

Gruppen-Supervision in der GEW

Lampenfieber und Erfolgserlebnisse.

Seit 1990 werden innerhalb der GEW Supervisionssitzungen organisiert. Mehr als tausend Lehrerinnen und Lehrer¹ nahmen bisher daran teil. Es finden jeweils 10 zweistündige Sitzungen im Zeitraum zwischen November und Juni in den Räumen der GEW an der Rothenbaumchaussee statt. Angeboten werden Gruppen für Referendare, neu eingestellte und längerbeschäftigte Lehrer, Schulleiter und Sozialpädagogen. Die Teilnehmerzahl liegt zwischen 5-10 Personen.

Dieser Artikel soll das Angebot Gruppensupervision aus Sicht eines Supervisors verdeutlichen und den Lesern den Blick auf die Themen öffnen, die dort bearbeitet wurden bzw. bearbeitet werden können.

Themen in Gruppensupervision

Zunächst definiere ich Supervision als Beratungssitzungen, in denen beruflich veranlasste Fragestellungen mit breitem inhaltlichen Spektrum reflektiert werden. Ein paar Beispiele sind: Wie kann es mir gelingen, dass die Schüler sich im Unterricht anders verhalten? Wie führe ich ein Gespräch mit Eltern? Wie kann ich einem Kollegen meine Position verdeutlichen, ohne ihn anzugreifen? Wie kann ich meinen Schulleiter um Unterstützung bitten? Wie kann ich mir meinen Arbeitsablauf besser strukturieren? Wie kann ich meine Zeit besser einteilen? Bin ich ein guter Lehrer? Soll ich mich in die eine oder

in die andere Richtung weiterqualifizieren? Ist meine Schule noch die richtige für mich? Unter welchen Umständen bin ich zufrieden (mit mir und mit anderen)? Wie schütze ich mich vor meinen eigenen oder fremden überfordernden Ansprüchen? Bei all diesen Fragen beschäftigten sich die Teilnehmer mehr oder weniger intensiv sowohl mit ganz individuellen Stellungnahmen und Sinngewinnungen als auch mit dem zur jeweiligen Fragestellung gehörenden institutionellen Kontext.

Was genau kennzeichnet eine Gruppensupervision?

Die Gruppensupervision bietet einen Luxus der besonderen Art: Einer erzählt sein Anliegen und breitet seine Geschichte - seine aktuelle Sichtweise - vor den 4-9 Zuhörern aus, die ihm ihre Aufmerksamkeit schenken. Aber sie hören nicht nur zu! Sie fühlen mit, sie versetzen sich in die Situation des Erzählenden oder in die Situation einer erzählten Figur; sie erinnern sich an Situationen aus ihrem eigenen Leben und stellen sich vor, was übertragbar ist. Kurz: Eine Erzählung könnte viele andere Erzählungen auslösen. Ein Teil dieser möglichen Erzählungen fließt in Form von Fragen oder Aussagen wieder zurück an den Erzähler und bereichert ihn ein zweites Mal. Beim ersten Mal hat er die ungeteilte Aufmerksamkeit für sich, beim zweiten Mal die durch die (Berufs-)Leben der anderen hindurchgelaufenen Rückmeldungen. Warum Lu-

xus!? Weil der Erzählende Informationen darüber bekommen kann, was er selbst nicht wahrnimmt. Eine häufige Rückmeldung lautet: „Das habe ich so bisher noch gar nicht gesehen“. Als Supervisor weiß ich, dass wir Menschen auch nicht sehen, dass wir etwas nicht sehen, also selbst nicht wissen, das uns möglicherweise Informationen fehlen. Das ist der blinde Fleck, den wir aus der Umgangssprache genauso kennen wie aus der Wahrnehmungsforschung. Manchmal ist der blinde Fleck auch der wunde Punkt oder das taube Ohr (auf dem Ohr ist er taub). Die zuhörenden Supervisorinnen werfen ein Licht auf diesen blinden Fleck, machen ihn sichtbar, indem sie den vorher Berichtenden aus ihrer eigenen Perspektive das Erzählte wahrnehmen lassen.

Aufgaben des Supervisors

Der Supervisor trägt vor allem die Prozessverantwortung. Über den Rahmen der örtlichen und zeitlichen Struktur hinaus beachtet er Mögliches und Unmögliches innerhalb einer Sitzung. Das bedeutet auch, dass es zu seiner Aufgabe gehört, den Falleinbringer vor unangemessenen Fragen oder Äußerungen anderer Gruppenmitglieder zu schützen. Häufig entwickeln Gruppen sehr schnell stabile Normen, die diesen Schutz in Form eines respektvollen Umgangs mit sich und anderen bieten. Darüber hinaus klärt der Supervisor zu Beginn jeder Sitzung die Anliegen der Teilnehmenden und wählt in Kooperation mit der Gruppe die Falleinbringer und die Reihenfolge aus. Ich weise auch gelegentlich darauf hin, dass ich nur mit denen arbeiten kann, die am Supervisionsprozess teilnehmen. Es geht in Supervision nicht darum, in der Gruppe Einmütigkeit darüber zu erzielen, wie „schlimm“ jemand Drittes ist, sondern darum zu klären, welche anderen Möglichkeiten des Umgangs mit der Situation ausprobiert werden können. Die Arbeit

des Supervisanden in der Supervision setzt sich dann im Alltag fort. Zu Beginn einer Beratungseinheit ist es für mich sehr wichtig, das Ziel des Erzählenden zu klären. Weiß er, wo er hin will und sucht er seine nächsten Schritte oder möchte er einfach berichten und später hören, was die anderen dazu meinen? Es macht einen Unterschied, ob jemand bereit ist interviewt zu werden oder ob jemand bereit ist eine Geschichte zu erzählen.

Welche Herangehensweise hilft weiter?

Erfolgreich ist aus meiner Sicht eine Sitzung, wenn es gelingt, passende Antworten auf diese Fragen zu finden oder die Fragen anders zu stellen. Eine Antwort finde ich dann passend, wenn der Fragesteller für sich einen gangbaren Weg entdeckt, seine möglichen nächsten Schritte benennt und einen ausreichenden Grad an Zuversicht mitnimmt. Fragen anders stellen bedeutet für mich neue Prioritäten zu setzen aufgrund eines neu entstandenen Wertehorizontes. Konkret wird dies dann, wenn z.B. ein Verhalten eines Schülers (oder Kollegen, Elternteils etc.) zunächst als ein Problemverhalten beschrieben wird, diese Sichtweise mit neuen Sichtweisen angereichert wird, diese Perspektiven integriert werden und nun - aus neuer Perspektive - als ein beobachtbares Verhalten in einem bestimmten Zusammenhang beschrieben wird. Im günstigsten Fall wird es verständlich und der eigene Blick öffnet sich auf die Potentiale, die Fähigkeiten und Stärken des anderen. Häufig gelingt dieser Schritt durch einen Wechsel der Wahrnehmungspositionen, der z.B. mit der Frage eingeleitet wird: Wenn Sie in Situation von X wären, wie würden Sie die Situation wahrnehmen? Dabei kann Person X ausgetauscht werden, z.B. könnte Person X die Person sein, mit der ein aktueller Konflikt besteht, oder eine Per-

son, die im Umfeld der Situation beteiligt ist oder auch eine fiktive Person, die gewissermaßen für die Beteiligten unsichtbar, die Szene beobachtet. Hier sind die unterschiedlichsten Perspektiven vorstellbar. Sehr oft habe ich erlebt, dass gerade in Konfliktsituationen zwischen Menschen (im Unterschied zu Entscheidungskonflikten) ein weniger belastender Umgang möglich wird, wenn es gelingt, die Welt mit den Augen des anderen zu sehen und (wieder) zu erkennen, wo seine Stärken liegen.

Noch etwas ist mir wichtig mitzuteilen: Bei jeder neuen Gruppe erlebe ich vor dem ersten Treffen ein wunderbares Lampenfieber:



Wie wird es sein? Wie komme ich mit den Teilnehmern klar? Welche Anliegen werden sie mitbringen? Wie wird sich die Gruppe entwickeln?

RALF GLAUCH

Obwohl ca. zwei Drittel der Teilnehmer Frauen sind, werde ich im weiteren Verlauf ausschließlich die männliche Schreibweise verwenden, um die Lesbarkeit möglichst einfach zu halten