

Angelika Behrenberg

Lernen Erster und Zweiter Ordnung

Ausbildungsbegleitende Gruppensupervision in der Gruppendynamischen Weiterbildung – eine Win-Win-Situation für Teilnehmende, Kursleitung und SupervisorInnen

Die Verpflichtung zur Teilnahme an ausbildungsbegleitender Gruppensupervision ist inzwischen Bestandteil der unterschiedlichsten Ausbildungscurricula insbesondere in den Feldern Sozialer Arbeit. Dies betrifft zum einen die klassischen Felder sozialen Lernens wie zum Beispiel die Aus- und Weiterbildung von ErzieherInnen, SozialpädagogInnen, PädagogInnen, SozialarbeiterInnen, PsychotherapeutInnen, SupervisorInnen. Ausbildungsbegleitende Supervision hat sich aber auch etabliert in der Qualifizierung von Leitungspersonal, Führungskräften, TeamleiterInnen, TrainerInnen und Coaches. Hauptziele ausbildungsbegleitender Supervision sind der geplante und reflektierte Transfer des im Kurs Gelernten in das eigene berufliche Handeln im Sinne der Sicherstellung des Lern- und Anwendungserfolgs. „Nebenbei“ vollzieht sich darüber hinaus häufig die Einspeisung von Erkenntnissen der Anwendungs- und Reflexionsprozesse aus dem Lernprozess der Kursgruppe in die Supervisionsgruppe, die davon nicht nur inhaltlich, sondern vor allem auch in der Beziehungs- und Prozessgestaltung profitiert.¹

Als Trainerin für Gruppendynamik (DGGO) und als Supervisorin (DGSv) kenne ich Nutzen und Früchte der Kombination von Kursgruppe und ausbildungsbegleitender Supervisionsgruppe aus beiden Perspektiven: der Perspektive der Mitveranstalterin und Trainerin von Ausbildung und Trainings im Rahmen des Curriculums „Leiten und Beraten“ der DGGO und aus der Perspektive der Supervisorin von ausbildungsbegleitenden Supervisionsgruppen. Die Reflexion meiner inzwischen langjährigen Tätigkeit in den beiden Rollen lenkt meinen Blick auf die besonderen Qualitäten dieses Settings in gruppen- und organisationsdynamischen Ausbildungsgängen. Ich möchte mit den folgenden Thesen auf die Chancen und Besonderheiten dieser Lernorganisationen aufmerksam machen und vorschlagen, die Chancen des Settings offensiv zu nutzen und auszubauen.

1. Die aus der Unterschiedlichkeit der Settings und Arbeitsweisen entstehenden wechselseitigen Einflüsse zwischen Fortbildungsgruppe und Supervisionsgruppen wirken sich auf beide Systeme produktiv aus.

Die unterschiedlichen Settings und Gruppenzusammensetzungen im Kursverlauf und die gruppendynamische Arbeitsweise im Curriculum Leiten und Beraten führen dazu, dass nicht nur die TrainerInnen, sondern auch die TeilnehmerInnen und mit ihnen die SupervisorIn im Kursverlauf zunehmend sensibilisiert auf die gruppendynamischen Prozesse blicken und Lernerträge aus dem Kurs in die Supervisionsgruppe einspeisen. Umgekehrt

¹ Die hier beschriebenen Beobachtungen beziehen sich auf das Weiterbildungscurriculum „Leiten und Beraten“ der Deutschen Gesellschaft für Gruppen- und Organisationsdynamik DGGO – beteiligt in der Rolle der Mitveranstalterin und Trainerin (Veranstalter: Uni Koblenz, tfbs-Telgte) sowie in der Rolle der Supervisorin (Veranstalter: Telefonseelsorge, IGO Münster). Im Zeitraum von 1,5-2 Jahren absolvieren die TeilnehmerInnen 3 mindestens 5tägige Gruppendynamische Trainings sowie mehrere 3-4tägige Workshops zu gruppendynamischen Themen und eine Fortbildungsbegleitende Supervisionsgruppe im Umfang von 10 Tagen a 6 Zeitstunden bzw. 8 Unterrichtsstunden)

kommt die Kursgruppe in den Genuss von Erkenntnissen und Lernschritten, die sich eine der Supervisionsgruppen erarbeitet hat. Reflexionsergebnisse der Supervisionsgruppen zur Rollen- und Beziehungsgestaltung können im Kurskontext in einer der folgenden Einheiten sichtbar werden und das Gesamtsystem voranbringen. Personen werden in den verschiedenen Settings unterschiedlich erlebt (Einfluss der Gruppengröße, Zusammensetzung, Rollenanforderungen) und somit Rollenflexibilität unterstützt. Durch die Settingwechsel entstehen unterschiedliche Personenkonstellationen, ungünstige Beziehungsverstrickungen wirken sich weniger hinderlich aus. Die abgeschwächte, aber durchaus vorhandene Konkurrenzdynamik zwischen den Supervisionsgruppen – ähnlich der Konkurrenzdynamik zwischen Trainings- oder Arbeitsgruppen – befördert das Engagement in und die Identifikation mit der eigenen Gruppe.

2. Im Setting des Curriculums haben die Supervisionsgruppen daher (auch) Charakter und Züge gruppenspezifischer Trainingsgruppen.

Angewärmt durch die zwar häufig als mühsam und herausfordernd, aber eben auch als ausgesprochen fruchtbar und bereichernd erlebten Gruppenspezifischen Trainingsgruppen bringen die TeilnehmerInnen diese Kultur in die Supervisionsgruppen ein: die Teilnehmenden verzichten auch hier nicht auf direktes persönliches Feedback und Hier- und Jetzt-Prinzip. Durch die Erfahrungen in den TGs sind bereits Beziehungen gewachsen. Diese Vertrautheit beschleunigt und vertieft die Supervisionsprozesse. Da die Teilnehmenden sich in der Regel nicht in ihren beruflichen Kontexten wieder begegnen werden, ist schnell offene und direkte Kommunikation möglich.

3. Die Supervisionsgruppe hat (auch und meist im Informellen, in den Supervisionspausen) den Charakter einer Peergroup.

Die Teilnehmenden stützen und beraten sich nicht nur im Umgang mit eigenen beruflichen und persönlichen Problemen, sondern auch im Umgang mit den „strengen“ TrainerInnen und SupervisorInnen. Häufig entstehen aus den Supervisionsthemen Feedbacks, die auch auf Wahrnehmungen zu Situationen aus dem Kurskontext zurückgreifen. Die Teilnehmenden beraten sich gegenseitig in der Supervision (und im Kurszusammenhang auch in Arbeitsformen wie Lernpartnerschaften und Reflexionsgruppen) hinsichtlich ihres Umgangs mit anderen KursteilnehmerInnen, mit den TrainerInnen, probieren neue Verhaltensweisen im Kurs aus und geben sich in der nächsten Supervision Feedbacks über die Wirkung.

4. Die Rolle der SupervisorIn in ausbildungsbegleitender Supervision ist einsam

Die TeilnehmerInnen verbindet durch die Erfahrungen aus den Kurseinheiten ein gemeinsamer Kontext, an dem die SupervisorIn nicht teilhat. Sie genießen und leben ihre im Kurskontext erarbeitete Intimität und Vertrautheit auch in der Supervisionsgruppe und sind der SupervisorIn damit hinsichtlich der Intensität der gewachsenen Beziehungen voraus. Im

Kurskontext entwickelt sich die wachsende Arbeitsfähigkeit von Staff und Kursgruppe als wechselseitig auf einander bezogene Wachstumsdynamik.

Ist die Arbeitsfähigkeit der Gruppe eingeschränkt, finden sich die hinderlichen Bedingungen häufig in gemeinsam erlebten Kurssituationen, die Konflikt- oder Übertragungsdynamik wurde von allen miterlebt und lässt sich verhältnismäßig leicht „heben“.

In der Supervision fehlen der SupervisorIn die KollegInnen im Staff, um ihre Wahrnehmungen abzugleichen, sich aus den unterschiedlichen Systemen zu berichten und sich bei der Hypothesenbildung auszutauschen. Sich auf eine bereits gut angewärmte Gruppe einzustellen, ist wegen der dann oft hohen Arbeitsfähigkeit erfreulich, erfordert aber auch Spontaneität, Bereitschaft zur prozessorientierten Arbeit und Offenheit für die Dynamik der Supervisionsgruppe sowie ein Gespür für die Dynamik der Kursgruppe und des Staffs der Weiterbildung. Schließlich bleibt die Supervisionsgruppe und mit ihr die SupervisorIn im Hinblick auf ihre Arbeitsfähigkeit in gewisser Weise von der Dynamik der Kursgruppe abhängig. Läuft der Kurs nicht zufriedenstellend, ist die Gruppe auch in der Supervision weniger gut arbeitsfähig – Konflikte aus dem Kurs müssen in der Supervision nachgearbeitet werden, um die Gruppe nach vorn zu bringen.

5. Die Trennung der Rollen der TrainerInnen und SupervisorInnen in Ausbildungscurricula ist ein zentrales Element der Kursstatik

Als Trainerin habe ich häufig erlebt, dass die Wirkungen der Dynamik einer Supervisionsgruppe im Kursverlauf spürbar wurden, ohne dass diese Wirkungen gehoben und verstehbar werden konnten. Umgekehrt habe ich als Supervisorin schon gelegentlich den Impuls verspürt, den Staff zu „beraten“ um ihn auf Themen oder Konflikte aufmerksam zu machen, hätte Ideen dafür gehabt, was dort mal besprochen werden sollte.

Was spricht dennoch dafür, die Rollen der TrainerInnen und SupervisorInnen zu trennen? Meiner Ansicht nach entsteht die besondere Lernchance im Curriculum Leiten und Beraten gerade durch den Transfer auf das eigene berufliche Feld und durch die Verknüpfung von Rollenfeedbacks aus dem Training mit Feedbacks aus der Supervisionsgruppe sowie aus dem eigenen beruflichen Alltag. Die Gruppe profitiert auch durch die Unterschiedlichkeit der an der Ausbildung beteiligten Personen, Arbeits- und Kommunikationsstile und Rollenmodelle. Im geschützten Rahmen der Supervision lassen sich Konflikte, Rollenverhalten, Vermeidung, aber auch Lern- und Entwicklungsprozesse unter leichteren Bedingungen reflektieren: die Gruppe ist kleiner, im Hinblick auf die im Prozessverlauf wachsende Intimität (welche „Macken“ lasse ich die anderen sehen) voneinander abhängiger und auf gegenseitige Loyalität angewiesen. Die SupervisorIn ist nicht Teil des Staffs der Fortbildung, kontrolliert nicht die Ausbildungsfortschritte, vergibt oder verweigert keine Empfehlungen. Dadurch wird in der Supervisionsgruppe im Verlauf der 10 Supervisionstage ein Raum ermöglicht, der den Teilnehmenden die Chance bietet, sich auch mit ihren Schwächen und Grenzen zu zeigen und zuzumuten.

6. Es ist wichtig, den Raum der Supervision schützen

Wie die Kooperation zwischen dem Staff der Fortbildung und den SupervisorInnen gestaltet wird, nimmt Einfluss auf die Unbefangenheit und Risikobereitschaft der TeilnehmerInnen in den Supervisionsgruppen. Hier finde ich den Hinweis an die TeilnehmerInnen wichtig, dass es einen Austausch und eine Verständigung gibt zwischen SupervisorInnen und Staff über Verlauf, Atmosphäre und Arbeitsfähigkeit der Supervisionsgruppen, dass jedoch die individuellen Themen und Arbeitsvorhaben der Teilnehmenden nicht kommuniziert werden und es in der Verantwortung der TeilnehmerInnen selbst liegt, diese in das Gesamtsystem einzubringen.

Fazit

Ausbildungssupervision erlebe ich als erfreulich, ertragreich und befriedigend für die SupervisandInnen und für mich selbst in der Rolle der Supervisorin. Anders als bei Teamsupervision oder Einzelcoachings steht die Ausbildungssituation gewissermaßen „zwischen“ dem (Leistungs-)Druck aus dem beruflichen Feld und der Gruppensupervision. Durch den langen Zeitraum von ca 2 Jahren steht genug Zeit für längere Entwicklungsprozesse zur Verfügung, ein gesicherter Arbeitsrahmen bietet mit 10 x 6 Zeitstunden zzgl Pausen in der Regel ausreichend Zeit für die individuellen Supervisionsanliegen und für Prozessreflexion. Die Teilnehmenden sind gruppenspezifisch „angewärmt“ und im ersten Training bereits auf Hier und Jetzt- Prinzip und direktes Feedback als Arbeitsprinzipien gestoßen – dies beschleunigt den direkten und persönlichen Austausch auch über die Supervisionsanliegen.

Die SupervisorIn kennt das gruppenspezifische Setting und kann bei den Teilnehmenden Erfahrungen voraussetzen, die den Beziehungsaufbau erleichtern und schnell offenen, direkten Austausch und bereits früh Konfrontation mit Ungeliebtem, blinden Flecken und Tabuisiertem ermöglichen.

Die vergleichsweise leichtgängige Arbeit mit gruppenspezifisch vorgebildeten Supervisionsgruppen wird begünstigt durch folgende Strukturelemente des Curriculums:

- Die Gruppe kennt sich bereits aus dem ersten Training und hat sich (zumindest z.T. un/abhängig von der regionalen Verteilung) gewählt
- Außerhalb der Supervision und Fortbildung sind die TeilnehmerInnen in der Regel keine KollegInnen, KonkurrentInnen o.ä. – dies verringert die Konkurrenzdynamik innerhalb der Supervisionsgruppe.
- Die Gruppe hat genügend Zeit, einen Gruppenprozess zu gestalten und zugleich supervisorische Anliegen zu verfolgen (10 Supervisionstage in etwa 2 Jahren).
- Die SupervisorIn kennt als TrainerIn das Gruppenspezifische Konzept und hat eine gute Vorstellung von dem, was die Teilnehmenden im Verlauf des Curriculums erleben und lernen können.

Die TeilnehmerInnen geben mir als außerhalb des Kurssystems Stehende, aber mit dem Kurssystem Beschäftigte Einblick in ihr Lernsystem, arbeiten Lernprozesse aus Trainings und Workshops in den Supervisionssitzungen nach und nutzen die größere Intimität des Subsystems Supervisionsgruppe auch, um sich gegenseitig dabei zu unterstützen, ihre Interessen im Gesamtsystem der Kursgruppe + TrainerInnen zu vertreten.

Schließlich erleben die TeilnehmerInnen nicht nur die Lerneffekte des Weiterbildungscurriculums, sondern machen eine in der Regel positive, weil mit guten Rahmenbedingungen und hoher Professionalität ausgestattete Erfahrung mit Supervision. Eine Ermutigung, auch in Zukunft auf die Unterstützung dieser Methoden und Arbeitsformen zurückzugreifen, wenn es um Prozessverstehen, Reflexion, kollegiale Beratung und professionelles Handeln geht.