

ErzieherInnen-Tagung an der Ostschweiz. Heimerzieherschule Rohrschach vom 10. November 1988 : Hilfen für den Berufsalltag

Autor(en): **Ostschweizerische Heimerzieherschule Rorschach**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Schweizer Heimwesen : Fachblatt VSA**

Band (Jahr): **60 (1989)**

Heft 1

PDF erstellt am: **29.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-811070>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Hilfen für den Berufsalltag

Gut 40 ErzieherInnen aus der Ostschweiz nutzten die Gelegenheit, sich an dieser Fortbildungstagung umfassend über verschiedene Formen von Beratung und Supervision zu informieren.

Die Tagungsleiter (Kathrin Anderegg/Jakob Lerch) gingen davon aus, dass das Bedürfnis nach Unterstützung in der beruflichen Arbeit kein Zeichen von Schwäche, sondern im Gegenteil ein Merkmal einer professionellen Berufseinstellung darstellt.

Zu Beginn der Tagung berichteten Karin Wetter (Schulheim Hochsteig), Christine Windisch (Platanenhof) und Urs Meier (Bad Sonder), welcher Art ihre beruflichen Probleme sind und in welcher Form sie Hilfsangebote in Anspruch nehmen können.

Was hilft den ErzieherInnen, ihre beruflichen Probleme zu bewältigen?

Es wurden genannt:

- die eigenen Erfahrungen,
- die Erfahrung von Wertschätzung und Partnerschaft durch Vorgesetzte,
- die verschiedenen Formen von Teamarbeit,
- die Supervision (Einzel- und Teamsupervision),
- Fort- und Weiterbildungskurse (heimintern oder -extern).

Anschliessend stellten Fachleute ihre Modelle von Unterstützung vor:

- die psychologische Beratung durch die Heimpsychologin Dr. Ursula Fritzschi (Schloss Regensberg),
- die Teamsupervision von Donata Züger (St. Gallen),
- die Rolle des Vorgesetzten von Huldrych Schildknecht (Gfellergut),
- das Modell der Kollegenberatung oder Intervention von Dr. Jakob Lerch (OHR).

Diese Darstellungen machten deutlich, wie wichtig es ist, dass ErzieherInnen und HeimleiterInnen ihre Bedürfnisse klar formulieren können, um sich für eine entsprechende Form von Hilfsangebot zu entscheiden.

Während die psychologische Fachberatung Daten zum besseren Verständnis der Klienten und der ErzieherInnen- und KlientInnen-Beziehung liefert und damit die ErzieherInnen von ihrem Handlungsdruck entlastet, hat die Team-Supervision keine lehrende, sondern eine selbsterkennende Funktion, soll das vorhandene Potential des/der ErzieherIn beziehungsweise des Teams freilegen.

Frau Züger stellte klare Rahmenbedingungen und Grenzen für das Gelingen der Supervision im Heim auf:

- klar umrissener Auftrag von der Institution,
- Zusammenarbeit mit der Heimleitung,
- Klärung der Erwartung des Teams und des/der SupervisorIn,
- Bereitschaft, Wille und Mut der Supervisanden,
- Schweigeabkommen.

Team-Supervision kann nicht gelingen, wenn

- einzelne Mitglieder mit tiefgehenden Persönlichkeitsproblemen behaftet sind,
- ein völliges Auseinanderklaffen von Wertvorstellungen vorhanden ist,
- die Institution durch gravierende Führungsprobleme gekennzeichnet ist.

Inhalte der Supervision sind hauptsächlich Probleme und Konflikte aus verschiedenen Beziehungsebenen

- die Beziehung zwischen Erzieher und Klient(en),
- die Bezeichnung zwischen Teammitgliedern,
- die Bezeichnung zwischen ErzieherIn und der Institution.

Die Rolle des/r SupervisorIn ist, den Prozess der Reflexion zu strukturieren und dem Team zu einer gemeinsamen Sichtweise, zu «einer besseren Lösung» zu verhelfen. Seine/ihre Aufgabe ist nicht, inhaltliche Bewertungen vorzunehmen, beziehungsweise Ratschläge zu erteilen. Die Phasen einer Supervisionssitzung unterteilt Donata Züger in

- den Einstieg (Befindlichkeitsrunde),
- die Themenfindung (mit dem berühmt-berühmten grossen Schweigen),
- die Konfliktbeschreibung,
- die Konfliktbeschreibung (durch Assoziation, Phantasie usw.),
- die Konfliktlösung und
- die Abschlussrunde.

H. Schildknecht, mit 16jähriger Erfahrung als Sozialpädagoge bei verhaltensauffälligen Jugendlichen, zeichnete ein Bild der Aufgaben des Vorgesetzten, welches für die Bewältigung der beruflichen Anforderungen des Erziehers hilfreich ist. Es kann und darf nicht Aufgabe des Vorgesetzten - sei er Heimleiter oder Teamleiter - sein, Supervision für seine MitarbeiterInnen zu betreiben. Der Heimleiter hat diesbezüglich die Aufgabe, seinen Mitarbeitern Supervision, Beratung und Fortbildung zu empfehlen und sie durch zeitliche und finanzielle Mittel zu ermöglichen. Ebenso hat er für Arbeitsbedingungen zu sorgen, die dem/der ErzieherIn ein Privatleben ermöglichen, damit er/sie im Beruf überleben kann. In der Jugendstätte Gfellergut, Zürich, ist die Teilnahme an Teamsupervision Bestandteil des Anstellungsvertrags, Einzelsupervision kann zusätzlich von jedem/r MitarbeiterIn frei bezogen werden. Dabei gehen die Verantwortlichen davon aus, dass sich der Zeit- und Finanzaufwand in gesteigerter Arbeitsqualität auszuzahlen hat.

Die Vorgesetztenfunktion sei für den/die ErzieherIn dann optimal, wenn sie haltgebend, aber nicht dominierend, den Mitarbeiter befähige, seine eigenen Fähigkeiten optimal zu entwickeln und zu entfalten. Heimleiter, die glauben, Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter durch Supervision und Beratung sei ein Eingeständnis von Führungs- und Kompetenzmangel, gebe es zwar noch immer, sie leisten aber keinen guten Beitrag zur beruflichen Identität, Zufriedenheit und Kompetenzsteigerung der ErzieherInnen.

Für die Vorstellung der speziellen Form der Kollegenberatung oder Intervention blieb kaum

Zeit. J. Lerch wies darauf hin, dass aber gerade diese Form, bei der keine Aussenperson hinzugezogen werden muss, unter ErzieherInnen noch wenig genutzt wird und bei Einhalten gewisser Regeln ein grosses Hilfspotential darstellt.

Form: Eine Gruppe von 4 bis 5 BerufskollegInnen (evtl. auch verwandte Berufsgruppe) aus derselben oder verschiedenen Institutionen trifft sich in regelmässigem Abstand für zirka eine Stunde. Im Unterschied zum üblichen Erfahrungsaustausch bei Kaffeepausen und Zwischen-Tür-und-Angel-Gesprächen erhält der/die ErzieherIn in der Intervention Gelegenheit, den KollegInnen sein aktuelles Problem wie in der Teamsupervision darzustellen und zu schauen, wie jene dieses Problem sehen und mit welchen Mitteln sie an eine Lösung herangehen.

Voraussetzungen für diese Form sind:

- eine relativ offene, sich und den KollegInnen Kompetenz zutrauende Beziehung,
- keine Rivalitäts- oder durch andere Nebenabsichten gestörten Probleme,
- echte Anliegen und Verschwiegenheit über den Inhalt gegen aussen.

Den Höhepunkt der Tagung bildete das abschliessende, eindruckliche Referat von Frau Doris Zeller, langjährige Ausbilderin von SupervisorInnen-Lehrgängen an der Schule für Soziale Arbeit, Zürich. Frau Zeller legte anhand ihres Konzeptes von Supervision dar, wie Supervision zu verstehen und zu praktizieren sei, damit sie echte Hilfe und nicht Zeit- und Geldverschwendung ist. Dazu benutzte sie ein Modell des menschlichen Lernens, welches den Weg des Supervisanden von der Wahrnehmung von Fakten über das Denken (Theoriebildung) zu Zielen und dazugehörigen Mitteln und dadurch zu Urteilen/Entscheidungen aufzeigt.

Die Supervision hat den Auftrag, den Supervisanden (mit seiner Frage: «Was soll ich machen») zu kurzschlüssigen Hypothesenbildungs-Entscheidungsprozessen - bedingt durch den Handlungsdruck - mittels Hinweisen auf diesen Weg zu neuen Erkenntnissen zu führen. Frau Zeller grenzte damit Supervision ab vom technologischen Verständnis von Problemlösung, welches nach dem 3-Stufen-Modell (Abklärung - Diagnose - Handlung) immer mehr auch in der sozialen und pädagogischen Arbeit benutzt wird.

Supervision soll die Kanäle öffnen, welche Einblick geben in den Kreislauf zwischen Erkennen und Entscheiden.

Supervision ist dann Zeitverschwendung, wenn kein eigenes Lerninteresse, wenn keine Fragen vorhanden sind.

Den Schluss der Tagung bildeten Informationen über das Ausbildungskonzept der Ostschweizerischen Heimerzieherschule Rorschach, den Stand der Vorbereitung eines zusätzlichen berufsbegleitenden Ausbildungsganges sowie eine Umfrage über zukünftige Fortbildungsbedürfnisse. Es war eine reiche Tagung, mit vielen Informationen und wenig Zeit für Diskussion über die konkrete Übertragbarkeit auf die eigene Arbeitsrealität. Dennoch dürften die erhaltenen Impulse verschiedene Vorstellungen geklärt haben und Anregungen für die weitere Inanspruchnahme von beruflicher Unterstützung vermittelt haben.

Den Referenten gilt für ihre seriöse Arbeit unser aufrichtiger Dank.

Ostschweizerische Heimerzieherschule Rorschach