

# Weiter Lernen

Mit Beiträgen von

Eli Am | Eva Bleicher | Daniel Clénin | Ned Dwelle |  
Richard Ehrman | Larry Goldfarb | Chris Lambert |  
Barbara Pieper | Janie Randerson | Sylvia Weise |  
Francesca White



Eine Veröffentlichung der Internationalen Feldenkrais Föderation IFF

Herausgeber der deutschsprachigen Ausgabe:

Feldenkrais Verband Deutschland e. V.  
Feldenkrais Verband Österreich  
SFV Schweizerischer Feldenkrais Verband

München, Wien, Zürich, 2006

International

Feldenkrais®  
Federation

Seit ich meinen Text über die Supervision<sup>1</sup> für das IFF Booklet Continuous Learning geschrieben habe, sind mehr als sechs Jahre vergangen. In dieser Zeit habe ich weitere Erfahrungen in diesem Arbeitsgebiet gesammelt. Deshalb handelt es sich bei dem hier vorliegenden Text um eine grundsätzlich überarbeitete Version des ursprünglich erschienenen.

## **Supervision – eine Methode, die eigene Arbeit zu reflektieren** | Sylvia Weise Über das Mögliche, das Unmögliche und das Andere

*„Wenn es aber einen Wirklichkeitssinn gibt, und niemand wird bezweifeln, dass er seine Daseinsberechtigung hat, dann muss es auch etwas geben, das man Möglichkeitssinn nennen kann. Wer ihn besitzt, sagt beispielsweise nicht: Hier ist dies oder das geschehen, wird geschehen, muss geschehen; sondern erfindet: Hier könnte, sollte oder müsste geschehen; und wenn man ihm von irgend etwas erklärt, dass es so sei, wie es ist, dann denkt er: Nun, es könnte wahrscheinlich auch anders sein.“<sup>2</sup>*

Dieses Zitat von Robert Musil kommt mir in den Sinn, wenn ich mich aus heutiger Sicht dem Thema Supervision nähere. In Musils Zeilen stecken viele – wenn auch nicht alle – Elemente von Supervision. Es geht um Sichtweisen, um Festschreibungen, um Möglichkeiten und Realitäten und darum, dass alles auch ganz anders sein könnte. Wenn das strenge Entweder-oder-Denken aufgegeben wird und an seine Stelle das Sowohl-als-auch treten kann, oder anders ausgedrückt: Wenn das starre, lineare Ursache-Wirkungs-Schema durch eine zirkuläre Denkweise quasi verflüssigt wird, kann die Vielfalt menschlicher Sichtweisen wieder aufscheinen. Kommt uns das als Feldenkrais-LehrerInnen nicht irgendwie bekannt vor? Deshalb war es für mich auch so nahe liegend, an einer Supervisionsausbildung mit einem systemischen und konstruktivistischen Ansatz teilzunehmen.

Im Rückblick auf meine Feldenkrais-Ausbildung (1989–1992) erinnere ich mich, dass ich mir schon damals wünschte, Supervision oder überhaupt irgendeine Form ehrlichen und detaillierten Feedbacks zu bekommen. Erst Jahre später erfuhr ich im Rahmen einer Versammlung der International Feldenkrais Federation (IFF) in Basel, dass ich mit diesem Bedürfnis nicht alleine war. Eine weltweite Umfrage der IFF hatte 1997 ergeben, dass 80% der Feldenkrais-LehrerInnen Supervision in und nach der Ausbildung schmerzlich vermissen. Besonders bemerkenswert an diesem Ergebnis ist, dass ausschliesslich Feldenkrais-LehrerInnen befragt wurden, die sich selbst als erfolgreich betrachteten. Was wäre wohl dabei herausgekommen, wenn man die so genannten Nicht-Erfolgreichen gefragt hätte? Ich kann mich noch gut daran erinnern, dass ich damals in Basel dachte: Wenn ich selbst und so viele meiner KollegInnen Supervision so sehr vermissen, müsste es doch möglich sein, diese Art von Begleitung und Unterstützung auch zur Verfügung zu stellen.

Ich selbst habe meine ersten Erfahrungen mit Supervision im Rahmen meiner Ausbildung in Gesprächsführung bei der Milton Erickson Gesellschaft (MEG) gemacht. Moshé Feldenkrais hatte Milton Erickson gekannt, sehr geschätzt und sich von seiner Arbeit inspirieren lassen. Parallelen dieser beiden unterschiedlichen Arbeitsansätze hat Mark Reese in Heft 6 und 7 der Bibliothek der Feldenkrais-Gilde ausführlich beschrieben: „Oberflächlich betrachtet sind ihre Ansätze unterschiedlich. Feldenkrais arbeitet in erster Linie im physikalischen Bereich von Berührung und Bewegung, Erickson hauptsächlich im symbolischen Bereich der Vorstellung und Sprache. Dennoch gibt es auffallende Parallelen in ihrer philosophischen Bewertung der menschlichen Individualität, der Wichtigkeit des Lernens und der Rolle unbewusster Vorgänge.“<sup>3</sup>

Teil jener Ausbildung in Gesprächsführung nach hypnotherapeutischen Grundsätzen waren vierzig Stunden Gruppensupervision. Wir kamen dabei in einer kleinen Gruppe zusammen und stellten Fälle vor, die in irgendeiner Art und Weise interessant oder schwierig waren. Moderiert wurde der Prozess von unserem Ausbilder. Diese Form der Supervision war zum einen hilfreich, um das eigene Vorgehen zu reflektieren und – daraus resultierend – andere Wege beschreiten zu können. Zum anderen ging es aber auch darum, das eigene Können unter Beweis zu stellen und ►

zu demonstrieren, dass man die erlernte Methode erfolgreich anwenden konnte. Es handelte sich also auch um eine Art Prüfung. In diesem Sinne war Supervision hier ein Teil der Ausbildung. Das schien mir damals ganz selbstverständlich. Erst später, im Rahmen meiner Supervisionsausbildung am Institut für Beratung und Supervision (ibs) in Aachen, verstand ich, dass ausbildungsbegleitende Supervision nur eine mögliche Form der Supervision ist.

Waren die Erlebnisse in der MEG-Ausbildung schon sehr interessant und aufschlussreich, den wahren Nutzen von Supervision lernte ich erst in Zeiten schwerer Krise im Rahmen meiner Arbeit im Vorstand der deutschen Feldenkrais-Gilde kennen. Hier durfte ich unter der Obhut eines professionellen Supervisors erleben, wie sehr diese Art von Innehalten und Reflexion in schwierigen Situationen entlastet und wie sie helfen kann, Konflikte zu lösen. Immer wieder stellte sich heraus, dass Supervision ein geeignetes Mittel ist, im Alltagsgeschäft den roten Faden nicht zu verlieren bzw. ihn überhaupt zu finden, dass sie also Orientierungshilfe bietet. Immer mehr realisierte ich, wie sich durch Supervision die Fähigkeit zur Selbstreflexion entwickelt und wie man mit ihrer Hilfe zu einer klareren Selbsteinschätzung kommen kann.

Selbst eine Supervisionsausbildung zu machen lag für mich nun auf der Hand. Die entsprechende Entscheidung war zu jenem Zeitpunkt ein eher kleiner Schritt, aber die Veränderungen, die er mit sich brachte, waren gross. Er eröffnete mir den Zugang zu ganz neuen, faszinierenden Erfahrungen.

### **Plädoyer für einen differenzierteren Sprachgebrauch**

Mit dem Begriff Supervision werden die unterschiedlichsten Lernformen und Beratungs-Settings beschrieben. Er wird fast inflationär benutzt, und das nicht nur in der Feldenkrais-Welt. Bei einem solch undifferenzierten Sprachgebrauch kommt es zu entsprechenden Missverständnissen. Es entsteht sozusagen eine Projektionsfläche für die unterschiedlichsten Wünsche und Bedürfnisse. Supervision wird dann zu einer Art Zauberformel. Sie soll überall zu Hilfe kommen und alle Probleme lösen. Das funktioniert natürlich so nicht.

Demgegenüber trägt ein Überblick über die gebräuchlichen Begriffe dazu bei, sprachlich sorgfältig zu unterscheiden, was jeweils mit Supervision gemeint ist und wie sie angewandt wird.<sup>4</sup> „Supervidere“ heisst eigentlich „von oben überblicken“. Tatsächlich wird bis heute der Begriff Supervision in den USA für die Kontrolle und Korrektur von Menschen, die in ihrem Beruf weniger Erfahrung haben, benutzt. Im Gegensatz hierzu hat sich in Deutschland seit den fünfziger Jahren ein Verständnis von Supervision entwickelt, bei der von der Beratung Gleichgestellter ausgegangen wird. Aus dem Ursprünglichen „von oben überblicken“ wurde „aus der Distanz heraus betrachten“. Wenn wir also in Deutschland von Supervision sprechen, meinen wir damit in den meisten Fällen eine Form der Beratung, die freiwillig stattfindet und die nichts mit Kontrolle zu tun hat. In den USA ist dafür heutzutage eher der Begriff „Counseling“ gebräuchlich.

Supervision ist eine Beratungsform, die zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der beruflichen Arbeit eingesetzt wird. Sie bietet Gelegenheit, aus dem Strom des Arbeitsalltages auszuweichen und innezuhalten. Mit ihr wird ein Raum für die Reflexion und Metakommunikation der beruflichen Tätigkeit zur Verfügung gestellt. Ein wesentliches Ziel von Supervision ist es, zu einer klareren Selbsteinschätzung zu kommen. Deshalb ist sie dazu geeignet, Orientierungshilfe und Handlungssicherheit zu geben.

Zunächst unterscheide ich die ausbildungsbegleitende Supervision von der Supervision nach der Ausbildung. In der ausbildungsbegleitenden Supervision werden erste eigene Fallbeispiele oder Fragen zur neuen beruflichen Identität bearbeitet. Auch wenn der Lernprozess der StudentInnen hier im Vordergrund steht, kann das nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch um die Kontrolle der Einhaltung professioneller Normen geht. Erfolgreiche Teilnahme heisst also, dass der/die SupervisorIn den StudenInnen bescheinigt, dass sie das Gelernte in die Praxis umsetzen können. Die ausbildungsbegleitende Supervision findet unter anderen Bedingungen und Voraussetzungen statt als die Supervision nach Ausbildungen und ist zum Teil auch mit einer anderen Zielsetzung verbunden. Ein weiteres Unterscheidungskriterium ist die Tatsache, dass die ausbildungs- ➤

begleitende Supervision Teil des Curriculums ist, sich die StudentInnen also nicht dagegen entscheiden können und sie in diesem Sinne nicht wirklich freiwillig stattfindet.

Im Gegensatz hierzu wählen die Menschen die Supervision nach der Ausbildung aus freien Stücken, und es bleibt ihnen selbst überlassen, was sie von dem Gelernten benutzen und was nicht. Da diese Form der Supervision aus eigenem Antrieb erfolgt, meist sogar selbst finanziert wird, ist die Motivation der SupervisandInnen (das sind die KundInnen von Supervision) eine andere, als die der StudentInnen in Ausbildung. Bei der Supervision nach der Ausbildung geht es um Unterstützung bei der Reflexion der beruflichen Tätigkeit. Sie dient der Qualitätssicherung der eigenen Arbeit.

Des Weiteren ist zu unterscheiden zwischen der so genannten Praxisanleitung bzw. Praxisberatung einerseits, in der es meistens um die Reflexion fachspezifischer Inhalte geht, und der Supervision andererseits, in der immer auch die Beziehungs- und Kommunikationsebene mitbearbeitet wird. Beispiele für Fragen und Themen beider Beratungsformen finden sich an späterer Stelle in diesem Text.

Für die Praxisberatung, also die Reflexion fachspezifischer Themen, scheint sich auch in der deutschsprachigen Feldenkrais-Welt allmählich der Begriff des Mentorings durchzusetzen. Ursprünglich kommt dieser Begriff aus dem angloamerikanischen Sprachraum. Dort versteht man darunter ein Beratungs-Setting, in dem die MentorInnen die ersten beruflichen Gehversuche ihrer Zöglinge begleiten.

### Arbeitsfelder und Themen

Seit fünf Jahren arbeite ich nun neben meiner Tätigkeit als Feldenkrais-Lehrerin in diesem neuen Arbeitsfeld und komme dadurch mit ganz unterschiedlichen Berufsgruppen in Berührung. Ich arbeite mit Menschen aus pädagogischen, medizinischen, sozialen und therapeutischen Bereichen. Auch berate ich Vorstände von Non-Profit-Organisationen und andere Führungskräfte. So gesehen liegt auch diese Tätigkeit, ähnlich wie Feldenkrais, quer zur Struktur bestehender Berufe. Der Wechsel zwischen den verschiedenen beruflichen Kontexten ermöglicht einen immer wieder frischen Blick.

An dieser abwechslungsreichen Tätigkeit habe ich viel Freude und lerne immer wieder sehr viel. Das Wichtigste aber ist mir, damit jene Vision zu verwirklichen, die mir auf der Basler IFF-Versammlung vor Augen war. In Form von Einzel- und Gruppensupervision begleite und unterstütze ich mittlerweile viele Feldenkrais-KollegInnen in ihrem beruflichen Alltag. Über das supervisory Handwerkszeug hinaus, kenne ich den Bereich Feldenkrais, weil ich hier selber seit vielen Jahren als Feldenkrais-Lehrerin arbeite (= Feldkompetenz). Deshalb können sowohl fachspezifische Fragen erörtert werden als auch Themen, die darüber hinausgehen.

### Hierzu einige Beispiele

**fachspezifisch:** – Wie kann ich „das Thema“ des Klienten/der Klientin leichter erkennen und bearbeiten?

- Aufbau und Struktur einer FI (roter Faden)
- Wie kann ich meine Fähigkeit zur Klarheit bei ATM in FI übertragen?
- Wie gehe ich mit dem Thema „Herausforderung“ in meinen ATM-Gruppen um?
- Inwieweit kann ich ATMs variieren? Frage: Ist das noch Feldenkrais?
- Austausch über ATMs zum Thema: Vom Liegen zum Sitzen

**allgemein:** – Wie viel Feldenkrais und wie viel andere Arbeit möchte ich ausüben?

- Wie erschliesse ich mir neue Arbeitsgebiete?
- Was mache ich mit so genannt „schwierigen“ KlientInnen?
- Wie dokumentiere ich meine FI- und ATM-Arbeit?
- Konkurrenz unter KollegInnen – Wie gehe ich damit um? ►

Diese Beispiele stellen natürlich nur eine Auswahl dar. Aber sie zeigen, wie gross das Spektrum der Fragen und Themen ist. In der Supervision werden die Themen nicht vorgegeben. Sie entstehen vor Ort, kommen also von jenen, die an der Supervision teilnehmen. Auf diese Art und Weise können die jeweils aktuellen, praxisnahen Themen bearbeitet und Erkenntnisse dann direkt in der täglichen Arbeit umgesetzt werden.

### Verschiedene Supervisionsformen

Je nach Zusammensetzung des Teilnehmerkreises lassen sich drei verschiedene Supervisionsformen voneinander unterscheiden:

1. Die Einzel-Supervision hat den Vorteil, dass hierbei, ähnlich wie bei einer FI, individuell auf die Probleme, Themen und Fragen eingegangen werden kann. Die Dauer einer einzelnen Sitzung liegt meist bei 90 Minuten. Der Umfang einer Einzel-Supervision ergibt sich nach Bedarf und reicht von kurzen Sequenzen von ein bis drei Sitzungen bis zu monate- oder auch jahrelanger Begleitung.
2. Zur Gruppen-Supervision treffen sich KollegInnen, die die gleiche berufliche Tätigkeit ausüben, in regelmässigen Abständen mit einer Supervisorin / einem Supervisor. Durch diese Kontinuität entsteht ein geschützter Rahmen für kollegialen Austausch und gegenseitiges Feedback. Dauer und Abstände der Treffen werden nach den Bedürfnissen der GruppenteilnehmerInnen geregelt.
3. Die Team-Supervision findet mit Berufstätigen statt, die als Team zusammenarbeiten und bestimmte Aufgaben zu erfüllen haben. In der Team-Supervision geht es um Themen wie z.B. Konfliktlösung, Teamentwicklung, Arbeitsorganisation, Absprachen und Regeln. Viele Teams im psychosozialen Bereich haben regelmässig einmal pro Monat für zwei bis drei Stunden Supervision.

Bei meiner Arbeit als Supervisorin freut es mich ganz besonders, wenn die Teilnehmenden – übrigens oft fast nebenbei – erkennen, über welche Kompetenzen sie bereits verfügen. Dies bringt ihnen mehr Klarheit über das eigene Handeln und sehr oft auch grösseres Selbstvertrauen. Es hilft ihnen, die eigenen Grenzen zu definieren – Voraussetzung dafür, sich vor Überforderung schützen zu können. Durch den Austausch untereinander gelingt es ihnen immer leichter, zu artikulieren, worin ihre Arbeit als Feldenkrais-LehrerIn besteht, und dies wiederum hilft ihnen dabei, zu wissen, was sie wert ist.

Mir ist aufgefallen, dass die Supervisionsprozesse von Feldenkrais-LehrerInnen häufig mit einem Ringen um berufliche Identität verbunden sind. Das ist nicht verwunderlich, wenn man bedenkt, dass sehr viele von uns nicht ausschliesslich als Feldenkrais-LehrerIn arbeiten, und vor allem, wenn man in Betracht zieht, wie jung unser Tätigkeitsfeld ist. Nach meiner Erfahrung kann Supervision in diesen Klärungsprozessen einen sinnvollen Beitrag leisten. ■

eMail:  
Mail@SylviaWeise.de

- 1) Supervision and Continuous Learning – Four Years of a Professional Training Program, and now what; An Experiential Report, in: „Continuous Learning“ – Booklet published by the International Feldenkrais Federation (IFF) Information Bureau 2001, edited by Stina Njaastad (N) and Eva Bleicher-Flohrschütz (D).
- 2) Robert Musil: Der Mann ohne Eigenschaften, Rowohlt, 1978.
- 3) Mark Reese: Moshé Feldenkrais' Arbeit mit Bewegung, Milton Erickson's Hypnotherapie, Parallelen/Teil I, Bibliothek der Feldenkrais-Gilde e.V., Nr. 6, 1991.
- 4) Sylvia Weise: Supervision im Überblick, Plädoyer für einen differenzierteren Sprachgebrauch, Feldenkrais Forum, Ausgabe 47, 2004.