

**Empirische Untersuchung zu Lern- und Veränderungsprozessen in den Curricula
des Instituts für systemische Beratung
am Beispiel des Curriculums „Systemische Beratung“
Dipl. Psych. Renate Osterchrist**

Bereits 1995 wurde eine Evaluation der Professionalisierungs-Maßnahmen am Institut für systemische Beratung durchgeführt¹. Die Ergebnisse zeigten, dass Professionalität in verschiedenen Dimensionen nach dem ersten Jahr signifikant gesteigert und im zweiten Jahr (Teil II) weiter ausgebaut wird (vgl. Hipp, 1995).

In der hier ausgeführten empirischen Untersuchung (Diplomarbeit/Psychologie an der Universität Mannheim) sollten diese Befunde qualitativ weiter differenziert werden. Hauptfokus war hierbei die Frage: Welche didaktischen Merkmale unterstützen die Professionalisierung? Zum zweiten wurde eine Prozessanalyse vorgenommen, um Veränderungen über die Zeit zu beobachten.

Dazu wurden 8 Curriculumteilnehmer zu vier Zeitpunkten während des ersten Jahres interviewt. Unter den Befragten waren in gleichen Anteilen Männer und Frauen, Interne und Externe. Das Gespräch fand immer kurz vor dem nächsten Curriculumtermin statt. Hierdurch wurde möglich, den Prozess mit zu verfolgen und den Transfer, der im vorhergehenden Baustein behandelten Themen zu betrachten.

Die Mehrheit der TN war beim vierten Interview der Auffassung, das Fundament sei gelegt und es folge nun eine weitere Vertiefung und Feineinstellung. Zwei TN meinten zu diesem Zeitpunkt, sie seien noch nicht bei der Feineinstellung angelangt, gingen aber davon aus, dass ihnen das zweite Jahr ermöglicht, hier nachzuziehen. Trotz der intensiven Lernerfahrung im ersten Jahr des Curriculums war kein TN der Meinung das erste Jahr sei ausreichend. Daher entschieden sich sechs der acht Befragten für das zweite Ausbildungsjahr. Eine TN erhielt vom Arbeitgeber keine weitere finanzielle Unterstützung und beendete die Ausbildung. Ein TN meinte, es sei für ihn relevant, zunächst das Gelernte verstärkt umzusetzen, um dann ein zweites Jahr anzuschließen.

Insgesamt zeichnet sich das Curriculum „Systemische Beratung“ dadurch aus, dass jeder TN mit seinen individuellen Anliegen und Themen Platz findet und an diesen arbeiten kann. Über das Gruppensetting, die Kontinuität und die Supervisionsarbeit hinaus, ist die Rolle der Lehrtrainer zentral. Sie dienen nicht nur als Rollenmodell, vermitteln theoretischen Input und Praxisbeispiele, sondern etablieren darüber hinaus eine vertrauensvolle Lernkultur. Diese Gesamteinschätzung bestimmt sich aus der Beurteilung folgender Teilperspektiven:

¹ Diplomarbeit an der psychologischen Fakultät der Universität Trier von Dipl. Psych. Joachim Hipp. Eine Kurzfassung der Ergebnisse kann am Institut angefordert werden, die gesamte Arbeit liegt am Institut zur Ansicht aus.

Ausgangssituation

Bei vier TN war Orientierung ein wesentliches anfängliches Anliegen. Drei TN wünschten sich ein größeres Maß an Sicherheit. Die Gewohnheit abzubauen über Situationen und Handlungen unproduktiv nachzugrübeln, war ebenfalls für drei von acht Befragten relevant. Ein Viertel der TN erachteten mehr Klarheit als zentral. Es zeigt sich demnach, dass die Anliegen der TN an das Curriculum verschiedene Schwerpunkte haben.

Setting

Über die Einschätzung der Rahmenbedingungen herrscht bei den TN Einigkeit. Alle betrachten die Aufteilung in sechs 3-tägige Seminare innerhalb eines Jahres als angemessen. Die Kontinuität des Settings und des Themas, die Möglichkeit in regelmäßigen Abständen zu reflektieren wird sehr geschätzt. So meinte ein TN beim letzten Interview: „ich denke, sich immer wieder damit zu beschäftigen, das bringt erst eine Qualität“. Die Gruppengröße von 16 TN ist nach Ansicht der Befragten das Maximum der Kapazität.

Intuition

Für die Mehrheit der TN wurde wichtig, professionelle Intuition neu zu begründen und zu reflektieren. Die Reflexion der Intuition und das Vertrauen in Intuition nimmt im Verlauf des Grundkurses zu. Hilfreich für diese Entwicklung sind das erhaltene Feedback, die Supervisionen und die Inputs der Lehrtrainer. Persönlichkeitsarbeit in diesem Sinne und die Reflexion des persönlichen Zugangs zu Intuition werden als wichtig erfahren.

Supervision

Supervision wird von den TN durchgehend als hilfreiches Instrument erlebt. So sind zum einen die erhaltenen Supervisionen bereichernd. Zum anderen wird von allen die Möglichkeit, andere bei deren Supervisionen zu beobachten und „Trittbrett zu fahren“ geschätzt. Die TN können während sie beobachten, ihre eigenen Hypothesen bilden und für sich Überlegungen anstellen, die in der Nachbesprechung ausgetauscht werden. Dadurch sehen die TN wie viele unterschiedliche Sichtweisen und Vorgehensweisen es in der Beratung gibt. „Es ist sozusagen die eigene Geschichte, die eigene Person, die eigene Intuition, die irgendwo anknüpft und ein Thema herausgreift und zum Beratungsthema macht, aber es gibt noch x andere“. Die Auseinandersetzung mit der Verschiedenartigkeit von Wirklichkeiten bewirkte nur bei einer TN eine vorübergehende Irritation. Die Hälfte der TN empfindet Supervision zu geben beim ersten Mal als anspruchsvoll und schwierig. Dies verändert sich im Verlauf des Curriculums und dem damit einher gehenden Üben dieser Rolle.

Sehr hilfreich ist für die Mehrheit der TN das Feedback der Beobachter bei den Supervisionen in der Kleingruppe.

Der Lehrtrainer ist bei Supervisionen zum einen Rollenmodell („am spannendsten... wenn Bernd Schmid sie selber macht“), zum anderen als Feedbackgeber. Selbst ein TN, der während des Grundkurses nicht in Supervisionen aktiv wurde, meinte abschließend, er übertrage viel auf seine Arbeit. Dies führt er zum einen auf die Möglichkeit zur Beobachtung von Supervision als auch auf die Anregung zu Reflexion zurück.

Lehrtrainer

Ab dem zweiten Baustein und damit dem ersten Lehrtrainerwechsel, meinten sechs der acht TN, es sei hilfreich verschiedene Lehrtrainer zu haben. Die anderen TN teilten diese Meinung beim letzten Interview. Zum einen werden verschiedene Lehrtrainer als hilfreich erlebt, da sie unterschiedliche Herangehensweisen verkörpern und sich im Sinne des Modelllernens ergänzen („ich bekam eine Vorstellung davon, wie ich auch agieren könnte“). So kommt den einen die Herangehensweise z.B. von Bernd Schmid entgegen, der „stärker tiefere Schichten“ anspricht. Den anderen entspricht z.B. eher die „bodenständige“ Art und Visualisierung in der Supervision z.B. von Erich Hartmann. Einige TN sahen bei sich die Gefahr, den Stil des Lehrtrainers zu kopieren und empfanden die Lehrtrainerwechsel somit als Erleichterung einen eigenen Stil zu finden, ohne zu kopieren. Hilfreich waren die unterschiedlichen Herangehensweisen der Lehrtrainer, ihr Feedback sowie die theoretischen und praktischen Inputs. So meinte ein TN: „da die Lehrtrainer wechseln, bleibt die Betrachtung spannend und vielfältig“.

Gruppe

Die gute Atmosphäre in der Gruppe wird von den Befragten als wichtig erachtet. Hier wurde bereits im ersten Baustein vom Lehrtrainer „sehr schön die Kultur, die Vertrauenskultur angelegt“. Die Konstanz der Gruppe trägt zur angenehmen Atmosphäre und der Vertrauensbasis bei. Gruppendynamik wird im Curriculum nicht in den Vordergrund gerückt, was der großen Mehrheit der TN entgegenkommt. Für alle TN sind die unterschiedlichen Perspektiven und Herkunft der TN hilfreich. Obgleich die TN unterschiedliche berufliche Vorerfahrung haben, kommen alle aus dem Bereich Human Ressourcen; das ermöglicht Erfahrungsaustausch und Lernen anhand der eingebrachten Fälle. So bekommen die TN „innerhalb kurzer Zeit ein ziemlich großes Bündel von Erfahrungen“ und lernen neue Lebens- und Arbeitswelten kennen. Des Weiteren wurde von allen TN die Reflexion und das Feedback in der Kleingruppe als hilfreich für das eigene Lernen erlebt. Andere Aspekte werden von den verschiedenen Teilnehmern in unterschiedlicher Gewichtung gewürdigt. So

ist für die Hälfte der TN die empfundene emotionale Unterstützung der anderen wichtig und hilfreich, die Möglichkeit, sich mit anderen Professionellen zu vergleichen ist bei einigen relevant, sowie vom Modell der anderen TN durch Beobachtung der Supervisionsarbeit zu lernen. Das Gruppensetting bietet hierzu vielfältige Lernmöglichkeiten.

Lernstil

Die Tonkassetten, besonders diejenigen der eigenen Supervisionsarbeit, unterstützen die Reflexion und den Prozess der Professionalisierung nach den Bausteinen. Das Schreiben der Supervisionsbericht ist für die Mehrheit der TN eine weitere Unterstützung, neue Perspektiven zu gewinnen. So meinte eine TN: „Ich habe beim Berichte schreiben die Sachen noch mal differenzierter gesehen, bekam beim Schreiben noch einen anderen Fokus, habe das Erlebte genauer wahrgenommen“.

Selbstbild

Das Selbstbild verändert sich entsprechend den Anliegen, die die TN in das Curriculum mitbringen. Dennoch besteht eine Gemeinsamkeit darin, dass für die TN Professionalität im Sinne einer besseren Klärung ihrer Rollen und ihres beruflichen Selbstverständnisses, bis zum dritten Termin als wesentliches Ziel in den Vordergrund rückt. Entsprechend verändert sich ihr Rollen- und Selbstverständnis. So sagte eine Teilnehmerin: „ich erlebe mich in einer anderen Professionalität...mache Dinge bewusster“. Ein weiterer TN: „ich habe gemerkt, dass ich meine verschiedenen Rollen in der Vergangenheit sehr vermischt habe, ich habe mich nur als Person gesehen“. Und eine andere Teilnehmerin sagte: „es war mein Anspruch...meine Beraterrolle oder Haltung zu klären und...mehr Sicherheit zu bekommen und da habe ich das Gefühl, dass ich auf einem ganz guten Weg bin“.

Selbstreflexion

Der Bereich Selbstreflexion beinhaltet die eigene Wirklichkeit, Beraterisches Handeln und Persönlichkeitsarbeit. Er wurde innerhalb der ersten zwei Bausteine bei allen TN relevant. Die Persönlichkeitsarbeit stellt hierbei ein wesentliches Element dar, was die Mehrheit der TN zu Beginn des Curriculums so nicht erwartet hatte. Ein TN meinte z.B. nach dem dritten Termin: „Aber der Aspekt, dass es zunächst mit mir zu tun hat, mit meiner Einstellung, meiner professionellen Identität, da habe ich am Anfang gar nicht so erwartet“. Ein weiterer TN sagte: „mir ist erst im Nachgang klar geworden,...es ist eine Einstellungs- und Haltungssuche“. Hilfreich für diese

Entwicklung sind die Supervisionen, das Feedback der TN und Lehrtrainer, die Lehrtrainer als Rollenmodelle und Traumarbeit.

Selbstsicherheit

Wie in Abschnitt „Ausgangssituation“ angeführt, war für drei TN ein höheres Maß an Sicherheit Ausgangsthema. Hilfreich für ein Mehr an Sicherheit sind nach Ansicht dieser TN die Möglichkeit, sich mit anderen Professionellen zu vergleichen, sich mit der eigenen Wirklichkeit auseinanderzusetzen, Feedback bezüglich ihrer Arbeit zu erhalten und Supervision zu üben. So meinte beispielsweise eine Teilnehmerin nach dem vierten Termin, sie achte nun zum einen darauf, mit wem sie sich vergleiche, d.h. „vergleiche Dich nicht mit Bernd, sondern suche Dir deine Vergleichssubjekte“. Durch die Betonung des lösungs- und ressourcenorientierten Arbeitens blicke sie nun auf die positive Seite: „in den Punkten bin ich gut und andere könnten noch besser werden - ich kann die Erfolge viel mehr sehen, da ist wirklich ein Quantensprung passiert“.

Transfer

In den einzelnen Bausteinen werden verschiedene Themen behandelt. Entsprechend werden im Laufe des Curriculums diese Themen von den TN umgesetzt. Besonders relevant sind die Themen „Auftrags- und Rollenklärung“ sowie „Fragetechniken“. Wichtig sind hinsichtlich des Transfers außerdem Reflexion und Wirklichkeit des Klienten. Die große Mehrheit der TN meint denn auch, sie würden Reflexion im beruflichen Umfeld stärker nutzen. Dies bezieht sich bei den einen besonders auf ihre Intuition, ihre Hypothesenbildung bezüglich des Klientensystems oder auf ihr berufliches Selbstbild. Die Wirklichkeit des Klienten stärker zu berücksichtigen wird bei den meisten zwischen dem zweiten und vierten Baustein relevant und unterstützt sie beim Ankoppeln und bei der Prozesssteuerung. „Wie ist die Wirklichkeit des Kunden, wie ist die Wirklichkeit der Entscheider, mehr systemisch zu denken, ist für meine Arbeit ganz enorm hilfreich“. Ein TN meinte nach dem vierten Baustein: „ich hatte Kompetenz immer verwechselt mit Leistungsdruck und mit Lösungen, ohne zu gucken, wo das Problem beim Kunden ist“.

Die Hälfte der TN sahen ihrer Einschätzung nach von Anfang an im Beruflichen gute Transfermöglichkeiten. Zwei TN sahen zunächst wenig Transferchancen, da sie eher mit Gruppen arbeiteten als Einzelpersonen zu beraten. Dies veränderte sich, nachdem sie von einer 1:1 Transfervorstellung von professionellen Situationen abrückten und stattdessen die einzelnen Elemente der professionellen Arbeit integrierten. Ein TN konnte zwar beruflich nicht so viel umsetzen, wie er es sich wünschte, meinte aber im letzten Interview: „ohne die Anregungen (aus

dem Curriculum) wäre ich mit Sicherheit jetzt nicht so weit in Bezug auf Professionalität und beruflichen Möglichkeiten”.

Prozessbetrachtungen

Die Reflexion der *Intuition* wurde bereits beim zweiten Interview von den TN als wünschenswert erachtet und hatte bis zum vierten Interview zugenommen. Die Art und Weise wie TN die Kurse nachbereiteten veränderte sich hingegen nur vereinzelt. Die TN hatten sehr schnell eine Vorstellung, welche *Lernmöglichkeiten* sie unterstützen, seien es die Supervisionsberichte, die Texte oder Kassetten. Auch die Einschätzung bzgl. der Bedeutung der verschiedenen *Lehrtrainer*, deren Input und Feedback sowie die Bedeutung der *Gruppe* hatte sich bis zum dritten Termin bereits etabliert. Hinsichtlich der Kontinuität der Gruppe äußerten sich die TN hingegen erst im dritten oder vierten Interview. Je nach Thema des Bausteins werden unterschiedliche Transfermöglichkeiten eröffnet. Dennoch könnte aus den Ergebnissen die Hypothese abgeleitet werden, dass TN, die sich bis zum dritten Termin keine Transfermöglichkeiten schaffen, diese auch nachfolgend nicht bilden bzw. wahrnehmen werden. Die zentralen Gestaltungsmerkmale des Curriculums etablieren sich demnach innerhalb der ersten zwei Drittel und behalten ihre Bedeutung während des Untersuchungszeitraums bei.

Aus der Perspektive, *wann* welche Lern- und Veränderungsprozesse relevant werden zeigt sich, dass viele wesentlichen Prozesse innerhalb der ersten vier Bausteine stattfinden. So etablierte sich bereits beim zweiten Baustein die Wichtigkeit in der *Supervision* selbst aktiv zu sein. Die Wirklichkeit des Klienten, bzw. die eigene Wirklichkeit und *Persönlichkeitsarbeit* wurde für die TN zwischen dem ersten und dritten Termin relevant. Nach dem zweiten Termin war, in Bezug auf das eigene *Selbstbild*, Rollenklärung für alle TN bedeutend.

Die TN profitieren unterschiedlich von den verschiedenen Aspekten des Curriculums. Dies ist davon abhängig, welches Thema für den TN von Bedeutung ist. Beispielsweise waren für einen TN Supervisionen in Hinblick auf Persönlichkeitsarbeit wichtig. Für eine andere Teilnehmerin standen hingegen Vergleichsprozesse und professionelles Selbstverständnis im Vordergrund. Entsprechend waren Supervisionen und Feedback unter diesem Vorzeichen unterstützend. Die Gruppe nahm hier, ebenfalls auf Basis der Vergleichsprozesse und des professionellen Selbstverständnisses einen besonderen Stellenwert ein. Bei einem weiteren TN beispielsweise, war die Gruppe weitaus weniger wichtig. Dies hing wiederum mit dessen Anliegen an das Curriculum und seiner Art zu lernen zusammen.

Die vollständige Diplomarbeit, die außer der qualitativen Studie auch systemische Beratung und Supervision konzeptionell ausführt, liegt am Institut für systemische Beratung zur Ansicht aus. Bei weiterem Interesse gebe ich gerne Informationen über die Untersuchung und Ergebnisse.

Autorin: Renate Osterchrist
Quelle: isb