

Ausbildungssupervision

Autorenversion. Erschienen im Spektrum der Mediation Nr. 27, 2007

Carla van Kaldenkerken

Die Anleitung zur Selbstreflexion gehört bei den Mediationsausbildungen seit Beginn an zum Ausbildungskonzept. Seitdem die Ausbildungsstandards für Mediation und die Standards für die Anerkennung als Ausbilder/in gelten und Kenntnisse über Supervision verlangt werden, ist damit eine bestimmte Qualität der Selbstreflexion als Ausbildungsstandard und Säule fest in der Mediationsausbildung integriert worden.

Erste Erfahrungen sind nun damit gesammelt und auf Ausbilderkonferenzen ausgetauscht worden. Wenn man AusbilderInnen befragt, was genau in diesem Modul in den Ausbildungen passiert, ist das Spektrum dessen, was unter Supervision verstanden und praktiziert wird aber immer noch sehr groß. Die Gruppensupervision wird z.T. als Ort genutzt, in Rollenspielen Mediationspraxis zu erwerben, Ausbildungsinhalte noch einmal zu vertiefen, Fachberatung und Praxisanleitung durch die Ausbilder zu erhalten oder mit Hilfe des Beratungsformat Supervision die erste eigene Mediationspraxis zu reflektieren.

Im folgenden Artikel möchte ich über das spezifische Supervisionsprogramm Ausbildungssupervision informieren und Anregungen zur weiteren Verbesserung der Qualität geben.

Die Diskussionen in den regionalen und überregionalen Ausbilderkonferenzen zum Thema Supervision machen deutlich, dass das Verständnis und die Kenntnis sehr unterschiedlich ist und es möglicherweise sinnvoller wäre, die ausbildungsbegleitende Beratung durch die Ausbilder Praxisberatung zu nennen, um Missverständnisse zu dem professionellen Beratungsformat Supervision zu vermeiden.

Mindestens aber sollte man die Supervision, die im Rahmen der Mediationsausbildung stattfindet als Ausbildungssupervision bezeichnen, um dadurch den Unterschied zu den anderen Supervisionsprogrammen zu markieren.

Supervision, als Beratungsformat mit einer über 100-jährigen Geschichte hat sich in den letzten Jahrzehnten sehr ausdifferenziert. Neben den bekannten Settings wie Fall-, Team- und Einzelsupervision sind Beratungsformen der Einzelberatung von Führungskräften (Coaching), die Beratung von organisationsrelevanten Aspekten in der Teamsupervision (Organisations-supervision) und andere Entwicklungen dazu gekommen. Seit 1989 gibt es die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) mit 3.500 Mitgliedern, mit ausgewiesenen Standards und einem lebhaften Diskurs.

So ist Ausbildungssupervision nur ein kleiner, aber sehr wichtiger und in der Tradition schon lange bestehender Ausschnitt von Supervision, der besonderer Aufmerksamkeit im Rahmen der Ausbildung von Mediatoren und anderen beratenden Berufen verdient.

In der Geschichte der Supervision spielt gerade die Ausbildungssupervision eine bedeutende Rolle und ist eine Wurzel der Supervision.

In den 20 Jahren entwickelte sich am Berliner Psychoanalytischen Institut eine der ersten Formen von Ausbildungssupervision. Auch in der Ausbildung der Sozialarbeiter in den USA und in Deutschland bekam die Praxisanleitung (die Anleitung und Reflexion der ersten eigenen Praxiserfahrungen) einen wichtigen Stellenwert.

Angehende Psychoanalytiker stellten ihre Fälle einem erfahrenen Ausbilder (Kontrollanalytiker) vor, um Fragen der Behandlung zu besprechen, das eigene Vorgehen, eigene Verstrickungen zu reflektieren und auch um am Modell zu lernen. Diese Form der Supervision wurde für andere Beratungs- und Therapieausbildungen, als Ausbildungssupervision weiterentwi-

ckelt. In den Therapieausbildungen werden die ersten eigenen Therapieprozesse von fachkundigen Ausbildern begleitet. Diese Ausbildungs- und Kontrollsupervision kontrolliert die professionelle Entwicklung der Ausbildungskandidaten.

„ Die Ausbildungssupervision ist immer Teil eines übergreifenden Ausbildungssystems. Sie ist in dieses eingebunden, was bestimmte Konsequenzen bezüglich der Handhabung der Schweigepflicht, der Vernetzung mit der übergreifenden Organisation hat. Diese Form der Supervision können nur diejenigen geben, die „Meisterin“ oder „Meister“ entweder dieser Profession oder dieser bestimmten Methode sind. Die führt in der Regel dazu, dass Professionelle, die nur diese Art und Weise Supervision kennen gelernt haben, der Ansicht sind, das wäre Supervision überhaupt. Vielmehr handelt es sich um die Möglichkeit, Elemente von Supervision, insbesondere Fallsupervision, zu Ausbildungszwecken anzuwenden.“ (Rappe-Giesecke, 2003, S. 6)

Ich würde Ausbildungssupervision so definieren:

Ausbildungssupervision ist die professionelle Begleitung, Anleitung und Kontrolle von Ausbildungskandidaten einer bestimmten Methode, Therapierichtung oder Beratungsverfahren mit dem Ziel diese Methode oder dieses Verfahren zu lernen, die neue professionelle Identität zu entwickeln, die ersten eigenen Praxisfälle und damit die Professionalisierung zu begleiten und den Kunden, trotz Ausbildungssituation, eine gute Leistung zu garantieren. Ausbildungssupervision nutzt dabei die Elemente:

- der Fachberatung
- der Supervision und
- Weiterbildung/ Training.

Spezifika sind dabei u.a.

- die Gestaltung des Setting
- die Kontraktgestaltung
- das Programm der Fallsupervision und
- Kenntnisse aus den verschiedenen anderen Bereichen der Supervision.

Ausbildungsbegleitende Supervision kann je nach Kenntnis und Verständnis sehr unterschiedlich gestaltet werden. Wenn die Fachberatung überwiegt, bleibt der Ausbilder/ Supervisor eher in der Rolle des Lehrers und Weiterbildner. Die Erhöhung der Komplexität durch angeleitete Reflexion zur Erkundung der verschiedenen Dimensionen von Person, Funktion, Rolle, Kontext u.a. wird vernachlässigt zu Gunsten der Instruktion.

Wenn der reflexive Anteil erhöht werden soll, und die Lernprozesse stärker an den eigenen Erfahrungen orientiert werden und Elementen der Selbsterfahrung (bzgl. der Entwicklung der beruflichen Rollenidentität) beinhalten sollen, können andere Aspekte der berufsbegleitenden Supervision anregend und hilfreich sein. Dafür bedarf es eines komplexeren Supervisionskonzeptes, um dem überkomplexen Gegenstand der beruflichen Beratung gerecht werden zu können. Da berufsbezogene Supervision die Ebenen Person, Profession, Funktion, Klientel und Organisation beleuchtet, bedarf es eines Theorie- und Praxismodells, was für die verschiedenen Ebenen gute, praktische, handlungsleitende Modelle und methodische Interventionen liefert.

Abgrenzen von der hier beschriebenen Ausbildungssupervision würde ich die Lehrsupervision, als Ausbildungssupervision für Supervisoren. Zwar lernt hier der Ausbildungskandidat auch bei erfahrenen Supervisoren, doch haben wir hier die zusätzliche Ebene, dass sich die Lehrsupervision ihrer eigenen Methode bedient. Der Lehrsupervisor kann hier hervorragend als Modell dienen, weil das was gelernt und reflektiert werden soll, auch gleichzeitig prakti-

ziert wird. So ist Modelllernen eine zusätzliche Ebene und Prozessreflexionen ein methodisches Mittel des Lernens.

In der Sozialarbeiterinnen und Sozialpädagogenausbildung, in den psychotherapeutischen Ausbildungen und in den Ausbildungen verschiedener Beratungsformen und –professionen ist Supervision immer Teil der Ausbildung. Sie hat im Rahmen der Ausbildung die Funktion, anhand des ersten beruflichen Handelns, die Rollenübernahme zu begleiten und anhand erster praktischer Probleme das berufliche Handeln zu reflektieren und fachkundige Anleitung zu erhalten und das Methodenrepertoire und Wissen zu erweitern.

Eigene biographische Themen, die als Störung in der Kunden- Professionellen- Beziehung auftauchen, die die Rollenübernahme oder die berufliche Handlungsfähigkeit erschweren oder behindern können, sollten thematisiert und u.U. auch bearbeitet werden.

Ausbildungsbegleitende Supervision ist dabei eine Säule im gesamten Ausbildungssystem, bestehend aus Ausbildungsinstitut, Ausbildungsleitung, kollegialen Lernsettings und der Supervision.

Der Supervisor gehört hier auch zum Ausbildungssystem und gestaltet die Kontrakte sowohl mit dem Institut/ Hochschule, als auch mit den Ausbildungsbildungskandidaten. Für die Kontraktgestaltung ist dies ein sehr relevanter Unterschied, weil auch der Supervisor eingebunden ist in einen Rahmenkontrakt zur Umsetzung der Ausbildungsziele. I.d.R. werden Ausbildungsziele, Kooperation, Kommunikation und Verschwiegenheit, Konfliktregulierung, Kontrolle der Lernziele, Dokumentation der ersten Praxisprojekte und Kriterien dieser Dokumentation und Abschlussberichte vom Ausbildungsinstitut/ Hochschule vorgegeben, manchmal auch zusammen festgelegt.

Viele Beraterausbildungen (Organisationsberatung, Supervision u.a.) haben die Säulen der Ausbildung (Seminare, eigene Praxis, Supervision) streng voneinander getrennt. Supervision soll zwar die Lernziele mit umsetzen, aber auch ein geschützter Ort sein, um sich mit den ersten eigenen Erfahrungen, mit Fehlern, Fragen und vielleicht auch persönlichen und biographischen Themen zu zeigen und diese zu bearbeiten. Die strenge Trennung zwischen den beiden Teilen im Ausbildungssystem hat den sinnvollen Hintergrund, dass man sich gegenüber der bewertenden Instanz, die z.B. Prüfungen abnimmt oder über die Eignung entscheidet, nicht so öffnen kann, wie es für die Selbstreflexion doch häufig notwendig ist. „Die Besonderheit des Lernens durch Supervision muss hervorgehoben werden, und die Supervision darf nicht zur Prüfungs- und Beurteilungssituation werden.“ (Rappe- Giesecke 2003, S. 100)

Analog zu den üblichen Dreieckskontrakten in der Supervision kann es deshalb eine Vereinbarung zwischen dem Ausbildungsinstitut und den Supervisoren geben, die die Verschwiegenheit bezogen auf die persönlichen Themen zusichert und eine Offenheit zu strukturellen und konzeptionellen Fragen bzgl. der Ausbildung erlaubt.

Obwohl die Ausbildungen in verschiedene Lernorte getrennt werden, interferieren Themen aus den anderen Lernorten auch in die Supervision. Kontextanalyse und soziale Spiegelungen aus der Umwelt sollten deshalb von den Ausbildungssupervisoren mindestens gekannt und bestenfalls beherrscht werden. Konflikte im Ausbildungssystem mit den Ausbildern, z.B. über das Vorgehen oder die Rahmenbedingungen können unterschwellig in die Supervision hineinwirken. Die Allparteilichkeit als Supervisor ist hier gefragt. Supervisanden versuchen möglicherweise, diese Unzufriedenheit in der Supervision zu thematisieren mit dem Wunsch der Parteinahme.

Für die ausbildungsbegleitende Supervision im Rahmen der Mediationsausbildung bedeutet das im Idealfall:

- die Trennung von Ausbildungsinstitut/ Ausbildungsleitung und Supervisoren,
- eine gute Kenntnisse und methodisches Repertoire zur Fallsupervision,
- ein Konzept und methodisches Repertoire für die reflexive Begleitung der Rollenfindung als MediatorIn,
- Kenntnisse über soziale Spiegelungsphänomene und den Umgang damit und
- viel reflektierte Erfahrung als MediatorIn und Kenntnisse zum Stand der Kunst im fachlichen Diskurs.

Deshalb sollte bei der Erfüllung der Standards zur Anerkennung als AusbilderIn oben genannte Kenntnisse der Ausbildungssupervision verlangt werden oder aber der Begriff Supervision durch Praxisberatung ersetzt werden.