

Praxistagung

15.09.21 Workshop 10 - 12:30, 13:15 – 16:00 Uhr

**Gemeinsam Lernen an Situationen aus der eigenen Praxis –
Intervision mit dem Intervisionsmodell IMS**

Referentinnen:

Beate Knepper, Sabine Haldemann

IMS = Intervisionsmodell Schlüsselsituationen

Gemeinsam Lernen an Situationen aus der eigenen Praxis – Intervisionsmodell IMS

Durch die Reflexion in einer Gruppe von Professionellen wird Lernen gefördert und die eigene professionelle Identität weiterentwickelt. Dies tun wir, wenn wir uns mit dem Instrument des IMS reflektieren und die Qualität unseres professionellen Handelns, die Sinnhaftigkeit unseres Tuns mit Klient*innen oder die Setzungen durch organisationale Strukturen erkunden.

- selbst erlebte Situationen der Teilnehmenden kennenlernen
- in Kleingruppen methodisch angeleitet reflektieren.

IMS = Intervisionsmodell Schlüsselsituationen

Verortung

Das Intervisionsmodell nach dem Ansatz Schlüsselsituationen

<https://plattform.schluesselsituationen.net>

<https://web0.fhnw.ch/schluesselsituationenerklaert/intervisionsmodell/>



**Professionelle Haltung für die eigene Praxis
entwickeln und Qualität gemeinsam aushandeln**

Methodische Hilfsmittel im Intervisionsmodell IMS

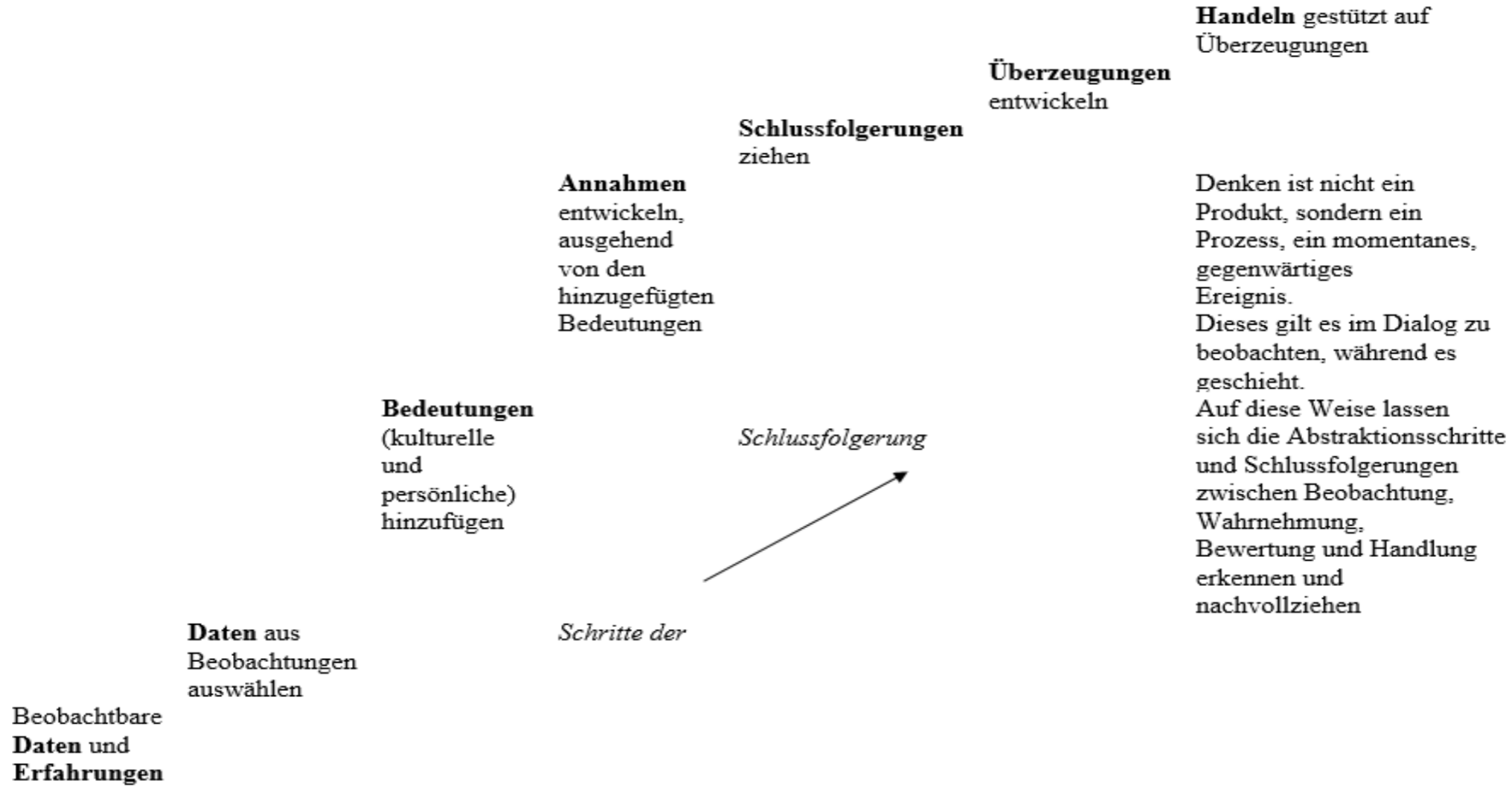
Wahrnehmung - Bewusstheit

das Denken denken

– Wir schauen uns beim Denken zu

Reflektieren

Abstraktionsschritte der Wahrnehmung, Denken, Handeln



(S. Ehmer (2006) in Anlehnung an Hartkenmeyer/Hartkenmeyer/Dorothy 1999)

Wir stellen die Reflexion in der Gruppe ins Zentrum: **das kollaborative Lernen.**

Darum nutzen wir die Methode des Dialog im Intervisionsmodell IMS

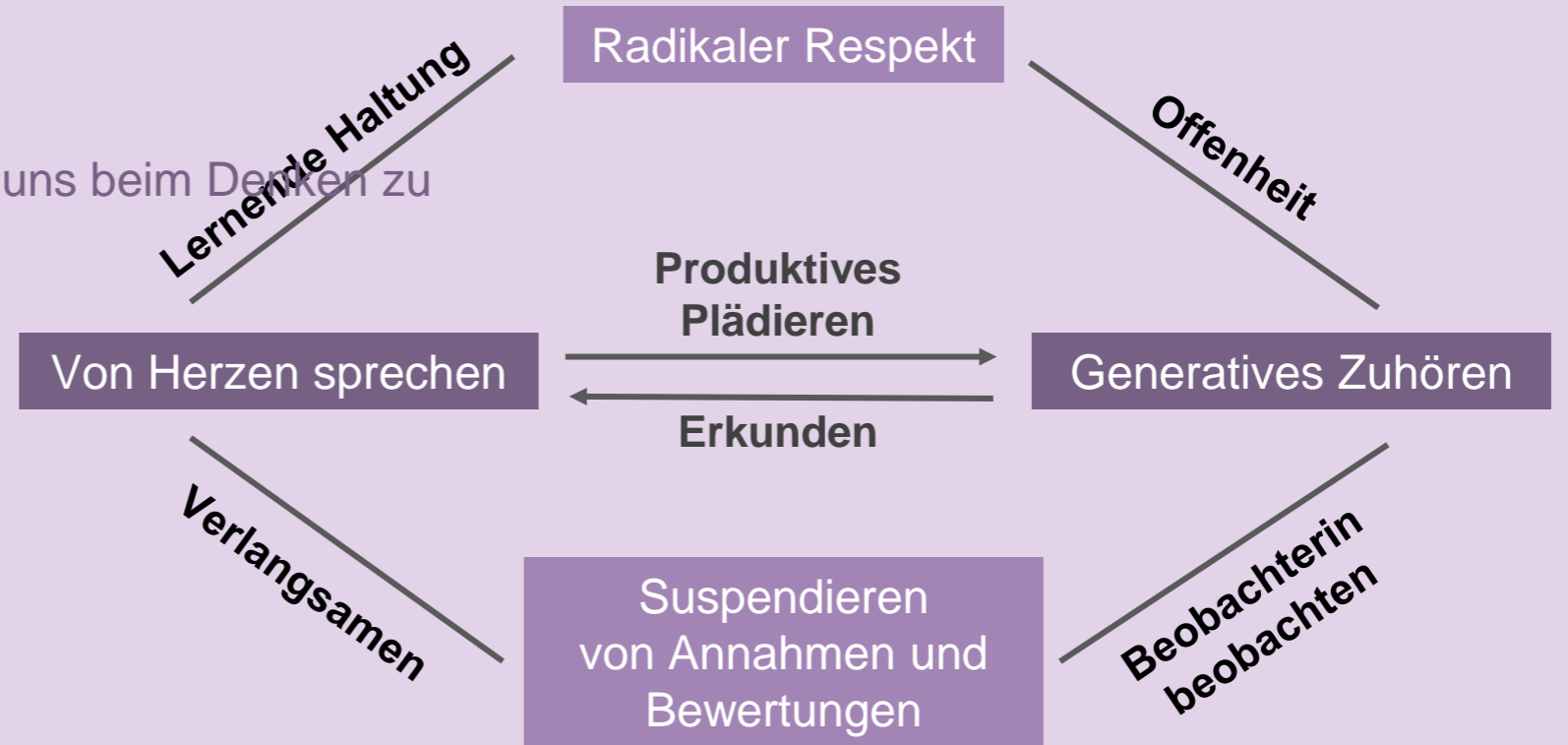
Dazu bietet die Methode Dialog die entsprechenden Instrumente für die Kommunikation:

- suspending:** Bewertungen und Beurteilungen in der Schwebelage und in der Spannung halten, verzögern, verlangsamen
- respecting:** Wahrnehmen ohne Beurteilung
- listening:** Zuhören, sich innerlich leer machen
- voicing:** Der inneren Stimme Ausdruck verleihen

Methode **Dialog** - Die Instrumente und Grundhaltungen

In den Prozessschritten 2, 3 und 4 verwenden wir im IMS die Methode des Dialogs, um mit wertfreier Haltung die Vielfältigkeit der Perspektiven «aushalten» zu können. (Ambiguität)

Wir schauen uns beim Denken zu



Gegenüberstellung Reflexion – Beratung

Modelle mit dem Grundsatz der Reflexion
Intervision nach dem Ansatz
Schlüsselsituationen IMS

Leitfrage: Was ist hier passiert?

Suche nach typischen Phänomenen für die Situation.
Wissen aushandeln zu den Phänomenen.

Wie erklären wir uns das, was hier passiert ist?

Was ist unsere Haltung gegenüber dem, was passiert ist?
Wo gibt es Unterschiede, wo Gemeinsamkeiten?

Für diese und ähnliche Situationen haben wir diese gemeinsame Haltung.
Wir definieren als gemeinsam Lernende Leitsätze, wie wir in einer solchen und ähnlichen Situationen handeln wollen.

Was war in dieser Intervision bedeutend für meinen Praxisalltag und für meine Habitusbildung?



Modelle mit dem Grundsatz der Beratung

Leitfrage: Was ist hier zu tun?

Wissen zu dem Problem des Falles.
Bilden von Hypothesen/Diagnosen für den Fall.

Was ist die bestmögliche Antwort auf dieses Problem?

Wie kannst du in diesem Fall handeln?
Ich/Wir empfehle(n) dir folgende Lösungen ...

Was nehme ich als Fallgeber*in mit?

Was habe ich in dieser Beratung für meine Praxis gelernt?

Das Interventionsmodell IMS

- Das IMS basiert auf dem lerntheoretischen Modell der Schlüsselsituationen in Sozialer Arbeit.
- Es ist eine Anleitung für Interventionsgruppen.
- Es legt den Fokus auf Reflexion der professionellen Haltung.
- Als Gegenstand der Reflexion nutzen wir erlebte, konkrete herausfordernde Situationen in der professionellen Praxis, also das konkrete Handeln.
- Erkenntnis wird gewonnen, indem in der Gruppe für die professionelle Praxis relevante Qualitätskriterien und fachliche Erklärungen ausgehandelt werden.



Wenn ich weiss, was ich tue, kann ich tun, was ich will»

(Dr. Moshé Feldenkrais)

Zur Besonderheit des IMS

Unser Motto: **Haltung ist die beste Intervention!**

- Um Haltungen zu erkennen bedarf es eines Gegenübers, einer Spiegelung, Feedback oder mir fremde Perspektiven.
- Eine Intervisionsgruppe bietet das Gegenüber zur Reflexion des beruflichen Handelns: Dazu betrachten wir konkretes Verhalten, in spezifischen Situationen. Wir hinterfragen unser Verhalten, das auf unseren Werten und Normen beruht und reflektieren unsere professionsethischen Haltungen.

➔ **Was hat die Situation mit mir zu tun?**

Reflexion in der Intervision mit verschiedenen Techniken - es wird ...

- ... eigene Perspektiven und diejenigen der anderen betrachtet,
- ... professionelle Sichtweisen geteilt, Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede erkannt und benannt,
- ... im Kontext von Zusammenarbeit gemeinsame Werte ausgehandelt und Unterschiede expliziert,
- ... ein gemeinsames Verständnis erarbeitet, good practice geteilt und Konflikte angesprochen.



Ziel: Ich möchte verstehen, was ich tue.

Triadisch Denken

Mit der Triade betrachten wir die Wirkung des Zusammenspiels - organisationale Strukturen - professionelles Handeln - persönliche Haltung.

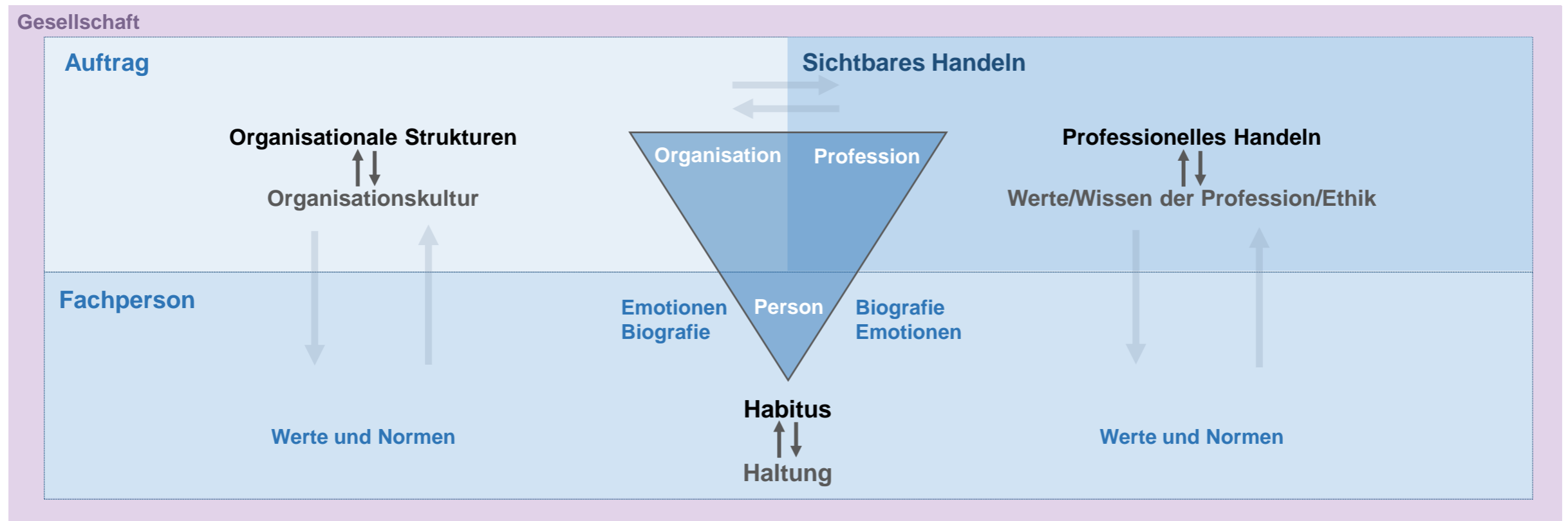


Illustration: CoP Interventionsmodell

Intervision nach dem Ansatz Schlüsselsituationen IMS – Kurzübersicht



1 Situation fokussieren		10 min
Moderation	Gruppe	SG
Unterstützt die Suche nach Situationen und leitet die Priorisierung an.	Situationen sammeln – priorisieren – und konkret formulieren.	Formuliert ihre konkrete Fragestellung.



2 Erleben nachvollziehen		10 min
Moderation	Gruppe	SG
1. Auftrag an die Gruppe: Der SG zuhören, Resonanzen bilden zu <ul style="list-style-type: none"> Emotionen, Gedanken SG Emotionen Klient, andere Beteiligte an der Situation Gemäss Triade weitere Perspektiven: <ul style="list-style-type: none"> Auftrag, Ansprüche der Organisation oder Abstrakte Fachlichkeit, Werte und Wissen aus der Profession 2. Erzählauftrag an die SG: kurz Kontext und Ausgangslage beschreiben, danach das Geschehen in der erlebten Herausforderung.	<ul style="list-style-type: none"> Hört zu. Nimmt das Erzählte mit Neugierde und Ruhe wahr. Perspektivenübernahme 	<ul style="list-style-type: none"> SG erzählt die erlebte Herausforderung nahe am Geschehen, inkl. Gefühle, Gedanken. <u>Keine</u> Interpretationen <u>Keine</u> Lösungen.

4 Erkennen der Haltung in der Situation		15 min
SG und Gruppe	Moderation	
<ul style="list-style-type: none"> Dialog führen und Wissen aushandeln. Bezug herstellen zwischen Situation/Handeln, Wissen und Haltung. Kollaboratives Lernen: Aus Erkenntnissen Erklärungen generieren. 	Unterstützt das Erkennen und Erklären der Phänomene in der Situation und fördert die Rückbindung an die Fragestellung.	



3 Erfassen der Ressourcen, fokussiert auf Werteorientierung		15 min
SG	Gruppe	Moderation
Erhält möglichst viele Perspektiven in Bezug auf ihren Fokus/ ihre Fragestellung.	<ul style="list-style-type: none"> Austausch der einzelnen subjektiven Wahrnehmungen, Gedanken, Resonanzen. Perspektivenvielfalt schaffen. 	<ul style="list-style-type: none"> Wählt eine Form der Visualisierung und leitet den Austausch mit der Methode des Dialogs. Sorgt dafür, dass nicht bewertet und nicht zur Lösungssuche übergegangen wird.

Welche Gemeinsamkeiten/Unterschiede bezüglich Professionalität stellen wir fest?

5 Qualitätsmerkmale und Gütekriterien aushandeln		20 min
Moderation	SG und Gruppe	
Hilft der Gruppe und der SG, die für diese und ähnliche Situationen relevanten Werte und Qualitätsaspekte herauschälen, verhandeln und benennen zu können.	Qualitätsdiskurs führen, Gütekriterien aushandeln: «Welche Standards für das eigene professionelle Handeln in ähnlichen Situationen lassen sich aus diesen Erkenntnissen ableiten?»	



6 Rückbindung der Erkenntnisse in die individuelle Praxis		10 min
Moderation	SG und Gruppe	
Moderation hilft bei der Rückbindung und Relationierung der Erkenntnisse in die eigene Praxis und gestaltet den Abschluss.	<ul style="list-style-type: none"> Eigene Werte/Haltungen und Qualitätsmerkmale explizieren und in Bezug setzen zum je spezifischen Organisationskontext. Erkenntnisgewinn teilen. 	

SG = Situationsgebende Person

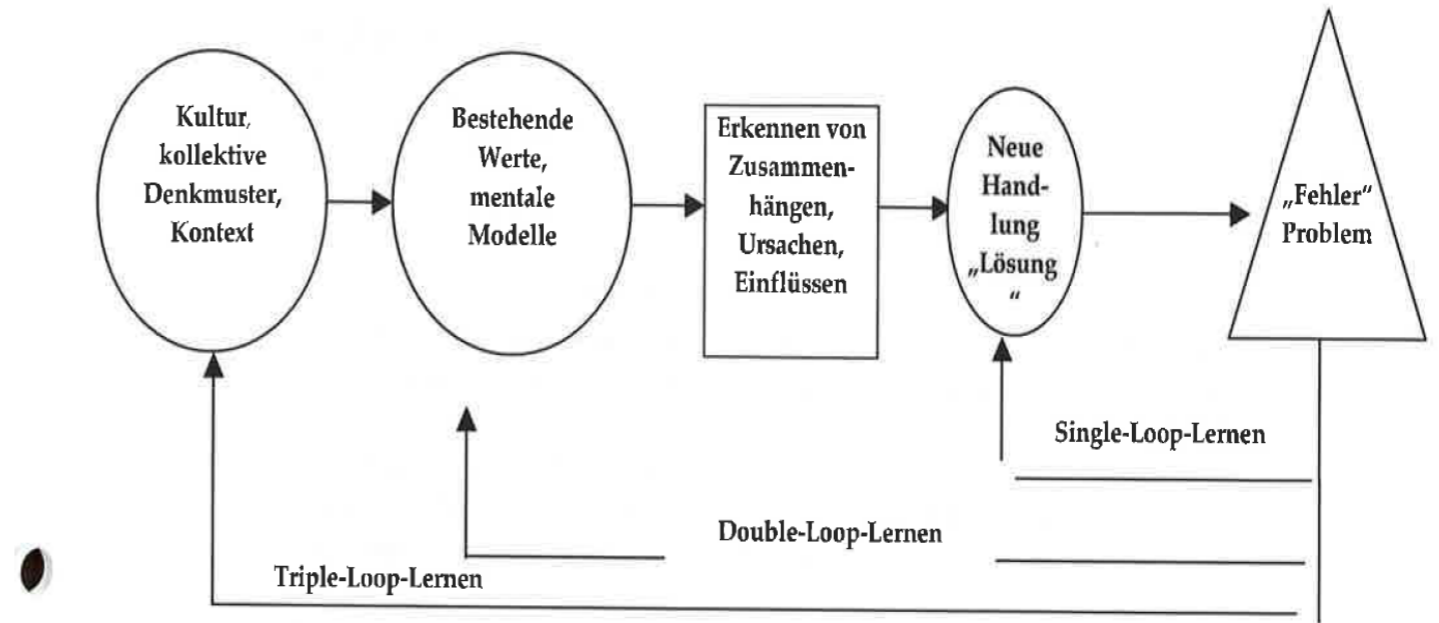


Das Bewusstwerden der Haltung wird methodisch unterstützt im Prozess durch:

Schritt 1:	Situation	= situativ und Kontextualisiert
Schritt 2:	Perspektivenübernahme	= Betrachtung öffnen auf Strukturen und Verschiedenartigkeit
Schritt 2-4:	dialogisch	= wertfrei hören und sprechen
Schritt 4:	Phänomene	= Kontext erkennen und Handeln begründen

Kollaboratives, reflexives und situatives Lernverständnis

1. inkrementelles Lernen (single-loop learning)
2. "Reframing" (double-loop learning)
3. "transformational learning" (triple-loop learning)



Quelle: eigene, in Anlehnung an Argyris/Schön, Isaacs



Diese PPT steht unter der CC BY 4.0-Lizenz

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Der Name des Urhebers soll bei einer Weiterverwendung wie folgt genannt werden:
Verein Netzwerk Schlüsselsituationen der Sozialen Arbeit.

Literaturverzeichnis und Quellen

Hartkemeyer, Martina, Johannes F. und Tobias (2018). Dialogische Intelligenz. Aus dem Käfig des Gedachten in den Kosmos gemeinsamen Denkens. 3. Auflage. Frankfurt am Main: Info3-Verlagsgesellschaft Brüll & Heisterkamp KG. (Primärquellen zu Dialog: Bohm, Factor, Garrett 1992 / William Isaacs 2011)

Knepper, Beate. 2020. Reflexion der professionellen Haltung mit dem Intervisionsmodell Schlüsselsituationen IMS. Sozialinfo.ch (<https://www.sozialinfo.ch/fachwissen/gastbeitrag/reflexion-der-professionellen-haltung-mit-dem-intervisionsmodell-schluesselsituationen-ims>)

Tov, Eva/Kunz, Regula/Stämpfli, Adie (2013). Schlüsselsituationen der Sozialen Arbeit. Professionalität durch Wissen, Reflexion und Diskurs in Communities of Practice. Bern: hep Verlag.

Wenger, Etienne/McDermott A. Richard/ Snyder William (2002). Cultivating communities of practice: a guide to managing knowledge. Boston, Mass.: Harvard Business School Press.

Wenger, Etienne (1998). Communities of practice: Learning as a Social System.

URL: https://moo27pilot.eduhk.hk/pluginfile.php/415222/mod_resource/content/3/Learningasasocialsystem.pdf

<https://plattform.schluesselsituationen.net>

<https://web0.fhnw.ch/schluesselsituationenerklaert/intervisionsmodell/>