



Leseprobe aus: Kleiner-Wuttke, Kollegiale Beratung in Kindertagesstätten

ISBN 978-3-7799-3645-9 © 2017 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-3645-9>

1 Ursprung der Kollegialen Beratung und Begriffsklärung

In meinen Seminaren kommt immer wieder die Frage auf, was genau Supervision bedeute und welchen Ursprung sie habe. Da Kollegiale Beratung Bestandteil des größeren Feldes der Supervision ist, gibt mir dieses Anlass, zunächst auf die Entstehung und Entwicklung der Supervision einzugehen. So lässt sich die Genese der KB vermutlich besser nachvollziehen.

Als Ursprung gilt die Sozialarbeiter-Supervision in den USA seit 1898. Sie wurde für ehrenamtliche Armenbesucherinnen entwickelt, die einerseits administrativ kontrolliert wurden und andererseits zunehmend angeleitet und motiviert werden sollten.

Supervision wurde in besonderem Maße in die Ausbildung der Ehrenamtlichen integriert und meist von Vorgesetzten ausgeübt. Man spricht von den drei K: „Kommandieren – Kontrollieren – Korrigieren.“

Um die Jahrhundertwende setzte der Gedanke der Hilfe zur Selbsthilfe den Grundstein für die Casework-Methode (M. Richmond) „Einzelfallarbeit oder Individualfürsorge“.

In Deutschland gab es die ersten Ansätze von Supervision im Zuge der Professionalisierung der Geistigen Mütterlichkeit² in den 20er Jahren des 20. Jahrhunderts an der sozialen Frauenschule in München (Hering/Münchmeier 2005). Etwa zur gleichen Zeit richtete das Berliner Institut für Psychoanalyse Kontrollanalysen ein, die der Aufrechterhaltung der qualitativen Standards in der psychoanalytischen Ausbildung dienten.

Die Kontrollanalyse hat dadurch supervisionsähnlichen Charakter, dass die Behandlungsfälle eines angehenden Analytikers in der Ausbildung betrachtet werden. So soll ausgeschlossen werden, dass der Analytiker unreflektiert eigenes unverarbeitetes Erleben im Sinne auf den Analysanden projiziert. Die Kontrollanalyse dient der Qualitätssicherung des professionellen Handelns.

2 Geistige Mütterlichkeit war die Grundsteinlegung der Professionalisierung Sozialer Arbeit. Sie legitimierte durch die bürgerliche Frauenbewegung die weibliche Berufstätigkeit im sozialen Bereich.

Die nach 1933 aus Deutschland in die USA emigrierten Analytiker durften dort aus berufsrechtlichen Gründen nicht praktizieren und wurden u.a. in der Weiterbildung von Sozialarbeitern tätig.

Nach dem Zusammenbruch 1945 knüpfte man in Deutschland organisatorisch und ideologisch an die Entwicklung vor 1933 an. Der erzwungene Stillstand der Entwicklung in der Sozialarbeit in den Jahren von 1933 bis 1945 war ein wesentlicher Grund dafür, dass die Supervision in Deutschland erst nach Beendigung des Zweiten Weltkrieges als Methode anerkannt und später in der Aus- und Weiterbildung eingesetzt wurde.

Entscheidenden Einfluss hatten hierbei unter anderem Dozentinnen aus Amerika und den Niederlanden, die in den 50-iger Jahren an den deutschen Ausbildungsstätten für Sozialarbeiterinnen methodisches Vorgehen im Sinne der Einzelfallhilfe, Sozialen Gruppenarbeit und Gemeinwesenarbeit unterrichteten. Sie setzten dabei zunehmend für den Erwerb entsprechender Methodenkompetenz Supervision als Möglichkeit des Lernens für Erwachsene in diesen Ausbildungssituationen ein. Typisch für die deutsche Entwicklung der Nachkriegszeit war vordergründig eine emanzipatorische Intention von Supervision als ein Instrument der Selbstbesinnung und weniger der Fremdkontrolle durch Vorgesetzte.

Während der 60er Jahre wurde in Deutschland der Kontrollaspekt von Supervision kritisch hinterfragt, sodass es zur Trennung von Praxisanleitung und Supervision kam (Belardi 1998). Dementsprechend bieten sich heute Supervisoren in Organisationen als Externe an, um Supervision durchzuführen. Die Ausbildung von Supervisoren und die Aufrechterhaltung qualitativer Standards wurden durch die Gründung der deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) 1989 professionalisiert. Dieser sind inzwischen mehr als 20 Ausbildungsinstitute angeschlossen, die aus unterschiedlichsten Zusammenhängen entstanden sind.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision definiert den Begriff heute wie folgt:

Supervision ein wissenschaftlich fundiertes, praxisorientiertes und ethisch gebundenes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratung in der Arbeitswelt. Sie ist eine wirksame Beratungsform in Situationen hoher Komplexität, Differenziertheit und dynamischer Veränderungen. In der Supervision werden Fragen, Problemfelder, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag thematisiert.

Dabei wird die berufliche Rolle und das konkrete Handeln der Supervisand/innen in Beziehung gesetzt. Zu den Aufgabenstellungen und Strukturen der Organisation und zu der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen mit Kund/innen und Klient/innen. Supervision fördert in gemeinsamer Suchbewegung die berufliche Entwicklung und das Lernen von Berufspersonen, Gruppen, Teams, Projekten und Organisationen. Gelegentlich unterstützt Supervision Entscheidungsfindungsprozesse

Supervision ist als Profession gebunden an gesellschaftliche Verantwortung für Bildung, Gesundheit, Grundrechte, Demokratie, Gerechtigkeit, Frieden und nachhaltige Entwicklung. Sie ist einer Ethik verpflichtet, die diesen Werten entspricht

(DGSv: Supervision. Ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit. S. 8).

Der Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung (BSO) definiert wie folgt:

Supervision (Praxisberatung) richtet sich an Einzelne sowie an Gruppen oder Mitarbeiter-Teams. Sie befasst sich mit konkreten Fragestellungen aus dem Berufsalltag der Teilnehmenden sowie mit Fragen der Zusammenarbeit zwischen Personen in verschiedenen Rollen und Funktionen, Aufgabenbereichen und Hierarchiestufen. Ziel der Supervision ist die Verbesserung der Arbeitssituation, der Arbeitsatmosphäre, der Arbeitsorganisation und der aufgabenspezifischen Kompetenzen. Sie ist darauf angelegt, dieses praxisnahe Lernen und die Qualität der Zusammenarbeit zu fördern.

Brönnimann 1994, zitiert in Belardi 1998, S. 44

1.1 Formen der Supervision

Supervision findet je nach Anlass und Anliegen in unterschiedlichen Formen, auch Settings genannt, statt. Die Akzeptanz von Supervision ist in den verschiedenen Handlungsfeldern sehr unterschiedlich. In den sozialpädagogischen Handlungsfeldern ist sie zum Beispiel weit verbreitet, in Schulen hingegen hat sie sich bislang wenig etablieren können.

1.1.1 Teamsupervision in Organisationen

Eine sehr häufig angewandte Form der Supervision ist die Teamsupervision. Hier werden Projekt- und Arbeitsgruppen begleitet, die in einer

Organisation an einer gemeinsamen Aufgabe arbeiten. Oft geht es darum, Arbeitsprobleme mit Klientinnen und Klienten besser zu verstehen, die Kooperation untereinander zu verbessern, sich mit Leitungsfragen auseinanderzusetzen oder auch neue Strukturen und Konzepte zu entwickeln. Weitere Beispiele für Inhalte von Teamsupervision: Ressourcen des Teams erkennen und nutzen, Arbeiten in der Organisation, Verhältnis der Einzelnen zum System, Verhältnis zu Autoritäten, Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit, Geschlechterdifferenz, Krisenbewältigung, unbewusste Rolleneinnahme in Gruppen, Autonomie und Abgrenzung.

1.1.2 Gruppensupervision

In der Gruppensupervision kommen verschiedene Personen zum Zweck der Supervision zusammen. Sie können aus gleichen, ähnlichen oder ganz unterschiedlichen beruflichen Rollen und Funktionen kommen. Die Gruppenmitglieder arbeiten nicht gemeinsam in einer Organisation. Eine Ausnahme hiervon ist die Gruppensupervision im Rahmen von Aus- oder Fortbildungen.

Im Unterschied zur Einzelsupervision bietet die Gruppensupervision Gelegenheit, dass hier die Dynamik aus der beruflichen Interaktion wirksam und besser verstehbar wird. Die Gruppe kann genutzt werden, um in einen geschützten Rahmen z.B. neue Handlungsalternativen gemeinsam zu entwickeln und in ihrer Wirkung auszuprobieren und zu erleben. Hauptform der Gruppensupervision ist bislang die psychoanalytisch orientierte Balintgruppe. Sie wurde ursprünglich von Balint für die psychoanalytische Fortbildung von Ärzten entwickelt, um Übertragungsprozesse zwischen Arzt und Patient bearbeiten zu können. Heute wird sie auch in anderen Berufsgruppen, wie zum Beispiel bei Seelsorgern, Lehrern und Führungskräften genutzt. In Balintgruppen wird vor allem mit Spiegelphänomenen gearbeitet. Für die Supervisanden hat diese Form von Supervision Selbsterfahrungscharakter hinsichtlich des bewussten Umgangs mit Klienten und der eigenen professionellen Rolle. Inhalte sind die mitgebrachten Fragestellungen und konkreten Erfahrungen des beruflichen Alltags wie z.B. Arbeiten in der Organisation, im Team, Autonomie und Abgrenzung, eigene Ressourcen erkennen und nutzen, Verhältnis zu Autoritäten, Krisenbewäl-

tigung, Mobbing. Indem die Mitglieder einer Gruppensupervision ihre jeweiligen Praxisfälle einbringen, erhalten Sie Einblicke in andere Arbeitsbereiche.

1.1.3 Einzelsupervision

In der Einzelsupervision steht die Person im Mittelpunkt. Dabei geht es insbesondere um die Gestaltung der beruflichen Rolle im Spannungsfeld zwischen Persönlichkeit und Organisation. Einzelpersonen fragen Supervision an, um ihre berufliche Rolle zu reflektieren, den Umgang mit Klienten bzw. Kunden zu verbessern, eine berufliche Krise zu meistern oder auch die Balance zwischen beruflicher und persönlicher Situation zu gestalten oder eben auch eine neu erworbene Rolle oder Position professionell anzugehen. Der Vorteil dieses individuellen Beratungsprozesses ist, dass dieses Setting genau auf die persönliche Situation und Erwartungen abgestimmt werden kann. Die persönliche Beziehung ist durch einen besonders engen Lernkontakt gekennzeichnet, sodass Supervisanden in besonderem Maße menschliche Kompetenzen erwerben können. Es fällt ihnen leichter, etwas auszuprobieren, da sie die Anwesenheit des Supervisors stärker als Zuwendung und Unterstützung erleben als in einer Situation mit mehreren Supervisanden. Die Schnittstellen des Settings zum Einzelcoaching sind deutlich gegeben. Letztlich ist es eine Frage, mit welchen Vorstellungen und Erwartungen die Klienten kommen und wie sie selbst das Beratungsformat nennen wollen. Supervisoren verfügen über Coachingkompetenz und Coachs verfügen über Einzel-Supervisionskompetenz.

1.1.4 Kollegiale Beratung

KB ist eine Form der Gruppen- oder Teamsupervision gegenseitiger beruflicher Beratung in einer in der Regel von Kollegen selbst geleiteten Beratungsgruppe. Seit den 70er Jahren wird über diese Form der Beratung unter verschiedenen Bezeichnungen berichtet wie: Kollegiale Fallberatung, Kooperative Beratung, Kollegiale Unterstützungsgruppe, Kollegiale Selbsthilfe, Selbstberatungsgruppe, Kollegiale Beratung, Fallberatungsgruppe, Koopera-

tive Gruppenberatung und Intervision (Belardi 1998; Hendriksen 2000; Pühl 1994; Schreyögg 2004).³

3 Die in Klammern gesetzten Autoren am Ende eines jeden Kapitels geben Ihnen den Hinweis auf weiterführende Literatur zum jeweiligen Thema. Die vollständigen Literaturangaben können Sie dem Literaturverzeichnis entnehmen.