der einen Unterschied macht.

In meiner beruflichen Praxis werde ich immer wieder mit Fragestellungen konfrontiert, die deutlich machen, dass der Transfer bzw. die Anwendung von erlerntem Fachwissen in die berufliche Praxis erschwert ist. Die multiplen Herausforderungen im beruflichen Kontext erfordern individuelle und flexible Handlungsabläufe und Handlungsstrukturen. Häufig kann auf das erworbene Fachwissen in der Situation aufgrund unterschiedlicher Faktoren nicht zurückgegriffen werden. Der Zugang scheint blockiert und Ideen und Möglichkeiten zur praktischen Umsetzung können unter Berücksichtigung der aktuellen Situationsbedingungen nicht oder nur unzureichend entwickelt werden.

Sowohl in meiner Berufstätigkeit als langjährige Mitarbeiterin und Führungskraft in der Evangelischen Jugendhilfe Iserlohn-Hagen als auch in meiner freiberuflichen Tätigkeit als

systemische Therapeutin und Supervisorin erlebe ich in den unterschiedlichsten Fachbereichen eine wahrnehmbare Schwelle, Basiswissen im beruflichen Handlungsfeld abzurufen und anzuwenden. Ohne auf unterschiedliche Lernzugänge und Lernerfahrungen einzugehen, bedarf es zur Verknüpfung von Theorie und Praxis einen Erfahrungs- und Möglichkeitsraum, in dem theoretisches Wissen praxisorientiert erlebbar und erfahrbar werden kann. Dadurch werden Transfermöglichkeiten geschaffen, die eine praxisorientierte Passung ermöglichen.

Im Rahmen der systemischen Supervisionsausbildung, die ich in den Jahren 2016 – 2018 beim IF Weinheim absolvierte, stellte sich mir die Frage, ob Supervisions-Tools innerhalb eines praxisorientierten Fortbildungsformates – losgelöst von einem Supervisionsauftrag – so einsetzbar sind, dass sie für die berufliche Praxis und die personalen Kompetenzen der TeilnehmerInnen einen positiven Zuwachs darstellen. Darüber hinaus beschäftigte mich die Fragestellung, ob diese Formatergänzung einen proaktiven Beitrag bezüglich der Abrufbarkeit von Fachwissen im beruflichen Alltag leisten kann und somit neue Möglichkeitsräume entstehen.

Supervision als ein Format zur Unterstützung und Reflexion von Arbeitsprozessen und pädagogischen Handlungen, Optimierung von Arbeitsergebnissen, Erweiterung der beruflichen Kompetenzen und individuellen Handlungsoptionen fördert die Entwicklung von Reflexionsprozessen, personalen Kompetenzen und unterstützt den Prozess der Qualitätssicherung. „Das allgemeine Ziel von Supervision ist es, die Arbeit der Ratsuchenden (Supervisorinnen) zu verbessern. Damit sind sowohl die Arbeitsergebnisse als auch die Arbeitsbeziehungen zu den Kollegen und Kunden wie auch organisatorische Zusammenhänge gemeint.“ (Belardi, 2018, S. 15)

„Die berufliche Fortbildung soll es ermöglichen, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen“ (<https://www.fortbildung.net>> ratgeber, letzter Zugriff 30.08.2020, 19:50 Uhr).

Fortbildungsformate vermitteln Fachwissen zu unterschiedlichen Themenbereichen, um einen Zugewinn an Wissen für die Praxis zu schaffen und die eigene Arbeitsleistung zu verbessern. Der praxisorientierte Anteil ist je nach Ausrichtung gar nicht, wenig oder stark vertreten. Die Dynamik der Gruppe kann, wird aber nicht in allen Formaten der Weiterbildung genutzt. Es entstehen zwischen beiden Formaten trotz unterschiedlicher Auftragslage Schnittstellen.

„Die pädagogische Schatzkiste“ – ein praxisnahes Fortbildungsformat aus der Praxis für die Praxis

Seit einigen Jahren führe ich in unterschiedlichen Arbeitskontexten Fortbildungen für pädagogische MitarbeiterInnen durch. Das Format „Die pädagogische Schatzkiste“ ist ein praxisorientiertes Fortbildungsformat für PädagogInnen zur Unterstützung, Stärkung und Weiterentwicklung der personalen Handlungssicherheiten und Handlungsmöglichkeiten. Während meiner langjährigen Tätigkeit in unterschiedlichen Bereichen und Aufgabenfeldern der Jugendhilfe und Erwachsenenbildung fiel mir immer wieder auf, dass grundlegend erworbenes Fachwissen in den beruflichen Praxisfeldern häufig nur unzureichend abrufbar ist. Diese Erkenntnis war u. a. handlungsleitend für das von mir entwickelte Format der pädagogischen Schatzkiste.

Ziel dieses pädagogischen Fortbildungsformates ist neben der Vermittlung theoretischer Inputs und dem damit verbundenen Zugewinn fachbezogenen Wissens die Optimierung fachlicher Standards und die Stärkung der Professionalität und der Selbstwirksamkeit. Pädagogisches Tun erfordert in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern und Settings flexible, individuelle, ressourcenorientierte und professionelle Handlungsweisen. Um den hohen Herausforderungen zu begegnen, erweist es sich als hilfreich auf einen gut gefüllten Methoden- und Handwerkskoffer zurückgreifen zu können. Im Fortbildungsformat kann neben Neuem auch Altbewährtes in Erinnerung gerufen, erweitert und aktuell angepasst werden. Es besteht ein ausgewogenes Verhältnis zwischen theoretischen Inputs, praxisorientierter Impulssetzung und Selbstexploration durch angeleitete Übungen und Dialogeinheiten. Die Dynamik und die Auseinandersetzung in der Gruppe werden dabei berücksichtigt.

Als Pädagogin, Beraterin und Supervisorin der Weinheimer Schule ist es mir wichtig, Lernen als selbstbestimmten Prozess zu verstehen. Den persönlichen und beruflichen Erfahrungshintergrund betrachte ich als Ressource, die es zu nutzen gilt und die als Expertise mit eingebracht wird. Eigene Fragestellungen und Erfahrungen aus dem Berufsalltag sind ausdrücklich erwünscht und haben in diesem dynamischen Format Raum.

Der Austausch der unterschiedlichen multiprofessionellen Fachkräfte ermöglicht es, in einen praxisrelevanten Diskurs einzusteigen. Reflexion und Rollenklarheit unterstützen die eigene Fachlichkeit und bieten zugleich eine erfolgreiche Prävention gegen Stress und Überforderung. Die eigene Resilienz wird gestärkt, wenn wir flexibel auf unsere Kraftressourcen aus Wissen und Erfahrung zurückgreifen können. Neben der Kompetenzerweiterung und der Sicherung fachlicher Standards werden Anregungen und Hilfestellung zur Reflexion und zur Überprüfung der eigenen Professionalität gegeben. Dieses Fortbildungsformat wurde von mir bereits mit Erfolg im Kontext Jugendhilfe, Schule, Kindergarten und Klinik durchge-

führt. Thematische Schwerpunkte wurden in Abstimmung mit den jeweiligen Entscheidungsträgern entsprechend der Bedarfe gesetzt.

Es wird ein kooperativer Lern-Raum zur Verfügung gestellt, der sich sowohl für heterogene als auch für homogene Gruppen eignet. Das Fortbildungsformat besteht aus unterschiedlichen Modulen. Ein Modul umfasst einen Fortbildungstag von 6–8 Unterrichtsstunden. Die Fortbildungstage erfolgen in zuvor vereinbarten zeitlichen Abständen. Die Zeiten zwischen den Treffen können intensiv für die Praxis genutzt werden.

Die Gruppengröße sollte idealerweise zwischen zehn bis maximal zwanzig TeilnehmerInnen liegen, um einen geschützten Raum für intensiven Austausch, Übung und Interaktionen zu gewährleisten. Das Gruppensetting ermöglicht fachspezifische Begegnung, kollegialen Austausch und Feedbackmöglichkeiten. Die Bildung von Netzwerken und Unterstützermöglichkeiten wird angeregt.

Das sogenannte Basispaket besteht aus den folgenden drei Modulen.

Modul 1: Kommunikation

Kommunikation bildet die Basis unseres Miteinanders und unserer Begegnungen. Grundlagen der Kommunikation und praxisorientierte Kommunikationsmodelle werden vorgestellt und für den eigenen Arbeitsalltag überprüft. In unterschiedlichen Kommunikationsformen lassen sich Muster erkennen, die sich als hilfreich oder als hinderlich erweisen. Das eigene Kommunikationsverhalten wird in den Blick genommen und hilfreiche Kommunikationsstrukturen für die Praxis werden entwickelt.

Modul 2: Wahrnehmung und Wirklichkeit

Wie konstruiere ich mir meine Wirklichkeit? In diesem Modul werden Wahrnehmungen und Zugangswege in den Blick genommen. Der Arbeitsalltag wird unter den Aspekten Auftragsvielfalt, der eigenen Rolle und des Anspruchs der Neutralität überprüft, der Umgang mit Herausforderungen des Adressatenkreises thematisiert und praxisorientierte Modelle und theoretisches Hintergrundwissen vermittelt. Zugangswege zu Ressourcen und Stärken werden erarbeitet und Handlungsoptionen und Handlungsstrategien entwickelt.

Modul 3: Werte und Haltungen

In diesem Modul geht es um die Bewusstwerdung und Auseinandersetzung mit den eigenen Werten. Welche Werte sind mir wichtig und prägen meine beruflichen Handlungen? Eine

Bewusstwerdung der Werte hilft sich persönlichen und beruflichen Herausforderungen zu stellen und sich die eigenen Haltungen zu vergegenwärtigen. Welche Haltungen sind in meiner beruflichen Tätigkeit hilfreich? Wo komme ich möglicherweise an Grenzen und wie gelingt es mir Wertevermittlung als pädagogisches Aufgabenfeld wahrzunehmen?

Darüber hinaus stehen folgende Module zur Verfügung:

Systemische Zugangswege als Chance für den Arbeitskontext

- Einführung in systemische Denk- und Handlungsstrukturen
- Chancen durch den systemischen Ansatz im Arbeitskontext
- Kennenlernen und Erprobung von systemischen Interventionen

Die Schwerpunkte dieses Moduls werden entsprechend der Vorerfahrung der TeilnehmerInnen festgelegt.

Zusammenarbeit mit systemrelevanten Bezugspersonen – Wirksam werden im Kontakt

- Wie gelingt es mir gut mit meinem Adressatenkreis und den Netzwerken in Kontakt zu kommen?
- Welche Rahmenbedingungen für Gespräche, Gesprächsgestaltung etc. sind zu beachten?
- Wie kann mir Kontakt- und Beziehungsgestaltung gelingen, wenn es schwierig wird?

In allen Modulen werden Selbstreflexion und Selbstexploration durch theoretische Inputs, angeleitete Übungen und Rollenspiele angeregt und die Handhabbarkeit für die Praxis überprüft.

Die Partitur der Zwischentöne – Supervisorische Tools erweitern

„Die pädagogische Schatzkiste“

Das diesem Artikel zugrunde liegende Fortbildungsformat „Die pädagogische Schatzkiste“ orientiert sich stark an der Praxis und erweist sich als extrem anpassungsfähig. Es ist ein prozessdynamisches Format. Inhaltliche Schwerpunkte können individuell an die Bedarfe des jeweiligen Arbeitsfeldes und den konkreten Fragestellungen angepasst werden. Theoretische Schwerpunkte werden stetig aktualisiert. Rückmeldungen von TeilnehmerInnen sowie von den Auftraggebern attestieren eine hohe Zufriedenheit und Praxisrelevanz. Kompetenzerweiterung, Handlungssicherheit und eine damit einhergehende Sicherung der fachlichen Standards wurde sowohl von den TeilnehmerInnen als auch von den Auftraggebern während und nach Beendigung der Fortbildung beobachtet und erlebt. Zugeschrieben wurde dieser Erfolg der Praxisnähe und den individuell zugeschnittenen,

praxisorientierten Inhalten, der Methodenvielfalt und dem punktuell stattfindenden Selbstreflexionsanteil.

Während meiner Ausbildung zur systemischen Supervisorin entwickelte sich bei mir die Idee, den Selbstexplorationsanteil in dem beschriebenen Fortbildungsformat zu erweitern. Damit verbunden war die Fragestellung, ob dies positive Auswirkungen auf die Gestaltungs-, Orientierungs- und Bewältigungskompetenz der TeilnehmerInnen hat. Darüber hinaus galt mein Interesse der Fragestellung, inwiefern neue Möglichkeitsräume erschaffen werden, in denen die eigene Handlungssicherheit erhöht und der Transfer theoretischer Erkenntnisse in pädagogische Handlungsabläufe unterstützt werden kann.

Sowohl als Seminarleiterin als auch als Supervisorin bin ich Prozessgestalterin und Prozessbegleiterin. Übungen und Beobachtungsaufgaben zur Selbstwahrnehmung waren vereinzelt neben der Wissensvermittlung von Beginn an wichtige Bestandteile des beschriebenen Fortbildungsformates. Im Einsatz von handlungsorientierten supervisorischen Tools sah ich einen weiteren Zugangsweg zur Stärkung und Entwicklung der professionellen Persönlichkeit. Die dadurch entstandene Nähe zum Supervisionsformat erfordert eine klare Standortbestimmung. Zwischen beiden Formaten ergeben sich Schnittmengen.

Im Rahmen der Ausbildung führte ich anhand von zwei Fortbildungsgruppen den Versuch durch, den praxisorientierten und Selbsterfahrungsanteil durch den Einsatz von handlungsorientierten supervisorischen Tools zu erweitern, um dadurch einen zusätzlichen Möglichkeitsraum zur Selbsterfahrung und Erprobung zur Verfügung zu stellen. Heidi Neumann-Wirsig gibt an: „Tools sind Strukturierungsangebote. Ihre Strukturelemente ermöglichen Reflexion, leiten Denkprozesse an, fokussieren, verdichten, reduzieren und erhöhen die Komplexität, steuern, geben Sicherheit, machen Verhalten in sozialen Komponenten erwartbar, sind Ermöglichungen.“ (Neumann-Wirsig, 2016, S. 24). Der Einsatz der Tools erfolgte ausgehend von der These, dass durch die Auseinandersetzung und Reflexion persönlicher Anteile und die Erprobung neuer Zugangsmöglichkeiten die Abrufbarkeit für die berufliche Praxis erhöht werden kann. Zuvor hatte die Durchführung des Formates ohne Tools im selben Unternehmen jedoch mit anderen TeilnehmerInnen stattgefunden. Ein Vergleich zum bisherigen Format wurde anhand von Rückmeldungen der TeilnehmerInnen, Auftraggeber und eigenen Beobachtungen gezogen.

Je nach Fragestellung kamen im Gruppenkontext und im Einzelkontext unterschiedliche Supervisions-Tools zum Einsatz. Unter anderem sind zu nennen:

- Arbeit mit Landkarten und Perspektivkarten
- Arbeit mit dem Auftragskarussell

- Tools zur Bewusstwerdung von Ressourcen wie z. B. das Ressourcenohr
- Die Tools: Mein Tipp an mich / Wertschätzung / Das Gespräch mit vier Freunden

Die Fortbildung umfasste entsprechend der gewählten Module einen Zeitraum von ca. drei bis acht Monaten. Zwischen den Modulen lagen Zeiträume von vier bis acht Wochen, so dass die TeilnehmerInnen die Möglichkeit hatten Erlerntes in der Praxis umzusetzen und eventuelle Schwierigkeiten und Fragestellungen im Rahmen der Fortbildungsgruppe zu thematisieren. Teilweise entwickelten sich in der konstanten Lerngruppe auf Zeit auch Unterstützernetzwerke, die außerhalb der Fortbildung aktiviert werden konnten. Im Vergleich zu Vortragsveranstaltungen wird der Fokus verstärkt auf die Persönlichkeit der PädagogInnen gerichtet. Zu Beginn des gemeinsamen Fortbildungszeitraumes wurden Absprachen für eine vertrauensvolle und geschützte Lern- und Erfahrungsatmosphäre getroffen. Ein Hinweis auf den Anteil der Selbsterfahrung und die damit verbundene Freiwilligkeit und Eigenverantwortung erfolgte regelmäßig zu Beginn der Veranstaltungsreihe.

Meine Beobachtungen, Hypothesen und Einschätzungen bestimmten den Einsatz der supervisorischen Tools in dem beschriebenen Fortbildungsformat. An dieser Stelle möchte ich betonen, dass die Tools nicht als isolierte Intervention eingesetzt werden sollten. Die Anwendung macht analog zu Supervisionen nur eingebettet im Prozess und im Kontext Sinn. Mein Gegenüber entscheidet, wie und wann mit einem Tool eine hilfreiche Unterstützung für sein Anliegen entstehen kann. Meine Verantwortlichkeit besteht darin, den Prozess gut im Blick zu behalten und den Einsatz der Tools situations- und prozessorientiert anzubieten. Die systemische Grundhaltung ist für mich als Systemikerin handlungsleitend und erforderliche Voraussetzung.

Die von mir verwendeten Tools, von denen eine kleine Auswahl nachstehend beschrieben wird, sind teilweise auch aus anderen Kontexten bekannt und machen in unterschiedlichen Prozessen Sinn. Sie sind nicht auf den alleinigen Einsatz im supervisorischen Prozess beschränkt. Die genannten Tools fanden in diesem Fortbildungsformat an unterschiedlicher Stelle, in unterschiedlichen Situationen und zu unterschiedlichen Zeitpunkten Anwendungen, um eine adäquate Begleitung zu gewährleisten. Im Folgenden werden einige Tools und ihre Wirkungen beschrieben.

Zu Beginn der Fortbildungsreihe setzte ich zur Bewusstwerdung der eigenen Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten Tools zur Erfassung der eigenen Ressourcen ein. Hierzu zählt beispielsweise „Der Ressourcenbaum“. Die Bewusstwerdung der eigenen Ressourcen in Einzelarbeit und im Dialog mit einer/m weiteren TeilnehmerIn stärkt den Einzelnen und unterstützt den Perspektivwechsel hin zu den Stärken und weg von den Schwierigkeiten und Belastungen. Die beschriebenen Blätter werden an einen vorgefertigten Baum befestigt

und die Gruppe kann an der Vielfalt Anteil nehmen. TeilnehmerInnen berichteten häufig davon, dass der Zugang zu den eigenen Stärken als unterstützend empfunden wurde. Der Zugang zu der eigenen Potenzialwahrnehmung trägt zu einer Atmosphäre der Wertschätzung und zu einem positiven Umgang miteinander bei. Ein positiver Umgang untereinander konnte in der Gruppe ebenfalls beobachtet werden.

Das Ressourcenohr (vgl. Bellaire, 2016, Neumann-Wirsig, 2016) unterstützt den Prozess, die Ressourcen und Stärken der Adressaten trotz Schwierigkeiten in den Blick zu nehmen. TeilnehmerInnen berichteten nach Anwendung in der Praxis, wie sich insbesondere bei stark problemorientierten Personen stärkende und unterstützende Potenziale durch die Veränderung des Blickwinkels entfalten konnten. Betreuungsverläufe gestalteten sich positiv.

Das Tool „Wertschätzung“ (vgl. Conrad, 2016) lädt die TeilnehmerInnen anhand von Karten dazu ein, sich den eigenen Kompetenzen, Fähigkeiten und Ressourcen in wertschätzender Weise bewusst zu werden und sich einmal Selbstanerkennung zu zollen.

Eine weitere Unterstützung der Selbstwahrnehmung und Selbstbestärkung erfuhren die TeilnehmerInnen durch die Übung: „Mein Tipp an mich“ (vgl. Anton, 2016). Das pädagogische Selbstverständnis und die eigenen Bewältigungsstrategien werden mit diesem Tool im Rahmen einer Partnerübung in den Blick genommen.

Im Modul 2 steht die Persönlichkeit der PädagogInnen verstärkt im Fokus und Tools mit starken selbstreflexiven Anteilen wurden eingesetzt. Zu diesem Zeitpunkt der Fortbildungsreihe steht noch genügend gemeinsame Zeit zur Reflexion, Erprobung und Begleitung zur Verfügung. Aufkommenden Fragestellungen und Reaktionen der TeilnehmerInnen kann dadurch verantwortungsvoll begegnet werden.

Die unterschiedlichen Wahrnehmungen und Wirklichkeitsbetrachtungen wurden beispielsweise durch die Übung: „Gespräch mit vier Freunden“ (vgl. Wessel, 2016) in den Blick genommen. Hier werden die vier Kompetenzen Staunen, Humor, Mut und Skepsis genutzt, um durch die Blickwinkelvielfalt die entsprechenden Situationen zu betrachten. Dieses Tool regt den lustvollen Wechsel der unterschiedlichen Perspektiven an. Von den TeilnehmerInnen wurde der fast spielerische Blickwinkelwechsel als Zugewinn für den beruflichen Alltag wahrgenommen. Das Verständnis gegenüber bestimmten Verhaltensweisen wurde erhöht, blinde Flecken erkannt und der bestehende Prozess positiv in Richtung Lösungsorientierung unterstützt. Heinz von Foerster sagt: „Die Umwelt, so wie wir sie wahrnehmen, ist unsere Erfindung“ (von Foerster in Watzlawick, 1997, S. 40). Nach Paul Watzlawick ist die Wirklichkeit eine Konstruktion derer, die diese Wirklichkeit entdecken und erforschen. Es sind unsere Grundannahmen, die wir für bereits festlegende Aspekte

der Wirklichkeit halten (Watzlawick, 1997, S.2f.). Es gilt diese Annahmen zu hinterfragen und zu nutzen.

Tools zur Arbeit an Dilemmata wurden entsprechend der Bedarfe eingesetzt. Die visualisierte Arbeit mit unterschiedlichen Anteilen und unterschiedlichen Ansprüchen versetzte die TeilnehmerInnen in die Lage, Ambivalenzen und unterschiedliche Anliegen zu erkennen, den Gemeinsamkeiten und Unterschiedlichkeiten auf die Spur zu kommen und die eigenen Handlungsstrategien dementsprechend auszurichten.

Das Auftragskarussell (vgl. von Schlippe, 2016) wurde eingesetzt, um einen Überblick über das Geflecht und Zusammenspiel komplexer und komplizierter Auftragskonstellationen zu schaffen. Die Auftragsvielfalt und die Erwartungs-Erwartungen bekommen eine Stimme. Dies wiederum unterstützt den Prozess der Komplexitätsreduzierung und unterstützt die eigene Handlungsfähigkeit.

Im dritten Modul setzte ich wiederum Tools zur Stärkung der professionellen Identität ein.

Die Auswahl der exemplarisch dargestellten Tools verdeutlicht, dass der Einsatz an sich bereits eine Intervention von mir als der Seminarleiterin ist. Die Toolauswahl variiert entsprechend der Anliegen und der verantwortlichen Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen der Teilnehmergruppe unter Berücksichtigung des Gesamtverlaufs. Ein Wechsel zwischen aktivierenden und reflexiven Anteilen wurde von mir angestrebt.

Die Rückmeldungen nach dem Einsatz der Tools und nach Beendigung der Fortbildungsreihe waren positiv. Zum einen wurde die Selbstwahrnehmung und Situationsanalyse geschult, zum anderen wurde der Zugewinn an berufsbezogenen Kompetenzen betont. Der Einsatz und die Erweiterung der methodischen Zugänge wirkte sich anregend und aktivierend auf die Teilnahme aus und erweiterte den Zugang zu den personalen Potenzialen. Die Arbeitszufriedenheit wurde zum Ende der Fortbildungsreihe als positiver angegeben. Durch die Anwendung der handlungsorientierten Tools gelang es TeilnehmerInnen laut eigener Aussage, Fachwissen als Basis ihres Handelns zu erkennen und das erworbene Wissen in die Praxis zu integrieren. Der Zugang zu ihren eigenen Fähigkeiten und Stärken wurde positiv unterstützt und wirkte sich auf die Arbeitszufriedenheit aus. Die Bewusstwerdung eigener Anteile im Miteinander und in den Kommunikationsprozessen wirkte sich in der beruflichen Beziehungsgestaltung ebenfalls positiv aus. TeilnehmerInnen gaben an, dass ihre Empathiefähigkeit, ihre Wahrnehmung, das Einnehmen von unterschiedlichen Perspektiven und ihre pädagogische Präsenz gesteigert wurden.

Eine Frage der Perspektive – eine Abschlussbetrachtung

Die Arbeit mit Gruppen im Rahmen von Fortbildungsangeboten unterstützte meinen Wunsch, mich als Supervisorin beim IF Weinheim ausbilden zu lassen. Die Ausbildung motivierte mich wiederum die Inhalte meiner Toolbox zu erweitern und in das beschriebene Fortbildungsformat mit hoher Nähe zum beruflichen Aufgaben- und Handlungsfeld einfließen zu lassen. Dieses Format verfügte bereits über eine hohe Praxisrelevanz, sodass eine Erweiterung durch Selbsterfahrungselemente möglich erschien. Eine Erhöhung des Komplexitätsverständnisses, des Interventionsverständnisses und die Erweiterung des eigenen Handlungskoffers waren zielgebend.

Die Fragestellung, ob durch Supervisions-Tools neue Möglichkeitsräume geschaffen werden können, kann eindeutig mit Ja beantwortet werden. Folgendes konnte durch die Anwendung beobachtet werden:

- Anregung von Reflexionsprozessen
- Zugewinn an methodischen Vorgehensweisen
- Wahrnehmung persönlicher Anteile und Erweiterung der personalen Kompetenz durch Selbsterforschung
- Erhöhung der pädagogischen Präsenz
- Flexibilität bei der Einnahme unterschiedlicher Perspektiven
- Analyse und Überprüfung von Komplexität, Unterschiedlichkeit und Differenzierung der arbeitsbedingten Herausforderungen
- Erleichterte Zugangswege
- Steigerung der Handlungskompetenz und Handlungssicherheit
- Erweiterung des Komplexitätsverständnisses und der Handlungsmöglichkeiten
- Bewusstwerdung eigener Haltungen, Ressourcen und Kraftquellen
- Unterstützung bei der Prozessgestaltung in der Praxis
- Bewusstwerdung von Wirkzusammenhängen
- Erweiterung des Blickfeldes und des Kompetenzprofils
- Erleichterung des Transfers von theoretischen Erkenntnissen in die Praxis bzw. in eigene Handlungsabläufe

TeilnehmerInnen beschrieben den Einsatz der Supervisions-Tools in vielerlei Hinsicht als hilfreich. Der Anteil der Selbsterfahrung wurde dadurch erhöht. Der Einsatz unterstützte Reflexionsprozesse, nutzte Gefühle, fokussierte, verdichtete, reduzierte oder erhöhte die Komplexität und ermöglichte weitere Zugangswege. Die Sensibilisierung bezüglich der Wirkzusammenhänge wurde geweckt. Darüber hinaus wurde die Bildung von Unterschieden gefördert und die Zahl der zur Verfügung stehenden Handlungsoptionen vergrößert.

Individuelle und berufsbezogene Prozesse konnten anhand der Tools aktiviert werden. TeilnehmerInnen gaben an, dass sowohl ihre Professionalisierung als auch ihre Prozessgestaltung im eigenen Handlungsfeld positiv unterstützt wurde und der Transfer der Umsetzung in die Praxis erhöht wurde. Theoretische Inputs waren leichter auf Situationen des beruflichen Settings übertragbar. „Wir schlagen daher die Entwicklung von Modulen für (zukünftige) Pädagogen und Pädagoginnen vor, die nicht nur eine enge Verzahnung von wissenschaftlicher Theorie mit beruflicher Praxis ermöglichen, sondern auch eine Thematisierung von emotions- und selbstbezogenen Inhalten und eine persönliche Auseinandersetzung mit ihnen.“ (Schwer, Solzbacher, 2014, S. 220) Der Einsatz von Supervisions-Tools in dem beschriebenen Format ist der Unterschied, der einen Unterschied macht.

Der Nebeneffekt – ein Alternativfenster wird geöffnet

Die Implementierung der Supervisions-Tools eignet sich dazu, den Selbsterfahrungsanteil im Format zu erhöhen und eine erhöhte Passung für die berufliche Praxis zu erzielen. Durch den Einsatz der Tools entsteht eine Nähe zum Format der Supervision, der kritisch zu betrachten ist. „... unter Supervision verstehen wir die begleitende Reflexion von Erfahrungen, Fragestellungen und Konflikten der beruflichen Arbeit ... dementsprechend versucht Supervision vorhandene Fähigkeiten, Erfahrungen, Strukturen und Ressourcen zu nutzen.“ (Brandau, Schuers, 1995, S. 15)

Diese Ziele werden zum Teil auch durch das beschriebene Fortbildungsformat verfolgt, in dem die Teilnehmeraktivierung und Teilnehmerbeteiligung als hoch eingestuft werden können. Die Abgrenzung zwischen den Formaten Fortbildung und Supervision ist stellenweise durchlässig und es entstehen Schnittmengen. Ein verantwortungsvoller Umgang und eine klare Positionierung sind notwendig. Eine kritische Selbstüberprüfung ergab, dass für mich ein Verführungselement in der Bearbeitung und Begleitung persönlicher Anliegen und Prozesse der TeilnehmerInnen liegt. Es war notwendig die Tools strukturiert einzusetzen und eine Rahmung für die Prozessgestaltung vorzugeben. Stellenweise glich es einem Balanceakt, die Rolle und Funktion der Seminarleiterin beizubehalten und nicht in die Rolle der Supervisorin zu wechseln. Wie bereits erwähnt ist von dem Einsatz der Tools unabhängig von Kontext und Haltung dringend abzuraten. Im vorgestellten Format konnte der gefühlte und wahrgenommene Spalt zwischen Theorie und Praxis ein Stück weit durch das persönliche Erleben und die emotionale Verknüpfung verkleinert werden. Es gelang laut Aussage der TeilnehmerInnen durch praxisnahe Interventionen theoretische Erkenntnisse für den pädagogischen Handlungsrahmen zur Verfügung zu stellen.

Die „pädagogische Schatzkiste“ ist ein Fortbildungsformat im Bereich der beruflichen Weiterbildung. Eine Abgrenzung zu Supervisionsprozessen wird klar definiert und wird im

Ablauf der Module transparent gestaltet. Es darf kein Ersatz für Supervision sein und kann supervisorische Prozesse sowohl im Einzel- als auch im Gruppenkontext nicht ersetzen. Team- und Organisationsstrukturen, die Teamdynamik und das Beziehungsgeflecht sowie individuelle Einzelanliegen finden in diesem Format keinen Platz. Die prozessorientiert eingesetzten Tools unterstützen die Wahrnehmung der Ressourcen, den Kooperationsaufbau und die Selbstreflexion. Tools zur Komplexitätsreduzierung und Perspektivwechsel wurden vorrangig bei Beispielen aus der Praxis eingesetzt. Auf spezifische Anliegen aus der Supervision, wie zum Beispiel Übergangsgestaltung, Arbeitsbeziehungsklärungen, Entwicklung von Zielen und Visionen und Sicherung der Nachhaltigkeit, wurde nicht eingegangen.

Das beschriebene Format ist eindeutig der Fortbildung zuzuordnen. Es handelt sich nicht um eine Beratungsform, sondern um eine Weiterbildung mit Beratungselementen. „Teilnehmer sollen effektiv lernen, und das tun sie am besten, wenn Seminare und Trainings so nahe wie möglich an ihrer Praxis sind. Das bedeutet auf keinen Fall einen Verzicht auf Theorie und wissenschaftliche Fundierung. Im Gegenteil, sie sind Voraussetzungen.“ (Lipp, 2008, S. 9)

Ich konnte feststellen, dass das Interesse der TeilnehmerInnen im Anschluss an die Fortbildung, Supervision in Anspruch zu nehmen, stieg. Das Interesse, sich selbst wieder stärker in den Fokus zu nehmen, pädagogische Handlungen zu hinterfragen und die eigene pädagogische Präsenz zu steigern, war geweckt worden. Das vertrauensvolle Arbeiten in der Gruppe und die Resonanz wurde als positiv erlebt.

Es scheint, als ob Schwellenängste und Skepsis (einige TeilnehmerInnen hatten noch nie Supervision in Anspruch genommen) bezüglich Supervisionsprozesse durch diese Form der Fortbildung abgebaut werden können. Neugier und die Bewusstwerdung für multidirektionale Einflussfaktoren wachsen. Dementsprechend könnte dieses Format – hypothetisch betrachtet – auch ein Zugangsweg für sogenannte Supervisionskritiker sein. Ein kleiner Einblick in die Supervisionslandschaft und ihre Prozessmöglichkeiten scheint ein überraschender und positiv zu bewertender Nebeneffekt zu sein.

Literatur

- Anton, D. (2016). Mein Tipp an mich. In: Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.). Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Bonn: Edition Training aktuell.
- Bateson, G. (1985). Ökologie des Geistes. Frankfurt: Suhrkamp.
- Belardi, N. (2018). Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. München: Verlag C.H. Beck.
- Bellaire, N. (2016). Ressourcen-Ohr. In: Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.). Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Bonn: Edition Training aktuell.
- Brandau, H., Schuers, W. (1995). Spiel- und Übungsbuch zur Supervision. Salzburg: Otto Müller Verlag.

- Conrad, A. (2016). Wertschätzung. In: Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.). Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Bonn: Edition Training aktuell.
- Foerster, H. v. (1997). Wissen und Gewissen. Versuch einer Brücke. Frankfurt: Suhrkamp.
- Lipp, U. (2008). 100 Tipps für Training und Seminar. Weinheim und Basel: Beltz.
- Neuman-Wirsig, H. (Hrsg.) (2016). Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Bonn: Edition Training aktuell.
- Schlippe, A. v. (2016). Das Auftragskarussell. In: Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.). Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Bonn: Edition Training aktuell.
- Schwer, C., Solzbacher, C. (Hrsg.) (2014). Professionelle pädagogische Haltung. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Watzlawik, P. (1997). Die erfundene Wirklichkeit. München: Piper.
- Wessel, J. (2016). Gespräch mit vier Freunden. In: Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.). Lösungsorientierte Supervisions-Tools. Bonn: Edition Training aktuell.

Susanne Mathiak-Alfringhaus: *Diplom-Sozialpädagogin, Systemische Therapeutin (SG) und systemische Supervisorin (SG) in freiberuflicher Tätigkeit, Spieltherapeutin und Seel-sorgerin. Langjährige Erfahrung in ambulanter, teilstationärer und stationärer Jugendhilfe sowie freiberuflich in der Erwachsenenbildung und Gesundheitsfürsorge; Bereichsleiterin in der Evangelischen Jugendhilfe Iserlohn-Hagen.*