

Ausbildungssupervision im Kontext von Mediation¹

Carla van Kaldenkerken, Autorenversion

Erschienen in der Zeitschrift Spektrum der Mediation Nr. 52/2013

Supervision hat im Kontext von Mediation einen ausgewiesenen Platz im Rahmen der Ausbildung zum Mediator und zur Qualitätssicherung ausgebildeter Mediatoren. In der Ausbildung ist Supervision als fester Bestandteil vorgesehen und für die Zertifizierung durch die Verbände muss Supervision nachgewiesen werden. Supervision wird aber in der Regel nicht von voll ausgebildeten Supervisoren, sondern von Ausbildern für Mediation praktiziert. Das hat den Effekt, dass Supervisanden in der Ausbildung Supervision in einer Form kennenlernen, die selten dem Leistungsspektrum von Supervision entspricht.

Ausbildungssupervision ist nur ein Programm des Beratungsformats Supervision. Die Ausbildungssupervision, mit einer langen Tradition in der Ausbildung von Sozialarbeitern/ Sozialpädagogen stellt hohe Anforderungen an den Supervisor². Die meisten Veröffentlichungen beschäftigen sich mit der Ausbildungssupervision an Hochschulen für Sozialarbeit. Sie bieten in der Übertragung interessante fachliche Hinweise für die professionelle Gestaltung von Supervision in der Mediationsausbildung und für die fachlichen Anforderungen an die Supervisoren und Ausbilder.

Die Standards der Berufsverbände zum Einsatz von Supervision im Rahmen der Ausbildung

Das Mediationsgesetz trat am 26. Juli 2012 in Kraft und verlangt Supervision im Rahmen der Ausbildung und Qualitätssicherung. Sowohl im Rahmen der Ausbildung zum Mediator, als auch für den „zertifizierten Mediator“ soll Supervision Bestandteil der Ausbildung sein. (§ 5 MediationsG) Noch sind die Anforderungen nach § 6 MediationsG nicht beschrieben. Der Umfang im Rahmen der Ausbildung (§6,2 und 6,3), die Vorgaben zur Supervision im Rahmen der Qualitätssicherung (§6,4) und die Anforderungen an die Qualifikation von Supervisoren (§6,5) werden erst noch in einer Rechtsverordnung geregelt. Alle drei Mediationsverbände haben allerdings in ihren Ausbildungsrichtlinien schon seit vielen Jahren Supervision als Bestandteil der Ausbildung und der Zertifizierung festgeschrieben. In den Standards der drei Verbände ist vor allem der Umfang von Supervision und Intervision geregelt. Die Qualifikationsanforderungen an Supervisoren sind noch unzureichend und der Begriff Supervision wird z. T. missverständlich verwendet.

¹ Dieser Artikel ist eine Zusammenfassung eines Kapitels aus meinem Buch „Supervision und Intervision in der Mediation - Ein Handbuch mit Anleitungen für die Praxis“. Erscheinungstermin März 2014, Metzner- Verlag

² In diesem Artikel verwende ich aus Gründen der besseren Lesbarkeit die männliche Form und meine damit auch alle Supervisorinnen, Supervisandinnen, Mediatorinnen und Kundinnen. Im zweiten Artikel in diesem Heft verwende ich wegen der Gleichbehandlung die weibliche Form.

So liegt es nahe, sich mit den Standards und Qualitätsmerkmalen guter Supervision auseinander zu setzen, die der größte Berufs- und Fachverband in Deutschland (DGsv) und die Zusammenschlüsse der Fachverbände in Europa (ANSE) definiert haben und sich mit den Fachdiskursen zum Thema Ausbildungssupervision zu beschäftigen.

Erfahrungen mit dem Einsatz von Supervision in der Ausbildung

Die umfangreichste Publikation zum Thema Ausbildungssupervision legte 2002 Herbert Effinger mit der empirischen Studie - *Ausbildungssupervision im Rahmen von Fachhochschulstudiengängen für soziale Arbeit in Deutschland* - vor.³ Herbert Effinger hat mit dieser empirischen Studie 2001/2002 einen Verständigungs- und Klärungsprozess angestoßen, der für die Mediationsverbände und die Ausbilder für Mediation noch aussteht.

Seit 10 Jahren befrage ich Mediatoren und Ausbildungsteilnehmer zu ihrer Praxis im Umgang mit Supervision. Außerdem haben mir über 100 Ausbilder Auskunft über den Einsatz von Supervision im Rahmen ihrer Ausbildungen gegeben. Diese Befragungen ergaben, dass die Praxisanleitung/ Supervision sehr häufig durch die Ausbilder selber angeboten wird. Einige Institute binden aber auch externe, doppelt qualifizierte Supervisorinnen/ Mediatoren ein. Weiter ergab, dass in den als Supervision markierten Settings, mangels eigener Fälle häufig keine Fallreflektion stattfindet. Die Zusammenkünfte werden für Rollenspiele und andere Übungsformen im Verfahren Mediation genutzt.

Ein einheitliches Verständnis zu den Begriffen Supervision, Intervision, Covision, Praxisanleitung im Kontext von Mediation wäre ein wichtiger Schritt zu mehr Klarheit und Fachlichkeit. Dazu gehört ein gemeinsames Verständnis, wie sich Supervision von den anderen Formen des Übens und Lernens in kleinerer Gruppe unterscheidet. Was in der Supervisionsliteratur (vgl. Nando Belardi⁴, Effinger) als Praxisberatung beschrieben wird, wird in vielen Mediationsausbildungen und Fallberatungen für Mediatoren als Supervision bezeichnet. Außerdem werden keine Unterschiede zwischen berufsbegleitender Supervision und Ausbildungssupervision gemacht. Das kann dazu führen, „dass Professionelle, die nur in dieser Art und Weise Supervision kennengelernt haben, der Ansicht sind, das wäre Supervision überhaupt. Vielmehr handelt es sich um eine Möglichkeit, Elemente von Supervision, insbesondere die Fallsupervision, zu Ausbildungszwecken anzuwenden.“⁵

³ Herbert Effinger, Reflexion berufsbezogenen Handelns? Ja, aber wie? Eine empirische Studie zur Ausbildungssupervision an Fachhochschulen für Soziale Arbeit in Deutschland www.herbert-effinger.de/8/

⁴ Nando Belardi, Supervision – Eine Einführung für soziale Berufe. 1996

⁵ Kornelia Rappe-Giesecke, Supervision für Gruppen und Teams, 2009, S. 5

Auch die Ausbildungsordnungen und die wenigen Veröffentlichungen zum Thema Supervision im Kontext von Mediation haben ihren Anteil an der Sprachverwirrung. Es bleibt unklar, was genau unter Supervision verstanden wird, welche Rolle Supervision in der Ausbildung haben und wie Supervision ins Ausbildungssystem insgesamt eingebunden werden soll. Auch fehlen Aussagen darüber, wie die Verteilung der Anteile an Selbstreflektion, Wissensvermittlung und -aneignung, Anleitung, Übung und Kontrolle sein sollen.

Zudem findet man im Mediationsfeld Weiterbildungsangebote zum Supervisor, die sich weder auf die formalen und inhaltlichen Standards, noch auf die wissenschaftlichen Diskurse beziehen. Der Begriff Supervision wird in diesen Angeboten für Verfahren verwendet, die mit dem fachlichen Verständnis und den Leitlinien des Berufs- und Fachverbands DGSv nichts zu tun haben und sogar irreführend verwendet werden.

Für eine klarere Systematik und Verortung von Ausbildungssupervision empfiehlt sich die Unterscheidung Praxisberatung, Praxisanleitung, Praxislehre, Ausbildungssupervision und berufsbegleitender Supervision.

Praxislehrer sind Lehrer der Institute/ Hochschulen und begleiten die berufspraktischen Ausbildungsabschnitte während der Ausbildung mit praxisbegleitenden Lehrveranstaltungen zum Theorie- Praxis- Transfer und praktische Übungen.

Die Praxisanleitung erfolgt durch erfahrene und für die Praxisanleitung qualifizierte Fachkräfte vor Ort und begleitet die zunehmend eigenverantwortliche Ausübung der beruflichen Aufgaben.⁶

Praxisberatung ist die fachkundige Anleitung der ersten eigenen Praxis durch einen externen Berater. Der Unterschied zur Supervision besteht in der Ausrichtung auf die Fallberatung und in einem stärkeren Anteil von Wissensvermittlung und Übung.

Ausbildungssupervision ist die professionelle Begleitung, Anleitung und Kontrolle von Ausbildungskandidaten einer bestimmten Therapie, Methode oder Beratungsverfahren durch externe Supervisoren. Sie unterstützen in einer Mischung aus Reflektion, Instruktion, Übung, Selbsterfahrung und Kontrolle das Erlernen des Beratungsverfahrens oder der Methode, die Entwicklung der dazugehörigen professionellen Identität und Rolle, begleiten die ersten Praxisfälle mit Fallsupervision und unterstützen und kontrollieren fachlich in der Weise, dass der Kunde trotz Ausbildungssupervision eine gute Leistung erhält.

⁶ Vgl. auch Gesetz für die Berufe in der Krankenpflege KrPflG von 2003

Die **berufsbegleitende Supervision** hat weitere Programme und Verfahren für die rollenbezogene, klientenbezogene und kooperationsbezogene Reflektion. Die reflexiven Anteile und die multidimensionalen Betrachtungsmöglichkeiten spielen dabei eine größere Rolle.

Die folgenden Fragen und Aussagen bieten Kriterien für eine Systematik zur Einordnung und Unterscheidung der Begleitungsformen an. Mithilfe dieser Fragen und Kriterien lässt sich beantworten, ob die Begleitungsform als Praxisberatung, Ausbildungssupervision oder Praxislehre einzuordnen ist und welchen Stellenwert das Ausbildungsinstitut der Supervision gibt.

- Macht das Ausbildungsinstitut einen **konzeptionellen Unterschied** zwischen Supervision, Übungsanleitung und Praxisberatung und wie wird den Auszubildenden/ Studierenden das vermittelt?
- Wie gestaltet sich der **Umfang der verschiedenen Bestandteile** von Selbstreflektion/ Selbsterfahrung, Identitätsentwicklung und Rollenklärung, Wissensvermittlung Übung, Anleitung, Instruktion und Kontrolle? Zwischen der Reflektion und Prozessbegleitung (Supervision) einerseits und ausschließlicher Wissensvermittlung und Kontrolle (Praxislehre) andererseits, lassen sich verschiedene Mischungsverhältnisse finden, die den Charakter der Zusammenkunft ausmachen.
- Wird die Zusammenkunft von **internen Fachkräften** des Ausbildungsinstituts oder sogar von den Ausbildern selber geleitet (Praxislehrer) oder werden **externe Berater** (Praxisanleitung und Supervision) dafür zur Verfügung gestellt. Wird die Zusammenkunft von Personen geleitet, die im Ausbildungszusammenhang leiten und bewerten oder steht der Berater zwar im Zusammenhang mit dem Ausbildungsinstitut, kann aber Verschwiegenheitsregelungen bzgl. der persönlichen Themen der Teilnehmerinnen vereinbaren?
- Wie ist Supervision und die Supervisoren in **das Ausbildungssystem als Ganzes eingebunden**? Werden klare Verschwiegenheitsvereinbarungen verabredet und den Auszubildenden transparent gemacht? Sind die Supervisoren über die Lernhalte, Ziele, das Konzept und den Stand der Ausbildung informiert und wie wird die Rückkopplung zu inhaltlichen und konzeptionellen Fragen zwischen Hochschule und Institut organisiert? (Dreiecksvertrag)
- Welche **Qualifikationen** haben die anleitenden Personen? Sind es erfahrene Praktiker, die mit der spezifischen Methode oder Verfahren bestens vertraut sind oder auch in Supervision ausgebildete Fachleute. „ Auch die Qualifikation und die formellen Anforderungen an die Anbieter von Supervision lässt Rückschlüsse auf die Qualität bzw. den Stellenwert der Supervision im Kontext der gesamten Ausbildung

zu. Sind die qualifikatorischen Anforderungen an die Kompetenz der Supervisoren hoch, so kann man darin auch ein Indiz für den Stellenwert der Supervision in der Ausbildung sehen“.⁷

- Zu welchem **Zeitpunkt der Ausbildung** wird Supervision und Praxisberatung angeboten, bzw. verpflichtend erwartet? Wird eine tatsächliche Praxis begleitet oder gibt es faktisch noch keine eigenen Erfahrungen? Kann an der ersten eigenen Praxis sowohl das Vorgehen, die Rolle und Haltung reflektiert werden oder wird der Rahmen zu Rollenspielen und anderen Übungsformen genutzt? Hier spielt die Organisation des Einsatzes von Supervision ebenfalls eine wichtige Rolle. Können die Teilnehmerinnen den Start der Supervision entsprechend ihrer eigenen Praxis selber bestimmen oder ist der Start festgelegt?
- Die **Größe der Gruppe, der Umfang und die Anzahl der Sitzungen** können ebenfalls als Kriterium herangezogen werden. Ist eine reflexive Fallbearbeitung im supervisorischen Setting mit 12 Teilnehmern und einem Zeitkontingent von 2 Stunden pro Monat wirklich möglich? Vermutlich muss die Unterstützung dann in direkter Form mit Instruktionen und Fachberatung stattfinden, damit wenigstens einige der Teilnehmerinnen für ihre nächste Praxis handlungsfähiger werden. Der Sitzungsrhythmus sollte so ausgerichtet sein, dass eine tatsächliche Begleitung der ersten eigenen Praxisfälle und Themen der Rollen- und beruflichen Identitätsklärung möglich sind.
- Können die Teilnehmer die Berater auswählen oder werden diese vorgegeben, werden die Gruppen zusammengesetzt oder können die Teilnehmer sich als Gruppenmitglieder wählen und welche Wahlkriterien stehen dafür zur Verfügung? Der **Zwangskontext** spielt in vielen Ausbildungszusammenhängen eine beachtliche Rolle und kann die Bereitschaft zur Reflektion, Offenheit und Selbstklärung einschränken und damit das Lernen beeinflussen.

Gute Ausbildungssupervision in der Mediationsausbildung

Ausbildungssupervision hat die Funktion, während des ersten beruflichen Handelns die Rollenübernahme zu begleiten. Anhand erster praktischer Probleme wird das berufliche Handeln unter fachkundiger Anleitung reflektiert, das Methodenrepertoire und Wissen erweitert und die Qualität für den Kunden/Klienten gesichert. Eigene biografische Themen, die die Klienten- Berater -Beziehung stören und die Rollenübernahme sowie die berufliche Handlungsfähigkeit erschweren oder behindern können, werden thematisiert und können ggf. in anderen Beratungskontexten bearbeitet werden.

⁷ Herbert Effinger, Reflexion berufsbezogenen Handelns? Ja, aber wie? Eine empirische Studie zur Ausbildungssupervision an Fachhochschulen für Soziale Arbeit in Deutschland, 2005 S. 18

Deshalb brauchen sowohl ausgebildete Supervisoren, als auch erfahrene Mediatoren zusätzliche Kompetenzen für diese Tätigkeit. Die besondere Herausforderung an Ausbildungssupervisoren besteht in der Vielfältigkeit der Anforderungen. Idealerweise integriert sie 5 Elemente:

- Wissensvermittlung und Instruktion
- Selbstreflexion und Selbsterfahrung
- Identitäts- und Rollenklärung
- Training/ Übung/ Vorbereitung der eigenen Praxis
- Kontrolle für eine gute Leistung für den Kunden

Ausbildungssupervision nutzt für die Bearbeitung der genannten Themen Elemente der Fachberatung, des Trainings und des Rollenspiels. Rollenberatung, persönliche und soziale Selbstthematisierung und Fallberatung werden aus der berufs begleitenden Supervision herangezogen. Kenntnisse über den Normalverlauf dieser Programme und geübte Praxis in der Handhabung dieser Abläufe sind für Ausbildungssupervisoren in der Mediationsausbildung mindestens notwendig. Gute Ausbildungssupervisoren sind deshalb erfahrene Praktiker mit einem aufgearbeiteten Erfahrungswissen und aktuellsten Kenntnissen zum fachlichen Diskurs. Sie unterstützen Berufsanfänger in der Aneignung der professionellen Rollen mit Fachkenntnis, supervisorischen Kompetenz, Rollenspiel- und Trainings- Kompetenz und dem Wunsch den Nachwuchs in die Profession gut einzuführen, indem man sie an den eigenen Erfahrungen teilhaben lässt.

Diese Qualität kommt noch nicht in allen ausbildungsbegleitenden Supervisionen zum Tragen. Trotzdem plädiere ich dafür, diese Begleitung Supervision zu nennen und dafür zu sorgen, dass die Qualifikationsanforderungen an die Ausbildungssupervisoren angehoben und die Weiterbildungsangebote verbessert werden.

Rahmenbedingungen von Ausbildungssupervision in der Mediationsausbildung

Im Rahmen meiner Gespräche mit über 100 Ausbildern über die Einbindung und den Stellenwert von Supervision in ihren Ausbildungen gaben $\frac{3}{4}$ der Befragten an, dass die Ausbilder die Supervision selber durchzuführen. Obwohl fast alle die Trennung der Ebene Ausbildung/ Ausbildungsleitung von der Ebene Supervision/ Supervisoren als sinnvoll bestätigten, zeigte sich auch in späteren Gesprächen, dass wenige Institute diese Trennung vornehmen. Eine genauere Untersuchung dazu steht aus.

Bei vielen Beraterausbildungen (Organisationsberatung, Supervision u. a.) sind die Säulen der Ausbildung (Seminare, eigene Praxis, selbstorganisierte Lern- und Übungsgruppen und 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 biografischen Themen zu beschäftigen. Anders als in vielen Mediationsausbildungen wird hier auf eine strenge Trennung zwischen den verschiedenen Bereichen im Ausbildungssystem geachtet. Das hat den sinnvollen Hintergrund, dass sich die Ausbildungsteilnehmer gegenüber der bewertenden Instanz, die Prüfungen abnimmt oder über die Eignung entscheidet, nicht in dem Maße öffnen können, wie es für die Selbstreflektion häufig notwendig ist. „Während klassische Lehrveranstaltungen mit vorgegebenen Inhalten und mit Prüfungen verbunden sind, ist die Ausbildungssupervision inhaltsoffen und als Beratungsraum notwendigerweise frei von Benotung und Beurteilung“.⁸ Ausbildungssupervision ist in ein sehr komplexes System eingebunden. Sie ist dabei eine Säule im gesamten Ausbildungssystem bestehend aus Ausbildungsinstitut/Universität, den Lernenden/Studierenden, den Kunden/Klienten und der Supervision. Die Supervisoren sind in diesem Verhältnis immer auch dem Institut verpflichtet. „Ausbildungssupervision bewegt sich folglich in einem Vierecksvertrag, der neben Studierenden, Supervisor/in und Hochschule – zumindest implizit auch die jeweilige Praxisstelle einschließt“⁹

Diese Einbindung von Ausbildungssupervision in ein übergreifendes Ausbildungssystem hat nicht nur vertragliche Konsequenzen. Die Supervisoren fühlen sich allen Beteiligten verpflichtet. Sie sorgen für die Fachlichkeit und den Nachwuchs in der Profession, sie sorgen für die Qualität beim Kunden/Klienten, sie fühlen sich der Konzepte und Regeln des Ausbildungsinstituts verpflichtet und achten auf ihre eigenen Qualitätsansprüche und berufsethischen Normen. Das hat Folgen für die Handhabung der Verschwiegenheitsvereinbarungen und der Vernetzung mit anderen Beteiligten. Aus diesem Grunde werden die Kontrakte zwischen dem Supervisor, dem Institut oder der Hochschule, den Ausbildungsbildungskandidaten und implizit mit dem Kunden/Klienten geschlossen. Für die Kontraktgestaltung ist dies ein sehr relevanter Unterschied, denn auch der Supervisor ist in einen Rahmenkontrakt zur Umsetzung der Ausbildungsziele eingebunden. In der Regel werden Ausbildungsziele, Kooperation, Kommunikation und Verschwiegenheit, Konfliktregulierung, Kontrolle der Lernziele, Dokumentation der ersten Praxisprojekte und Kriterien dieser Dokumentation und der Abschlussberichte vom Ausbildungsinstitut oder der Hochschule vorgegeben, manchmal auch zusammen festgelegt. Analog zu den üblichen Dreiecksverträgen in der Supervision muss die Vereinbarung zwischen dem Ausbildungsinstitut und den Supervisoren bei persönlichen Themen Verschwiegenheit

⁸Margit Ostertag, Ausbildungssupervision – vergessene Zusammenhänge? In: journal.supervision 1/2011. S. 5

⁹ Dies. Ebenda

zusichern und eine Offenheit zu strukturellen und konzeptionellen Fragen der Ausbildung erlauben.

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

- Es besteht eine Trennung von Ausbildungsinstitut/Ausbildungsleitung und Supervisoren.
- Ein Pool an ausgewählten Supervisoren steht als Auswahl für die Studierenden zur Verfügung, unter denen die Teilnehmerinnen frei wählen können.
- Die Supervisoren kennen das spezifische Konzept dieses Lehrgangs und orientieren sich an den Lerninhalten des Ausbildungsinstituts.
- Es gibt eine Rahmenvereinbarung zwischen dem Ausbildungsinstitut/ der Ausbildungsleitung und den Supervisoren, die alle Aspekte der Kooperation und der Arbeit im Supervisionssystem regelt. Dazu gehört auch eine klare Beschreibung im Umgang mit der Verschwiegenheit.
- Die Verschwiegenheitsvereinbarung sollte eine vollständige Verschwiegenheit zu allen persönlichen Aspekten der Teilnehmer vorsehen und für die Rückkopplung zu konzeptionellen und strukturellen Aspekten Offenheit ermöglichen.
- Das Ausbildungsinstitut und die Supervisoren stehen in einem Kontakt zum Zwecke der Evaluation und der Rückkopplung zu inhaltlichen und konzeptionellen Themen.
- Entweder werden Dreiecksverträge zwischen dem Ausbildungsinstitut, dem Supervisor und dem Studierenden unterzeichnet oder es wird
- ein Vertrag zwischen Supervisor und Studierenden im Kontext eines Rahmenvertrags geschlossen, in dem alle relevanten Absprachen und Regeln festgehalten sind und als Anhang zum Vertrag Bestandteil des Vertrages ist.

Die Verträge werden im Rahmen von Ausbildungen üblicherweise in der Form geschlossen, dass es einen Rahmenvertrag zwischen Ausbildungsinstitut/Hochschule und den Supervisoren gibt, der Teil der Vereinbarung zwischen dem Supervisor und den Studierenden ist. Dieser Rahmenvertrag ist dann Teil der Ausbildungsordnung und wird im Konzept oder in Merkblättern dokumentiert. Im Vertrag zwischen Ausbildungskandidat und Supervisor wird darauf Bezug genommen und der Dreiecksvertrag damit vollzogen.