

Neue Bücher

Heinrich Dauber und Ralf Zwiebel (Hg.): Professionelle Selbstreflexion aus pädagogischer und psychoanalytischer Sicht. Bad Heilbrunn (Verlag Julius Klinkhardt) 2006, 252 Seiten, 21,- €.

Für Supervisorinnen und Supervisoren ist die Entwicklung der eigenen und die Förderung der Selbstreflexion beim Ratsuchenden eines der zentralen Tätigkeitsfelder. Insofern kann ein Blick in die Nachbardisziplinen hilfreich sein, wenn diese sich um dieses Thema bemühen. Der von H. Dauber und R. Zwiebel vorgelegte Sammelband geht zurück auf eine Tagung der Universität Kassel im Herbst 2002 zum Thema „Professionelle Selbstreflexion aus psychoanalytischer und pädagogischer Sicht“, die vom Institut für Psychoanalyse und dem Fachbereich Erziehungswissenschaften/Humanwissenschaften durchgeführt wurde.

Im Vorwort weisen die Herausgeber darauf hin, dass die für den Beruf des Lehrers und des Psychotherapeuten grundlegenden personalen und sozialen Kompetenzen vor allem im Medium „kritischer Selbstreflexion“ vermittelt werden können – die Ausbildung sollte daher vor allem auf die Ausbildung einer inneren Haltung abzielen, „die in bipolarer Aufmerksamkeit sowohl die Situation des Pädagogen bzw. Analytikers wie die des Schülers bzw. Analysanden samt der jeweiligen sozialen und institutionellen Kontexte wahrzunehmen und zu reflektieren vermag“ (S. 8).

Ausgangspunkt des Sammelbandes sind drei Beiträge, die den allgemeinen Begründungszusammenhang entfalten und sich den theoretischen und philosophischen Aspekten von „Selbstreflexion“ widmen (H. Dauber, R. Zwiebel, R.-P. Warsitz). Der zweite Teil stellt Seminarformen, die sich in Zugangsweise und thematischem Schwerpunkt unterscheiden, im Kontext der Hochschule vor (R. Zwiebel, H. Dauber, R. Luca, T.A. Iwers-Stelljes, A. Garlichs, H. Lahme-Gronostaj). Im abschließenden dritten Teil werden weitere Formen pädagogischer Selbstreflexion dokumentiert, die sich besonders auf die Berufssituation von Lehrern beziehen (F. Heinzl, S. Alexi, P. Berger, H. Rauschenberger, H. Daubner).

Jürgen Kreft

Katharina Gröning: Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen, Wiesbaden (VS Verlag für Sozialwissenschaften) 2006, 166 Seiten, 16,90 €.

Angesichts eines geradezu inflationären Angebots wird es zunehmend schwierig, sich im Dickicht unterschiedlicher Beratungsformen zurecht zu finden. K. Gröning bietet mit ihrer Veröffentlichung zur „Pädagogischen Beratung“ eine deutlich positionierte Orientierung angesichts der zahlreichen Inhalte, Konzepte und Ansätze. Das Lehrbuch wendet sich zwar in erster Linie an Studierende der Erziehungswissenschaft, stellt aber durchaus auch für den Praktiker ein Angebot dar, soweit sie oder er sich für theoretische Ansätze als jeweiliges Hintergrundwissen interessiert – und sollten wir das von Zeit zu Zeit nicht alle?

Pädagogische Beratung findet in der Praxis statt als Sozialberatung in Verwaltungen oder bei freien Trägern, als Frauenberatung, interkulturelle Beratung und in unterschiedlichsten Formen berufsbezogener Beratung – wo dann auch die „Supervision“ ihren Platz findet. Damit gerät ein breites Feld unterschiedlicher Beratungsformen in den Blick, das sich nicht leicht zusammenfassen lässt. Aber genau darum geht es K. Gröning: Sie möchte, ausgehend vom Gedanken der Konzipierung einer nicht-klinischen und nicht-therapeutischen Beratungsform, die Idee einer Pädagogischen Beratung skizzieren.

Mit Blick auf die noch junge Geschichte der Pädagogischen Beratung werden zwei Hauptströmungen identifiziert: Beratung als kommunikative Hilfe zur Mündigkeit und Beratung als Form der Sozialisation. Diese bilden die Folie für die kritische Reflexion des Beratungsdiskurses der letzten Jahrzehnte. Und „um sich in dem Gestrüpp von Positionen besser zurecht zu finden“ unternimmt K. Gröning den Versuch, „die bestehenden Beratungsformen in der Pädagogik ihren wissenschaftstheoretischen Wurzeln zuzuordnen“ (S. 25).

Und übrigens: Die Hoffnung der Pädagogen, dass sich mit der Professionalisierung der berufsbezogenen Beratungen – insbesondere der Supervision – neue Chancen für ein nicht-klinisches Professionsmodell ergeben würden, sieht K. Gröning eher skeptisch: „Supervision ist heute als eigenes Professionsmodell eher bedroht und wird künftig zu verteidigen sein. Zunehmend werden berufsbezogene Beratungsformen als Instrumente des Managements und als Personalentwicklung diskutiert“ (S. 13). Um in diesen Auseinandersetzungen einen klaren Kopf zu bewahren und zu wissen, wo die eigenen Wurzeln liegen, bietet das Lehrbuch mehr als nur Orientierung, weil es auf die Setzung eines ethischen Rahmens in der Pädagogischen Beratung nicht verzichten will.

Jürgen Kreft

Hans Glatz, Friedrich Graf-Götz: Handbuch Organisation gestalten. Für Praktiker aus Profit- und Non-Profit-Unternehmen, Trainer und Berater, Weinheim und Basel (Beltz Verlag) 2007, 360 Seiten, 44,90 €.

Dass Organisationen schon seit Jahren einem ungeheuren Veränderungsdruck ausgesetzt sind und zukünftig auch bleiben werden, ist keine wirklich neue Einsicht, wird aber die Anforderungen an diejenigen, die in Organisationen arbeiten oder sie als Führungskräfte zu steuern und als Berater zu begleiten versuchen, nachhaltig prägen. Die politischen und globalen Entwicklungen werden die inhaltliche und soziale Komplexität von Organisationen und Versuche ihrer Veränderung noch einmal spürbar erhöhen. Damit steigen auch die Anforderungen an die Kompetenz all derer, die in diesem Rahmen arbeiten oder beraten wollen. Genug Gründe, um sich mit dem Thema Organisation eingehend auseinander zu setzen – und das vorliegende „Handbuch Organisation gestalten“ von H. Glatz und F. Graf-Götz bietet dabei eine Vielzahl von Anregungen.

Das Handbuch wendet sich an alle, die in ihrer professionellen Arbeit in oder mit Organisationen zu tun haben, und behandelt das Thema Organisieren und Managen in drei umfangreichen Kapiteln: An den Anfang stellen die Autoren einen Blick auf die „Organisation als Ort der Zusammenarbeit von Menschen“: Was sind eigentlich die wesentlichen Merkmale von Organisationen, wie sind sie entstanden, was gibt es für Grundtypen, wie funktionieren sie als soziale Systeme und wie lassen sie sich gestalten? Daran schließt sich die Frage an, wie sich „Organisationen führen und managen“ lassen. Dabei wird ein Überblick über Führungs- und Leitungsfragen, Strategieentwicklung und Zielorientierung angeboten und der Diskussionsstand zu den Themenkomplexen Teamentwicklung, Projektmanagement, Kunden- und Changemanagement zusammengefasst.

Das abschließende Kapitel legt den Schwerpunkt auf Strategien und Instrumente, die geeignet erscheinen, Organisationsveränderungen herbeizuführen und zu gestalten. In diesem Zusammenhang werden einige Veränderungsansätze vor- und zentrale theoretische Bausteine des Veränderungsmanagements dargestellt. Dabei wird auch die Rolle von Führungskräften und Beratern in Change-Prozessen gestreift.

Insgesamt versammelt das Handbuch die wesentlichen Themen und Inhalte, die zu bedenken sind, wenn man sich darum bemühen möchte, die eigene oder eine zu beratende Organisation besser zu verstehen. Die Darstellung ist noch dazu gut lesbar, wird durch Grafiken und Karikaturen aufgelockert und durch Übungen und Checklisten ergänzt.

Jürgen Kreft

Briefwechsel

Liebe Constanze

bin ich von Beruf Supervisor? Bin ich ein „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz)? Diese Fragen sind nicht neu, aber sie begleiten mich immer wieder auf der Suche nach dem, „was bin ich“, der eigenen beruflichen Identität.

Unter Beruf verstehe ich eine Arbeit, für die ich ausgebildet wurde und deren Ausbildung gesellschaftlich oder zumindest institutionell anerkannt ist. Die Ausbildung zum Supervisor ist nicht gesellschaftlich anerkannt, aber zumindest institutionell durch den eigenen Berufsverband DGSv und über die Bezeichnung Supervisor/in DGSv in vielen Organisationen, die Arbeitsaufträge für Supervisoren anbieten und kontraktieren. In Teilbereichen der Gesellschaft ist der Beruf Supervisor mit Hilfe des Berufsverbandes somit anerkannt. Der Berufsverband bestimmt über Ausbildungsstandards und Ethikstandards. Nun gibt es hier Kompromissbildungen, die den Beruf sichern und gleichzeitig verunsichern. So sind die Standards für den Weg, wie man Supervisor wird, durch Vorbildung und Ausbildung festgelegt und gleichzeitig hat man Ausnahmen, die Zweitwege sind, entwickelt, um den Berufsverband größer, sichtbarer, repräsentativer werden zu lassen. Dadurch vergrößerte sich die Bedeutung dieses Berufsverbandes und gleichzeitig nahm die Heterogenität der beruflichen Selbstverständnisse bei den Mitgliedern zu. Außerdem entstanden immer mehr Ausbildungsstätten, die die Kriterien des Berufsverbandes erfüllten und somit folgerichtig anerkannt wurden. Dies bewirkte natürlich, dass die Zahl der ausgebildeten Supervisoren ständig stieg. Gleichzeitig vergrößerte sich der Markt für Supervision, der ja hauptsächlich geschichtlich im Sozial- und Gesundheitssektor lag, keineswegs entsprechend, teilweise wurde der Bedarf nach reflektierender Beratung im Rahmen allgemeiner Sparmaßnahmen wesentlich reduziert. So mussten Supervisoren auf Arbeitssuche ihre klassischen Tätigkeitsbereiche, nämlich die Beratung von Personen, Gruppen oder Teams bezogen auf deren Arbeit in Institutionen, erweitern oder gar verlassen. Manche besannen sich auf vorher gelernte Arbeitsbereiche wie Fortbildungsarbeit, andere weiteten ihre Ressourcen aus und lernten Organisationsberatung hinzu, um nur zwei Erweiterungswege zu nennen. Letztlich kann das natürlich zu einem großen Repertoire an Methoden, Techniken, Settings und Arbeitsformen führen, die dem Kunden oder dem Klienten offeriert werden, um am Markt für Nachfragen entsprechend präsent zu sein.

Diese Entwicklung befreit natürlich sowohl den Berufsverband wie auch den einzelnen Supervisor aus dem Beschäftigungseingpass (was soll ein Beruf ohne Markt?) und bewirkt gleichzeitig die Verunsicherung in der Frage: „Wer bin ich?“, die Identitätsfrage also. So ist die Expansion der DGSv durch die Mitgliederaufnahme auf dem „zweiten Bildungsweg“ wie auch der expandierende Ausflug in ei-