

## **Lerninhalte von Lehrsupervision**

*(Dieser Artikel ist in der weiblichen Form verfasst. Um eine einfache Lesbarkeit zu gewährleisten, wird auf die explizite Nennung der männlichen Form verzichtet. Aber selbstverständlich meint diese geschlechtsbezogene Schreibweise immer auch das andere Geschlecht mit.)*

Wiese beschreibt Lehrsupervision als einen Prozess, der qua Definition bezogen ist auf die Ausbildung von Supervisorinnen (vgl. Wiese, DGSv-aktuell 4.98, S. 1). Es ist unter anderem als ein Lernsetting zu verstehen, um eine neue Berufsrolle mit den dazugehörigen Fähigkeiten zu erlernen. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, bestimmte Lernziele und Lerninhalte für die Auszubildenden vorzugeben.

Wiese führt eine Reihe möglicher Themen von Lehrsupervisandinnen auf (vgl. Wiese, DGSv-aktuell 4.98, S. 5):

- Selbstdarstellung
- Akquisition
- Kontaktaufnahme
- Hypothesenbildung
- Vorgespräch
- Kontraktgespräch
- Auftragsklärung
- Gestaltung des Supervisionsprozesses
- Interventionen
- Potenzial und Grenzen von Supervisionsprozessen
- Abschluss, Auswertung, Transfer

Weitere Inhalte sind hier durch die Verfasserin selbst ergänzt:

- Entwicklung der Identität und Rolle als Supervisorin
- Grundhaltung und Menschenbild in der Supervision
- Berufsethik und Schweigepflicht
- Methoden der Supervision und Unterscheidung von anderen Beratungsformen
- Erfolgsfaktoren für eine gute Supervision
- Lehren und Lernen in der Supervision

| <b>Lerninhalt</b>                           | <b>Beispiel</b>  |
|---|--|
| Selbstdarstellung                           | Präsentation von Kernkompetenzen   |
| Akquisition                                 | Auswahl und erste Kontaktaufnahme mit der Lehrsupervisorin   |
| Vertragsabschluss                           | Führen von Vertragsverhandlungen   |
| Beratungsdesign                             | Gestaltung und Design des Supervisionsprozesses  |
| Rollenmanagement                            | Gestaltung der Rolle als Supervisorin  |
| Methoden der Supervision                    | Anwendung von Methoden in der Lehrsupervision  |
| Lösungsorientierung                         | Erarbeitung von Lösungen und Entscheidungen  |
| Menschenbild und Grundannahmen              | Art und Weise von Interventionen, Konfrontation und Provokation<br>Die ethische Bewertung von Handlungen |
| Auswertung                                  | Auswertung der Lehrsupervision   |
| Sichern von Ergebnissen                     | Beschreibung der Wirkungen der Lehrsupervision   |
| Gestaltung der Arbeitsbeziehung Lsrin/LSdin | Umgang mit Nähe und Distanz  |

Tabelle 1: Themen von Lehrsupervision

Das Aneignen dieser Lerninhalte geschieht in der Lehrsupervision auf sehr individuelle Art. Lehren und Lernen sind in diesem Setting den Bedürfnissen und Fähigkeiten der unmittelbar am Lehrsupervisionsprozess beteiligten Personen angepasst. Zudem ist, wie oben beschrieben, die Art und Weise der Zusammenarbeit und der 'Verhaltensleistungen' im gemeinsamen Kontrakt bereits verhandelt und vereinbart.

Im Besonderen ist damit auch die Eigenleistung der Lehrsupervisorin ( der Kundin) vertraglich festgelegt. Denn der 'Lernerfolg' der Lehrsupervisorin hängt unter anderem von ihrer aktiven Mit- und Zusammenarbeit mit der Lehrsupervisorin ab.

## **Lernen in der Lehrsupervision**

Dennoch ist der Erfolg des Lernprozesses in der Lehrsupervision von beiden abhängig, einerseits vom aktiven Lernbeitrag der Lehrsupervisandin, andererseits aber auch vom Wissen der Lehrsupervisorin und ihren Fähigkeiten, einen Lernprozess didaktisch gut zu gestalten und durch adäquate Interventionen zu lenken.

Damit beide beteiligten Personen ihr Lehr- und Lern-Potenzial voll ausschöpfen können, ist eine wohlwollende und konstruktive Beziehung die wichtigste Voraussetzung. Lehren und Lernen in der Lehrsupervision geschieht durch Interaktionen und ist demnach auch 'Beziehungsgestaltung'. Auf dem Boden einer verbindlichen Arbeitsbeziehung lassen sich Lernerfolge durch vereinbarte Abläufe, Inhalte und Methoden auch nachhaltiger verankern.

Wie dies in der Lehrsupervision konkret ausgestaltet werden kann, wird nachfolgend anhand der Lernzielstufen von Lenzen und seinen Ausführungen zum handlungsorientierten Lernen aufgezeigt.

## Lernen auf verschiedenen Lernzielstufen in der Lehrsupervision

| <b>Lernzielstufen</b>  | <b>Lernen durch ...</b>  |
|--|--|
| <b>Reproduktion</b><br>meint die einfache Wiedergabe des Gelernten                                       | Wiedergabe von Methoden, Arbeitsschritten und Lösungsansätzen in der Lehrsupervision, z. B. Theoretisches Durchsprechen einer Beratungssituation |
| <b>Reorganisation</b><br>das Gelernte kann situationsspezifisch eingesetzt werden                        | Anwendung von Gelerntem in Routinesituationen, z. B. Vertragsverhandlung mit einer Kundin für Einzelsupervision                                  |
| <b>Transfer</b><br>das Gelernte kann auch auf neue Situationen und Gegebenheiten übertragen werden       | Anwendung von Gelerntem in sich ändernden Situationen, z. B. Vertragsverhandlung in einem speziellen Konfliktfall in einer Organisation          |
| <b>Problemlösendes Denken</b><br>das gesammelte Wissen kann in neue Lösungskonzeptionen umgesetzt werden | Das Gelernte kann für neue kreative Lösungen eingesetzt werden, z. B. Entwicklung einer neuen Dienstleistung im Bereich Supervision              |

Tabelle 2: Lernen auf verschiedenen Lernzielstufen (vgl. Lenzen, 1998, S. 147ff)

Lehrsupervision soll Lehrsupervisanden auf allen Lernzielstufen fordern und fördern. Das Erreichen der letzten Lernzielstufe ist für die Ausübung des Berufes der Supervisorin erforderlich.

In der Lehrsupervision soll dies vor allem durch handlungsorientiertes Lernen geschehen. Handlungsorientiertes Lernen bedeutet, eine vollständige Handlung zu durchlaufen. Dies findet im Lernsupervisionsverlauf der Lehrsupervisandin statt. Problemlösungen für die Supervision sollten der Lehrsupervisandin nicht vorgegeben werden; stattdessen werden von ihr eigene Lösungen gesucht und ausprobiert (vgl. Lenzen, 1998, S. 61ff). In der Lehrsupervision sollte handlungsorientiertes Lernen angeregt und unterstützt werden. Lehrsupervision bietet dazu den notwendigen Rahmen.

Lenzen führt acht Komponenten für den Ablauf einer 'vollständigen Handlung' auf:

| <b>Handlungsschritt</b>  | <b>Ein Beispiel</b>   |
|--|---|
| <p><b>1. Handlungsmotivation</b><br/>           Sie wird aus dem Erleben der Veränderungsbedürftigkeit einer gegebenen Situation als Impuls wirksam.</p>           | <p>Die Lehrsupervisandin setzt sich zum Ziel, im Bereich Präsentation ihres Beratungsangebotes die Präsentationsunterlagen zu verbessern. Der Handlungsbedarf entstand aus der Selbstreflexion und aus Rückmeldungen von Drittpersonen.</p>   |
| <p><b>2. Situationswahrnehmung</b><br/>           Durch sie wird die Ausgangslage einer Situation genauer erfasst.</p>   | <p>Die Lehrsupervisandin sucht nach Ursachen und Wirkungen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• in Bezug auf persönliches Auftreten und Rollenbewusstsein als Supervisorin</li> <li>• in Bezug auf Kundenbedürfnisse</li> <li>• in Bezug auf Wirkung der Präsentationsunterlagen bei Kunden</li> <li>• in Bezug auf Kosten</li> </ul> |
| <p><b>3. Handlungsplan</b><br/>           Konkrete Ziele werden gesetzt, die notwendigen Mittel zur Zielerreichung bestimmt und ein Handlungskonzept erstellt.</p> | <p>Die Lehrsupervisandin setzt sich das Ziel, einen 'Marketingplan' für ihre Einzelfirma zu entwickeln. Konkrete Probleme und Hindernisse bei der Umsetzung werden festgestellt und mögliche Lösungsschritte besprochen.</p>  |
| <p><b>4. Handlungsentscheidung</b><br/>           Liegen mehrere Möglichkeiten vor, ist eine Handlungsentscheidung nach explizierbaren Kriterien notwendig.</p>    | <p>Die Lehrsupervisandin entscheidet sich aufgrund vorher festgelegter Kriterien für die Umsetzung des Marketingkonzeptes innerhalb einer festgelegten Zeitspanne.</p>  |
| <p><b>5. Handlungsprozess</b><br/>           Die gesetzten Ziele werden durch geistige und körperliche Aktivität 'tat - sächlich' d. h. konkret angestrebt.</p>    | <p>Die Lehrsupervisandin beginnt mit der Umsetzung. Sie bespricht einzelne konkretisierte Teilschritte mit der Lehrsupervisorin.</p>  |
| <p><b>6. Handlungsergebnis</b><br/>           Die Handlung ergibt ein symbolisches oder materielles (Handlungs-) Produkt.</p>                                      | <p>In der konkreten Umsetzung erlebt die Lehrsupervisandin bereits erste Reaktionen von Kolleginnen und Kundinnen. Dadurch erfährt sie u.a. die Sinnhaftigkeit ihrer Handlungen.</p>  |

|  |  |
|--|--|
| <p><b>7. Handlungskontrolle</b><br/>Das Handlungsergebnis wird auf seine Tauglichkeit (Funktionstüchtigkeit) überprüft.</p>  | <p>Durch das Handeln selbst erfährt die Lehrsupervisandin, ob ihr Marketingkonzept für ihre Einzelfirma und ihr persönliches Beraterinnenprofil geeignet ist.</p>  |
| <p><b>8. Handlungsbewertung</b><br/>Es erfolgt ein rückkoppelnder Vergleich von erstelltem Produkt und gesetztem Ziel. Der Handlungsablauf wird abgeschlossen oder bei Bedarf eine neue Handlungssequenz zur Verbesserung des Ergebnisses eingeleitet.</p> | <p>Die Einführung des Marketingkonzeptes wird aufgrund der zu Beginn gesetzten Ziele bewertet. Die Ergebnisse in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• persönliches Auftreten und Rollenbewusstsein als Supervisorin</li> <li>• Kundenbedürfnisse</li> <li>• Wirkung der Präsentationsunterlagen auf Kunden</li> <li>• Kosten</li> </ul> <p>werden ausgewertet und Optimierungen erarbeitet.</p> |

(vgl. Lenzen, 1998, S. 61ff)

Tabelle 3: Handlungsorientiertes Lernen

Professionelles Handeln und Intervenieren in der Lehrsupervision ist folglich geplant und zielgerichtet und damit auch begründbar. Das Begründen der Intervention zeigt, wie theoretisches und handlungsorientiertes Wissen miteinander verknüpft sind und in der konkreten Situation zur Anwendung kommen. Die Lehrsupervisandin lernt dies im Durchlaufen der acht Schritte in der Lehrsupervision.

Quelle: 'Indikatorenkatalog zur Evaluation von Qualität in der Lehrsupervision', Astrid Hassler 2002, Master Thesis, Donau Universität Krems