

## Rezension: Evaluation eines Supervisionslehrgangs ( Petzold und Schigl, 1996 )

*Die Evaluationsstudie von Petzold & Schigl erfüllt Vorreiterfunktion für den Gesamtbereich der Supervisionsevaluation. Im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Kunst (Österreich) wurde das Dr. Karl Kummer Institut für Sozialpolitik und Sozialreform ausgesucht, einen Supervisionslehrgang, der speziell auf das Arbeitsfeld der Altenarbeit zugeschnitten war, zu evaluieren.*

Hintergrund des politischen Interesses an fundierter Ausbildung waren die erschreckenden Vorkommnisse in geriatrischen Stationen Österreichs. Die Idee der Supervision verzeichnete einen immensen Aufschwung, nachdem eine gründliche Analyse der Tötungen alter Menschen Faktoren wie Überlastung, Burnout-Phänomene und mangelnde fachliche Qualifizierung als mitursächlich ausmachen konnte. Der Weiterbildung für Fachkräfte im Heim- und Pflegebereich galt besonderes Augenmerk, und vor allem mußten spezifische Supervisionsangebote erst geschaffen werden. Petzold & Schigl ist die Methodenintegration und die damit gewährleistete Mehrperspektivität vollends geglückt. Meines Wissens handelt es sich bei vorliegender Studie um die erste Evaluation von Supervisionsprozessen mit einem derart komplexen Design.

Durch Testverfahren (Gießen-Test, Personal Research Form, Arbeitsbeschreibungsbögen,

Fragebögen zur Erfassung der fünf Säulen der Identität, Frankfurter Selbstkonzeptskalen und Streßverarbeitungsfragebögen) zu verschiedenen Meßzeitpunkten wurden „harte“ Daten erhoben, die die personale und fachliche Kompetenzentwicklung der Teilnehmer des Ausbildungslehrgangs nachzeichneten. Ergänzt wurden diese Daten durch Fragebögen zur Seminarbeurteilung im Anschluß an jeden Ausbildungsabschnitt, durch eine Themenchronologie der Seminare und Weiterbildungsgruppen sowie die jeweilige Seminarbewertung. Die subjektiven Wahrnehmungen und Bewertungen der LehrsupervisorInnen wurden dem gegenübergestellt, was eine Analyse der Übertragungs-Gegenübertragungs-Dynamik über den Ausbildungszeitraum hinweg erlaubt und die Ergebnisse der Fragebögen auch im Sinne einer Beziehungsaussage als Interaktionsphänomene interpretierbar macht.

Die Evaluationsstudie verfolgte den dreijährigen Ausbildungslehrgang durch teilnehmende Beobachtung. Die Feldforscherin protokollierte und analysierte die Gruppenprozesse, die Zulassungsseminare, exemplarisch ausgewählte Zulassungsinterviews, die fortlaufende Weiterbildungsgruppe und die Kompaktseminare und führte ein Forschungsjournal. Auf diese Weise konnten die Ergebnisse der Fragebogenerhebungen sinnvoll im Zusammenhang mit der Gruppendy-

namik der Ausbildungskohorte interpretiert werden. Die Beobachtung des curricularen Prozesses stellt ein gelungenes Abbild der Gruppenprozesse im Laufe einer so langwierigen Ausbildungszeit dar.

Aussagen zu Didaktik und Methodik, Lernzielerreichung, Wertewandel in der Ausbildungsgruppe wurden ergänzt durch Professionalisierungsfragebögen, die Lernschritte, ausbildungsbegleitende Veränderungen, Einstellungen und emotionale Bezugnahme zu Tod, Alter und Krankheit, das Verständnis institutioneller Kontexte sowie den Umgang mit dem Klientel erhoben. Neben den Fragebogenerhebungen wurden halbstandardisierte problemzentrierte Tiefeninterviews geführt, die eine subjektorientierte Supervisionsforschung gewährleisten. Fragen der Motivation zur Ausbildung, des Zusammenhangs mit der Lebensgeschichte, Vorerfahrungen mit Supervision, der Stellenwert einer Supervisionsausbildung in der Lebensplanung, Zukunftswünsche, die Erfüllung individueller Lernwünsche und das Erleben des Ausbildungsprozesses gerade in Bezug auf die Theorie-Praxis-Verschränkung fanden dort hinreichend Platz.

Als weitere Evaluationsebene dienten Videoratings. Supervisorische „Arbeitsproben“ der Ausbildungskandidaten zu Beginn und gegen Ende des

Ausbildungsgangs wurden zunächst von zwei Experten beraten und später dann entlang der von ihnen erstellten Rating-Items von sechs externen psychosozialen Experten zu Inhalts- und Beziehungsspekt in der Supervisionssequenz und den Dimensionen supervisorischer Professionalität vorgenommen. Es bildeten sich Phasen der Professionalitätsentwicklung heraus, die sich am veränderten Interventionsstil und entlang der eingesetzten Methoden komplex zeigen ließen.

Den letzten Schritt stellte der Kontrollgruppenvergleich im klinisch-geriatrischen Bereich dar. Verantwortliche ohne Supervisionsausbildung wurden der gleichen Test- und Fragebogenuntersuchung unterzogen und nahmen ebenfalls an halbstandardisierten, problemzentrierten Interviews teil. Da Kontrollgruppen nicht so stabil sein können, wie es für das Design erforderlich ist, denn auch die Menschen der Kontrollgruppen besuchten Fortbildungen, stellt sich die Frage, ob man auf diesen Untersuchungsteil hätte verzichten können.

Wenngleich die Ausbildungskandidaten meiner Ansicht nach mit etwas reichlich vielen Fragebogen und Testverfahren bedacht wurden (die Frage stellt sich, ob ähnliche Ergebnisse auch weniger aufwendig zu erzielen gewe-

sen wären), finden sich recht interessante Unterschiede zur Kontrollgruppe. So finden wir bei den Ausbildungskandidaten die Dimensionen eines geringeren Dominanz- und Leistungsstrebens, was als eine günstige Mißerfolgsprophylaxe gilt, eines geringeren Beachtungswunsches, weniger Impulsivität, mehr Risikofreude, ein größeres Bedürfnis nach Geselligkeit und eine spielerische Grundhaltung.

Ich werte diese Ergebnisse auch als Kompliment an die integrative Didaktik, die durch Lernen am Modell, den Einsatz kreativer Medien und einer Fülle von Interventionsmethodik lustvolles Lernen und Arbeiten zeigt. Eine Steigerung der Arbeitszufriedenheit sowie die Zunahme der allgemeinen Lebenszufriedenheit hängt sicher mit dem Kompetenzerwerb und der verbesserten Handlungsfähigkeit - der Verbindung also von Agogik und Therapeutik - zusammen, ebenso aber mit der erlebbaren humanitären Orientierung integrativer Anthropologie. Auch diese verändert Selbstkonzepte und Problemlösefähigkeit, setzt Leistungsfähigkeit frei, ermöglicht Selbstwertsteigerung, Ansteigen der Frustrationstoleranz und Zunahme der Entscheidungssicherheit. Die Ausbildungsteilnehmer beschrieben sich deutlich reduziert resignativ verstimmt und weniger zur Selbstbeschuldigung

geneigt. Sie erwarben auf jeden Fall subjektiv eine bessere Streßverarbeitung und Steigerung der psychosozialen, gesundheitsfördernden Attributionsmuster situativer Momente.

Zu fragen bleibt mir nur noch ganz grundsätzlich nach der Vertretbarkeit von Evaluationsprozessen im „eigenen Laden“. Der Projektleiter hatte einen wesentlichen Anteil an der Erstellung des Curriculums. Sicher dienen die Evaluationsprozesse auch der Selbstkontrolle und der Weiterentwicklung der curricularen Grundlagen. Dennoch ist z. B. das Ergebnis eines Scheiterns des eigenen Ausbildungskonzepts nicht zu erwarten gewesen. Wir können uns zwar nicht auf einen Forschungskontext der Wertfreiheit zurückziehen. Hinter jeder Effizienzstudie steht eine andere Theorie, eine andere Vorstellung von Effizienz, und natürlich möchten die Vertreter ihrer Schulen die Überlegungen ihres Modells unter Beweis stellen. Das ist auch gut so, denn eine Konkurrenz in diesem sich neu entwickelnden Forschungsgebiet, verstanden als „concurrere“ (lat.): zusammenlaufen, scheint mir förderlicher, als ein übereilter Konsens à la Luborsky, der davon ausgeht, daß - da alle (Psychotherapeuten) Sieger seien - auch alle einen Preis verdienen. Durch dieses vorschnelle Einlenken würde man m. E. die

Möglichkeiten, die aus der Differenz und Nichtkompatibilität unterschiedlicher supervisorischer Modelle entstehen, verschenken. Dennoch möchte ich die gelungene Pilotstudie an dieser Stelle mit einem (kleinen) Fragezeichen versehen.

*Quelle: Petzold, H und Schigl, B ( 1996 ): Evaluation einer Supervisorenausbildung für den sozialgerontologischen und Krankenhausbereich, Forschungsbericht, Wien: Karl Kummer Institut*

Berlin / Neue Bundesländer

*Balintgruppe*

für Supervisorinnen und Supervisoren in Berlin nimmt ab Herbst 97 wieder Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf.

1 mal monatlich 3 Stunden

Mia Esche-Dolfus-Mindak

Tel. 030 / 801 31 62

Fax 030 / 801 84 08

Zwei Balintgruppen für SupervisorInnen in Heidelberg bieten wieder Platz

1 mal monatlich  
4,5 oder 6 Zeitstunden

**Dr. Annemarie Bauer**

**Oberbadgasse 1**

**69117 Heidelberg**

**Tel./Fax: 06221-26560**