

5. Umsetzung von SuRe in der Praxis

Clemens Seyfried

Die Umsetzung einer Reflexion mit dem Modell SuRe ist in zwei verschiedenen Formaten möglich. Das Format »Face to Face« mit Anwesenheit des Reflexionsteams wird von einer moderierenden Person unterstützt. Im Kapitel 7 wird auf die dafür förderlichen Kompetenzen und auf das Angebot einer Fortbildung für SuRe-Coaches im Rahmen eines Projektes an Berliner Schulen¹ eingegangen. Bei den folgenden Ausführungen zur Umsetzung von SuRe in die Praxis finden sich bei der Beschreibung einzelner Phasen Hinweise zur Moderation (z.B. durch SuRe-Coaches) für die Leitung von Reflexionsprozessen. Fragen zur Anwendung des online Formats von SuRe (SuRe online) werden im Kapitel 6 behandelt. Um die Anwendung optimal nutzen zu können, werden in dem genannten Projekt Workshops angeboten, die dem »Face-to-Face« Format entsprechen, alternativ werden auch Onlineseminare durchgeführt.

SuRe kann somit in drei Formaten umgesetzt werden:

- Arbeit mit SuRe online unabhängig von Ort und Zeit (s. QR-Code 4).
- SuRe Reflexionsgruppen mit Anwesenheit der teilnehmenden Personen
- Onlineseminar mit virtueller Anwesenheit der teilnehmenden Personen

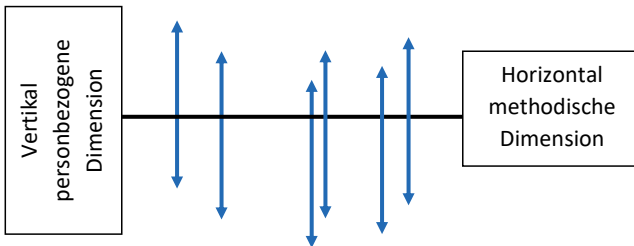
¹ Gefördert wird dieses Projekt in Berlin von der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie (SenBJF), umgesetzt wird es von der Gesellschaft für interkulturelles Zusammenleben (GIZ) gGmbH.

Unabhängig vom Format beinhalten die Ausführungen zur Umsetzung von SuRe Informationen und Überlegungen über Intentionen und Struktur des Konzepts, die in beiden Formaten für eine förderliche Arbeit als Grundlage angesehen werden.

Der Ablauf einer Kollegialen Fallberatung mit dem Modell SuRe gliedert sich in mehrere Phasen. Diese Struktur lässt sich idealtypisch unter zwei Dimensionen beschreiben (s. Kapitel 4). Zum einen geht es um eine der Gliederung des Modells entsprechende, hierarchische Struktur. Diese dient zur Klärung des konkreten Vorgehens, welcher Schritt wann durchgeführt wird. Es ist die horizontal-methodische Achse. Zugleich kommt es darauf an, wie diese Schritte gesetzt werden und wie kommuniziert wird. Dies betrifft die Bereiche einer wertschätzenden, authentischen Kommunikation, einer Form des Fragens, die Personen eigene Gedanken eröffnet, Kreativität und Ressourcen aktualisiert. Es geht um eine vertikal personbezogene Achse.

In der Praxis der Kollegialen Fallberatung lassen sich diese beiden Dimensionen nicht trennen. Hier wird zur Verdeutlichung diese Differenzierung als Modell herangezogen. Die vertikale Dimension zur Aufrechterhaltung psychischer, sozialer Ressourcen (wie z.B. Motivation, Offenheit, Entscheidungsfindung) mit unterschiedlicher Ausprägung in der Tiefe und Höhe persönlicher Dynamik und die horizontale Achse für die Zielorientierung und methodische Ausrichtung (vgl. Kapitel 4).

Abbildung 8: Dimensionen im Prozess der Kollegialen Fallberatung mit SuRe



Während sich auf der horizontalen Achse die einzelnen Schritte von SuRe befinden, wirken zugleich – bezogen auf Person-nahe oder Person-ferne Kommunikation (vgl. Schulz von Thun 1996, S. 56) – Dynamiken auf der vertikalen Achse. Die Aktualisierung der beiden Dimensionen wird je nach Format durch direkte Kommunikation und strukturell oder – beim SuRe online Format – vorwiegend strukturell umgesetzt.

Der Ablauf von SuRe differenziert sich in eine Orientierungsphase, in die Durchführung des Reflexionsprozesses mit Abschluss (Reflexionsphase) und in eine Durchführungsphase der erarbeiteten Handlungsmöglichkeiten in der pädagogischen Praxis. Bei den vorbereitenden Arbeiten der Orientierungsphase geht es darum, dass sich die Gruppenmitglieder möglichst gut orientieren können und das Konzept von SuRe in den Grundzügen transparent dargestellt und nachvollziehbar wird.

5.1 Orientierungsphase

Im Zentrum der Aktivitäten stehen in dieser Phase drei Themen:

- Begrüßung und Einladung zur gemeinsamen Entwicklungsarbeit
- Klärung des Kommunikationsrahmens (Selbstverantwortung, Respekt und Wertschätzung gegenüber allen Gruppenmitgliedern, Symmetrische Kommunikation, Einhaltung von gemeinsam vereinbarten Regeln)
- Beschreibung der Reflexionsstruktur von SuRe

Intention in dieser Phase ist der Austausch und eine transparente Klärung und Vereinbarung des Kommunikationsrahmens. Je nachdem, ob sich die Gruppe bereits kennt und ob Personen Erfahrungen mit Kollegialer Fallberatung oder Supervision haben, wird dieser Schritt unterschiedlich viel Zeit in Anspruch nehmen. Aus meiner Erfahrung ist es für den Prozess von Vorteil, wenn ein möglichst hohes Maß an Klarheit und Transparenz gegeben ist. Wer nicht vorher schon in Gruppen, die auf Selbsterfahrung (i. S. von

Praxiserfahrungen) ausgerichtet waren, teilgenommen hat, kann sich mitunter fremd und orientierungslos fühlen. Die Einbeziehung und die Fokussierung eigener Erfahrungen in den Mittelpunkt einer Kompetenzentwicklung zu stellen, unterscheidet sich von traditionellen Lehr- oder Schulvorstellungen und kann Unsicherheiten provozieren. Unter diesem Aspekt ist es besonders von Vorteil, Orientierung durch Informationen über die Arbeitsweise der Gruppe zu geben und für Transparenz zu sorgen.

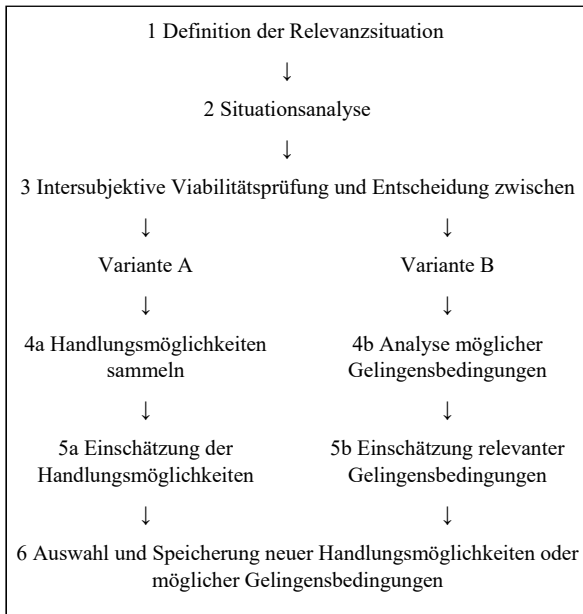
Weitere Informationen beziehen sich auf die Struktur des Reflexionsprozesses. Vorrangig geht es um die Klärung folgender Punkte:

- Darstellung der Intention von SuRe mit Hervorhebung zweier Aspekte:
 - a) Relevante Situationen können ihre Bedeutung aufgrund des individuellen Eindrucks eines Gelingens oder eines Mislingens haben.
 - b) Die Relevanz kann nur von der jeweils handelnden Person definiert werden.
- Ablaufstruktur von SuRe
- Beschreibung der einzelnen Verantwortungsbereiche im Prozess

Ziel ist eine kurze Darstellung der Grundvorstellung von SuRe. Aus meiner Erfahrung kann damit verdeutlicht werden, dass es hier nicht um Bewertungen von Erfahrungen geht, sondern um Entwicklung. Die Einschätzung der Bedeutung, der subjektiven Relevanz einer Erfahrung liegt bei der Person, welche die Situation einbringt. Es wird davon ausgegangen, dass alle Personen viele, individuelle Potenziale haben. Diese können sich unter bestimmten äußeren Bedingungen und persönlicher Verfasstheit besser oder schlechter entfalten. Personen erleben Situationen mit unterschiedlichen Gefühlen, wie z.B. »dies hätte besser gelingen können« oder mit dem Gefühl, dass Situationen gut gelungen sind, mitunter ohne genau beschreiben zu können, was dafür entscheidend war. Es gibt Situationen, die eher subjektiv als relevant eingeschätzt werden, da sie mit negativen Gedanken und einem Bedarf nach alternativen Handlungsmöglichkeiten verbunden sind (Variante A). Es gibt zudem auch relevante Situationen, die ihre Bedeutung

durch positive Assoziationen, Gedanken und Gefühle erlangen, deren Gelingensbedingungen jedoch nicht spontan zugänglich sind und expliziert werden können (Variante B). Beide Varianten können in SuRe aufgegriffen und bearbeitet werden und sind für die Entwicklung bedeutsam. Die Person, die eine Situation einbringt und mit der Gruppe teilt und bearbeitet, bestimmt auch immer ihre Relevanz. Bei der Umsetzung zeigt sich, dass die Variante B von Teammitgliedern kaum wahrgenommen wird. Dass dies im Modell dennoch angeführt wird, impliziert den Hinweis: es lohnt sich auch, auf die gelungenen, kompetent gelösten Situationen zu sehen und diese zu analysieren.

Abbildung 9: Prozessablauf für die Bearbeitung von Situationen mit SuRe



Für die Umsetzung sind mehrere Verantwortungsbereiche zu übernehmen, die im Team aufgeteilt werden. Die Hauptperson ist jene, die eine eigene, subjektiv relevante Situation einbringt. Die Unterstützerinnen und Unterstützer sind jene Teammitglieder, die sich

aktiv zuhörend und mit Ideen für Entwicklung (Formulierung von Handlungsmöglichkeiten) einbringen. Die Moderation leitet den Prozess sowohl auf der strukturellen Ebene (horizontale Dimension) als auch auf methodischen (vertikale Dimension).

Beschreibung der Verantwortungsbereiche

Hauptperson

- Definition der Relevanzsituation
- Artikulation und Analyse eigener Interpretationen
- Einschätzung von Situationen auf der Folie persönlicher Bezugnahme
- Einschätzung alternativer Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft
- Reflexion eigener Einstellungen
- Verschriftlichung des Reflexionsprozesses

Unterstützerinnen und Unterstützer

- Bereitstellung eigener Ressourcen für den Prozess
- Aktives Zuhören
- Fragen stellen im Sinne eines authentischen Anliegens der Klärung
- Bereitstellung eigener Ideen für alternative Handlungsmöglichkeiten
- Angebote stellen für die Verschriftlichung des Reflexionsprozesses

Moderation

- Bereitstellung eigener Ressourcen für den Prozess
- Beachtung der horizontalen und der vertikalen Dimension im laufenden Prozess
- Aktives Zuhören
- Einbringen eigener Interpretationen zur definierten Situation
- Fragen stellen im Sinne eines authentischen Anliegens der Klärung
- Bereitstellung eigener Ideen für alternative Handlungsmöglichkeiten
- Sorge tragen für förderliche Bedingungen des Prozesses

Nach Klärung der Intentionen, der damit verbundenen methodischen Ausrichtung und der Grundstruktur sowie der Verteilung der Verantwortlichkeiten beginnt der Reflexionsprozess zur Entwicklung neuer Handlungsmöglichkeiten.

5.2 Reflexionsprozess »Subjektiv Relevante Situationen«

Seitens der Moderation wird dazu eingeladen, Situationen aus der praktischen Arbeit einzubringen, die subjektiv als relevant erlebt wurden. In dieser Phase zeigen sich erfahrungsgemäß unterschiedliche Dynamiken in einer Gruppe. In manchen Gruppen bringen Mitglieder spontan Situationen ein, die mitunter schon über längere Zeit als Belastung mitgetragen werden. In anderen Gruppen ist es wichtig, Zeit für die Suche nach Situationen zu geben. Für die Moderation kann es herausfordernd sein, nicht selbst in eine Unruhe oder in eine Anspannung zu kommen, wenn nach der Einladung nicht sofort Situationen genannt werden. Hilfreich erscheint der Hinweis, dass es vor allem darum geht, jene Situationen zu finden, die für die Person bedeutsam sind, unabhängig davon, wie sie von außen gesehen bzw. interpretiert werden. Für diese Situationen sollen alternative Handlungsmöglichkeiten gesucht werden.

Eine zweite Variante sind Situationen, deren subjektive Bedeutung darin liegt, dass sie von der jeweiligen Person als überaus positiv eingeschätzt werden. Welche Bedingungen und Faktoren für das Gelingen der jeweiligen Situation vermutet werden, kann durchaus unklar sein. Hier geht es um die Analyse dieser Gelingensbedingungen und um die damit verbundene Steigerung professionellen Handelns. Zur Orientierung kann ein Hinweis für eine Abgrenzung hilfreich sein: Ziel ist dabei nicht die Darstellung exzellenten pädagogischen Handelns oder eigener Kompetenzen, sondern das bewusste Reflektieren förderlicher, personaler, sozialer Bedingungen für eine entwicklungsorientierte, pädagogische Arbeit.

In einer ersten Runde werden alle Teammitglieder eingeladen, eine Situation in Form einer Überschrift zu benennen. Wenn nur eine Person eine eigene Situation nennt, könnte daraus eine ungünstige und entwicklungshemmende Dynamik entstehen. Es er-

möglicht die Interpretation, dass nur eine Person eine herausfordernde Situation erlebt hat, bei der das eigene Handeln hinterfragt wird. Es kann verkürzt zur Bewertung führen, diese Person habe (selbst verursachte) Probleme, »unterrichte schlecht«. Werden von mehreren, am besten von allen Teammitgliedern, Situationen eingebracht, fördert dies eine entwicklungsfreundliche Dynamik.

Die Reflexionsarbeit lässt sich in mehrere Phasen unterteilen.

Phase 1: Definition einer Relevanzsituation

Das Kriterium für die Auswahl einer relevanten Situation ist die subjektive Bedeutungszuschreibung durch jene Person, die diese Situation bearbeiten will. Diese subjektive Zuschreibung von Relevanz bekommt eine Situation dadurch, dass sie z.B. von der Person als »unerklärlich« oder »überraschend« erlebt worden ist. Die Situation kann von der Person positiv, negativ, unzufriedenstellend oder ambivalent eingeschätzt werden.

Moderationshinweise

Die Einladung zur Bearbeitung einer Situation wird mit dem Hinweis auf die Bedeutung der individuellen Einschätzung der Relevanz verbunden. Die Formulierung i. S. einer Einladung erhöht die Wahrscheinlichkeit, Prozesse als selbstgesteuert zu erleben.

Phase 2: Situationsanalyse

Die Hauptperson beschreibt die ausgewählte Situation in zwei Schritten: Im ersten Schritt wird von der Hauptperson die relevante Situation in einem Gespräch mit der moderierenden Person dargestellt. Die Binnenstruktur für die Situationsanalyse orientiert sich an der Verhaltensanalyse (vgl. Kapitel 3.5 sowie Kapitel 9). Nach diesem Schritt stellen die Unterstützerinnen und Unterstützer Fragen an die Hauptperson, um die Situation und damit verbundenen Gedanken und Gefühle der Hauptperson möglichst treffend zu verstehen.

Moderationshinweise

Die Beschreibung der Situation erfolgt durch die Hauptperson. Die Moderation achtet dabei darauf, dass die Hauptperson den erforderlichen Raum bekommt, um die Situation mit dem damit verbundenen sachlichen, persönlich-emotionalen Gehalt und dem dahinter liegenden kognitiven Überlegungen der Hauptperson möglichst umfassend zu verstehen.

Die Einladung an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Klärungsfragen an die Hauptperson zu richten, wird mit Hinweisen auf die vereinbarten Kommunikationsregeln verbunden. Die Gesprächsleitung achtet darauf, dass diese Fragen Empathie signalisieren und keine Bewertungen implizieren. Es geht um die Vermeidung einer Atmosphäre des »Ausfragens« oder eines Rechtfertigungsdruckes seitens der Hauptperson.

Phase 3: Viabilitätsprüfung

Die Hauptperson überprüft nach der Beschreibung der Situation und der eigenen, in der Arbeit durchgeführten Handlung die damit verbundenen Interpretationen und Emotionen danach, ob ein Bedarf an einer neuen Handlungsmöglichkeit weiter besteht oder ob die Handlung aus der beschriebenen Situation als »gangbar« erscheint.

Moderationshinweise

Die Moderation achtet auf die Klärung des Anliegens nach neuen, alternativen Handlungsmöglichkeiten, damit diese Entscheidung für eine Bearbeitung möglichst eindeutig und klar von der Hauptperson artikuliert werden kann.

Nach dieser Phase teilt sich der Prozess entsprechend der vorangegangenen Entscheidung. Soll eine neue Handlungsmöglichkeit entwickelt werden, entspricht dies der Variante A. Wird in dieser Phase klar, dass die Hauptperson die Situation positiv eingeschätzt, folgen die weiteren Phasen entsprechend der Variante B.

Variante A

Phase 4a: Sammeln von Handlungsmöglichkeiten

In einem Brainstorming-Verfahren werden neue Handlungsmöglichkeiten gesammelt (Kriterien dafür s. Seite 75ff.). Diese Handlungsmöglichkeiten werden schriftlich festgehalten und sind für alle sichtbar (Plakat, Power Point oder direkt in SuRe online).

Moderationshinweise

Auch wenn Teammitglieder dieses Verfahren kennen, sind Hinweise zur Durchführung von Brainstorming hilfreich. Anvisiert wird die Nennung vieler Handlungsmöglichkeiten, einige Punkte sollen dabei beachtet werden:

- Es ist kein Wettbewerb um die besten Ideen für eine Handlungsmöglichkeit.
- Zu den einzelnen Beiträgen sollte kein Kommentar abgegeben werden.
- Es können i. S. einer kreativen und erweiterten Perspektive auch ungewöhnliche, skurrile Beiträge eingebracht werden.
- Es ist vorteilhaft, wenn Beiträge für Handlungen möglichst konkret und situationsnah formuliert sind.

Phase 5a: Einschätzung der Handlungsmöglichkeiten

Die Hauptperson bewertet die einzelnen Handlungsmöglichkeiten mit Punkten (s. Kapitel 6 und Kapitel 9) nach den Kriterien »Kurzfristige Folgen«, »Nachhaltigkeit«, »Aufwand-Nutzen-Relation« und »Stimmigkeit«. Bei einer Gruppe, die diesen Reflexionsprozess zum ersten Mal durcharbeitet, werden vorher die Bewertungskriterien geklärt. Die höchste Punkteanzahl zeigt die favorisierte Handlungsmöglichkeit, die für eine Erprobung bereitsteht. Für jedes Kriterium stehen fünf Punkte (maximal positive Einschätzung) zur Verfügung. Für jede Handlungsmöglichkeit können somit höchstens zwanzig Punkte vergeben werden. Am Ende des Bewertungsprozesses zeigt sich damit, welche Handlungsmöglichkeit die höchste Bewertung bekommen hat und als neue Handlungsalternative ausgewählt wird.

Moderationshinweise

Bei der Bewertung der Handlungsmöglichkeiten ist die Unterstützung bzw. die Begleitung durch die Moderation hilfreich. Nach Möglichkeit sollte dieser Prozess eher zügig voran gehen. Möchte eine Person exakte Bewertungen treffen, kann dies den Prozess erschweren. Es geht um antizipatorische Einschätzungen, die keine definierten Parameter haben, sondern individuell abgegeben werden. Die moderierende Begleitung kann dabei ermutigen (»Sie sind die entscheidende Instanz!«) und darauf hinweisen, dass Spontaneität für diesen Prozess durchaus hilfreich sein kann.

Die Teammitglieder beobachten diesen Prozess und scannen diesen ab, inwieweit sie individuell mit den Einschätzungen übereinstimmen bzw. nicht übereinstimmen.

Beschreibung der Bewertungskriterien

- Kurzfristige Folgen

Es geht hier um die Einschätzung der erwarteten positiven Folgen bei der Erprobung und Durchführung der zu bewertenden Handlungsmöglichkeit. Dabei werden die kurzfristigen, unmittelbaren Folgen auf die eigene Person (Hauptperson) fokussiert. Die Erfahrungen mit SuRe bestätigen die Annahme, dass Lehrkräfte positive Konsequenzen für die eigene Person mit positiven Konsequenzen für die soziale Umwelt (z.B. Schüler und Schülerinnen) verbinden. Dies ist auch dort der Fall, wo es vermeintlich für Schülerinnen und Schüler negative Konsequenzen gibt, z.B. bei einer klaren Aufforderung um Aufmerksamkeit an eine Klasse, um einen förderlichen Kommunikationsrahmen herzustellen.

Impulse in Form verkürzter Fragestellungen können den Bewertungsprozess unterstützen: »Welchen Nutzen habe ich dabei?« oder »Woran erkenne ich, dass sich kurzfristig positive Konsequenzen für mich ergeben?«

- Nachhaltigkeit

Bei der Einschätzung der Nachhaltigkeit wird der Frage nachgegangen, ob die jeweilige Handlungsmöglichkeit auch langfristig positive Effekte haben kann. Hierbei geht es ebenfalls um positive Effekte für die Hauptperson und die Annahme, dass positive Effekte für die eigene Person mit positiven Effekten für sie soziale Umwelt korrespondieren. Das Kriterium »Nachhaltigkeit« bietet zum vorangegangenen Kriterium »Kurzfristige Folgen« die Differenzierung, dass Handlungen mitunter kurzfristig positive Konsequenzen zeigen, langfristig aber eine negative Wirkung haben – und umgekehrt.

- Aufwand-Nutzen-Relation

Aufgegriffen wird hier die Frage des Arbeitsaufwandes in Relation zu einem zu erwartenden Nutzen, der mit der jeweiligen Handlungsmöglichkeit verbunden wird. Dieses Kriterium steht in Zusammenhang mit den Ausführungen zu Lehrerinnen- und Lehrer Gesundheit. Je geringer der Aufwand und je höher der Nutzen (i. S. einer Erreichung des Ziels, das mit einer Handlungsmöglichkeit anvisiert wird), um so positiver kann dieses Kriterium eingeschätzt werden. Die Einschätzung dieser Relation erscheint nicht immer sehr einfach. Wird das Ausmaß des Aufwands allein gewichtet, führt dies zu Fehleinschätzungen. Dies gilt ebenso für die zweite Perspektive »Nutzen«. Weder hoher noch niedriger Aufwand sind das Kriterium, sondern das Verhältnis zwischen Aufwand und Nutzen.

Die Moderation unterstützt diesen Prozess auch durch eine zusammenfassende Klärung dieses Kriteriums unmittelbar vor dem Bewertungsprozess durch die Hauptperson.

- Stimmigkeit

Die Hauptperson schätzt hier ein, inwieweit die zu bewertende Handlungsmöglichkeit für die eigene Person stimmig ist. Als Bezugspunkt steht das Modell der stimmigen Kommunikation nach Schulz v. Thun (1999, S. 121f.). Berücksichtigt wird dabei die Frage, ob die zu bewertende Handlungsmöglichkeit zur eigenen Person

(Hauptperson) »passt« und ob die Hauptperson die Handlungsmöglichkeit als fremd oder als stimmig in Bezug auf die eigene Person einschätzt. Ebenso wird in die Überlegungen einbezogen, ob diese Handlungsmöglichkeit auch den mit der Situation verbundenen Erwartungen und Anforderungen entspricht (s. Kapitel 2.2).

Nach der Einschätzung der einzelnen Kriterien wird für jede Handlungsmöglichkeit eine Summe gebildet. Diese Ergebnisse erlauben die Bildung einer Rangreihe. Der höchste Wert zeigt die positivste Einschätzung einer Handlungsmöglichkeit. Die Hauptperson wählt diese Handlungsmöglichkeit als Alternative zur Ausgangssituation aus.

Anschließend folgt eine Phase der Rückmeldungen an die Hauptperson, mit zwei unterschiedlichen Aspekten. Es wird ein positives Feedback für die Hauptperson formuliert und der eigene Entwicklungsgewinn eingebracht (z.B. »Neu war für mich ...« oder »Ich wurde bekräftigt ...«).

Moderationshinweise

Bei der Bewertung der Handlungsmöglichkeiten ist die Unterstützung bzw. die Begleitung durch die Moderation hilfreich. Vorteilhaft erscheint auf Basis der Erfahrungen, dass eher zügig vorgegangen wird und es nicht zu Diskussionen über die Handlungsmöglichkeiten kommt.

Nach der Auswahl der Handlungsmöglichkeit mit der höchsten Punkteanzahl erfolgt eine Abschlussrunde mit Rückmeldungen des Teams. Die Hauptperson bekommt positive Rückmeldungen über den Prozess von Unterstützerinnen und Unterstützer, die mit eigenen Lern- und Entwicklungsgewinn die Bearbeitung ergänzen können. Beachtet werden sollte dabei, dass nicht neue Themen eingebracht werden.

Variante B

Phase 4b: Analyse möglicher Gelingensbedingungen

Die Unterstützerinnen und Unterstützer formulieren Hypothesen, Vermutungen und Ideen darüber, warum die beschriebene Situation mit der dazugehörigen Handlung der Hauptperson als gelungen einzuschätzen ist. Dabei wird darauf geachtet, dass sich die Hypothesen auf das Verhalten und auf die Handlungen der Hauptperson beziehen.

Phase 5b: Auswahl relevanter Gelingensbedingungen

Die Hauptperson wählt aus den genannten Gelingensbedingungen jene aus, die von ihr als relevant für das Gelingen eingeschätzt werden.

Moderationshinweise

Die Moderation achtet darauf, dass dieser Schritt von der Hauptperson als individueller Prozess möglich ist.

Phase 6 Speicherung neuer Handlungsmöglichkeiten oder möglicher Gelingensbedingungen und Rückmeldung

Die Handlungsmöglichkeiten und die Auswahl werden schriftlich dokumentiert und stehen der Hauptperson zur Verfügung.

Die Unterstützerinnen und Unterstützer geben der Hauptperson positive Rückmeldungen über den Prozess. Ergänzt werden diese Rückmeldungen mit Anmerkungen zum eigenem Lern- und Entwicklungsgewinn.

Moderationshinweise

Die Moderation lädt zu diesen Rückmeldungen ein und achtet darauf, dass keine neuen Themen oder Fragen eingebracht und Regeln eingehalten werden.

5.3 Erprobung der gewählten Handlungsmöglichkeit

Die direkte Erprobung ist von vielen Faktoren abhängig und kann nur von der Hauptperson, die die Situation bearbeitet hat, hinsichtlich einer Durchführbarkeit abgeschätzt werden. Erfahrungen daraus können wieder Thema eines weiteren Reflexionsprozesses sein.

Reflexionsberichte zur Handhabung thematisieren die Umsetzung: »Bei dieser Situation habe ich viele Handlungsmöglichkeiten bekommen. ... Außerdem hat mir eine Handlungsmöglichkeit gezeigt, wie ich meinen Unterricht verbessern kann ... Hier hat mir die Einreichung meiner Situation auf lange Sicht geholfen, beziehungsweise tut sie es noch.«²

2 Aus einem Reflexionsbericht über die Anwendung von SuRe

