

Die Lehrsupervision als Teil eines Ausbildungssystems

Die Bedeutung der Dreieckskontrakte für die besondere Konstellation von Triaden im Ausbildungssystem

Zusammenfassung

Dreieckskontrakte gehören heute zu den Standards guter Beratung. Mit Dreieckskontrakten werden nicht nur Erwartungen, Ziele und Ressourcen mit allen Beteiligten geklärt, sondern auch Beratungsprozesse gesteuert und relevante Informationen an die Organisation so zurückgekoppelt, dass auch die Organisation als Ganzes daraus lernen kann.

Es ist mittlerweile selbstverständlich, dass die beauftragende Organisation, die ratsuchenden Kunden und der Supervisor Vereinbarungen schließen, die die Erwartungen und Ziele der Beteiligten so verbinden, dass die Aufgabe der Organisation, die Qualität der Aufgabenerfüllung und die Arbeitsfähigkeit aller Mitarbeiter reflektiert, überprüft und verbessert werden. Mit den Kontrakten konstituieren sich erst Beratungssysteme, die mithilfe der inhaltlichen und formalen Vereinbarungen den Beratungsprozess steuern.

Der Artikel beschäftigt sich mit den verschiedenen Dreiecken im Ausbildungssystem und betrachtet anhand der formalen und prozessbezogenen Gestaltung der Dreiecke die Einbindung der Lernebene Lehrsupervision in das Ausbildungssystem als Ganzes.

Zunächst wird das Verständnis von Lehrsupervision beschrieben, die Triade als Grundstruktur dargestellt und das hier zugrundeliegende Verständnis von Kontrakten skizziert, um darauf aufbauend die Anforderungen an die strukturelle Gestaltung und Steuerung der vielfältigen Triaden in der Lehrsupervision und an die triadische Kompetenz der am Kontrakt Beteiligten zu beschreiben.

Abstract

Triangle contracts are an essential part and a standard of good consulting. Not only do they clarify expectations, goals and resources but also steer consulting processes and give feedback about relevant information to the organisation in order to facilitate organisational learning. Nowadays it's common understanding, that the commissioning organisation, the consulting client and the supervisor connect expectations and goals of the involved parties through an agreement so that the role of the organisation, the quality of the fulfilment of tasks and the ability to act and perform of all employees can be reflected, reviewed and improved. These contracts constitute consulting systems, which steer the consulting process through agreements on form and content. This article deals with the different triangles in the education system and examines through the formal and process related design of the triangle the integration of the learning level *Lehrsupervision* into the education system as a whole. First the understanding of *Lehrsupervision*, the triad as a foundational structure and the underlying understanding of contracts will be outlined. Based on this the requirements for the structural design and steering of the multiple triads in *Lehrsupervision* and for the competence with triads of all the parties involved will be described.

Das Verständnis von Lehrsupervision

Das Programm¹ Ausbildungssupervision hat sowohl in der Hochschulausbildung der Sozialarbeiter/Sozialpädagogen, in der Ausbildung von Psychotherapeuten und Psychoanalytikern (Lehrtherapie/ Lehranalyse) und der Lehrsupervision für angehende Supervisoren eine lange Tradition und spielt in Supervisionsausbildung als eigenständige Säule von Beginn an eine herausragende Rolle. Bei näherer Betrachtung, sowohl in der Literatur als auch in der Praxis der Institute sind die Konzepte von Lehrsupervision und die Gestaltung der Zusammenarbeit zwischen Ausbildungsinstitut und Lehrsupervisoren sehr verschieden. Deshalb wird zunächst das zugrundeliegende Verständnis von Lehrsupervision skizziert.

Lehrsupervision ist die professionelle Begleitung, Anleitung und Kontrolle von Ausbildungskandidaten mit dem Ziel das Beratungsformat Supervision zu lernen, die dazugehörige professionelle Identität und Rolle zu entwickeln, die ersten Praxisfälle mit Fallsupervision zu begleiten, fachlich zu unterstützen und zu kontrollieren und den Kunden trotz Ausbildungssupervision eine gute Leistung zu garantieren. (Vgl. Kornelia Rappe Giesecke 2009 und Peter Wertz-Schönhagen 2015)

Lehrsupervision muss dafür viele Dimensionen und somit auch Verfahren integrieren und unterscheidet sich dadurch sehr wesentlich von der berufsbegleitenden Supervision. Lehrsupervision verbindet

- Wissensvermittlung und Instruktion
- Selbstreflexion und Selbsterfahrung
- Identitätsbildung und Rollenklärung
- Training/ Übung/ Vorbereitung der eigenen Praxis
- Reflexion und Nachbetrachtung der eigenen Praxis
- Kontrolle einer guten Leistung für den Kunden.
- Außerdem sind die Lehrsupervisoren für die Lernenden Modell.

Für die Bearbeitung der genannten Themen werden Verfahren aus der berufsbezogenen Supervision, wie die Rollenberatung, die persönliche und soziale Selbstthematisierung und Fallsupervision mit Wissensvermittlung und Trainingselementen kombiniert. Lehrsupervisoren sind zudem erfahrene Praktiker mit einem aufgearbeiteten Erfahrungswissen und aktuellsten Kenntnissen zum fachlichen Diskurs. Sie unterstützen Berufsanfänger in der Aneignung der professionellen Rolle 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.

In der Lehrsupervision wird genau das praktiziert, was gelernt werden soll. Die erlebte Wirkung der Steuerung, der Verfahren und eingesetzten Methoden bietet eine hervorragende Basis für die Reflexion und das Modelllernen. Je offener der Lehrsupervisor die eigenen Methoden und Steuerungskriterien transparent macht, umso vielfältiger lässt sich auf diese Ebene lernen.

¹ Als Format wird Supervision mit seinen Nachbarprofessionen z.B. Konfliktmanagement und Organisationsberatung bezeichnet. Programme bezeichnen die unterschiedlichen Bereiche in einem Format, wie die berufsbegleitende, die kooperationsbezogene, die rollenbezogene Supervision und die Ausbildungssupervision.

Ausbildungssupervision ist nicht nur inhaltlich anspruchsvoll, sondern außerdem ein hochkomplexes Kommunikationssystem, bestehend aus den Hochschulen/ Ausbildungsinstituten als Institution, ihren Dozenten als Ausbilder/innen, den Lehrsupervisoren, den Teilnehmern der Weiterbildung und ihren Kunden, den Supervisanden. Die Einbindung des Lehrsupervisors in dieses Kommunikationssystem stellt große Anforderungen an Rollenklarheit und den Umgang mit Transparenz/Vertraulichkeit und verbietet jede Form von Kontextvermischungen.

Aus der umfassenden Studie von Herbert Effinger (2002) zur Ausbildungssupervision, lassen sich Standards und Qualitätskriterien für Lehrsupervision ableiten, die die oben genannte Definition und Anforderungen unterstreichen. Die Kriterien klären die Einbindung der Lehrsupervision in das Ausbildungssystem, die personelle Besetzung der Lehrsupervisoren und die Verteilung der Anteile an Selbstreflexion, Wissensvermittlung und -aneignung, Anleitung, Übung und Kontrolle. Im Wesentlichen lassen sich folgende Kriterien für die Lehrsupervision beschreiben:

1. Es gibt eine konzeptionelle und methodische Klarheit, wie das Mischungsverhältnis zwischen Reflexion/ Prozessbegleitung einerseits und Wissensvermittlung und Kontrolle gestaltet wird, um die Erwartungen des Instituts und das Selbstverständnis des Lehrsupervisors in Einklang zu bringen. Diese Erwartungskklärung ist der Teil der Kontraktgestaltung.
2. Lehrsupervisoren sind unabhängig vom Ausbildungsinstitut und dort in keiner bewertenden Rolle. Sie achten auf die Qualität für den Kunden. Für grobe Qualitätsmängel, fachliche und ethische Probleme und Konflikte liegen Verfahrensregelungen vom Institut vor.
3. Trotz der Eigenständigkeit der Lehrsupervision sind die Lehrsupervisoren nicht abgekoppelt von dem Ausbildungssystem als Ganzes. Es gibt klare, für alle transparente Vereinbarung zur Offenheit und Verschwiegenheit und wie mit Informationen zwischen Institut und Lehrsupervisoren umgegangen wird.
4. Die Qualifikationen der Lehrsupervisoren unterscheiden sich von praktizierenden Supervisoren. Meist sind es erfahrene Praktikerinnen, Meister ihres Faches, wie Kornelia Rappe- Giesecke (2009) es nennt.
5. Der Zeitpunkt der beginnenden Lehrsupervision sollte von den Teilnehmerinnen entsprechend dem Beginn ihrer eigenen Praxis selber bestimmt werden können.
6. Die Größe der Gruppe, der Sitzungsrythmus und -umfang muss so gestaltet sein, dass eine tatsächliche reflexive Begleitung der ersten eigenen Praxisfälle möglich ist und Themen der Rollen- und beruflichen Identitätsklärung zusätzlich bearbeitet werden können.
7. Ein weiteres Kriterium bezieht sich auf die freie Wahl des Supervisor. Ein Zwangskontext kann die Bereitschaft zur Reflexion, Offenheit und Selbstklärung beeinflussen und die Lernmöglichkeiten einschränken.

Aus den oben genannten Definitionen von Lehrsupervision und den Kriterien ergeben sich Erwartungen an das System Lehrsupervision, die mit Kontrakten und transparenten Vereinbarungen geregelt werden sollten.

Triaden - Die besondere Konstellation von Dreiecken

„Die Vorstellung, Triaden als Grundelemente therapeutischen und beraterischen Arbeitens und Denkens zu nutzen, reicht weit in die Geschichte menschlicher Interaktion zurück und findet sich in vielen Beratungs- und Psychotherapieansätzen wieder. (...) Die Fähigkeit zur gesunden Triangulierung ist lange bekannt als Form der Überwindung symbiotischer Beziehungsmodi und Basis für vollständige Entwicklung.“ (Rieforth, 2006, S. 3) schreibt Josef Rieforth in der Einleitung zum Tagungsband der Tagung 2005 in Oldenburg - Triadisches Verstehen in sozialen Systemen- Gestaltung komplexer Wirklichkeiten.

Die zunehmende Beachtung der Dimension des Dritten lässt sich mit den Gestaltungsanforderungen immer komplexerer Wirkungszusammenhängen erklären. „Menschen müssen lernen triadisch zu verstehen und zu handeln, sie sind aufgefordert, sowohl in sich ´als auch zwischen sich` dem Sog der Spaltung und Vereinfachung zu widerstehen und immer wieder neu um trianguläre Räume zu ringen.“ (Ulrich Beck u.a., zit. nach Tietel, 2006, S. 62) Das triadische Denken und triadische Modelle schaffen ein Verständnis, das elementare logische Denken zwischen ja/nein, entweder/oder zu ergänzen und durch die Erweiterung um eine dritte Dimension einerseits komplexer zu machen und andererseits die Komplexität durch die Zuspitzung von komplexen Sachverhalten auf diese wiederum schlichte Dreiecksstruktur zu reduzieren, (Vgl. Michael Giesecke)

Egal ob man soziologische, philosophische, systemische oder psychoanalytische Erklärungen heranzieht, allen Konzeptionen geht es um die konstruktive Gestaltung der Triade als Grundform des Sozialen. Murray Bowen beschreibt das Dreieck als „basalen Baustein jedes emotionalen Systems, sei dies in einer Familie oder irgendeiner anderer Gruppe“. (Wikipedia) Beginnend bei der Familie, der primären Triade und „vermutlich einflussreichsten unter allen Sozialsystemen“ (Satir, Banmen, Gerber und Gomori, 2011, S. 35) bezeichnet die Triade eine Gruppe von drei aufeinander bezogenen Elementen, die zusammen eine Einheit bilden und wenn wir V. Satir weiter folgen, die schwierigste aller Beziehungen darstellt.

Die Herausforderung in der Gestaltung von Dreiecken

Bündnissen und Koalitionen stellen ein Grundmuster der Konfliktlösung von Werte-, Bedürfnis- und Interessenunterschieden dar. Eine Partei versucht durch ein Bündnis mit einem Dritten seine Interessen zu stärken. Ein weiteres Muster für die Lösungen von Wertedifferenzen und Konflikten lässt sich bei Delegationen beobachten. Ein Mitglied der Triade zeigt ein Problem bzw. wird dazu delegiert und ermöglicht dadurch Zusammenschlüsse der Anderen. Dies sind allerdings defizitäre Beschreibungen von misslingenden Triaden, die in ihrer Konsequenz dazu führen, dass sich die Triade wieder in eine Dyade reduziert, „womit der binäre Schematismus des ´Entweder- Oder` wieder in sein Recht tritt.“ (Tietel, 2006, S.70)

Die triadische Konstellation ist dadurch gekennzeichnet, dass jeder in einem Dreieck sowohl Teil einer Beziehung und gleichzeitig Beobachter der Beziehung der beiden anderen ist. In der

Bobachterposition erscheint er zunächst ausgeschlossen. So haben wir das charakteristische Zugleich von Beziehung und Ausschluss aus der Beziehung, dass bewusst zu gestalten ist. So muss der Supervisor anerkennen, dass der Vorgesetzte und die Supervisanden eine Beziehung miteinander haben, von der er ausgeschlossen ist. Als Supervisor hat er wiederum Beziehungen mit dem Vorgesetzten, als auch mit der Supervisanden und muss diese Verbindungen so gestalten, dass der jeweils Abwesenden nicht ausgeschlossen wird.

Daraus ergibt sich für eine gelingende triadische Balance, dass der Dritte in der Begegnung der beiden trotzdem Teil davon ist. Die triadische Qualität zeigt sich daran, dass die Interessen und Bedürfnisse des Dritten trotz Abwesenheit anwesend sind und diese beachtet und bestenfalls berücksichtigt werden.

„Das ‚Jenseits‘ der Koalition beginnt da, wo ein Akteur gewillt und in der Lage ist, gleichzeitig mit zwei eigenständigen oder gar auseinanderstrebenden Parteien gute Beziehungen zu unterhalten. (...) Berater sind in ihrer Fähigkeit, den Winkel in organisatorischen Dreiecksverhältnissen zu halten, ständig gefordert.“ (Tietel, 2011, S. 14)

Die beiden Forscherinnen Fivaz-Depeursinge/Corboz-Warnery, die anstelle der defizitorientierten Modelle der Triangulierung eine positive Beschreibung der gelingenden Dreiecksgestaltung konzipieren, gelingt ein Anschluss der psychoanalytischen und familientherapeutischen Konzepte mit der positiv konnotierten Beschreibung der Triangulierung als Fähigkeit die Bezogenheit zu dritt zu halten. Sie beschreiben vier Funktionen, die alle Beteiligte erfüllen müssen, damit der trianguläre Rahmen gelingt.

„Dabei müssen alle Partner vier Funktionen erfüllen: Alle Partner müssen einbezogen sein, sie müssen sich an ihre Rollen halten, sie müssen einen gemeinsamen Fokus herstellen, und affektive Abstimmung aufrechterhalten.“ (S.245, Fivaz-Depeursinge/Corboz- Warnery, 2001) Sie beschreiben parallel verlaufene Ebenen, die ich hier verallgemeinere, um sie auf Supervisionsprozesse beziehen zu können.

- Die Funktion des Systems definiert sich durch die Aufgabe.
- Um die Aufgabe zu erfüllen, ordnet ein System mithilfe des triangulären Rahmens seine Elemente in eine, der Aufgabenerfüllung sinnvolle Struktur.
- Um Abweichungen korrigieren zu können, benötigt ein System eine prozesshafte Dynamik der Korrektur und Anpassung.
- Die Anpassung an und die Förderung von Entwicklungs- und Lernprozesse der Einzelnen und des Systems als Ganzes werden ebenfalls über Rückkopplungsprozesse gestaltet.
- Die Interaktion von System und Umwelt und die Durchlässigkeit und Geschlossenheit zur Umwelt muss gestaltet werden.

Die persönliche triadische Kompetenz der Lehrsupervisoren

„Mit triadischer Kompetenz ist also die Fähigkeit gemeint, die in den Beziehungsdreiecken der Organisation auftretenden Widersprüche, Konflikte, Ambivalenzen und Paradoxien auszuhalten und zu balancieren, ohne in eine Richtung zu vereinfachen oder den Kontakt nach einer Seite hin abreißen zu lassen.“ (Tietel, 2009, S. 147) Dem Lehrupervisor gelingt es, mit Dysbalancen in Dreiecken aufmerksam, allparteilich und ressourcenorientiert umzugehen. Er ergreift nicht Partei und schafft durch das Verstehen der unterschiedlichen Interessen ein Modell, mit Konflikten und Spannungen produktiv umzugehen.

Der Lehrsupervisor gestaltet den triangulären Raum als Raum, der den Dritten, das Dritte immer mit bedenkt und selbst in aufgeladenen affektiven Situationen die Bezogenheit zu dritt entwickeln und halten kann. Das verlangt als triadische Kompetenz von ihm, die Beziehungen mit den Beteiligten so zu gestalten, dass trotz Abwesenheit und Ausschluss die Interessen und Erwartungen aller Beteiligten gewahrt und berücksichtigt sind und keine Lösungen auf Kosten eines Abwesenden entwickelt werden. Weder die Interessen und Ausbildungsanforderungen des Instituts, die Qualitätsanforderungen der DGSv, die Kundeninteressen der Supervisanden und nicht zuletzt die persönlichen Lern- und Entwicklungsinteressen der Lehrsupervisanden werden trotz Ambivalenzen, Widersprüchen oder Konflikten prämiert und auf Kosten anderer Interessen bearbeitet.

Triadische Kompetenz bedeutet auch, die eigenen biografischen Prägungen aus den familien-dynamischen Mustern der Ursprungtriade Familie zu kennen und bewusst zu halten. Diese komplexe Wahrnehmung verlangt vom Lehrsupervisor die mehrperspektivische Beobachtung der eigenen Gefühle, Gedanken, Assoziationen und inneren Modelle, die Beobachtung von sich selbst in Beziehung zu den Anderen und die Beobachtung der Beziehung der anderen zueinander und zusammen als gemeinsames System mit seinen Mustern. Die vielfache Loyalität, Allparteilichkeit, Abstinenz und Fähigkeit der Suspendierung ungeprüfter Erklärungen und Bewertungen kann als Voraussetzung für die triadische Kompetenz bezeichnet werden.

Zu all dem kommt dem Lehrsupervisor auch noch eine Doppelfunktion zu. Er ist zugleich der interpersonelle Dritte im Lehrsupervisionssetting, bestehend aus Lehrsupervisandin, Ausbildungsinstitut und ihm und gleichzeitig „auch Verkörperung eines strukturellen Dritten“ (Tietel, 2009, S. 147), indem er für den Rahmen, das Setting, die transparente Kommunikation zum Institut und die Ausrichtung auf die Aufgabe sorgt.

Kontrakte konstituieren und steuern Beratungssysteme

Aufträge klären, Ziele setzen, Vorgehen vereinbaren und Kontrakte schließen sind ein durchgängiges Prinzip und Steuerungsinstrument von Beratungs-, Lern- und Entwicklungsprozessen. Nur wer sich Ziele setzt, kann später einen Unterschied bewerten. Der Kontrakt ist ein Steuerungsinstrument, mit dessen Hilfe der Kurs bestimmt, immer wieder überprüft und korrigiert werden kann. Gute Kontrakte geben Orientierung über die Inhalte und Ziele, geben Sicherheit und Klarheit im Hinblick auf das, worauf man sich einlässt, klären die Arbeitsteilung, die Verantwortlichkeiten, die Arbeitsweise, bemessen Ressourcen und sorgen für transparente Absprachen mit allen Beteiligten. In den Auftragsklärungs- und Kontraktgesprächen werden alle notwendigen Aspekte für die Konstituierung dieses neuen Systems besprochen, verhandelt und vereinbart. Die Kontraktphase stellt insofern eine Klärungs- und Verhandlungsphase zweier oder mehrerer Verhandlungspartner dar.

Damit auch die Organisationen von der Supervision profitieren können, sind transparente Verfahren zur Rückkopplung von Informationen wichtig. Werden strukturelle Aspekte in der Supervision als hinderlich für die Aufgabenerfüllung identifiziert, kann die Organisation diese nur ändern und selber lernen, wenn diese Informationen aus der Supervision an die Organisation rückgekoppelt werden. Deshalb sind Dreieckskontrakte in der Beratung so bedeutsam, weil

Im Ausbildungssystem besteht die Anforderung an Kontrakte nicht nur im Einbezug des Dritten, sondern auch in der Gestaltung und Verbindung aller Triaden. Mithilfe von Kontrakten wird die strukturelle Bezogenheit der verschiedenen Triaden zueinander und damit der triangulären Rahmen geschaffen. Die oben bereits erwähnten, von Fivaz-Depeursinge und Corboz-Warnery beschriebenen Ebenen werden in den Kontrakten verhandelt und vereinbart, damit sie von allen Beteiligten erfüllt werden können.

- Der Kontrakt und die Konstituierung des Systems Ausbildung und Lehrsupervision definiert sich über die Aufgabe den Nachwuchs auszubilden, in die Rolle einzuführen, für Professionalität zu sorgen und die Qualität für den Kunden zu sichern. Darauf sind alle an der Ausbildung Beteiligte bezogen und füllen ihre Rolle entsprechend aus.
- Die für die Aufgabenerfüllung notwendigen Funktionen, Rollen, Strukturen und die verbindende Kommunikation werden so angeordnet, dass alle Ihrer Aufgaben gut nachkommen können und die jeweils anderen mit berücksichtigen können.
- Für die Lernfähigkeit der Organisation in Bezug auf Konzepte, Ausbildungsstruktur, Qualität, Kommunikation wird eine Kommunikation verabredet, die sowohl die Offenheit für die notwendige Rückkopplung, als auch die Verschwiegenheit für den persönlichen Schutz der Kunden und Ausbildungskandidaten sicherstellt. Alle Prozesse sind als lernfähige geschlossene Rückkopplungsschleifen angelegt.
- Der Austausch mit anderen Instituten, die Qualitätskontrolle, die Fachgespräche durch den Berufsverband, der Kontakt und Austausch in die Fachöffentlichkeit wird bewusst gestaltet.

Für die Kontraktgestaltung macht dies einen gravierenden Unterschied zur berufsbegleitenden Supervision, da die Lehrsupervisoren in einen Rahmenkontrakt eingebunden werden, der sowohl die Umsetzung der Ausbildungsziele, als auch das Verständnis von Lehrsupervision, die Anforderungen der DGSv, die Kontrolle der Qualität für den Kunden und die Unterstützung und Begleitung der Lernenden im Blick behält. Das hat Folgen für die Handhabung von Verschwiegenheitsvereinbarungen und die Vernetzung mit allen Beteiligten.

Für die Lehrsupervision bedeutet das im Idealfall:

- Im Fokus stehen das Lernen und die Ausbildung des Nachwuchses, die Entwicklung der Profession und die Qualität, sowohl für die Teilnehmer, als auch für die Kunden der Teilnehmer.
- Die Loyalität der Lehrsupervisoren gehört allen Kontraktbeteiligten und allen an der Ausbildung Beteiligten gleichermaßen. Sie kennen und fördern die Ausbildungsgrundsätze des Ausbildungsinstituts, sie unterstützen den Nachwuchs und fördern dessen Handlungskompetenz in der neuen Rolle und achten auf eine qualifizierte Leistung für die Kunden.
- Es besteht eine Trennung von Ausbildungsinstitut/Ausbildungsleitung und Lehrsupervisoren. Ein Pool an ausgewählten Lehrsupervisoren steht zur Verfügung, unter denen die Teilnehmer frei wählen können.
- Die Lehrsupervisoren kennen das spezifische Konzept des Lehrgangs und orientieren sich an den Lerninhalten des Ausbildungsinstituts. Es gibt eine Verständigung über das

Autorenversion. Veröffentlicht in Edeltrud Freitag-Becker, Mechtild Grohs-Schulz, Heidi Neumann-Wirsig (Hg.) Lehrsupervision im Fokus. Vandenhoeck & Ruprecht 2017

Konzept der Lehrsupervision und das Beratungsverständnis. Die Erwartungen des Instituts und das Selbstverständnis der Lehrsupervisoren sind abgeglichen.

- Die Erwartungen des Berufsverbands werden über die Standards, ethischen Leitlinien und Qualitätsmerkmale über die Regeln und Verabredungen einbezogen.
- Formale Aspekte wie die Gruppengröße, Sitzungsrhythmus und –umfang, Beginn der Lehrsupervision, und Erwartungen an die Dokumentationen werden ebenfalls geregelt. (vgl. auch van Kaldenkerken, 2014 a, S. 43 f.)

Diese übergeordneten Aspekte der Kooperation und der Arbeit im Ausbildungssystem werden in einer Rahmenvereinbarung oder durch Leitlinien zur Lehrsupervision zwischen dem Ausbildungsinstitut/der Ausbildungsleitung geregelt. In der Regel werden Ausbildungsziele, Kooperation, Kommunikation und Verschwiegenheit, Konfliktregulierung, Kontrolle der Lernziele, Dokumentation der ersten Praxisprojekte und Kriterien dieser Dokumentationen und der Abschlussberichte vom Ausbildungsinstitut oder der Hochschule vorgegeben, manchmal auch gemeinsam festgelegt. Dieser Rahmenkontrakt kann als Teil der Ausbildungsordnung im Konzept oder in Merkblättern dokumentiert werden. Im Lehrsupervisionsvertrag zwischen Ausbildungskandidat und Supervisor wird darauf Bezug genommen und der Dreieckskontrakt vollzogen, indem diese Regelung Teil des Vertrags sind.

Im Dreieckskontrakt zwischen Lehrsupervisoren, Ausbildungsinstitut und Lehrsupervisanden werden dann die Details der Triade Lehrsupervision geregelt.

- Im Rahmen von Lehrsupervision werden Dreieckskontrakte jeweils zwischen dem Ausbildungsinstitut, den Ausbildungskandidaten und den Lehrsupervisoren geschlossen. Implizit gehören auch die Kunden des Studierenden mit in den Kontrakt. Ihre Ziele und Erwartungen müssen ebenfalls bedacht werden, auch wenn sie nicht unmittelbar an der Kontraktgestaltung beteiligt sind.
- Alle vorgegebenen formalen Regelungen werden im Vertrag konkretisiert und mit den individuellen Daten und Regelungsbedarfen der Lehrsupervisoren ergänzt. Das betrifft den Umfang der Sitzungen, die Dauer, der Rhythmus, Ausfallregelungen, Fehlzeiten, Honorar u.a.m. Der Vertrag nimmt Bezug zur Rahmenvereinbarung, die Teil des Kontraktes ist.
- Der Kontrollaspekt für die Qualität des Kunden wird den Ausbildungsteilnehmern transparent gemacht und vereinbart, wie damit umgegangen wird. Die Rollenverteilung zwischen Ausbildungsleitung und Lehrsupervisoren wird damit deutlich.
- Lehrsupervisoren unterstützen die Lernfähigkeit des Ausbildungsinstituts durch qualifizierte Rückkopplungen. Dadurch erhält das Ausbildungsinstitut wichtige Informationen zur Verbesserung des Konzepts, der Lehrgangsstruktur, der Lehrgangsleitung sowie der institutsinternen Kommunikation. Dafür stehen Ausbildungsinstitut und Supervisoren zum Zwecke der Evaluation und der Rückkopplung zu konzeptionellen, inhaltlichen und konzeptionelle Themen in Kontakt.
- Die Form des Kontaktes und die Kommunikationswege sind transparent. Die Vereinbarung sollte eine vollständige Verschwiegenheit zu allen persönlichen Aspekten der Teilnehmer vorsehen und durch die Offenheit über konzeptionelle und strukturelle Aspekte der Weiterbildung die Weiterentwicklung des Ausbildungsinstituts wie des -konzepts ermöglichen.

Diese komplexe Kontraktgestaltung schafft damit wiederum eine Reduzierung der Komplexi-

Autorenversion. Veröffentlicht in Edeltrud Freitag-Becker, Mechtild Grohs-Schulz, Heidi Neumann-Wirsig (Hg.) Lehrsupervision im Fokus. Vandenhoeck & Ruprecht 2017

tät, um einen guten möglichst störungsfreien Raum für das Lernen zu schaffen. Durch die bewusste Arbeit in und mit Triaden, wird den Teilnehmerinnen die Möglichkeit eröffnet, die Gestaltung und Steuerung der strukturellen Verbindung und die „Zutaten“ zu den persönlichen triadischen Fähigkeiten am Modell zu lernen, um die eigene triadische Kompetenz zu entwickeln.

Literatur

Beck, U. u.a. zit. nach Tietel, E. (2006) in Rieforth, J. Hrsg. (2006). Triadisches Verstehen in Sozialen Systemen. Gestaltung komplexer Wirklichkeiten. Heidelberg: Auer.

Effinger, H. (2002). Reflexion berufsbezogenen Handelns? Ja, aber wie? Eine empirische Studie zur Ausbildungssupervision an Fachhochschulen für soziale Arbeit in Deutschland. Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC) 3/2002

Fivaz-Depeursinge, E., Corboz-Warnery, A. (2001). Das primäre Dreieck. Heidelberg: Auer

Giesecke, M. <http://www.triadisches-denken.de/> und www.triadische-beratung.de

van Kaldenkerken, C. (2014). Wissen was wirkt. Modelle und Praxis pragmatisch- systemischer Supervision. Hamburg: tredition

van Kaldenkerken, C. (2014 a). Supervision und Intervision in der Mediation. Frankfurt: Metzner

Rieforth, J. in Rieforth, J. Hrsg. (2006). Triadisches Verstehen in Sozialen Systemen. Gestaltung komplexer Wirklichkeiten. Heidelberg: Auer

Satir, V. u.a. (2011). Das Satir-Modell. Familientherapie und seine Erweiterung. Paderborn: Jungfermann

Senge, P. (1996). Die Fünfte Disziplin. Stuttgart: Cotta

Tietel, E. in Rieforth, J. Hrsg. (2006). Triadisches Verstehen in Sozialen Systemen. Gestaltung komplexer Wirklichkeiten. Heidelberg: Auer

Tietel, E. in Pühl, H. Hrsg. (2009). Handbuch der Supervision 3. Berlin: Leutner

Tietel, E. (2011). Open Lecture in der Reihe „Wirtschaftsberatung im Dialog“ an der Fachhochschule Wiener Neustadt 24.11.2011

Rappe-Giesecke, K. (2009). Supervision für Gruppen und Teams. Heidelberg: Springer

Rappe-Giesecke, K. (2008). Triadische Karriereberatung. Bergisch Gladbach: EHP

Wertz-Schönhagen, P. (2015). Vortrag auf der Fachtagung Lehr-Supervision in Bregenz am 04./05.06.2016