



Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Angewendet in Supervisionsgruppen mit Teilkollegien, Beratungslehrkräften in der Fortbildung, Psychotherapeuten in der Ausbildung.

In den einzelnen Sitzungen werden individuelle Probleme der Teilnehmer behandelt. Der Supervisor* und die Gruppenteilnehmer* sind die Berater.

Typisch für die Supervision ist ein bestimmter Ablauf:

Rückbesinnung auf die letzte Sitzung,

Vorstellung eines Problems, mit einem Gesprächspartner* aus der Gruppe oder dem Supervisor*,

Verständnisfragen,

Sammeln von Lösungen, die nicht bewertet werden,

Bewertung der Lösungen durch den Teilnehmer, der sein Problem vorgestellt hat,

Konkretisierung, wie die Lösung im einzelnen aussehen soll.

Evaluation der Lösung beim nächsten Treffen.

Dazu kommen Selbsterfahrungs- und Gesprächstrainings-Einheiten.

* Frauen und Männer

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Angewendet in Supervisionsgruppen mit Teilkollegien, Beratungslehrkräften in der Fortbildung, Psychotherapeuten in der Ausbildung.

Supervision für Verhaltenstherapeutinnen und -therapeuten

Der **Arbeitsplatz-Faktor**

In welche Richtungen sozialisiert mich mein beruflicher Kontext?
Wie „vertragen“ sich Aufträge und Interessen der Institution*
mit denen der Klientin – des Klienten?

Ebene 1



Ebene 3

Der **Methoden-Faktor**

Welche verhaltenstherapeutischen Interventionen
Und Kommunikationsstrategien passen zu den
Problemen und den Lösungspotentialen
der Klientin – des Klienten

Der **persönliche Faktor**

der Berufsausübung, zum Beispiel in der Psychotherapie.
Welche persönlichen Vorlieben und Idiosynkrasien
in Bezug auf therapeutisches Vorgehen und Kommunizieren
habe ich?
Wie beeinflusst meine eigene psychosoziale Lerngeschichte
mein therapeutisches Handeln?

Ebene 2

* auch wenn ich privat therapeutisch tätig bin, habe ich institutionelle Interessen.

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Angewendet in Supervisionsgruppen mit Teilkollegien, Beratungslehrkräften in der Fortbildung, Psychotherapeuten in der Ausbildung.

Supervision für Lehrerinnen und Lehrer

Der **Arbeitsplatz-Faktor**

In welche Richtungen sozialisiert mich mein beruflicher Kontext?
Wie „vertragen“ sich Aufträge und Interessen der Institution*
mit denen der Schüler?***

Ebene 1



Ebene 3

Der **Methoden-Faktor**

Welche pädagogischen Angebote
und Kommunikationsstrategien passen zu den
Problemen und den Lösungspotentialen
der Schülerin, des Schülers?

Der **persönliche Faktor**

der Berufsausübung, beim Unterrichten, Bewerten, Beraten.
Welche persönlichen Vorlieben und Idiosynkrasien
in Bezug auf pädagogisches Vorgehen und Kommunizieren
habe ich?
Wie beeinflusst meine eigene psychosoziale Lerngeschichte
mein Handeln als Lehrer?

Ebene 2

* auch wenn ich privat therapeutisch tätig bin, habe ich institutionelle Interessen.

**Mädchen und Jungen

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Pädagogische Supervision

So formt die Schule ihre Lehrerinnen und Lehrer:
Sie sollen bewerten, Mängel feststellen
und durch Unterricht beheben.
Und selber perfekt erscheinen.



Sich unter Gleichwertigen offenbaren dürfen.
Helfen und Hilfe zulassen.
Eine kollegiale Gruppe erfahren, in der
unterschiedliche Sichtweisen und Konflikte
ausgehalten werden,
in der man von anderen lernen darf – aber nicht muss.

Die Tätigkeiten der Lehrerinnen und Lehrer
werden von vielen Faktoren der Schulwirklichkeit beeinflusst,
die mit den persönlichen Möglichkeiten
in Wechselwirkung stehen.



In einem schulischen Beziehungsproblem den
institutionellen und persönlichen Einfluss-Anteil
herausarbeiten.

So beansprucht die Schule ihre Lehrerinnen und Lehrer:
Sie müssen geben und sich und die Schüler
in die Pflicht nehmen.
„Ich muss und ihr müsst.“



Sich körperlich und seelisch entspannen.
Das Gleichgewicht von Geben und Nehmen,
von Aufwand und Ergebnis,
von Last und Lust am Arbeitsplatz herstellen und
erhalten.
Ich darf und du darfst.

Lehrerinnen und Lehrer sind unverwechselbare
Persönlichkeiten (geworden).
Sie gehen mit den ihnen gestellten Aufgaben
in für sie typischer Weise um.



Du, ich, sie, er, alle denken und fühlen sowohl ähnlich
als auch unterschiedlich.
Die Gruppe trägt dazu bei, dass jeder sich auf seiner
Grundlage weiter entwickelt.
Schwächen werden zu Stärken.

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Supervisions-Vertrag

Die Arbeit in der Supervisionsgruppe soll bewirken:

Jedes Gruppenmitglied soll die Gelegenheit bekommen, sich selbst und die anderen Menschen bewusster wahrzunehmen und zu verstehen und mehr über seinen persönlichen Wahrnehmungs- und Problemlösungs-Stil zu erfahren.

Es soll von dem Wahrnehmungs- und Lösungspotential der anderen Gruppenmitglieder profitieren.

Es soll erfahren, dass die anderen manchmal ähnlich, manchmal aber auch unterschiedlich wahrnehmen, denken, fühlen und handeln.

Beides ist in Ordnung, von beidem kann man lernen.

Diese Ziele können wir erreichen, wenn
in der Gruppe gegenseitiges Vertrauen herrscht,
jedes Gruppenmitglied bereit ist, sich einzubringen,
auf niemanden Zwang ausgeübt wird.

Daher kommen wir überein*:

*Diese Grundsätze sind gleichzeitig Lernziele.



Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Supervisions-Vertrag

Alles was in der Gruppe geschieht und geäußert wird, unterliegt der **uneingeschränkten Verschwiegenheit** gegenüber Dritten. Wenn du dich nicht daran hältst, musst du die Gruppe verlassen.

Die **Teilnahme** an der Gruppe ist **verbindlich**. Wenn du einmal nicht teilnehmen kannst, Sorge dafür, dass die anderen Teilnehmer dies vorher erfahren.

Neue Teilnehmer werden für eine bestimmte Laufzeit nicht aufgenommen. In Ausnahmefällen ist eine einstimmige Entscheidung erforderlich.

Du brauchst **nichts** zu tun und nichts mit dir geschehen zu lassen, **was du nicht willst**.

Nur **du bist dafür verantwortlich** und niemand sonst, **dass du** von der Arbeit in der Gruppe **profitierst**.

Experimentiere mit dir, wage es, dich anders zu verhalten, um zu erfahren, was dann geschieht.

Wenn du merkst, dass etwas dich ganz oder teilweise daran hindert, mitzumachen, äußere dies. Deine **Störung hat** vor allem anderen **Vorrang**. Frage die anderen, wie es ihnen im Moment geht (gegenseitige Rückmeldungen, etwa in Form einer kurzen Reihum-Befragung: Blitzlicht).

Achte auf deine Körpersignale. Sie helfen dir, zu erkennen, was und wie du dich gerade fühlst.

Äußere dich über deine **Empfindungen, Gefühle, Wahrnehmungen**. Fülle dagegen **keine Urteile** (richtig-falsch, gut-schlecht). Unterstelle nichts, interpretiere nichts in andere hinein.

Frage, wenn dir eine Information fehlt oder du eine Äußerung nicht verstanden hast.

Benutze aber keine Fragen, wenn du in Wahrheit von dir selbst sprechen willst oder eine Bewertung abgeben möchtest.

Sprich direkt. **Führe keine Seitengespräche**.

Rede von dir, aber nicht von - uns, man, du -. Verzichte auch sonst das Anführen einer imaginären Mannschaft, die hinter dir steht (Beispiele: „Da wird mir jeder Recht geben“, „Wie jeder weiß“, „das ist doch wohl selbstverständlich“).

Sprich von dir und dem, was dich bewegt. Halte keine allgemeinen Vorträge, von denen keiner weiß, was das mit dir oder den anderen zu tun hat.

Jede Gruppe ist mehr als die Summe ihrer Teilnehmer.*

Jede Gruppe erhält bereits kurze Zeit nach ihrer Bildung einen eigenen Charakter.

Fragen, die sich eine Supervisorin, ein Supervisor, zu Beginn einer Veranstaltung stellen kann:

Wie wirkt die Gruppe auf mich? Zum Beispiel kalt, anheimelnd, lahm, munter, eingeschüchtert, hölzern, locker, blass, „intelligent“, nervös, unruhig, geschwätzig ...

Gibt es eine Struktur, eine Rollenverteilung, ein Gefälle? Meinungsführer, Mitläufer, Schweiger, Oppositionelle, Chaotisierer?

Hat die Gruppe ein besonderes Potential?

Hat sie besondere Abwehrmechanismen gegen neue Erfahrungen?

Warum haben sich gerade diese Teilnehmer aus dem Kollegium eingefunden?

Haben die Teilnehmer im Alltag einen Arbeitszusammenhang?

Haben sie die gleiche „Philosophie“ (z.B. Menschenbild, Unterrichtsformen, Wertigkeit von Schulfächern, Nähe zu Schülern ...)

Sind die Teilnehmer befreundet, sind sie auch außerhalb der Schulzeit zusammen?

Haben die Teilnehmer ein gemeinsames Ziel?

Sind Teilnehmer im Kollegium vereinsamt und suchen Kontakte zu Kollegen?

Sind sie durch ähnliche, immer wiederkehrende Probleme belastet? Zum Beispiel in der Elternarbeit, Umgang mit Vorgesetzten ...

Gibt es eine bestehende Helfer-, Opfer-, Ankläger-Struktur?

Gibt es in der Gruppe Menschen, die sich auf Grund ihrer Unterschiedlichkeit immer wieder missverstehen?

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Personen, Rollen, Organisationen

Unter Umständen kommt in der Supervision auch die ganze **Komplexität eines Systems** zur Sprache:

Das gibt besonders für große und differenzierte Systeme wie Krankenhäuser und andere therapeutische Einrichtungen, große Schulen mit ganz unterschiedlichen Schülergruppen und verschieden qualifiziertem und bezahltem Lehr- und Unterstützungspersonal, Personal im sozialpädagogischen Bereich, verschiedenen Hierarchieebenen: Fachleiter, Schulleiter, Direktoren, Vorgesetzte von Reinigungspersonal.

Da gibt es Meinungen, wer seine Sache gut und weniger gut macht, „wer alles kriegt und wer sich meistens die Nase wischt“, Meinungen über Führungsstärken und -schwächen.

Da gibt es Karrieren und Enttäuschungen, jahrelanger Groll oder Überheblichkeit. „Schulleiter Müller hat mir meine Werkstatt, meinen Fachraum, weggenommen“.

Erfolgreiche: „Ich habe das Problem nicht.“ Enttäuschte: „Das passiert mir nicht noch mal. Mit mir nicht mehr.“

Gute Supervisoren hören im Sinne von Gesprächstherapie zu und halten die anderen Mitglieder an, Gleiches zu tun. Sie verwenden zirkuläres Fragen, um nicht in „Einzeltherapien“ hängen zu bleiben, sondern mit den Supervisanden den systemischen Aspekt zu analysieren.

Die Gruppe kann und sollte ein hervorragendes Instrument für nützliche Rückmeldungen an Einzelne sein.

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Moral, Verhaltensphilosophie

Was hat die Organisation für eine „Moral“, eine „Verhaltensphilosophie“?

Welche Teile der Organisation prägen diese Verhaltensphilosophie?

Inwieweit deckt, überschneidet, unterscheidet sich diese Philosophie von der des Supervisanden?

War das immer so, wie hat sich der Verhältnis der individuellen zu der „Firmen- Philosophie“ entwickelt?

Es gibt drei Verhaltensphilosophien: die der Organisation, die der Individuen, die berufständischen Verhaltensphilosophien.

Beispiele für Verhaltensphilosophien im pädagogischen Bereich:

„Alle Schüler werden gleich behandelt.“

„Man duzt sich nicht mit Schülern.“

„Erziehung ist wichtiger als Rechtschreibung“.

„Kein Rivalisieren mit Kollegen vor den Schülern.“

„Man muss die Schüler vor ihren Eltern schützen.“

„Über Zensuren wird nicht diskutiert.“

„Vertretungsunterricht hat Vorrang vor persönlichen Angelegenheiten.“

„Bei Angriffen auf die Schule bilden die Lehrkräfte und die Schulleitung eine Wagenburg.“

„Die Meinung der gestandenen Kollegen zählt doppelt.“

„Fachlich qualifizierter Unterricht ist die eigentliche und wertvollere Aufgabe als Sozialarbeit“.

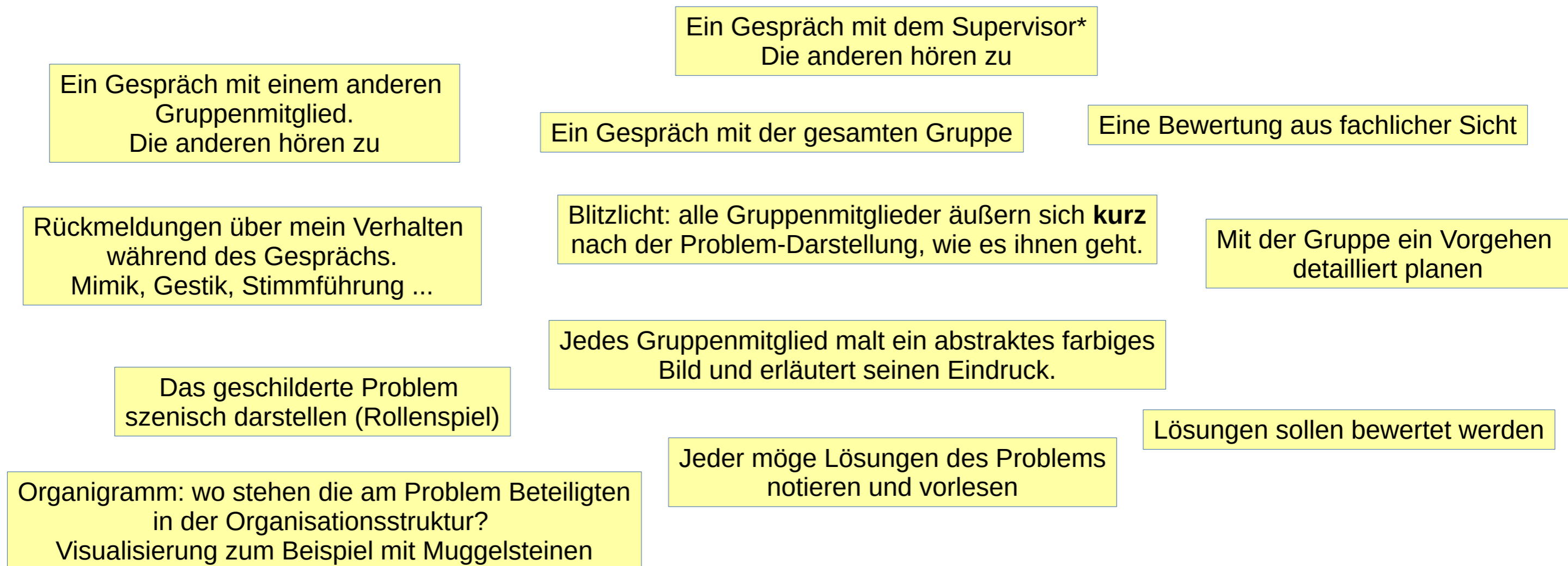
...

Was gesprochen wird, bleibt oft im „Eifer des Gefechts“ nicht so recht haften. In der Gruppe wird leicht vergessen, was die Person, die ein Problem vorträgt, eigentlich von den anderen wollte. Visuelles bleibt dagegen präsent. Was an der Pinwand hängt, kann immer wieder angesehen werden. Das sollen die Supervisions-Karten leisten.

Serie „Problem bearbeiten“

Die Person, die heute ihr Problem vorstellt, hat schon vorher Karteikarten im Din-A-5-Format beschriftet und an die Pinwand gehängt. Sie kann während der Sitzung aber auch noch ergänzende Karten ausfüllen und anheften.

Einige Vorschläge für Karten „Problem bearbeiten“:



Wenn die Rat suchende Person ihr Anliegen dargestellt hat, nimmt sie eine, zwei oder drei Karten aus der Serie, die den Mangel, den sie erlebt am besten beschreiben. Sie kann auch leere Karten beschriften und aufhängen. Die Gruppe hat dann die ganze Zeit vor Augen, was die Person wirklich braucht und was eher nicht.

Serie „Was fehlt mir?“

Das schützt ein wenig davor, der Person mit Problem etwas zu liefern, was sie nicht gebrauchen kann und will.

Einige Vorschläge für Karten „Was fehlt mir?“:

Am Arbeitsplatz gleichgesinnte Partner

Sicherheit, dass ich auf dem richtigen Weg bin

Allgemein mehr innere Ruhe

Ermutigung zum Mut

Dampf ablassen können

Ein guter Plan

Mut zum genauen unvoreingenommenen Hinsehen

Humor, jedenfalls bei dieser Sache

Kraft zum Weitermachen

Verständnis für das Handeln anderer Personen

Zustimmung der anderen Gruppenmitglieder

fachlich bessere Kompetenz

Dass jemand meine Lage wirklich versteht

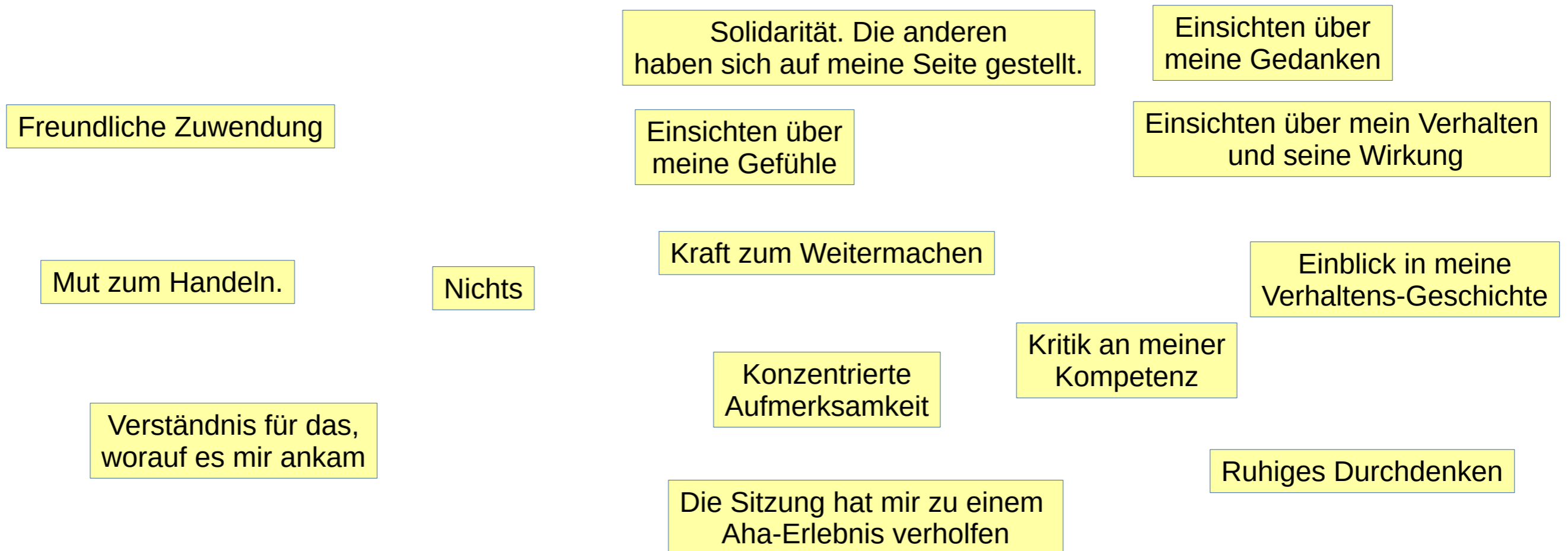
Die Antwort auf die Frage: warum passiert das ausgerechnet immer mir?

Diese Karten dienen dazu, dem Supervisor und den Gruppenmitgliedern eine kurze klare Rückmeldung zu geben. Dazu werden wieder bis zu drei Karten ausgewählt und gegebenenfalls durch neu formulierte Karten zu ergänzt.

Serie „Was ich bekommen habe“

Die Person, die heute ihr Problem vorgestellt hat, kann auch Karten aus dem Satz „Was fehlt mir?“ verwenden, als Signal, dass ihr das nun nicht mehr fehlt.

Einige Vorschläge für Karten „Was ich bekommen habe“:



Private und berufliche Tätigkeiten –
was fällt mir leicht, was kann ich gut, wo freue ich mich drauf



- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

was mache ich aus Pflichtgefühl, wobei muss ich einen inneren Widerstand überwinden, was steht mir „vorm Kopf“?



- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.





Gibt es Tätigkeiten, die mal Pflicht waren und die Kür geworden sind?

Gibt es Tätigkeiten, die Sie mal gern gemacht haben und die Ihnen keine Freude mehr machen?

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019





Zufriedenheit und Belastung

| Wer oder was macht mich zufrieden? | Was dulde ich, was halte ich aus? | Wer oder was belastet oder bedroht mich? |
|---|---|---|
|  |  |   |
| Eine typische Situation (Stichworte) | Eine typische Situation (Stichworte) | Eine typische Situation (Stichworte) |

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019





Erlaubnisse und Verbote

| Was erwarte ich von meinen Vorgesetzten von meinen Kollegen von meinen Klienten (Schülern) | Was nehme ich hin von meinen Vorgesetzten von meinen Kollegen von meinen Klienten (Schülern) | Was möchte ich nicht haben von meinen Vorgesetzten von meinen Kollegen von meinen Klienten (Schülern) |
|---|---|---|
|  |  |   |

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Geben und Verweigern

| Was mache ich gern für meine Vorgesetzten für meine Kollegen für meine Klienten (Schüler) | Was mache ich notgedrungen für meine Vorgesetzten für meine Kollegen für meine Klienten (Schüler) | Was mache ich möglichst nicht für meine Vorgesetzten für meine Kollegen für meine Klienten (Schüler) |
|--|--|---|
|  |  |   |

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Meine Arbeitszufriedenheit als Lebenslauf

| negative Bewertung | | | | | | positive Bewertung | | | | |
|--------------------|----|----|----|----|-------|--------------------|----|----|----|----|
| -5 | -4 | -3 | -2 | -1 | Datum | +1 | +2 | +3 | +4 | +5 |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |

Ich stelle meine Arbeitszufriedenheit entlang einer Zeitachse dar, mit ihren Auf's und Ab's. Ich schreibe dazu, welche Ereignisse, Personen, Themen und andere Faktoren nach meiner Erinnerung auf die Hochs und Tiefs meiner Zufriedenheit Einfluss hatten.

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Ich und mein Arbeitsplatz

Ich

| Meine Stärken | Was ich ihm gebe | Was ich von ihm brauche |
|---------------|------------------|-------------------------|
| | | |

Mein Arbeitsplatz

| Seine Vorzüge | Was er mir gibt | Was er von mir braucht |
|---------------|-----------------|------------------------|
| | | |

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Sicherheit, Dominanz und Stress

Ein männlicher Jugendlicher verhält sich in der Schule niedergeschlagen, misstrauisch, beteiligt sich kaum, „kommt nicht aus sich heraus“. Im Fußballstadion, in seiner Fan-Gruppe ist er wie aufgedreht, schreit und lacht und wird leicht aggressiv. Bei der Psychologin, zu der er wegen der Beteiligung an einer Schlägerei geschickt wurde, ist er nett, einsichtig, gesprächig, nimmt die ihm entgegengebrachte Zuwendung dankbar auf.

Er verhält sich, als wären es drei verschiedene Personen.

Gedanken, Gefühle, Körperempfindungen und Verhaltensweisen von Menschen unterscheiden sich stark, je nachdem ob sie sich im

Sicherheitspunkt,

das ist der Zustand, in dem wir uns sicher, anerkannt fühlen, in einer Situation, die wir beherrschen, die uns liegt, mit der wir gute Erfahrungen gemacht haben.

Dominanzpunkt,

das ist der Zustand des Alltags, oder im

Stresspunkt,

das ist der Zustand, in dem wir verunsichert sind, in einer Situation, mit der wir schlechte Erfahrungen gemacht haben. Die Anerkennung bleibt aus, unsere üblichen Problem-Bewältigungsstrategien funktionieren nicht.

Manche Leute kennen uns nur im grünen, gelben oder roten Zustand und wundern sich, wenn sie plötzlich mit einem anderen konfrontiert werden.

Wir schämen uns leicht für den roten Zustand, so möchten wir eigentlich nicht sein. Am liebsten wären wir immer im grünen Zustand (?).

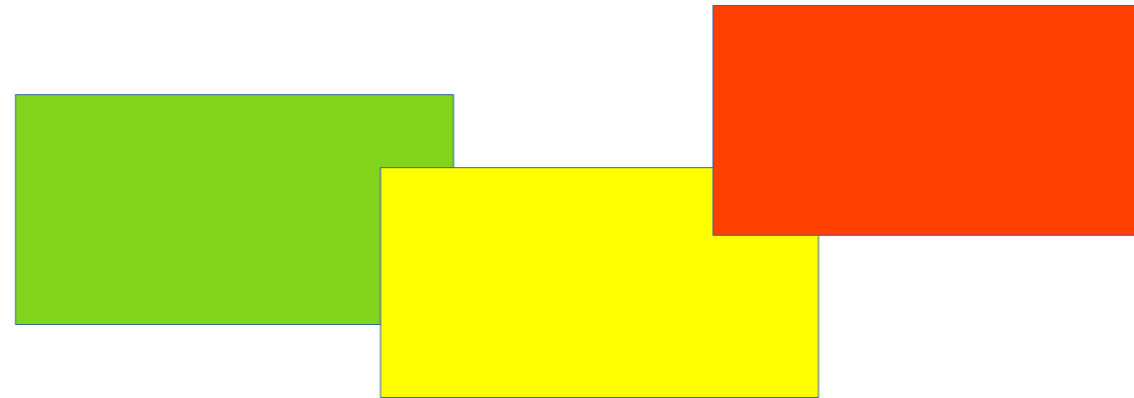
Aufgabe



Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Sicherheit, Dominanz und Stress



Beschreibe bitte auf einer der drei farbigen Karten den Zustand, der dir als erster in den Sinn kommt. Wie bist du in diesem Zustand? Welche Gedanken hast du überwiegend, welche Gefühle, wo ist der Zustand in deinem Körper lokalisiert, welche Körperempfindungen hast du?

Nimm dir jetzt eine andere Karte und beschreibe den Zustand in der gleichen Weise. Dann beschreibst du auf der letzten Karte den Zustand, der noch übrig ist.

Schätze mal: zu wieviel Prozent deines wachen Daseins befindest du dich in deinem Sicherheitspunkt? zu wieviel Prozent im Dominanz- und im Stresspunkt?

Kannst du alle drei Zustände deutlich unterscheiden oder verschwimmen die Grenzen zwischen zwei oder gar allen drei Zuständen?

Wie verhältst du dich in jedem Zustand? Frage die anderen, was sie bei dir beobachten, wenn du in einem der drei Zustände bist. Wie schaffst du es, aus dem roten Zustand heraus- und in den grünen hinein zu kommen?

Idee durch: Helen Palmer (1991): Das Enneagramm. Knaur-Esoterik, München

Diese Übung führt fast immer zu anfänglicher Abwehr, vor allem sich den roten Zustand zu vergegenwärtigen. Manche schämen sich aber auch, den grünen Zustand zu beschreiben, weil das unbescheiden klingen kann. Der Gewinn der Übung ist aber groß, vor allem weil die Zustände der einzelnen Teilnehmer oft sehr unterschiedlich aussehen.

Der eine wird im Stress kontaktfreudig, ist im Alltag ruhig und zurückgezogen und versucht, wenn es ihm sehr gut geht, andere zu beherrschen.

Ein anderer ist im Alltag pedantisch genau, im positiven Zustand ein Genießer und im Stress depressiv.

Im Anschluss an die Schilderung der drei Zustände kann jeder in der Phantasie in die Vergangenheit zurückgehen und nachsehen, wie es ihm in der Kinder- und Schulzeit mit den drei Zuständen ergangen ist. durch wen sie oder er beeinflusst worden ist, so zu reagieren.

Die Gruppenmitglieder lernen sich durch diese Übung besser kennen und werden füreinander berechenbarer, das ist besonders gewinnbringend in der Team-Supervision.

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Autoritätspersonen und -situationen

in der Herkunftsfamilie

Beschreibung einer typischen Situation

Gefühl

Heute im Beruf

Beschreibung einer typischen Situation

Gefühl

Wie wollte die Autoritätsperson mich haben?

Mit welchen Mitteln hat sie mich beeinflusst?

Inwiefern bin ich so geworden, inwieweit habe ich mich beeinflussen lassen?

Habe ich Formen des Widerstands entwickelt? Wenn ja, welche?

Gibt es Parallelen zu heutigen Autoritätspersonen?

Was gebe ich als Autoritätsperson an meine Schüler, Klienten, die eigenen Kinder weiter – und wie?

Kann ich das als auch Auftrag, Befehl, Formel ausdrücken?

Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Wandzeitungen

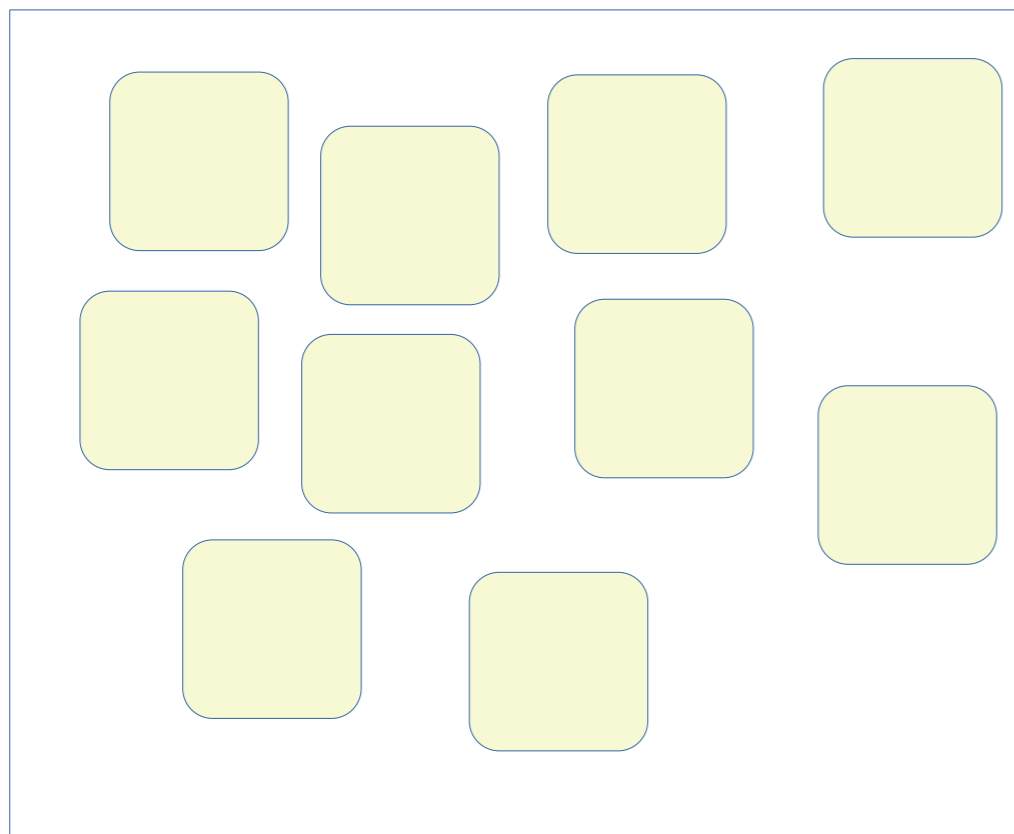
Wandzeitungen entstehen aus Einzelplakaten aller Teilnehmer. Die Plakate werden auf DIN-A2-Bögen hergestellt. Dann werden sie neben- oder übereinander an eine Wand geklebt.

Wandzeitungen bieten in der Supervision die Möglichkeit, sich zunächst auf sich selbst zu besinnen und damit miteinander zu vergleichen, welche Gemeinsamkeiten der Gruppenteilnehmer bestehen. Im Gegensatz zu Erhebungen im Gespräch erscheinen alle Plakate gleichberechtigt.

Sie bieten außerdem den Vorteil, dass die Teilnehmer mal zwischendurch aus der sitzenden starren Position herauskommen. Alle können sich vor der Wandzeitung gruppieren und sich Gesprächspartner suchen.

Man kann die Plakate aber auch einzeln vor der Gruppe beschreiben lassen, die einzelnen Autoren haben dann die Möglichkeit, sich Rückmeldungen geben zu lassen.

Oder man benutzt die Plakate zunächst als Alter-Ego-Übung. Das heißt, zwei Teilnehmer erklären sich ihre Plakate gegenseitig und stellen sie dann der Gruppe vor, mit vertauschten Rollen, in der ich-Form (Alter-Ego).



Supervision – Grundlagen und Beschreibung

© Dr. Uwe Wiest, 1993, 2019

Wer kann es lauter?

Aus Lutz Schwäbisch und Martin Siems (1974): Anleitung zum sozialen Lernen für Gruppen, Paare und Erzieher. Hamburg, rororo

Szene: A ist in einem Restaurant auf der Toilette gewesen und kommt zu seinem Platz zurück, den inzwischen ein anderer Gast, B, eingenommen hat.

A will unbedingt auf seinen Platz zurück, B will nicht weichen.

A: stehen Sie bitte auf. Das ist mein Platz.

B: etwas lauter: ich denke gar nicht daran. Es sind noch genügend andere Plätze frei. Setzen Sie sich gefälligst woanders hin.

A: noch lauter: Ich setzte mich nicht woanders hin, und Sie stehen jetzt sofort auf.

B: noch etwas lauter: Was fällt Ihnen ein, ich stehe natürlich nicht auf.

im Weiteren schreien sich A und B stereotyp an.

A: Sie stehen jetzt auf.

B: Ich stehe nicht auf.

Wenn A meint, seine maximale Lautstärke erreicht zu haben, sagt er oder sie:

A: Ich hole jetzt den Geschäftsführer.

Daraufhin steht B auf und A setzt sich hin. A genießt diese Belohnung für sein Verhalten.

Ziel der Übung: Gewinn an Selbstsicherheit, erfahren, dass man sich im Spiel anschreien kann, ohne dass die Beziehung darunter leidet, die Angst davor verlieren, sich anders zu verhalten als ein anderer erwartet.

Wenn jemand das Schreiben schwerfällt, kann die Rolle doppelt besetzt werden, mit einem zusätzlichen lauten Schreier.

Jeder Teilnehmer sollte die Rolle A und B mindestens zwei Mal ausgeführt haben.

*Eine Fundgrube für Selbsterfahrung in der Supervisionsgruppe ist:
Klaus Antons (1992): Praxis der Gruppendynamik. Hogrefe, Göttingen*