

4. Aphorismen zum Vollzug

Überschauen wir die einzelnen Stationen und fragen nach einem zusammenfassenden Ergebnis (von Vorarbeit und Vollzug), erscheint es instruktiv, kurz die Perspektiven zu nennen, die (nach einer gewissen Zeitspanne und damit verbundenen Einzelüberlegungen) bei einer abschließenden Etappenbesprechung des Kreises zutage traten. Grundsätzlich kam heraus, daß man das Modell als Ganzes überaus positiv beurteilte. Abgesehen von Einzelheiten, die zu modifizieren sind (was für manche Parteien gleichbedeutend ist mit ständig „verbessern“), wurde zunächst hervorgehoben, daß die Feier abgerundet („aus einem Guß“) und ungezwungen sei.

Wohlthuend erschien ferner die schlichte Feierlichkeit und Innerlichkeit. Dabei zeigte sich, daß diese Faktoren durch gepflegte Gestaltung, dezenten Schmuck u. ä. wertvolle Impulse erhalten, (äußerlicher) Aufwand aber unnötig und überflüssig ist. Ganz besonders wurde es begrüßt, daß man sich „Zeit für Gott und füreinander“ nimmt (auch uhrzeitmäßig gemeint) bzw. Routine, Zeitdruck und damit zusammenhängende Mängel entfallen. Alles in allem: eine solche Zusammenkunft kann wertvollen geistlichen Gewinn vermitteln. Dies betrifft zunächst die Feier selbst. Daneben gilt das aber auch hinsichtlich der Impulse für die sonstigen Bereiche des Glaubens, das Leben aus ihm und das, was damit zusammenhängt. Vor allem: Eine derartige Feier bildet eine nicht zu unterschätzende Vertiefung und Bereicherung des Gottesdienstlichen im weitesten Sinne. Dies nicht zuletzt deshalb, weil die so gestaltete Zusammenkunft einerseits eine neue Dimension für die Eucharistie eröffnet, andererseits die übrigen Formen, speziell die nach Art der Gemeindemesse gefeierten, daraus großen Nutzen ziehen.

Karl Frielingsdorf

Seelsorgliche Praxisberatung (Supervision) im Theologiestudium

Der folgende Beitrag beschreibt die Erfahrungen mehrerer Gruppen von Theologiestudenten, mit denen der Verfasser eine

„seelsorgliche Praxisberatung“ durchgeführt hat. Die guten Erfahrungen zeigen, daß auf diesem Weg ein wichtiger Beitrag zur Vermittlung von theologischer Theorie und seelsorglicher Praxis geleistet werden kann. Das hier beschriebene Modell läßt sich auch auf gemischte Gruppen von Studenten und erfahrenen Praktikern oder auch von Praktikern allein anwenden. red

1. Was ist „Seelsorgliche Praxisberatung“ (Supervision)?

1.1 Die Frage nach den Gründen für Erfolg und Mißerfolg

Seit vier Semestern wird den Theologiestudenten der Philosophisch-Theologischen Hochschule St. Georgen in Frankfurt eine „Seelsorgliche Praxisberatung“ in Gruppen angeboten. Die Idee für diese Lehrveranstaltung entstand bei einem Gespräch mit Studenten über den Praxisbezug des Theologiestudiums. Diesem Gespräch lagen zwei Modelle des amerikanischen „Field Education Program“ zu Grunde, das seit Jahren in der Theologenausbildung praktiziert wird: Die Studenten arbeiten während ihres Theologiestudiums in verschiedenen Praxisfeldern unter Anleitung und Kontrolle eines Supervisors, der zudem in Praxisberatungsgruppen diese pastoralen Erfahrungen mit ihnen reflektiert und aufarbeitet.

1.2 „Praxisberatung“ und „Supervision“

Der Begriff „Praxisberatung“ wird hier als deutsche Übersetzung von „Supervision“ benutzt. Die Supervision wurde zuerst in den angelsächsischen Ländern im Zusammenhang mit der Ausbildung für Sozialarbeit entwickelt¹. Wir wählen den Begriff „Praxisberatung“ deshalb, weil einmal die meisten amerikanischen Fachausdrücke für die Methoden der Sozialarbeit bereits in deutscher Übersetzung vorliegen und gebraucht werden². Andererseits klingt das angelsächsische Wort ‚Supervision‘ nicht nur etwas mysteriös. Es ist auch von der Diskussion um die Rolle und die Position des Supervisors so vorbelastet, daß die von uns betonte Aus-

¹ C. F. Wieringa, Einzel- und Gruppensupervision im Rahmen der Sozialen Gruppenarbeit, in: D. von Caemmerer (Hrsg.), Praxisberatung (Supervision). Ein Quellenband, Freiburg 1970, 290 ff.

² Z. B. Einzelhilfe (Casework), soziale Gruppenarbeit (Groupwork) und Gemeinwesenarbeit (Community Organization).

bildungsfunktion leicht zu kurz kommen könnte³.

„Seelsorgliche Praxisberatung“ verstehen wir also hier im Sinne der Supervision als einen Lehr- und Lernprozeß von Theologiestudenten in Gruppen von 4 bis 6 Teilnehmern (die Einzelberatung nicht ausgeschlossen). Die „Seelsorgliche Praxisberatung“ strebt einen Prozeß persönlicher Veränderung an, in dessen Verlauf die Teilnehmer ihre emotionalen und intellektuellen Fähigkeiten weiterentwickeln. Sie sollen über das imitierende Lernen hinaus befähigt werden, selbstverantwortlich und eigenständig die aus dem Studium gewonnenen Erkenntnisse in der seelsorglichen Praxis umzusetzen und ihr berufliches Planen und Handeln zu verbessern⁴.

Bessere Methoden

Bei dieser Befähigung zu einem besseren Handeln im seelsorglichen Praxisfeld geht es immer wieder um die methodischen Elemente der Diagnose, der Zielsetzung oder Planung, des Intervenierens und der alles reflektierenden Auswertung.

Hier unterscheidet sich die „Seelsorgliche Praxisberatung“ von der bloßen Praxishilfe oder Praxisanleitung, wo z. B. ein Praktikant in sein Arbeitsgebiet eingeführt wird, wo ein Tutor mit einer Studentengruppe Praxiserfahrungen bespricht oder ein Dozent Studenten auf ein Praktikum vorbereitet oder ihnen hilft, die vielfältigen Eindrücke des Praktikums zusammenzufassen. Zwar sind die eben genannten Elemente – besonders zu Beginn – auch in der Praxisberatung vorhanden, die jedoch schon bald über die bloße Praxisanleitung und Befähigung zu methodischem Arbeiten hinausgeht: Die „Seelsorgliche Praxisberatung“ hat mit dem Lernen in und an der Praxis (das theologische Wissen eingeschlossen) zu tun und will letztlich Lernerfahrungen und Handlungsstrategien für die seelsorgliche Arbeit mit Einzelnen und Gruppen bzw. Institutionen vermitteln.

³ Vgl. zu der gesamten Begriffsproblematik D. Caemmerer, Praxisberatung, 11 ff.

⁴ Natürlich ist die Voraussetzung für eine Teilnahme an der Praxisberatungsgruppe, daß die Studierenden seelsorglich tätig sind und über ein gewisses Maß an theoretischem Wissen und praktischer Erfahrung verfügen.

2. Lernziele und angewandte Methoden

2.1 Die Lernziele – gemeinsam erarbeitet

Die Lernziele für die „Seelsorgliche Praxisberatung“ wurden gewöhnlich in vorbereitenden Einzel- und Gruppengesprächen von Teilnehmern und mir als Praxisberater geklärt und festgelegt. Dabei ergab sich für die bisherigen 5 Gruppen etwa folgendes *Globalziel*: durch eine qualifizierte Reflexion der eigenen seelsorglichen Tätigkeit eine Verbesserung der beruflichen Praxis zu erreichen. Das sollte einmal durch ein besseres Wahrnehmen, Überprüfen und Handhaben der eigenen Gefühle und Verhaltensweisen geschehen. Andererseits sollten die Teilnehmer durch eine in der Praxisberatung erweiterte Selbsteinsicht lernen, sich selbst mehr als ganzer Mensch, d. h. mit seinem Fühlen und Denken, mit seiner Gläubigkeit, seinem theologischen und methodischen Wissen einzubringen. Dadurch würden sie eine qualitativ bessere Beziehung zu Einzelnen und Gruppen herstellen können, die eigenen Fähigkeiten besser entwickeln und die seelsorgliche Arbeit weniger behindern.

Neben diesem globalen Lernziel formulierten die verschiedenen Gruppen noch einige für sie *spezifische Wünsche und Lernziele*, von denen die wichtigsten hier genannt seien:

- Kennenlernen der eigenen Fähigkeiten und Behinderungen im Kommunikationsgeschehen und in der Zusammenarbeit;
- mit den eigenen Gefühlen, Ängsten, Bedürfnissen sowie mit Macht und Abhängigkeit besser umgehen lernen (Problem von Nähe und Distanz; Übertragung und Gegenübertragung);
- die Frage nach der eigenen Identität und der beruflichen Motivation klären und vertiefen;
- mit Konfliktsituationen sowie mit den eigenen und fremden Normen und Wertvorstellungen besser umgehen lernen;
- Möglichkeiten kennenlernen, um sich selbst und das theologische Wissen besser in das seelsorgliche Tun einbringen zu können (authentische Seelsorge).

Wie viele dieser Lernziele erreicht wurden, hing einmal von der „Vorbildung“ und Sensibilität der Teilnehmer und zum anderen von der Intensität der Arbeit in den Praxis-

beratungsgruppen ab: inwieweit es die Teilnehmer fertig brachten, sich selbst und ihre Probleme einzubringen und das Feedback anzunehmen und zu integrieren.

Wichtig scheint mir in diesem Zusammenhang, daß die Lernziele von der Gruppe und vom Praxisberater gemeinsam erarbeitet und festgelegt wurden und daß man in immer wieder eingeschobenen Reflexionsstufen gemeinsam fragte, welche Lernziele aus welchem Grunde erreicht oder nicht erreicht wurden und welche eventuell neu zu formulieren und zu korrigieren seien. Diese Lernzielkontrolle hatte nicht nur den Vorteil, daß die vielen Lernziele realistisch eingeschränkt wurden. Sie machte auch den Lernprozeß für die einzelnen Teilnehmer durchsichtiger, erhöhte die Lernmotivation und trug wesentlich zu einem partnerschaftlichen Arbeitsstil bei.

2.2 Methoden: Selbststudium, Protokolle, Berichte

Was die *Methoden* betrifft, so wurde das theoretische Wissen weniger durch die Kurzinformationen des Leiters und durch zusammenfassende Papiere als vielmehr mit Hilfe des Selbststudiums vermittelt. Im Vordergrund standen eindeutig Protokolle und Berichte der einzelnen Teilnehmer über konkrete Praxisprobleme.

Ein *Protokoll* sollte möglichst konkrete Aussagen über das eigene Verhalten und die persönlichen Eindrücke und Empfindungen des Protokollanten enthalten, was den Studenten beim ersten Protokoll gewöhnlich ziemlich schwer fiel. Das Protokoll war in vier Punkte aufgliedert:

- 1) Einführung in die Situation und Problematik mit einer kurzen Beschreibung der beteiligten Personen und des sozialen Umfeldes (Daten, erste Analyse und Diagnose);
 - 2) Planung und Zielsetzung;
 - 3) Ablauf und Durchführung, möglichst mit wörtlichen Passagen, wobei vor allem das Verhalten und die Gefühlsreaktionen des Praktikanten sowie die Wirkung auf die anderen im Vordergrund der Darstellung stehen sollte;
 - 4) eine kritische Beurteilung und Auswertung des Praktikanten mit eigenen Verbesserungsvorschlägen und neuen Lösungsstrategien.
- Jeder Student hatte Gelegenheit, im Laufe des Semesters zwei bis drei Protokolle über

seine Arbeit vorzulegen. Alle Gruppenmitglieder erhielten 5 Tage vor der Sitzung eine Kopie der Aufzeichnungen und waren verpflichtet, das Protokoll gründlich zu studieren und ihre Eindrücke und Fragen schriftlich festzuhalten.

Diese Vorbereitungsphase halte ich nicht nur für unabdingbar, weil sie gegenüber einem mündlichen Bericht viel Zeit einspart, sondern vor allem deshalb, weil sie für den Protokollanten wie für die übrigen Teilnehmer große Lernmöglichkeiten eröffnet, von denen ich hier nur einige erwähnen möchte.

Lernmöglichkeiten und Vorteile des Protokolls

Zunächst bringt das vorbereitende Durcharbeiten des Protokolls die Gruppe auf den gleichen Informationsstand, so daß jeder dieselben Einstiegsmöglichkeiten hat. Die entstandenen Fragen und Eindrücke der Teilnehmer werden zu Beginn der Sitzung gesammelt und geordnet. Je nach den eingebrachten Gesichtspunkten und den Fragen des Protokollanten verläuft dann die Sitzung: einmal steht z. B. das Leiterverhalten des Praktikanten, sein Verhältnis zur Autorität und Abhängigkeit oder seine Ängste im Mittelpunkt des Gruppengesprächs; ein anderes Mal wird etwa ein Protokoll über eine Tagung mehr nach methodischen und pädagogischen Fragen durchgearbeitet oder ein theologisches Problem herausgegriffen und von der Verkündigung her befragt. Dabei ist es oft erstaunlich, wie sehr die Teilnehmer an Hand der fremden Protokolle lernen, ihre eigenen Probleme klarer zu erkennen und das eigene Verhalten selbstkritischer einzuschätzen. Die subjektive Beurteilung der Protokolle durch die einzelnen Gruppenmitglieder ist meist ein gutes Spiegelbild ihrer eigenen Fähigkeiten und Blockierungen.

Für den Protokollanten bringt der schriftliche Bericht andere Vorteile. Er lernt ein Gruppengeschehen oder einen Gesprächsvorgang aus der Distanz des Protokolls differenzierter zu beurteilen und wird gleichzeitig für die positiven und negativen Auswirkungen seiner eigenen Verhaltensweisen auf andere sensibilisiert. Durch die bewußte Wahrnehmung und Reflexion persönlicher und fremder Gefühle und Reaktionen kann er zu einer besseren Selbst- und Fremdeinschätzung kommen, und eventuell gelingt es

ihm, unterstützt durch das Feedback der anderen Teilnehmer, entsprechende Verhaltensänderungen vorzunehmen. Außerdem können ihm die Protokolle im Laufe des persönlichen Lernprozesses in der Praxisberatungsgruppe als Kontrolle für den eigenen Fortschritt dienen.

Weitere Methoden

Neben den Kurzinformationen und Protokollbesprechungen wurden in der Praxisberatung u. a. folgende Methoden angewandt:

- Übungen und kurze Rollenspiele mit Auswertung zur Verdeutlichung von Protokollaussagen;
- thematische Reflexionen und „Metapher-Meditationen“ mit anschließendem Gespräch;
- Einübung kommunikativer Spielregeln;
- Gruppensoziogramme;
- Selbsterfahrungssitzungen mit Auswertung;
- Feedback-Übungen und -Gespräche;
- Aktionsplan für Verhaltensänderung (Kräfte-Feld-Analyse);
- verschiedene Formen der Auswertung;
- Einzelberatung.

Die halbstündige Auswertung am Ende jeder Sitzung erwies sich in allen Gruppen als sehr wichtig und fruchtbar.

3. Wichtige Elemente der Durchführung

3.1 Voraussetzung: Praxiserfahrung und aktuelle Tätigkeit

Voraussetzung für die Teilnahme in einer Praxisberatungsgruppe war eine gewisse Erfahrung auf einem pastoralen Praxisfeld und eine aktuelle seelsorgliche Tätigkeit. Als Interessenten meldeten sich meist Theologiestudenten der höheren Semester, die z. B. in der freien Jugendarbeit, in Primanerakademien, im Religionsunterricht, in der Betreuung schwer erziehbarer Jugendlicher, in der Resozialisierung, in der Ausländerseelsorge oder in der Studentenarbeit tätig waren. Obwohl viele eine Praxisanleitung von einem Mentor erhalten hatten, waren alle Teilnehmer für die Arbeit in der Praxisberatungsgruppe motiviert, weil sie eine intensivere Hilfe für sich und ihre berufliche Praxis erhofften.

Um möglichst vielen Studenten die Teilnahme zu ermöglichen, begannen wir mit 6er-Gruppen, die sich aber für einen in-

tensiven Lernprozeß während eines Semesters als zu groß erwiesen. Die beste Zahl für eine Praxisberatungsgruppe dürfte 4-5 Teilnehmer sein.

Freiwillige Teilnahme und vorausgehende Gespräche

Für den Abbau der anfänglichen Ängste und Widerstände waren nicht nur die freiwillige Teilnahme, sondern auch die vorausgehenden Gespräche mit den Teilnehmern über ihre Erfahrungen und Erwartungen von großer Bedeutung. Wenn ich auch mit den Studenten nicht den sonst üblichen schriftlichen Kontrakt abschloß, so trafen wir in der ersten Sitzung doch einige verbindliche Absprachen über die Termine, die regelmäßige Teilnahme, die Zahl und die Dauer der Sitzungen (12-15 Sitzungen zu je zweieinhalb bis drei Stunden und eine abschließende 6stündige Arbeitseinheit zur Auswertung) sowie über die Arbeitsverpflichtung der einzelnen Teilnehmer. Darüber hinaus einigten wir uns auf einige Kommunikationsregeln und auf die diskrete Behandlung der Protokolle und der Gruppengespräche. Wie sich zeigte, spielte die Frage der Diskretion für einige Studenten eine bedeutende Rolle, weil sie zum Teil im gleichen Haus zusammenlebten und im Verlauf der Sitzungen auch über Probleme ihrer eigenen Gruppen berichteten.

Praxisberatung - eine Lehrveranstaltung?

Wir sprachen weiter über die Schwierigkeit, eine so intensive seelsorgliche Praxisberatung als Lehrveranstaltung während eines Semesters durchzuführen, und beschlossen, keine Noten für die Seminarübung zu verteilen. Meine Rolle als Professor und Praxisberater sowie mein Leitungsverhalten wurden in den Auswertungen der einzelnen Sitzungen immer wieder in die kritische Beurteilung ebenso mit einbezogen wie das Verhalten der Teilnehmer. Diese offene und kritische Diskussion baute schon bald die größten Unsicherheiten und Abhängigkeiten ab und wirkte sich fruchtbar auf den Lernprozeß der einzelnen Studenten aus, der ja auch entscheidend von der Beziehung zwischen Praxisberater und Praktikanten mitbeeinflusst wird.

Ebenso wichtig war für die Gruppenmitglieder die Erfahrung, daß ich als Leiter in schwierigen Situationen Schutzfunktionen

übernahm und daß die in der Gruppe angeschnittenen, aber nicht aufzuarbeitenden Probleme einzelner auf Wunsch in Einzelgesprächen weiterbehandelt werden konnten.

Was mein Verhalten als Leiter angeht, so verhielt ich mich in den ersten Sitzungen meist direkter und aktiver als später. Ich strukturierte und gab einige Hilfen, bis die zum Teil unerfahrenen Praktikanten sich an den für sie etwas ungewohnten Arbeitsstil einer Praxisberatungsgruppe gewöhnt hatten. Im weiteren Verlauf ging ich vorwiegend „induktiv“ voran, d. h. ich ergänzte das durch die Gruppe erarbeitete Material und beschränkte mich auf weiterführende Informationen und klärende Zusammenfassungen.

3.2 Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten jedes einzelnen

Da es in unserem Verständnis von „Seelsorglicher Praxisberatung“ unter anderem um die Entwicklung der persönlichen Fähigkeiten der einzelnen ging, stand natürlich besonders *die Person* des berichtenden Teilnehmers im Mittelpunkt der Sitzungen. Wenn auch das im Protokoll vorgestellte Geschehen bereits der Vergangenheit angehört, so ist es doch immer wieder erstaunlich, wie sehr sich die Teilnehmer in ihren Berichten widerspiegeln und typische Verhaltensweisen zeigen. So kann man z. B. aus der Art, wie die Protokolle geschrieben sind (persönlich – unpersönlich, emotional – rational, theoretisch – praktisch, kritisch – unkritisch, bewertend – „objektiv“, klar – übersichtlich, gründlich – oberflächlich, kurz – lang, sich anklagend – sich entschuldigend etc.), bereits manche Vermutungen über die Person des Verfassers anstellen, die dann durch entsprechende Fragen ergänzt werden. Hinzu kommen die unmittelbaren Eindrücke vom Verhalten des Protokollanten in der Hier-und-Jetzt-Situation der Praxisberatungsgruppe. Auf diese Weise werden für die anderen Teilnehmer einige typische Verhaltensmuster, Gefühle und Reaktionen des Berichtenden sichtbar. Dabei geht es u. a. um folgende Fragen: Was ging im Protokollanten vor? Welche Gefühle, Assoziationen, Voreinstellungen, Identifikationen oder welche Abwehrmechanismen zeigte er? Wie ging er mit seinen Ängsten, mit seinem Einfluß, mit seinem theologischen

Wissen um? Wie waren seine Interventionen? Was hätte er in der Planung und Durchführung eventuell anders machen sollen? Wo liegen seine besonderen Fähigkeiten und Schwächen im Umgang mit einzelnen oder Gruppen?

Angemessene Form der Bestätigung und Korrektur

Aus all diesen mittelbaren und unmittelbaren Fragen und Eindrücken ist es den anderen Gruppenteilnehmern dann möglich, mit ihren subjektiven Wahrnehmungen in einer Art Feedbackprozeß die Selbsteinschätzung des Protokollanten zu bestätigen oder aber zu korrigieren. Dabei ist es natürlich sehr wichtig, daß diese Rückmeldung in angemessener Form, also nicht bewertend und aggressiv oder gar als Vorwurf eingebracht wird. Es dauert gewöhnlich einige Zeit, bis die entsprechenden Kommunikationsregeln von allen beobachtet werden und das Feedback so geschieht, daß es der Betroffene als wohlwollendes und doch kritisches Angebot aufnehmen kann.

Dieser Feedback-Dialog war bei den Teilnehmern schon bald hoch geschätzt, weil er im Grunde allein die blinden Flecke der Selbsteinschätzung beseitigen und zu einer wirklichkeitsgerechten Verhaltensänderung führen kann.

Bei den Gesprächen in der Praxisberatungsgruppe ging es also zunächst darum, daß der Protokollant in seinem Bericht bereits sein Denken, Erleben und Planen im Hinblick auf sein Handeln aus einer gewissen Distanz heraus reflektierte und der Gruppe seine eigene kritische Beurteilung des vergangenen Handelns vorlegte. Damit verbunden sollte er Alternativen suchen und neue Pläne für ein zukünftiges Handeln entwerfen, die wiederum im Feedback-Gespräch mit der Gruppe und dem Praxisberater kritisch begutachtet und zum Teil wesentlich verbessert wurden. In vielen Fällen war es notwendig, auf die sozio-kulturellen und institutionellen Faktoren einzugehen, die sich im Arbeitsfeld des Praktikanten oft störend auswirkten. Dabei wurden auch Überlegungen zu möglichen Strukturveränderungen gemacht, deren Verwirklichung aber wegen des relativ geringen Einflusses der Studenten meist im Ansatz stecken blieb.

3.3 Gruppendynamische Vorgänge

Nicht zuletzt spielten die gruppendynamischen Vorgänge in der Praxisberatungsgruppe eine wichtige Rolle. Sie wurden soweit nötig und möglich thematisiert und transparent gemacht, so daß manche Sitzungen hauptsächlich von der Selbsterfahrung bestimmt waren, was der Gruppenentwicklung insofern diente, als latente Spannungen und Konflikte angesprochen und bearbeitet werden konnten. Das psychodynamische Gruppengeschehen kam auch regelmäßig in der halbstündigen Auswertung der einzelnen Sitzungen zur Sprache, wo etwas zurückhaltendere Teilnehmer oft erst die Möglichkeit fanden, ihre „eigentlichen Aussagen“ zu machen.

Gut bewährt hat sich in diesem Zusammenhang auch die themenzentrierte interaktionale Methode (R. Cohn) in einer etwas modifizierten Anwendung. Wenn z. B. in einem Protokoll vom Umgang mit Macht oder von Ängsten oder von Berufsschwierigkeiten die Rede war, so blieben wir häufig bei diesen Themen stehen. Dabei erwies es sich als nützlich, wenn die einzelnen Teilnehmer nach einer kurzen Reflexionspause ihre persönlichen Empfindungen und Erfahrungen zu diesen Problemen einbrachten.

3.4 Abschlußsitzung mit „Kräfte-Feld-Analyse“

Die letzte Sitzung der Praxisberatungsgruppen dauerte gewöhnlich 6–7 Stunden und fand an einem Wochenende oder an einem Nachmittag und Abend statt. Für diese Sitzung bereitete jeder Teilnehmer für sich selbst eine kleine „Kräfte-Feld-Analyse“ nach K. Lewin vor, um einen Aktionsplan für eine konkrete Verhaltensänderung zu entwickeln⁵. Zunächst sollte jeder als „Hausaufgabe“ folgende Fragen überlegen und beantworten:

- 1) Welche Stärken und Fähigkeiten habe ich in der Kommunikation mit einzelnen und mit Gruppen?
- 2) Welche Schwächen und Behinderungen habe ich in der Kommunikation? Woher kommen diese Behinderungen?
- 3) Womit sollte ich sofort aufhören, womit sofort anfangen?
- 4) Formulieren Sie aus den obigen Erkenntnissen einen konkreten Veränderungswunsch

⁵ Vgl. K. Lewin, Feldtheorie in den Sozialwissenschaften, Bern 1963, 271 ff.

wunsch und erstellen Sie eine kleine Kräfte-Feld-Analyse, mit deren Hilfe Sie die Veränderung durchführen können.

Wenn möglich, ging dieser Selbsteinschätzung noch eine Fremdeinschätzung voraus, wo jeder Teilnehmer dem anderen mitteilte, welche Fähigkeiten und Behinderungen in der Kommunikation er im Laufe der Sitzungen an ihm wahrgenommen hatte. Daraufhin äußerte jeder für jeden einen Verhaltensänderungswunsch.

Die kleine „Kräfte-Feld-Analyse“ besteht darin, daß der Teilnehmer 1) versucht, sein Problem genauer zu erkennen und zu beschreiben (z. B. sein zu autoritäres Verhalten); 2) formuliert er auf Grund der Problemeinsicht einen Wunsch zur Veränderung (z. B. partnerschaftliches Verhalten); 3) schreibt er auf der einen Seite die helfenden Kräfte auf, die den Verhaltensänderungswunsch unterstützen (z. B. mehr delegieren, andere bei Planung und Durchführung beteiligen, Ehrgeiz abbauen, sich durch Feedback mehr kontrollieren etc.), und auf der anderen Seite die hemmenden Kräfte, die den Veränderungswunsch behindern (z. B. Leistungsdruck, Angst vor Machtverlust, Erwartungen anderer, zu wenig Feedbackkontrolle, falsche Normen etc.). Erst wenn er dieses Kräftefeld verändert, kann eine Veränderung im Handeln eintreten. Deshalb muß 4) ein Aktionsplan entworfen werden, in dem konkret festgelegt wird, welche hindernden Kräfte abgebaut und welche helfenden Kräfte verstärkt werden müssen, damit der Veränderungswunsch verwirklicht werden kann.

Alle diese Fragen wurden in der abschließenden Sitzung mit den anderen Teilnehmern besprochen, so daß für den einzelnen noch die Möglichkeit bestand, die Selbsteinschätzung mit Hilfe des Feedback zu überprüfen und den Aktionsplan entsprechend zu korrigieren. In einigen Gruppen schrieben die Teilnehmer an sich selbst einen Brief mit ihrem Veränderungswunsch und dem Aktionsplan, der an Ort und Stelle verschlossen und ihnen nach 3–4 Monaten als zusätzliche Kontrolle zugeschickt wurde.

4. Auswertung und kritische Beurteilung

4.1 Die wichtigsten Lernerfahrungen

In der abschließenden schriftlichen (anonymen) und mündlichen Auswertung wurde

von den meisten Teilnehmern die Schlußsitzung mit der individuellen Vorbereitung am positivsten beurteilt, weil sie hier ganz konkrete Anregungen und Hinweise für eine Verhaltensänderung erhalten hätten. Als weitere wichtige Lernerfahrungen wurden genannt:

- bessere Selbst- und Fremdeinschätzung;
- größere Einsicht in das eigene Verhalten und emotionales Reagieren, sowie Wahrnehmen der Wirkung auf andere Menschen;
- besser mit Konflikt- und Entscheidungssituationen umgehen können;
- größere Klarheit über die eigenen Fähigkeiten und Blockierungen in der Kommunikation;
- die eigene Autoritätsproblematik deutlicher erkannt;
- gelernt, Gefühle bei sich selbst und anderen wahrzunehmen und auszudrücken;
- größere Klarheit über eigene Identität, Glaubenseinstellung und berufliche Motivation gewonnen;
- gelernt, besser zu planen und ‚kontrollierter‘ zu arbeiten;
- Wichtigkeit des Feedback für die seelsorgliche Arbeit erkannt etc.

4.2 Allgemeine Beurteilung

Der Gesamtkurs „Seelsorgliche Praxisberatung“ wurde im Durchschnitt gut bis sehr gut beurteilt, mit der Bitte, ähnliche Veranstaltungen öfter und für alle Theologiestudenten durchzuführen. Einige Studenten schlugen vor, *auch in anderen theologischen Fächern exemplarische Projektstudien* mit Supervision einzurichten und auf diese Weise einen Beitrag zur Lösung des Theorie-Praxis-Problems in der Theologenausbildung zu leisten.

Die *Arbeitsbelastung* und der *Zeitaufwand* wurden von einigen als ziemlich groß für ein Semester empfunden. Andere meinten, ein Semester reiche für einen guten Lernerfolg nicht aus und bildeten eine neue Praxisberatungsgruppe für das nächste Semester. Eine mögliche Lösung des Zeitproblems könnte darin bestehen, daß die Gruppen zu Beginn und am Ende des Semesters jeweils ein bis zwei Tage geschlossen zusammenarbeiten.

Die *Arbeitsmethode* mit Protokollen und Feedbackgesprächen ergänzt durch Kurzinformationen und Übungen fand bei fast

allen Teilnehmern Zustimmung, weil sie dabei – wenn auch mit einiger Anstrengung – gelernt hätten, ihre eigene seelsorgliche Arbeit qualifizierter zu planen und durchzuführen, sowie ihr eigenes Verhalten und seine Auswirkung auf andere kritisch zu überprüfen. Dabei wurde mit Erstaunen festgestellt, daß einige Teilnehmer von Protokoll zu Protokoll z. B. ihr Leitterverhalten und ihren Arbeitsstil positiv verändert hatten. Für eine nicht geringe Anzahl von Studenten war es schon ein Erlebnis, daß in einer Gruppe von zunächst „fremden Kommilitonen“ derart persönliche Gespräche über existentielle Fragen geführt werden konnten. Einige bezweifelten, ob man so intensive Kurse als „Lehrveranstaltung“ bezeichnen könne.

Die *Vielfalt* der in den Protokollen vorgestellten Praxisfelder wirkte sich – wenn man sie etwa mit einheitlich durchgeführten Praxisberatungsgruppen für Gesprächsführung vergleicht – eher positiv und befruchtend auf den Lernprozeß aus.

4.3 Hohe Lernmotivation

Meine anfänglichen Bedenken bezüglich der Lernmotivation und des Engagements der Theologiestudenten für die „Seelsorgliche Praxisberatung“ wurden in diesen Gruppen weitgehend zerstreut. Wenn den Praktikanten notwendigerweise auch ein Stück Verantwortung und Leidensdruck fehlte, die etwa erfahrene Seelsorger zur Praxisberatung bewegen, so war ihr Interesse und persönlicher Einsatz doch erstaunlich groß, auch ohne die sekundäre Motivation eines Examensscheins. Bedeutsam erscheint mir schließlich die Bemerkung eines Studenten, daß seine „Lernmotivation für das Theologiestudium während der ‚Seelsorglichen Praxisberatung‘ gewachsen“ sei, weil ihm bei der Überprüfung seiner seelsorglichen Tätigkeit die Bedeutung dogmatischer, ethischer oder exegetischer Fragen bewußt wurde.

Es wäre wünschenswert, wenn diese oder andere Formen der Praxisberatung, die nicht nur die intellektuelle Ebene, sondern auch das Wollen (Emotionen) und Handeln des Menschen im Lernprozeß berücksichtigt, mehr als bisher in die Theologenausbildung hingenommen würden. Auf diese Weise könnte ein Beitrag zur Vermittlung von theologischer Theorie und Praxis geleistet werden.