

## **Die „Dritte Phase“ der Kollegialen Beratung und Supervision**

Das Verfahren der Kollegialen Beratung und Supervision innerhalb von Unterstützungsgruppen besteht aus meist zwei, in wenigen Fällen auch drei Phasen.

1. Phase: Sicherheit und Vertrauen (Explikation)
2. Phase: Skepsis und Konfrontation (Modifikation)
3. Phase: Überprüfung der Handlungsfähigkeit (Evaluation)

### **Erste Phase: „Sicherheit und Vertrauen“**

In der ersten Phase, der Phase „Sicherheit und Vertrauen“ geht es darum, dass die ratsuchende Person ihre persönlichen Sichtweisen der Dinge, der Problemlagen, die sie bewegt ausspricht.

### **Zweite Phase: „Skepsis und Konfrontation“**

Während das Ziel der ersten Phase darin besteht, dass die ratsuchende Person ihre subjektiven Sichtweisen darlegen - explizieren - kann, besteht das Ziel der zweiten Phase darin, der ratsuchenden Person Skepsis entgegenzubringen und sie zu konfrontieren. Hierdurch soll die ratsuchende Person die Möglichkeit erhalten, ihre Subjektiven Theorien zu überprüfen und ggf. zu (ver)ändern.

### **Dritte Phase: „Überprüfung von Handlungsalternativen“ durch eine „Diskussion unter vereinbarten Gesichtspunkten“**

In der dritten Phase wird eher selten gearbeitet. Sie ist nur dann sinnvoll, wenn eine GruppenteilnehmerIn ihre neuen Handlungspläne im geschützten Raum der Supervisionsgruppe, statt im Alltag überprüfen möchte.

In einer normalen Diskussion werden Standpunkte / Positionen / Perspektiven = Gesichtspunkte der Diskussionsteilnehmer zumeist nicht transparent gemacht, oder gar verabredet. Die Gesamtdiskussion kann den Eindruck des Zufälligen, auch des aneinander vorbei Redens ergeben. Durch Sprünge und Intransparenz kann die Beziehungsebene der Diskussionspartner untereinander belastet werden. Das, was Diskussionen so anstrengend, unerfreulich und zäh macht, hat nur selten etwas mit der Sache, jedoch fast immer mit einer belasteten Beziehungsebene zu tun.

Die „Diskussion unter vereinbarten Gesichtspunkten“ soll Kommunikation auf der Beziehungsebene entlasten, um dadurch die Kommunikation auf der Sachebene störungsfreier zu gestalten. Hierzu muss sich die Gruppe vor der eigentlichen Diskussion auf Gesichtspunkte einigen, die für die Auseinandersetzung wichtig sind.

Um diese Vorstrukturierung zu erleichtern, hat es sich als günstig erwiesen, einen Standardkatalog von Gesichtspunkten vorzulegen, der auch verändert werden kann. Folgende zwölf Gesichtspunkte haben sich als nützlich erwiesen:

Verhältnis von Aufwand und Gewinn  
Nebeneffekte und Widerstände  
Kurzfristigkeit – Langfristigkeit  
Klarheit und Konkretheit

Endgültigkeit und Offenheit  
Entweder-oder (Alles-oder-Nichts) vs. Sowohl-als-auch  
Stimmigkeit und Glaubwürdigkeit  
Gesicherte Gelingensbedingungen  
Kompetenzen und Ressourcen  
Bekanntes und Vertrautes  
Ausprobieren und Neues  
Ethische Annahmen und Konsequenzen

Unter den genannten Gesichtspunkten sind verschiedene Fragen zu klären. Sie sollen nicht als abschließend verstanden werden. Die Kommentare können nützlich sein für die Person, welche diesen Gesichtspunkt vertritt.

### **1. Verhältnis von Aufwand und Gewinn**

In welchem Verhältnis stehen Aufwand und Gewinn zueinander?

Lohnt es die Mühen?

Wie wird die voraussichtliche Bilanz von Geben und Nehmen / Erhalten eingeschätzt?

### **2. Nebeneffekte und Widerstände**

Mit welchen – ungewollten – Nebeneffekten und Widerständen ist zu rechnen?

Welcher Art können diese sein?

Wo werden sie auftreten?

Wie viele Kosten werden sie verursachen?

Welche Kräfte werden sie binden?

Wie müsste man ihnen begegnen?

Welche Berechtigung mögen sie haben?

Natürlich könnte auch mit erfreulichen Nebeneffekten gerechnet werden. Welche wären es?

### **3. Kurzfristigkeit – Langfristigkeit**

Was ist bei dieser Handlung kurzfristig und was ist langfristig als Resultat zu erwarten?

Mit welchen Be- und Entlastungen ist kurz- und langfristig zu rechnen?

Sind die Auswirkungen stimmig zu den Erwartungen und Zielvorstellungen?

Werden die langfristigen Folgen zugunsten der kurzfristigen Folgen geopfert?

### **4. Klarheit und Konkretheit**

Sind die Handlungsvorstellungen ausreichend operationalisiert oder handelt es sich um abstrakte gute Absichten?

Bleiben Lösungswege im Unverbindlichen?

An welchen Stellen herrscht noch Schwommenheit bzw. Klärungsbedarf?

Wissen alle Beteiligten genau, worum es im Einzelnen geht?

### **5. Endgültigkeit und Offenheit**

Führt die geplante Handlung zu Resultaten, die nicht mehr verändert oder rückgängig gemacht werden können?

Bleiben weitere Veränderungen, Korrekturen, Nachbesserungen möglich?

Schließt die Handlung eher etwas ab oder eröffnet sie weitere Perspektiven?

Werden Brücken abgebrochen, Gräben aufgerissen oder bleiben weitere Entwicklungen möglich?

Kommt die geplante Handlungsalternative eher einem Rückzug gleich oder ermöglicht sie Entwicklung und Wachstum?

## **6. Entweder-oder (Alles-oder-Nichts) vs. Sowohl-als-auch**

Gibt es nur EINE Lösung bzw. nur ZWEI Alternativen?

Sind prinzipiell auch mehrere bzw. andere Lösungswege vorstellbar?

Sind unterschiedliche Lösungen denkbar:

- Wie könnten diese aussehen?
- Für wen wären sie geeignet?
- Würden sie sich gegenseitig ausschließen?
- Gibt es mehrere Wege nach Rom?

## **7. Stimmigkeit und Glaubwürdigkeit**

Ist die Handlungsalternative in sich stimmig?

Passt sie zu den übrigen Wert- und Zielvorstellungen?

## **8. Gesicherte Gelingensbedingungen**

Sind die Voraussetzungen gesichert, dass die alternative Handlung einfach so ausgeübt werden kann?

Welche Vorbedingungen müssen geklärt bzw. geschaffen werden?

Sind die Zuständigkeiten mit und Verantwortlichkeiten abgestimmt?

Wurden ausreichend Vorklärunen und Absprachen getroffen?

Gibt es Möglichkeiten, die Gelingenswahrscheinlichkeit zu erhöhen bzw. abzusichern?

## **9. Kompetenzen und Ressourcen**

Sind unter den Beteiligten die erforderlichen Kompetenzen vorhanden oder müssen sie erst erworben werden?

Sind die zeitlichen und materiellen Ressourcen gesichert?

Wenn nicht: Wer kümmert sich mit Wem bis Wann darum?

## **10. Bekanntes und Vertrautes**

Es geht hier um eine Prüfung, ob ohne Not, Bewährtes aufgegeben und unwiederbringlich über Bord geworfen wird.

Was hat sich bewährt, was nicht?

Wo lohnt es sich, an Tradiertem festzuhalten?

Im guten Sinne konservativ argumentieren. Die Vorteile des Bekannten hervorheben. Kein unnötiges Risiko eingehen. Das Vertraute und bislang Bekannte würdigen. Die Vorzüge bisheriger Vorgehensweisen aufzeigen. Bewährtes bewahren.

## **11. Ausprobieren und Neues:**

Es geht um die Prüfung der Gründe, die für Veränderungen, Neubeginn bzw.

Modernisierung sprechen.

Könnte es sein, dass aus lauter Bequemlichkeit an Überkommenem festgehalten wird?

Es geht auch darum, nicht aus lauter Angst vor dem Risiko in alten Bahnen stecken zu bleiben.

Anregung etwas Neues zu probieren. Wer wagt gewinnt. Ermutigung zu neuen Erfahrungen. Zutrauen aussprechen. Von nichts kommt nichts. Auf neue Chancen hinweisen.

## **12. Ethische Annahmen und Konsequenzen**

Welche (impliziten) Wertvorstellungen stecken in Entscheidungen, Handlungen im Vorhaben?

Sind die möglichen Konsequenzen ethisch zu verantworten?

## Der Ablauf der „Dritten Phase“

- Diese Phase wird ausdrücklich von der ratsuchenden Person beantragt.
  - Die ratsuchende Person erläutert ihre Handlungsplanung. Die Gruppe hört wie in der ersten Phase aktiv zu.
  - Vor diesem Hintergrund wählt die Moderation mit den „Beratern“ einige Gesichtspunkte für die anschließende Diskussion aus. (Es ist das gleiche Verfahren, wie die Beratergruppe in der zweiten Phase Konfrontationsmethoden heraus sucht.)
  - Jeder Berater entscheidet sich für mindestens einen Gesichtspunkt, den er vertreten möchte.
  - Nun wird die Diskussion unter vereinbarten Gesichtspunkten geführt. Jeder Berater erläutert den eigenen Redebeitrag aus seinem Gesichtspunkt. z.B. „Aus der Perspektive ‚Bekanntes und Vertrautes‘ gesprochen, geht es nach meiner Einschätzung darum ...“ „Aus dem Blickwinkel ‚Nebeneffekte‘ möchte ich ergänzen ...“
- Die ratsuchende Person hört dieser Diskussion zwischen den Beratern zu.

Die Moderation teilt das Thema ggf. in Teilaspekte auf, legt die Reihenfolge fest und visualisiert den Prozess (Tafel, Flipchart, Kartei / Moderationskarten etc). Ob nun die Diskussionsteilnehmer der Reihe nach im mehr oder weniger zufälligen Hin und Her reden, oder der (kreisende) Sprechstein das Rederecht gibt, kann individuell abgesprochen werden.

Die ratsuchende Person hört, was die Gruppenmitglieder zu der eigenen Handlungsplanung von verschiedenen Seiten aus zu sagen haben. Sie hat damit die Möglichkeit die neue Handlungsplanung von einem Gremium durchchecken zu lassen.

### Literatur:

Jörg Schlee: Diskussion unter vereinbarten Gesichtspunkten. in  
Lehrerfortbildung nrw  
beraten lernen  
Personenzentrierte Gesprächs- und Arbeitsformen im Studienseminar  
Soest 1999