

Praxistagung

25.01.2023 Workshop

Kollaborative Lernkultur – Lernen durch Dialog

Referentinnen:

Beate Knepper, Tatjana Zingg, Gaby Merten

Gemeinsam denkend lernen durch Reflexion mit dem Intervisionsmodell
Schlüsselsituationen (IMS)

Gemeinsam denkend Lernen an Situationen aus der eigenen Praxis

Reflexion in einer Gruppe von Professionellen fördert Lernen und entwickelt die eigene professionelle Identität weiter.

Wir erkunden die Sinnhaftigkeit unseres Tuns

Wir arbeiten

- methodisch angeleitet reflektierend
- An selbst erlebter Situation der Teilnehmenden
- Verstehen im gemeinsamen Erleben und Tun

IMS = Intervisionsmodell Schlüsselsituationen

Check IN

Ausschreibungstext:

Im Intervisionsmodell IMS stellt der Bohmsche Dialog eine zentrale Methode dar, um eine kollaborative Lernkultur zu prägen. Wir widmen uns im Workshop vor allem dem Erleben dieser dialogischen Gesprächsmethode. Im Dialog eröffnet sich ein bewertungsfreier und kreativer Denkraum, in welchem wir unsere handlungsleitende Haltung erkunden können. Für Praxisausbildende eröffnet sich (damit) eine methodische Herangehensweise, mit den Studierenden im gemeinsamen Generieren von Wissen zum Umgang mit unterschiedlichen Ansprüchen, Orientierung zu finden.

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**

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?**

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 herausschälen, 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. | |

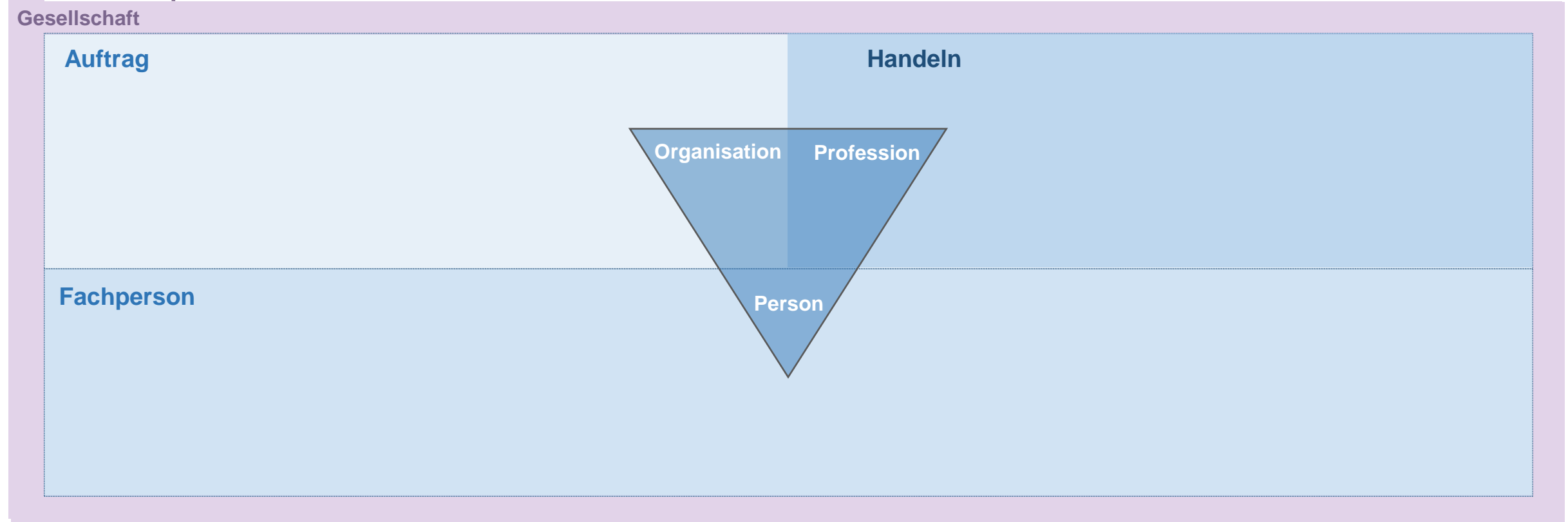
SG = Situationsgebende Person



Die Triade

Das Dreieck differenziert die Perspektiven Organisation – Profession – Person

und öffnet den Blick auf Setzungen durch organisationale Strukturen und die Qualität unseres professionellen Handelns.



In der **Triade** betrachten wir die Wirkung des Zusammenspiels organisationaler Strukturen - professionellen Handelns - persönlicher Haltung.

In der Reflexion wird professioneller Habitus erkennbar.

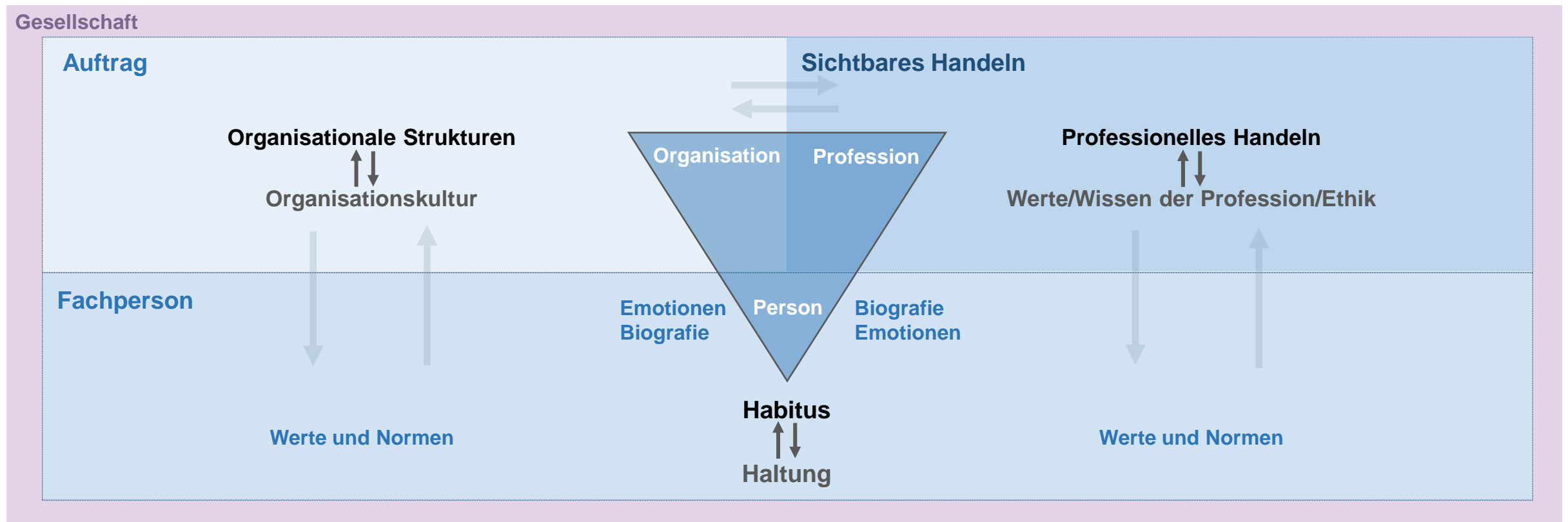


Illustration: CoP Interventionsmodell

Reflexion in der Intervision mit verschiedenen Techniken - Wir erkunden die Sinnhaftigkeit unseres Tuns durch „Dahinterschauen“

indem ...

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



Ziel: Ich möchte verstehen, was ich tue.

Begriffe

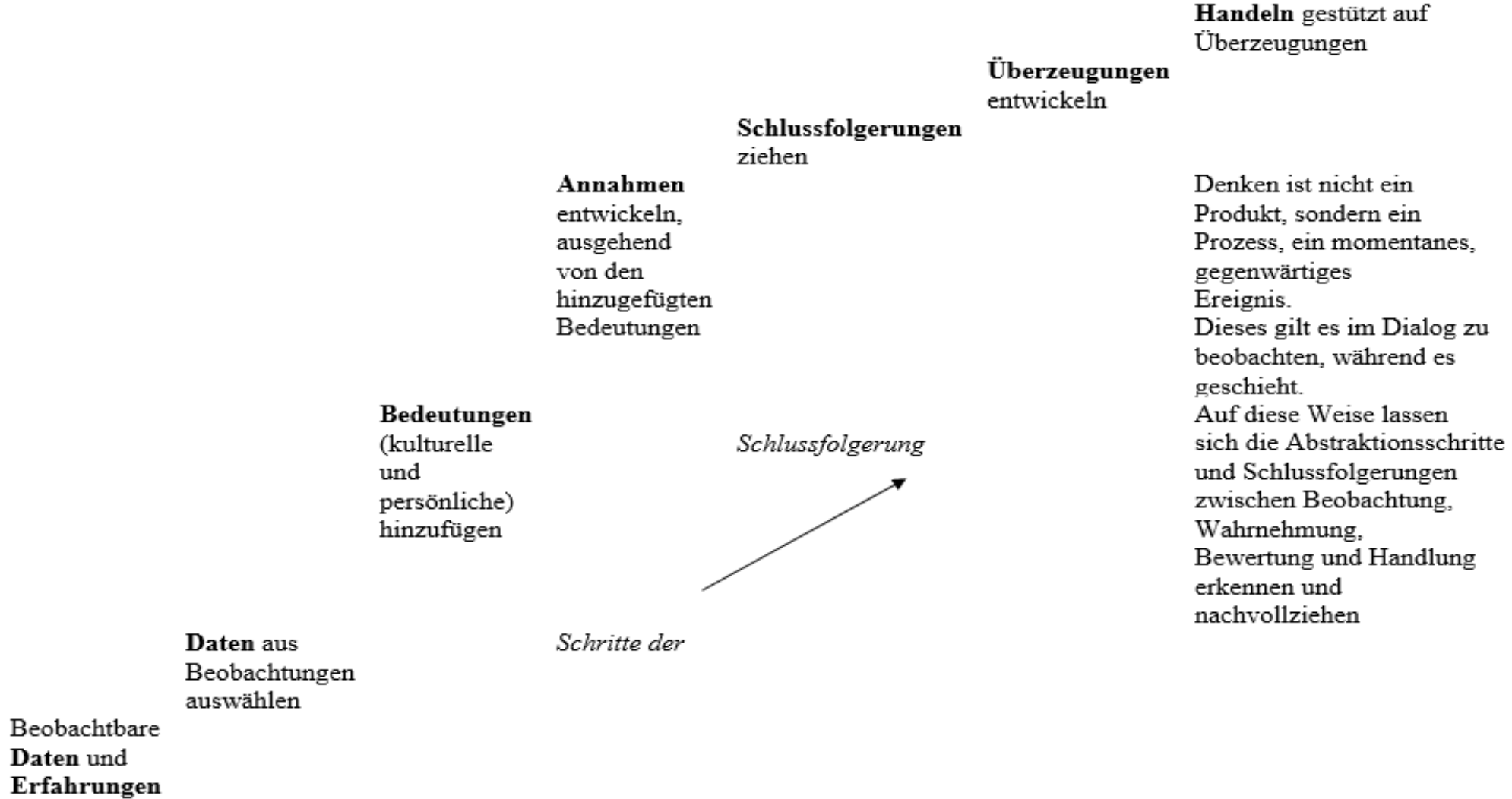
Habitus

„Als Habitus bezeichnen wir tiefliegende, als Automatismus ausserhalb der bewussten Kontrollierbarkeit operierende und ablaufende Handlungsprogrammierungen, die ähnlich einer Charakterformation das Verhalten und Handeln von Individuen kennzeichnen und bestimmen.“ (vgl. Wagner/Oevermann 2001: 80)

Resonanzen

Im gemeinsamen Denken entstehen Themen und Erkenntnisse zu der Frage und den geäusserten Resonanzen in den Perspektiven. Diese werden als typische, ähnliche oder unterschiedliche sortiert (Generalisieren) und generieren somit professionelle Erklärungen – also Aushandeln von Bedeutung. „Ich meine mit Resonanz eine Beziehung zur Welt, in der man einerseits offen ist, um sich berühren zu lassen, vielleicht ergreifen zu lassen, aber andererseits auch selber seine eigene Stimme entfalten kann und damit etwas oder jemanden erreichen kann in der Welt“ (Hartmut Rosa 2019. Resonanz)

Abstraktionsschritte der Wahrnehmung, Denken, Handeln

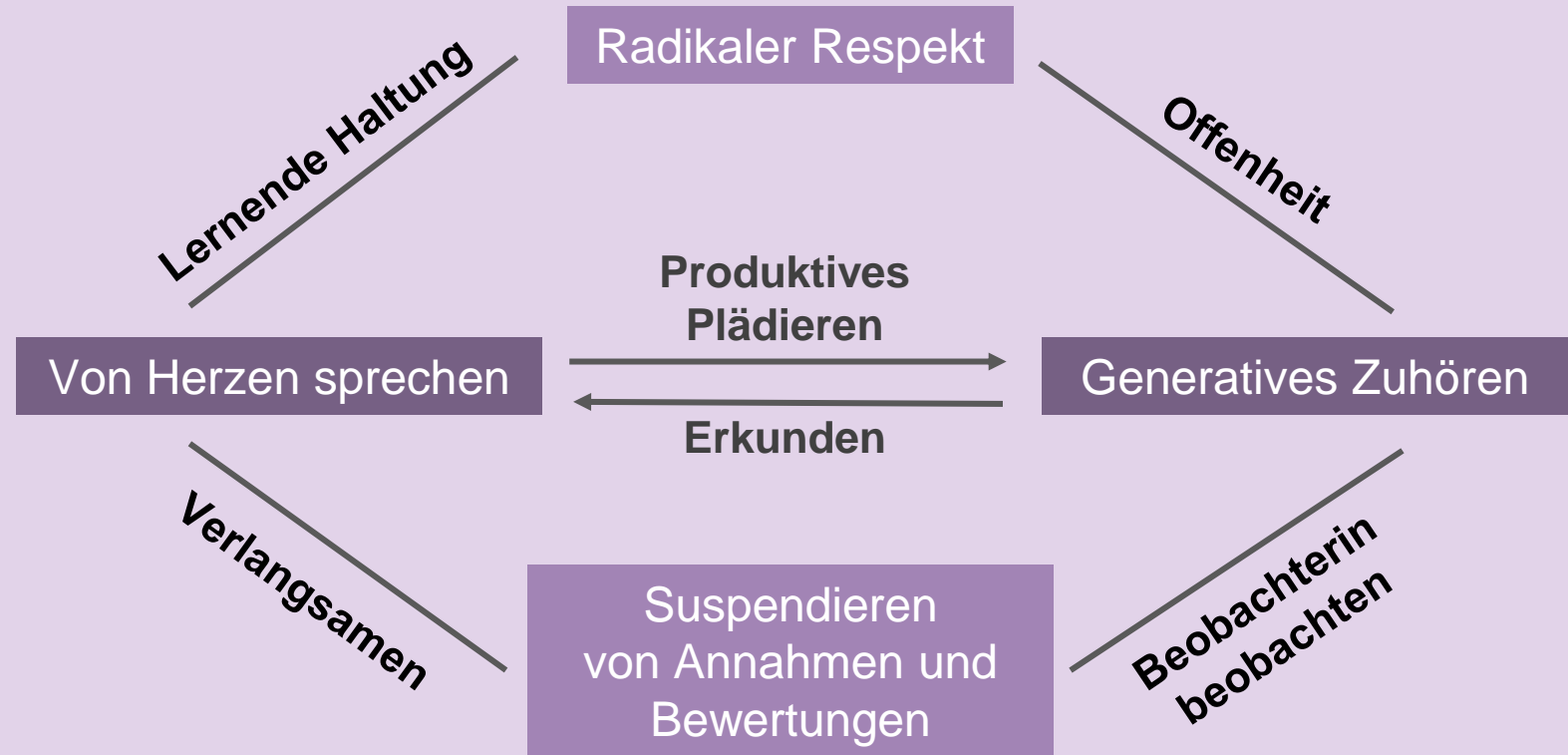


(S. Ehmer (2006) in Anlehnung an Hartkenmeyer/Hartkenmeyer/Dorothy 1999)

Method **Dialog** - Die Instrumente und Grundhaltungen

Wir schauen uns beim Denken zu

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)



Dialog Regeln - Dialog = ein Gespräch mit einer Mitte

Alle TN sind gleichgestellt

3 Regeln:

- ❖ **in die Mitte sprechen**
- ❖ **keine Antworten abwarten**
- ❖ **nicht konsens- oder ergebnisorientiert agieren**

Ein gemeinsamer Raum für Erkundung und Fragen. Gedanken entwickeln sich, aus dem Zuhören entstehen Impulse; Verlangsamung ermöglicht Kreativität in den Hirnaktivitäten;

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

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

Situation als Beispiel

Bearbeiten mit den ersten Schritten des IMS

Reflexion bildlich

Der Sinn der Stille

Ein einsamer Mönch bekam eines Tages Besuch von einigen Menschen. Neugierig fragten sie ihn, welchen Nutzen ein Leben in Stille habe. Der Mönch, der gerade einen Eimer Wasser aus einem tiefen Brunnen holte, hielt inne und sagte: «Sehen Sie doch einmal in den Brunnen hinein. «Was sehen Sie da?»»

Die Menschen spähten zum Wasser und sagten: «Wir sehen rein gar nichts.»

...

Transfer

Austausch Erkenntnisse:

Was kann ich in meinen PA Kooperationen nutzbar machen?



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.

<https://plattform.schluesselsituationen.net>

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