

# Meta-Didaktik

**„Typisch Weinheim“: Prozess hat Vorrang vor Methode – passt das zum supervisorischen Alltag?**

**Essenzen nach einem Weinheimer Supervisionsseminar zum Thema Teamprozesse**

**Astrid Beermann-Kassner**

Was ist Lohnenswertes an der Seminareinstiegsfrage „Was war eine schwierige Situation in deiner Arbeit als SupervisorIn in der letzten Zeit, und was hast du daraus gelernt?“, woran sich ein etwa dreistündiger Austausch anschließt, der bei einigen im Verlauf zu nervösem Fingerklopfen führt – denn sie fragen sich, wann gehen die Dozenten endlich zur Präsentation hochrangiger Methoden für SupervisorInnen über? Damit man so dastehen kann, wie die ManagerInnen halt, die klug und souverän in grauen Anzügen und schicken Kostümen zu Glanz-Honoraren ihre KundInnen mit offenem Mund staunen und dastehen lassen. SupervisorInnen als Stars in der Problemmanege? Applaus, Applaus!

Auch WeiterbildungskundInnen wollen anscheinend beeindruckt werden, damit sie selbst beeindruckt werden können. Sie wollen kurz, schnell und unterhaltsam möglichst alle Wege nach Rom kennenlernen. Sie wollen am liebsten sachlich und flott zum Ziel kommen. Kundige TeilnehmerInnen der Supervisionsweiterbildung wollen noch mehr erkunden und denken dabei stets an ihre KundInnen. Sie wollen von der Fachkompetenz der DozentInnen profitieren – in Ansehen, Heller und Pfennig versteht sich.

Wollen Sie das wirklich? Ist das die erfolgreichste Wirklichkeitskonstruktion supervisorischen Alltags?

Nun, nach der ausgiebigen Einstiegsfragerunde – während der im Übrigen die Dozenten so nebenbei höchstwirksames und brillantes Handwerkszeug systemischer Kommunikationsmethodik aufblitzen ließen – bahnte sich am nächsten Morgen das nervöse Fingerklopfen in Form verbaler Klagen seinen weiteren Weg. Und das war gut so.

Denn die TeilnehmerInnen-Klage war höchst anschlussfähig, auch die Dozenten offenbarten, dass sie sich am Abend des ersten Seminartages Gedanken über ihren Lehrstil gemacht hatten.

Aus dem Diskurs über eine sinnstiftende Didaktik entwickelte sich im Verlauf der Seminartage ein Prozess, der von einer krisenhaften Ausgangslage zu einer Entwicklung höchster Professionalität führte, an der am Ende das klassische „Wir-Gefühl“ stand, aus dem ein kreatives Feuerwerk explodierte mit unglaublichen Ergebnissen – ein höchst integraler Schaffensprozess. Und zwischendrin war alles dabei: Konkurrenz, Macht, Boykott, tausend Fragezeichen, SupervisorInnen-Anti- und Sympathie und, und, und – halt wie im echten Leben.

Jede/r konnte selbst erfahren – sozusagen im „Short-Cut“, wie es ist, Anfang, Mitte und Ende eines Teamprozesses zu erleben und gleichzeitig dabei zu lernen, wie ein/e SupervisorIn dies initiiert, begleitet und beendet.

Die krisenhafte Ausgangsfrage „Lernen wir hier wirklich das, was wir brauchen, um als SupervisorInnen gut anzukommen, um auf dem konkurrenzumwitterten Markt zu bestehen?“, hätte jede/r außenstehende BeobachterIn zweifellos mit einem lautstarken „Ja“ beantwortet, wenn er den TeilnehmerInnen zugesehen hätte.

Erfahrene Weinheimer LehrsupervisorInnen lehren uns also:

Merke: Mach es, wie die SystemikerInnen es machen: sei Profi, sei Mensch, sei wertschätzend, authentisch, stell dich dem Feld der Wahrnehmung auf allen Ebenen – der Phänomenologie des Anliegens –, geh in Kontakt, bau Beziehung auf, Sorge für den Unterschied, entdecke die Edelsteine im Bergwerk und: schwupp die wupp – Probleme entwickeln sich aus dem Wirrwarr zu selbst gestrickten Lösungen! Natürlich nicht ohne Methode – aber Methode ohne Beziehung: eher nicht!

Tja, wie lässt sich wirklich lernen?

Methoden zu kennen ist gut und vielleicht lässt sich damit mancher Blumentopf gewinnen – doch eine Methode ist nur dann gut, wenn sie anschlussfähig ist. Und dafür braucht es die prozessorientierte Haltung, wie es so schön heißt. Und die lernt sich nicht (nur) durch kognitiven Input, sondern durch eigene Erfahrung. Durch die Erkenntnis, dass schwierige Situationen „normal“ sind und zum Geschäft gehören.

Denn schwierige Situationen sind Gold wert, weil sie genau an der professionellen Weiterentwicklungsphase des/der SupervisorIn ankoppeln, um den nächsten Professionalisierungsfortschritt tun zu können. So entsteht ein Rollenselbstverständnis, das bodenständig und praxisorientiert ist.

Zum Angebot, sich als SupervisorIn auf der professionellen Beziehungsebene anzubieten, gehört Mut. Mut, sich offen dem jeweiligen Prozessgeschehen als ImpulsgeberIn anzubieten. Da zu sein, für das, was ist, mit allem, was dazugehört.

Der Aufbau und die Gestaltung einer professionellen supervisorischen Beziehung entscheidet mehr über den Erfolg einer Supervisionsleistung als die Darstellung renommierter Methoden und „name-dropping“ – gut machen sich auch Anglizismen.

Das verschafft eventuell Bewunderung für den/die SupervisorIn; doch das führt weg von der Idee einer supervisorischen Rolle, die Präsenz und gesunde Autorität im Sinne von „wertschätzender Grundhaltung“ und gemeinsamer Lösungsfindung bedeuten soll.

Von daher geht es um einen Unterschied im Selbstverständnis.

Meine Hypothese ist, was kalte Füße macht, verlangt nach Methode. Eine Methode kann hilfreich sein, um sich selbst wieder zu beruhigen. „Wenn ich das präsentiere, was Professor Dr. Dr. XY sagt, dann muss das doch als wertvoll anerkannt werden, was ich hier biete“.

Ein/e hochkarätige/r ManagerIn eines Konzerns genauso wie ein/e MitarbeiterIn in einer heilpädagogischen Tagesgruppe erwarten unter Umständen, dass ein/e SupervisorIn über einschlägiges „Methoden-Know-how“ verfügt, doch was er/sie vor allem erwartet, ist die Professionalität in der auftragsorientierten Beziehungsgestaltung, auf eine dem KlientInnen-system gemäße Art und Weise.

Astrid Beermann-Kassner

Blumenstraße 61

26120 Oldenburg