

## Strukturiertes Supervisionsmodell – eine Methode zur Arbeit mit einem kritischen Fall<sup>1</sup>

### **Eine Gruppe von Teilnehmer:innen**

**(z. B. 4 bis 8 Teilnehmer:innen + die Prozessleiter:in, die die Zeit und den Fokus hält)**

### ***1 Beginn des Prozesses und Sammlung von Informationen (ca. 30 Minuten)***

1. Jedes Gruppenmitglied (Diskussionsteilnehmer:in) stellt einen zu besprechenden Fall vor und gibt der Gruppe einen sehr kurzen Überblick über das Thema des Falls. Die Gruppe entscheidet, in welcher Reihenfolge die Fälle diskutiert werden (z. B. offene oder geschlossene Abstimmung). Es kann vorkommen, dass bei einem Treffen nur ein Fall besprochen wird (daher sollten regelmäßige Treffen vereinbart werden, damit jedes Mitglied seinen Fall innerhalb einer angemessenen Zeit besprechen kann).
2. Die Person, die den Fall in die Gruppe eingebracht hat, gibt einen genaueren Überblick über das Thema, die Besonderheiten, die in diesem Fall eine wichtige Rolle spielen, und die Aktivitäten, die bereits zur Verbesserung der Situation durchgeführt wurden. Die Person sollte auch darlegen, welche Unterstützung sie von der Gruppe benötigt oder welche Frage sie an die Gruppe richtet, um ihre Bedürfnisse zu kommunizieren. Die Person, die die Diskussion leitet, sollte aufmerksam sein, damit Fragen gestellt werden können. Die Antworten sollten für die Person, die den Fall vorstellt, hilfreich sein.
3. Die Gruppenmitglieder schreiben ein oder zwei Fragen zu dem Fall auf ein Blatt Papier, um weitere Informationen zu erhalten. Danach stellen die Gruppenmitglieder abwechselnd Fragen an die fallverantwortliche Person. Die Person, die den Fall vorstellt, versucht, die Fragen so gut wie möglich zu beantworten. Die Prozessleiter:in sollte bedenken, dass dies noch nicht die Phase ist, in der die Gruppenmitglieder Vorschläge machen oder Lösungen vorschlagen sollten. Manchmal enthalten die Fragen in ihrer Formulierung „versteckte“ Vorschläge oder Lösungen. Es ist wichtig, so viele Informationen wie möglich über den Fall zu sammeln und Situationen zu vermeiden, in denen die Person, die den Fall vorstellt, das Bedürfnis haben könnte, zu argumentieren oder die getroffenen Entscheidungen zu rechtfertigen.

---

<sup>1</sup> Vesso, S. (2020). Kõvisiooni käsiraamat: kolleegidevaheline coaching. Tallinn: Dictum.

## **II Vertiefung des Verständnisses und Erfahrungsaustausch (ca. 20 Minuten)**

4. Die Gruppenmitglieder führen eine Diskussionsrunde über den Fall durch, in der sie verschiedene Aspekte analysieren und ihre eigenen Erfahrungen mit ähnlichen Fällen austauschen. Die Person, die den Fall vorstellt, nimmt nicht an der Diskussion teil, sondern hört nur zu (die Person kann für diese Aktivität den Raum/die Gruppe verlassen). Die Prozessleiter:in sollte darauf achten, dass die Gruppe und die Person, die den Fall vorstellt, sich nicht gegenseitig in die Diskussion verwickeln. Es ist nützlich, sich die Gedanken, Ideen und Erfahrungen anderer Personen anzuhören, um ein breiteres Verständnis zu entwickeln und möglicherweise neue Perspektiven zu gewinnen.
5. Die Prozessleiter:in sollte die Gruppe auch daran erinnern, Vorschläge und Lösungen aus der Diskussion herauszuhalten. Während der Diskussion kann oft eine kurze Pause von 5 Minuten eingelegt werden. Danach wird die Diskussion auf einer tieferen Ebene fortgesetzt.
6. Die Gruppenmitglieder schreiben jeweils einen Vorschlag oder eine mögliche Lösung (oder zwei) auf ein Blatt Papier. Anschließend teilen sie der Person, die den Fall vorgestellt hat, ihre Vorschläge oder Lösungen mit und übergeben ihr die Zettel (damit sie später alle Vorschläge und Lösungen zur Hand hat). Die Person, die den Fall vorgestellt hat, und die Prozessleiter:in kehren für diese Aktivität in die Gruppe zurück.

## **III Abschluss (ca. 15 Minuten)**

7. Die Person, die den Fall vorgestellt hat, bedankt sich bei den Gruppenmitgliedern und reflektiert die Vorschläge/Lösungen auf allgemeine Weise. Sie sollte auch über ihre eigenen Überzeugungen und Werte sprechen und vorschlagen, welche der Ideen sie zuerst ausprobieren möchte, vielleicht die beiden besten. Die Prozessleiter:in sollte auf zwei Aspekte achten: Erstens sollte sie sich nicht auf die negativen oder unmöglichen Aspekte konzentrieren, sondern auf die wertvollen und anwendbaren. Zweitens sollte die Person, die den Fall vorstellt, beschreiben, wie ihre ursprüngliche Frage beantwortet wurde.
8. Jedes Gruppenmitglied sollte darlegen, was es aus diesem Prozess, dem Fall und der Diskussion gelernt hat.