

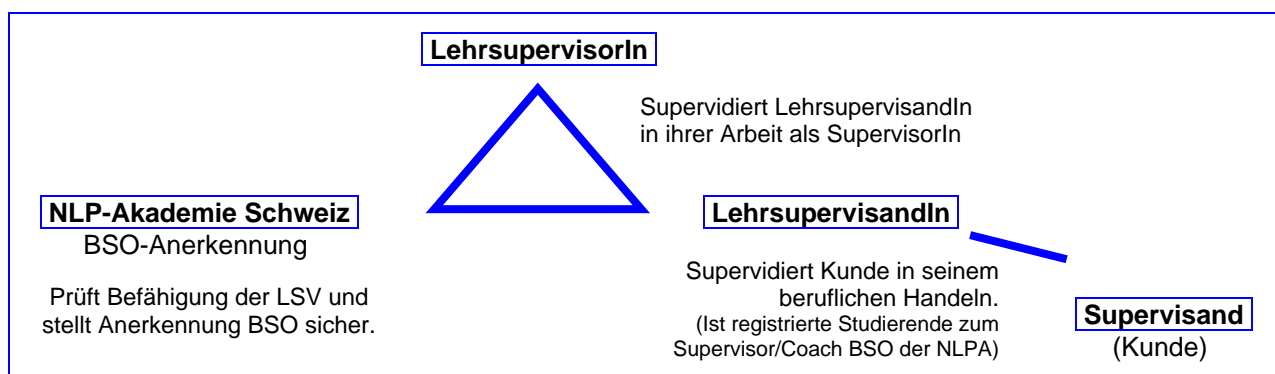
Lehrsupervision

Lehrsupervision ist Ausbildungs- und Fallsupervision:

Ziel der supervidierten Person ist das Erlernen einer weiteren und neuen Berufsrolle: die der SupervisorIn.

SupervisorInnen in Ausbildung werden von erfahrenen LehrsupervisorInnen in ihrer praktischen Tätigkeit begleitet, beraten und geschult. SupervisorInnen in Ausbildung müssen bereits während der Ausbildung Supervisionsaufträge annehmen.

In einem **Dreiecksvertrag** zwischen der NLP-Akademie Schweiz, der LehrsupervisandIn und der LehrsupervisorIn werden Inhalte, Rollenverständnis, Umfang und Art der Supervisionsaufträge, Form der Reflexion festgelegt. (Teil des Ausbildungsreglements)



Die NLP-Akademie Schweiz führt eine Liste möglicher LehrsupervisorInnen. Wählt die LehrsupervisandIn eine LehrsupervisorIn ausserhalb dieser Liste und ausserhalb der Liste des BSO, muss vorgängig eine Anerkennung beantragt werden. Sie schliesst mit der LehrsupervisorIn den Lehrsupervisionskontrakt selbst ab.

SupervisorInnen in Ausbildung müssen bereits während der Ausbildung Supervisionsaufträge annehmen. Diese sogenannte Lernsupervision wird in einer Lehrsupervision begleitet.

Mit der Ausbildungsinstitution ist die LehrsupervisorIn durch einen Vertrag (in der Regel mündlich) gebunden, welcher die LehrsupervisorIn dem Ausbildungskonzept gegenüber verpflichtet.

Lehrsupervision ist damit ein in die Ausbildung eingebettetes Lernsetting. Setting meint hier den 'Schauplatz', den 'unmittelbaren Rahmen', in dem sich die Lehrsupervision zwischen LehrsupervisorIn und LehrsupervisandIn abspielt. Setting bedeutet auch, dass der Kontext, d. h. der 'umgebende Zusammenhang', unweigerlich Auswirkungen auf das Setting selbst hat.

Lehrsupervision ist 'Lernen am Modell'

Lehrsupervision heisst 'Lernen am Modell Lehrsupervision'. Die LehrsupervisandIn erfährt durch die Gestaltung der Rolle und die Methodenwahl der LehrsupervisorIn selbst, wie Supervision gestaltet werden kann. Zugleich erhält die LehrsupervisandIn auch durch das 'Ab-schauen' und 'Nachahmen' von Interventionen der LehrsupervisorIn Impulse für ihr eigenes berufliches Handeln. Damit dient Verhalten der LehrsupervisorIn in der Lehrsupervision als Vorbild für das eigene Rollenverhalten in der Supervision, ebenso wie ihr Umgang mit Methoden und Interventionen.

Lehrsupervision ist 'Learning by doing'

In der Lehrsupervision findet auch ein handlungsorientiertes 'Learning by doing' statt, d. h. die LehrsupervisandIn arbeitet bereits als Supervisorin, allerdings noch im Schutz von 'in Ausbildung stehend'. Damit ist 'Fehler machen dürfen' ein Teil des praktischen Lernens. Aus diesem Grund ist Lehrsupervision kein qualifizierender Bestandteil innerhalb der Ausbildung. Und darf es auch nicht!

Denn im Erproben der praktischen Tätigkeit sollten mögliche berufliche Schwierigkeiten offen besprochen werden können damit anhand von Fehlleistungen auch Lernen möglich wird. Nur ein nicht qualifizierendes Setting bietet den dafür notwendigen, sicheren Rahmen.

Zudem könnte eine Qualifizierung der LehrsupervisandIn durch die LehrsupervisorIn zu einer Verfälschung der Lernergebnisse durch die LehrsupervisandIn führen, um eine bessere Beurteilung zu erreichen.

Formen von Lehrsupervision

Lehrsupervision kann einzeln oder in der Gruppe stattfinden. Der BSO fordert von BSO-anerkannten Ausbildungsinstituten in der Schweiz sowohl die Teilnahme der Auszubildenden an Einzellehrsupervision als auch an Gruppenlehrsupervision.

Wie in der Einleitung beschrieben wird in der vorliegenden Arbeit lediglich das Setting Einzel-lehrsupervision berücksichtigt.

Wie in der Supervision selbst steht auch hier am Beginn der Zusammenarbeit der gemeinsam ausgehandelte Vertrag. In der Lehrsupervision ist es immer ein Dreiecksvertrag, d. h. dass bestimmte Vorgaben des BSO und des Ausbildungsinstitutes erfüllt werden müssen, in diesem Sinne sind sie gegeben und nicht verhandelbar.

Folgende Punkte werden zusätzlich geklärt:

- Rahmenbedingungen: Teilnahme 100%
 - Inhalte der Lehrsupervision
 - Ziele der Lehrsupervision
 - Welcher Ergebnisse sollen erreicht werden?
 - Welches sind die persönlichen Lernziele?
 - Mit welchen Methoden wird in der Lehrsupervision gearbeitet?
 - Kriterien, um die Zielerreichung zu überprüfen
 - Welche Themenkreise/Fragestellungen müssen bearbeitet werden, um die Ziele zu erreichen?
- Vor- und Nachbereitung, Schlussgespräch, Auswertung und Empfehlung
 - Bei Gruppensupervisionen: Wer bereitet sich wie auf die Lehrsupervision vor bzw. bereitet sie nach? Werden Ergebnisse dokumentiert?
 - Verschwiegenheit generell
 - Zusammenfassung der Lehrsupervisionen als Tabelle (Datum, LSV, Zeit, TN) und eine persönliche Reflektion über die gesamte Lehrsupervision wird der NLP-Akademie abgegeben.

Der Dreiecksvertrag bildet die Leitplanken für die Lehrsupervision. Die beteiligten Personen gestalten durch den Kontrakt ihre Rollen und legitimieren sich damit auch für ihr berufliches Handeln.

Die Beschreibung einer allgemeingültigen Methodik für Lehrsupervision liegt derzeit nicht vor. Praktizierte Lehrsupervision ist sehr unterschiedlich und abhängig vom Wissens- und Erfahrungshintergrund der beteiligten Personen.

Lerninhalte von Lehrsupervision www.lehrsupervision.ch/lern/lerninhalte.pdf

Die Lehrsupervision wird beschrieben als einen Prozess, der per Definition bezogen ist auf die Ausbildung von SupervisorInnen. 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.

Mögliche Themen von LehrsupervisorInnen:

- Entwicklung der Identität und Rolle als Supervisorin
- Grundhaltung und Menschenbild in der Supervision
- Berufsethik und Schweigepflicht
- Erfolgsfaktoren für eine gute Supervision
- Lehren und Lernen in der Supervision
- erweitern und kombinieren der Modelle und Methoden
- Abgrenzung Supervision / Coaching / Beratung
- Selbstdarstellung
- Akquisition
- Vorgespräch, Kontraktgespräch, Auftragsklärung
- Hypothesenbildung
- Gestaltung des Supervisionsprozesses
- Interventionen
- Potenzial und Grenzen von Supervisionsprozessen
- Abschluss, Auswertung, Transfer

Lerninhalt	Beispiel
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
SV-taugliche Methoden	Anwendung von Methoden in der Lehrsupervision
Lösungsorientierung	Erarbeitung von Lösungen und Entscheidungen
Menschenbild und Grundannahmen	Art und Weise von Interventionen, Konfrontation und Provokation Die ethische Bewertung von Handlungen
Auswertung, Sichern von Ergebnissen	Auswertung der Lehrsupervision Beschreibung der Wirkungen der Lehrsupervision
Gestaltung der Arbeitsbeziehung	LehrsupervisorIn - LehrsupervisorIn: Umgang mit Nähe und Distanz

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

Lernzielstufen	Lernen durch ...
Reproduktion meint die einfache Wiedergabe des Gelernten	Wiedergabe von Methoden, Arbeitsschritten und Lösungsansätzen in der Lehrsupervision, z. B. Theoretisches Durchsprechen einer Beratungssituation
Reorganisation das Gelernte kann situationspezifisch eingesetzt werden	Anwendung von Gelerntem in Routinesituationen, z. B. Vertragsverhandlung mit einer Kundin für Einzelsupervision
Transfer 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
Problemlösendes Denken 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

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. In der Lehrsupervision sollte handlungsorientiertes Lernen angeregt und unterstützt werden. Lehrsupervision bietet dazu den notwendigen Rahmen.

Zitierte Autoren: Astrid Hassler, Wiese, Lenzen,