

Supervision für LAA und Fachleiter/innen am Studienseminar

Eine qualitative Ergänzung in der Lehrerausbildung.

„Supervision ist ein reflexives und prozessorientiertes Beratungsformat und dient der Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit.“ (DGSv, 2010)

Was ist Supervision?

Supervision ist praxisbezogene Beratung von Menschen in ihrer Arbeit zur Weiterentwicklung ihrer Persönlichkeit und Professionalität. Oder auch: Supervision ist ein Reflexionsforum, in dem wichtige Fragen und Anliegen betrachtet, zur Sprache gebracht werden und an neuen Möglichkeiten gearbeitet wird. Die Stärke der Supervision liegt u.a. darin, dass von in der Berufspraxis entstandenen Fragen, Themen oder Problemen ausgegangen wird, so dass aus der Distanz heraus, die durch die supervidierende Arbeit entsteht, frei von Handlungsdruck, Erfahrungen angeschaut, überdacht/reflektiert, damit experimentiert werden kann. Supervision ist ein lebendiger Lernprozess, eine primär induktive Lernform.

Damit zielt Supervision explizit auf höhere Professionalität und unterstützt die Entwicklung und Verbesserung beruflichen Handelns. Reflexion von Arbeitssituationen im Kontext der Person – Profession – Organisation ist das wichtigste Instrument, die Betrachtung quasi „von oben“, um Strukturen und andere Zusammenhänge sichtbar/erkennbar zu machen und neue Zugänge zu ermöglichen.

Im Mittelpunkt der Supervision steht der Berufsrollenträger in seiner Berufspersönlichkeit. Sein konkretes Handeln, seine Werte und Haltungen im beruflichen Kontext – auch gegenüber seinen Klienten, Schülern, Kollegen, Vorgesetzten – sind Gegenstand der Supervision. Nicht sein „Fall“, sondern der Supervisand steht im Fokus der Supervision.

Eine systemisch-lösungsorientierte Supervision – wie ich sie anbieten kann - ist eine von der beruflichen Praxis ausgehende und wieder auf die Praxis zurückwirkende Beratungsform – meist in Gruppen, die den Supervisanden dabei unterstützt, das eigene Handeln zu reflektieren, sich von festgefahrenen Situationen und Handlungsmodellen freizumachen und eigene, authentische, stimmige Wege zu finden und zu gehen.

Systemisch-lösungsorientierte Supervision nutzt die bisherigen Ressourcen, Kompetenzen und Lösungsversuche, sowie die individuellen Bedürfnisse des Supervisanden, um sie zum Ausgangspunkt für dessen weitere professionelle Entwicklung zu machen. Dabei ist die ratsuchende Person in der Supervisionsgruppe der jeweils eigentliche Experte seiner Lebenswelt, so dass es hierbei immer um eine Beratung zur Selbsthilfe, um eine Freilegung der innewohnenden, bisher noch nicht (oder nur weniger) beachteten Verhaltensmöglichkeiten gehen wird.

Das Arbeiten in Gruppen ermöglicht eine Perspektiven- und Verfahrensvielfalt in der Supervision. Eine Gruppengröße von 6-10 TeilnehmerInnen bildet dazu eine ideale Voraussetzung für das Supervisionsetting. Darüber hinaus wird auch Einzelsupervision angeboten, eine Möglichkeit, zunächst für sich selbst und seine persönlichen Themen/ Anliegen im Gespräch mit dem Supervisor Perspektiven zu erarbeiten.

Weshalb Supervision in der Lehrerausbildung?

Der Beratungsbedarf im gesamten System Schule, incl. des Bereichs der Lehrerausbildung, ist durch veränderte gesellschaftliche und bildungspolitische Bedingungen in den letzten Jahren weiter gestiegen. „Lehren und Lernen findet in einem Kontext von Organisation, Aufgaben/Rollen, personeneigenen biografischen Erfahrungen und einer sich verändernden Arbeitswelt und Gesellschaft statt.“ (Dokumente zu Supervision und Beratung_1, Hrsg. DGSv e.V. 2010)

Die damit verbundenen hohen Anforderung und Rollenerwartungen an die zukünftigen Lehrer/innen können nur teilweise in den Studienseminaren thematisiert und aufgearbeitet werden.

Die Situation von Referendar/innen und deren Anliegen / Beratungsbedarfe

Lehramtsanwärter/innen (LAA) bringen ihre eigenen Schulerfahrungen mit in die Ausbildung. Oft wollen sie Schule und Unterricht besser machen, als sie dies selbst erfahren haben. Eine erste Aufgabe dabei ist der Rollenwechsel von dem ehemaligen Schüler zum Lehrer /Lernbegleiter, gleichzeitig verbleiben sie während ihrer Ausbildungszeit in einem eigenen Beurteilungs- und Beratungskontext, der die Entwicklung einer neuen beruflichen (Rollen-) Identität erschweren kann.

Referendar/innen brauchen Unterstützung bei der Ausformung ihrer pädagogischen Professionalität - und dies möglichst in einem geschützten, benotungsfreien Raum – also über die pädagogische Begleitung ihrer Fachleiter/innen und Mentor/innen hinaus.

Aus meiner eigenen Supervisionserfahrung mit Referendar/innen, die sich mit denjenigen in der Literatur genannten nahezu decken, kann ich typische Themen und Anliegen nennen:

- *Selbstreflexiver Umgang mit eigenen Gefühlen / Übertragung*
- *Nähe und Distanz*
- *Balance zwischen Arbeit und freier Zeit*
- *Körpersprachliche Repräsentanz (vor allem bei unangenehmen Begegnungen)*
- *Aufbau einer wertschätzenden Feedbackkultur (vor allem in kritischen Situationen)*
- *Umgang mit Unterrichtsstörungen und Konflikten*
- *Umgang mit Konkurrenz und Autorität*
- *Anerkennung und Ausbildung einer Lehrerpersönlichkeit im Kontext System Schule/ Studienseminar*
(eigene Beobachtungen, sowie teilweise entnommen aus: Heinrich Dauber: Persönliche Eignung von Lehramtsstudierenden für den Lehrerberuf^a aus: „Qualitätsstandards in der Lehrerbildung“ Tagungsdokumentation, Mai 2009)

Betrachten wir Supervision in der Lehrerausbildung als ein Instrument der Professionalisierung, dann verdeutlichen die folgenden Thesen den Gewinn von Supervision in der zweiten Phase der Lehrerausbildung (in Anlehnung an Ursula Stöckmann: Supervision in der Lehrerausbildung als ein Instrument der Professionalisierung.“

http://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2011/09/schulkonferenz_2010_vortrag_stoeckmann.pdf,
Zugriff 17.6. 2017)

- ⇒ Supervision begünstigt eine **Verknüpfung von Wissen und Handeln**
(das an der Uni erworbene Fachwissen wird nun in berufliches Handeln transferiert und in der Berufspraxis auf seine Brauchbarkeit hin überprüft. Reflexion der eigenen subjektiven Theorien hierzu)
- ⇒ Damit unterstützt Supervision die **Erweiterung beruflicher Handlungskompetenzen**
(durch systematische Auseinandersetzung und Reflexion des Theorie-Praxistransfers entwickelt der Anwärter ein eigenes Lehr-Lernkonzept/ Handlungskonzept)
- ⇒ Supervision führt zur **Erweiterung von Perspektiven**
(subjektive Theorien und Konzepte können auf ihre Sinnhaftigkeit und Nützlichkeit im pädagogischen Alltag überprüft werden und ggfs. durch neue Perspektiven bisher ausgeblendete Anteile integriert und ergänzt werden. Erlernen einer Beobachterperspektive)

- ⇒ Supervision unterstützt die **Entwicklung einer Rollenidentität** im System Schule und Team (Schulteam und Ausbildungsteam)
(Strukturen, Erwartungen und Anforderungen im System werden kennengelernt, um sich eine eigene Position zu erarbeiten; die Möglichkeiten und Chancen von Teamarbeit werden sichtbar gemacht)
- ⇒ Supervision unterstützt **Innovationsprozesse** und führt zur Qualitätssteigerung und -sicherung
(eigene Ziele, Wünsche und Bedürfnisse können vorgestellt werden, Möglichkeiten der Verantwortungsübernahme erarbeitet und autonom gestaltete Entwicklungsprozesse initiiert werden. Die in der SV gewonnenen Erfahrungen fließen in die Arbeit in der Schule ein)
- ⇒ Supervision leistet einen Beitrag zum **lebenslangen Lernen**
(lebenslanges Lernen verändert die Blickrichtung hin zu einer größeren Perspektivenvielfalt. Interaktions-, gruppendynamische und systemische Prozesse zeigen sich als immerwährende Veränderungsprozesse, die eine stete (An-) Passung erfordern)
- ⇒ Supervision führt zur **Entlastung im Lehrerberuf**
(als belastend erlebte Kommunikations- und Interaktionsstrukturen werden erkannt und durch Möglichkeiten der Distanzierung und Perspektivenerweiterung in ihrer Dynamik verstanden. Die eigene Verantwortlichkeit und Handlungskompetenz wird gestärkt.)

„Die erworbenen Kompetenzen aus Supervisionsprozessen verhelfen der Lehrkraft (Anwärter/in und Fachleiter/in gleichermaßen; Anmerkung A.K-K) mit der Komplexität der beruflichen Anforderungen und dem Aushalten von Unsicherheiten und Diversität so umzugehen, dass sie sich als kompetent, handlungsfähig und selbstbewusst erlebt.“
(Ursula Stöckmann, a.a.O.)

So kann Supervision als ein ergänzendes Angebot in der Lehrerausbildung, in einem geschützten Rahmen und frei von Bewertung, die (selbst-) reflexive Auseinandersetzung mit der neuen Berufsrolle unterstützen und vielfältige Perspektiven für den Umgang mit beruflichen Herausforderungen aufdecken. Lehramtsanwärter/innen und Fachleiter/innen können Supervision als ein Instrument ihres kontinuierlichen Professionalisierungsprozesses nutzen, um sich von möglichen festgefahrenen Situationen zu lösen und eigene, authentische und stimmige Wege für ihr berufliches Handeln finden. Supervision im Studienseminar wirkt sich unmittelbar auf die Qualität der Arbeit in Schule und Ausbildung aus; sie dient ebenso der Gesunderhaltung von Fachleiter/innen und angehenden Lehrer/innen.

Übertragung einzelner Aspekte auf den Professionalisierungsprozess und die Anliegen von Fachleiter/innen

Fast alle hier aufgezeigten Aspekte könnten den Entwicklungswünschen von Fachleiter/innen entsprechen. Aus meiner Erfahrung – aus Gesprächen und kollegialen Beratungsgesprächen mit FachleiterkollegInnen – stehen vorrangig Konflikte mit Anwärter/innen, das stimmige Handeln in der Rolle als Fachleiter/in, Arbeitsbelastung und das eigene Zeitmanagement im Vordergrund. Dienstjunge Fachleiterkollegen erarbeiten sich zunächst ein eigenes Rollenkonzept als „Ausbilder/in“ im System Studienseminar und suchen Sicherheit – in strukturellen Fragen sowie in Fragen des Umgangs mit Nähe und Distanz. Die am Studienseminar für BBS typische heterogene Altersstruktur und die vielgestaltigen Berufskompetenzen der Anwärter/innen erfordern ein besonders breites Spektrum an Handlungskompetenzen von Fachleiter/innen. Lebenslanges Lernen, Perspektivenvielfalt und kontinuierlich reflektierte Rollenidentität sind nur einige der Anforderungen an die Person des Fachleiters/der Fachleiterin. Supervision kann hierbei eine qualitative Unterstützung sein.

Welche Möglichkeiten gibt es, Supervision für Anwärter/innen und Fachleiter/innen in Studienseminaren zu implementieren?

Zunächst braucht es einen klaren Auftrag zur Supervision mit Anwärter/innen und / oder mit Fachleiter/innen und einen Kontrakt zwischen allen Beteiligten, der Supervision als Bestandteil der Professionalisierung in der Ausbildung bzw. im beruflichen Handlungsfeld anerkennt.

Die Notwendigkeit zur Implementierung von Supervision in der Lehrerausbildung ist in einigen Bundesländern bereits anerkannt und im Kontext einer Reform der Lehrerausbildung teilweise umgesetzt worden. In den Studienseminaren der BBS in RLP findet Supervision in Eigeninitiative statt; eine Finanzierung oder die Anerkennung als festen Bestandteil der Ausbildung von Seiten des Bildungsministeriums in RLP ist bis jetzt nicht erfolgt. Eine Bedarfsanalyse sowie die Evaluation der bisherigen Erfahrungen könnten einen Schritt in die Richtung zur Implementierung sein. Dabei bekommen nicht nur die Kosten, sondern auch die Fragen nach externen Supervisoren, nach geeigneten Konzepten und der erforderlichen Qualifikation eine Relevanz.

Im Studienseminar BBS Neuwied habe ich den Auftrag erhalten, Supervision für Anwärter/innen anzubieten. Hierzu hat mich meine Ausbildung als Systemische Beraterin und Supervisorin qualifiziert. Meine Lehrbeauftragung als Fachleiterin für Psychologie am

Studienseminar lässt mir die (strukturelle und fachlich geleitete) Freiheit, mir einen Außenblick als Supervisorin weitestgehend zu erhalten. Die Unterstützung durch eigene Supervisionsgespräche ermöglichen mir die Aufarbeitung und Erhaltung von vielfältigen Perspektiven und der bewusste Umgang mit meiner Position zu systeminternen Fragestellungen. Dennoch steht das Eingebunden-Sein im System Studienseminar meinem beruflichen Selbstverständnis ein Stück weit im Wege: Supervision – als Blick von außen, als wertneutrale Beobachtung (bzw. als Beobachtung zweiter Ordnung), als ressourcenaufgreifende Impulssetzung und handlungsorientiertes Reflexionsinstrument und benotungs- bzw. bewertungsfreie Beratung, wird in diesem Modell zu einer besonderen Herausforderung an das Angebot „Supervision für Anwärtinnen“. Im kollegialen Kontext mit den Fachleiterkolleg/innen bleibt nur die „Kollegiale Beratung“ als überzeugendes Beratungsformat bestehen. Eine Supervision für Fachleiter/innen muss dringend von externen Supervisoren übernommen werden. Der Wunsch und ein Bedarf nach supervidierender Beratung für Fachleiter/innen sind im Sinne einer sorgsam Gesunderhaltung längst vorhanden.

Kurze Ergänzungen, zur Information

Geschichtliches zur Supervision¹

Die ersten „Supervisoren“ lassen sich in der Einwanderungsgeschichte der USA gegen Ende des 19. Jahrhunderts wiederfinden. Trotz boomender Industrien erlebte die USA immer wieder auch Wirtschaftskrisen mit hoher Arbeitslosigkeit. Die *Charity Organization Societies* setzten im Kampf gegen die Armut sogenannte *friendly visitors* als ehrenamtliche Helfer in der Armenfürsorge ein, meist Frauen aus wohlhabenden Schichten. Ihnen wurden hauptamtliche Mitarbeiter zur Seite gestellt, die sie bei der Vergabe von Hilfsgütern kontrollieren sollten. (Das waren die ersten Supervisoren).

Das Spektrum der Unterstützung für die *friendly visitors* weitete sich aus, um die Helfer einerseits zu stärken und zu begleiten, andererseits aber auch um ihre Arbeit zu verbessern; so ging es also zunächst verstärkt um Hilfe *und* Kontrolle.

¹ Vgl. Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2009), Supervisions-Tools. managerSeminare (Bonn), S. 14ff

Während in den USA noch heute der Kontrollaspekt gleichwertig neben dem Unterstützungsanspruch in der Supervision steht, haben die SupervisorInnen in der BRD sehr früh den Beratungsaspekt ins Zentrum ihres Handelns gestellt.

1950 wird erstmals in der deutschen Fachliteratur zur sozialen Arbeit der Begriff „Supervision“ erwähnt (Herta Kraus, Hrsg. 1950, Casework in USA, Frankfurt a.M.).

(Weiter-)Entwicklungen in der Supervision

Im therapeutischen Bereich haben die Fallsupervision, vor allem die psychoanalytischen Balintgruppen für Ärzte und Psychotherapeuten, die längste Tradition.

Supervision bleibt über viele Jahre eng mit der Entwicklung sozialer Arbeit verbunden, insbesondere was die Methoden und Ansätze aus der Gruppendynamik/Gruppenpädagogik betrifft.

In den 70er Jahren dominierte zunächst in der Supervision noch der psychoanalytische Ansatz, der weiterhin durch tiefenpsychologische und psychotherapeutische Konzepte gekennzeichnet war.

Mit der Verbreitung gruppendynamischer Verfahren und gesprächspsychotherapeutischer Ansätze aus der humanistischen Psychologie – vor allem in den frühen 80er Jahren - veränderte sich Supervision weiter. Neben der Einzel- und Gruppensupervision, die sich z.B. mit beruflichen Entwicklungsprozessen und – häufig noch - Fallbearbeitung befassten, etablierte sich daneben die Teamsupervision.

Zunehmend gewinnen systemische Konzepte und der Konstruktivismus als Erkenntnistheorie Bedeutung für die Supervision. Seit Mitte der 90er Jahre wird Supervision in sozialen und wirtschaftlichen Handlungsfeldern zu einem großen Teil von systemischen Sichtweisen geprägt. Von den beiden amerikanischen Psychotherapeuten Steve de Shazer und Insoo Kim Berg wurde der systemische Ansatz um die lösungsfokussierte Komponente erweitert.