



Verein für Weiterbildung

in Supervision auf der Grundlage
der Themenzentrierten Interaktion

Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv)

TAGUNG LEHRSUPERVISION 2009 <i>Entwicklung von Selbstreflexivität als Aufgabe von Lehrsupervision</i> 9./10. Oktober 2009 BAD HONNEF (BRD)	TAGUNGSBERICHT Erstellt von der Projektgruppe Lehrsupervision: Drs. Louis van Kessel / Wolfgang Dinger / Janny Wolf-Hollander
---	--

I. EINLEITUNG

Im Rahmen des Projekts 'Lehrsupervision im Fokus - Lehrsupervision in Entwicklung' führte die Projektgruppe Lehrsupervision des *Vereins für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion* am 9./10. Oktober 2009 die jährliche Lehrsupervisorische Tagung in Bad Honnef durch. Thema war 'Entwicklung von Selbstreflexivität als Aufgabe von Lehrsupervision'.¹

Ziel dieses Berichts

Mit diesem Bericht verfolgen wir das Ziel, Lehrsupervisoren² Anregungen für ihre lehrsupervisorische Tätigkeit zu bieten. Wir wollen die Erfahrungen und Ergebnisse der Tagung sichern, weitergeben und für das Projekt nutzen.

Die Gliederung des Berichts folgt nicht dem Ablauf der Tagung, sondern stellt eine möglichst logische und übersichtliche Darstellung der gesammelten Erkenntnisse und Fragen vor. Sie wurden mit Hilfe verschiedener Arbeitsformen gesammelt (siehe Kapitel II).³

¹ Kessel, L. van, Wolf-Hollander, J., Dinger, W. (2009): *Lehrsupervision im Fokus. Funktion - Konzeption - Organisation - Gestaltung. Ein Projekt des Vereins für Weiterbildung in Supervision*. Asbach-Löhe, Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion.

Weitere Veröffentlichungen im Rahmen dieses Projekts (zu erhalten über www.supervisionsausbildung.net/Projekt-Lehrsupervision):

Dinger, W., Kessel, L. van, Wolf-Hollander, J. (2009): *Lehrsupervision in Entwicklung. Ein Tagungsbericht. DGSv aktuell* (2009), 2, S.25.

Kessel, L. van, Wolf-Hollander, J., Dinger, W. (Projektgruppe Lehrsupervision) (2009): *Tagung Lehrsupervision 2008 Kronberg/Taunus BRD. Ergebnisbericht*. Asbach-Löhe, Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion.

Kessel, L. van (2009): *Bibliographie zur Lehrsupervision*. Asbach-Löhe, Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion.

Kessel, L. van, W. Dinger, J. Wolf-Hollander (2010): *Selbstreflexivität als Aufgabe von Lehrsupervision* (2009): Ein Projektbericht. *DGSv aktuell* (2010), 1, S.25.

² Für die Lesbarkeit verfolgen wir die männlichen Schreibweise.

³ Für die Abfassung dieses Berichts wurden Notizen der Tagung von Regina Hintner, Monika Hild-Renz, Barbara Kind und David Keel genutzt, die diese dankenswerterweise angefertigt hatten. Für den vorliegenden Text übernehmen die Autoren die Verantwortung.

Zielsetzung der Tagung

Die Projektgruppe beabsichtigte eine gemeinsame Klärung der Bedeutung und Funktion von Selbstreflexivität im Lernprozess zum Supervisor im Rahmen der Lehrsupervision, sowie die Entwicklung entsprechender Handlungsperspektiven.

Teilnehmerkreis

Insgesamt 24 Lehrsupervisor/innen aus Deutschland (18), Österreich (1), der Schweiz (1) und den Niederlanden (4) nahmen teil. Ein wichtiges Vorhaben des Projekts ist damit gelungen: die Teilnahme von Kolleg/innen, die nicht in die Ausbildung des Instituts eingebunden sind sowie die internationale Zusammensetzung.

II. PROGRAMM

Die Beschäftigung mit dem Thema fand in einer diskursiven und dialogischen Weise mit verschiedenen Schritten statt - im Wechsel zwischen handlungsorientierter und praxisnaher Beschäftigung mit dem Thema sowie Systematisierung und ansatzweiser Theoriebildung. Die Vorgehensweise erfolgte nach dem Verfahren der Aktionsforschung.

1. Vorstellung der Teilnehmer

Nach Begrüßung und Eröffnung wurde mit Hilfe einer Organisationsskizze der Zusammenhang zwischen dem Verein für Weiterbildung, dem Lehrkollegium, den aktuellen Ausbildungsgängen (EA-3, 2008-2010 und EA-4, 2009-2012) und ihren Ausbildungsleitungen, der Projektgruppe Lehrsupervision und die in diesen Organisationseinheiten tätigen Teilnehmer/innen dargestellt und welche Lehrsupervisor/innen von außerhalb sich an der Tagung beteiligten.

2. Mit Kollegen und Thema in Kontakt

Mit dem Thema *'Meine Erfahrungen als Lehrsupervisor/in mit der Förderung von Selbstreflexivität meiner Lehrsupervisor/innen'* arbeiteten die Teilnehmer in einem ersten, selbstreflexiven Arbeitsschritt in kleinen Gruppen. Wichtige Erkenntnisse wurden auf Flipcharts festgehalten.

3. Einführung zum Thema

In einem kurzen Vortrag stellte Louis van Kessel die Funktion und die wesentlichen Merkmale von Selbstreflexion in der Lehrsupervision dar und die Aufgaben die Lehrsupervisoren und Lehrsupervisor/innen (SIA)⁴ diesbezüglich gestellt sind. Der Inhalt des Vortrags findet sich, thematisch gegliedert, in Teil III.

4. Erste szenische Darstellung⁵

Danach wurde eine szenische Darstellung präsentiert, die zeigte wie Selbstreflexivität in einer Lehrsupervision gefördert werden kann.

SIA reflektiert in der Lehrsupervision eine Einzelelmsupervision mit dem Schulleiter einer Waldorfschule

Der SIA schildert die Situation eines Supervisor/innen, dem alles zu viel ist. Er hat Rückenschmerzen, springt stets ein, wenn jemand aus dem Kollegium ausfällt und wohnt mit seiner Familie auf dem Schulgelände.

Sein Ziel ist es, mehr Distanz zu seiner Arbeit zu gewinnen.

Der SIA erzählt, dass er mit dem Schulleiter daran arbeitet, was ihm außerhalb seines Schulleiter-Daseins Freude macht, was ihm gut tut, wie er für sich sorgt, wie strukturelle Veränderungen aussehen könnten, die zu einer allgemeinen Entlastung führen und wie eine professionelle Personalführung aussehen könnte. Er ist besorgt um ihn.

Der Lehrsupervisor interveniert im Hinblick auf die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

⁴ Im dem Folge dieses Berichts deuten wir mit dem Kürzel ' SIA ' einen Supervisor-in-Ausbildung bzw. einen 'Lehrsupervisor' an.

⁵ Die beide Szenen wurden von Monika Hild-Renz (Lehrsupervisorin) verfasst .

Diese szenische Darstellung wurde anhand von Fragen reflektiert und in Bezug gesetzt zu den eigenen Erfahrungen und Vorgehensweisen als Lehrsupervisor, zuerst in Untergruppen, danach in Plenum.

- *Wie hat der SIA seine Selbstreflexivität gezeigt?*
- *Wie wurde sie von der Lehrsupervisor gefördert?*
- *Worauf ist die Selbstreflexion bezogen?*

5. Zweite Szene

Nach dem Austausch der Untergruppenarbeit im Plenum, wurde eine zweite Szene präsentiert.

SIA reflektiert in der Lehrsupervision die Supervision mit dem Team eines Kindergartens einschließlich der Leiterin

Erwartungen des Trägers: Nach zweimaligem Wechsel der Leitung endlich Kontinuität zu haben.

Ziele der Mitarbeiterinnen: Mit ihren Leistungen anerkannt zu werden und deutlich machen zu können, dass sie nicht für den Wechsel verantwortlich sind.

Ziele der Leiterin : Gemeinsam mit ihren Mitarbeiterinnen gute Arbeit zu machen und eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung zu etablieren.

Erwartungen der Ausbildungsleitung : Entwickeln einer supervisorischen Identität

Ziele und Erwartungen werden durch vier Stühle hinter der SIA symbolisiert.

Die SIA sieht sich mit den verschiedenen Zielen und Erwartungen konfrontiert. Sie spürt den Träger im Nacken und viel Druck.

Der Lehrsupervisor interveniert im Hinblick auf die Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Anhand dieser Szene wurden erst in Untergruppen und danach in Plenum folgende Fragestellungen untersucht:

- *Welche Aspekte wurden von der Lehrsupervisor in den Mittelpunkt gestellt?*
- *Welche Szenarien wurden gewählt?*
- *Welche Szenarien bevorzugen die Mitglieder der Arbeitsgruppe um Reflexivität zu fördern?*

Parallel zur Auseinandersetzung mit den Szenen wurden Begriff und Inhalt von Selbstreflexivität und Selbstreflexion konzeptionell diskutiert.

6. Austausch zum Abschluss

Mit folgenden Fragen wurde die Tagung gemeinsam abgeschlossen.

- *Was hat die Arbeit an diesem Thema, für die eigene lehrsupervisorische Tätigkeit gebracht?*
- *Welche Impulse ergeben sich daraus für die (Ergänzungs-) Ausbildung?*

III. ERGEBNISSE

1. Funktion der Selbstreflexion in der Lehrsupervision

Thematischer Input

Ausgehend von einem kurzen Überblick über europäische und angelsächsische Supervisionsausbildungen und Supervisionskonzepte kann festgestellt werden, dass Supervisor/innen die Selbstreflexivität von Supervisanden zu fördern haben.

Im Rahmen der Ausbildung erlernt der SIA die Gestaltung und Durchführung von Supervision in diversen Settings und Situationen sowie mit Supervisand/innen in unterschiedlichen Berufen und Organisationen. Dies kann man als Kompetenz in der *Berufsdimension*⁶ bezeichnen.

Darüber hinaus sollen sie mit Hilfe der Lehrsupervision erlernen wie sie die Selbstreflexivität ihrer Supervisand/innen fördern können, weil diese wesentlich ist für ein nachhaltiges Lernen. Deshalb ist die

⁶ Van Kessel, 1989; 1993;1998; 2007.

Selbstreflexion nicht nur ein wichtiges Mittel im Supervisionsprozess, sondern auch eine durch Supervisand/innen zu erwerbende Kompetenz in Form von Selbstreflexivität. Das kann man als Kompetenz in der *Lerndimension*⁷ benennen.

Mit Hilfe der Lehrsupervision erlernen SIA auch, wie sie die Selbstreflexivität ihrer Supervisand/innen fördern können.

Berichte der Teilnehmer

Aus der Besprechung in den Untergruppen wurden folgende Auffassungen und Feststellungen mitgeteilt:

- Die Fähigkeit zur Selbstreflexion ermöglicht es den Supervisand, mehr zu verstehen und etwas zielgerichtet verändern zu können.
- Selbstreflexion ist der Schlüssel für persönliche und berufliche Entwicklung und für Selbststeuerung des persönlichen und beruflichen Verhaltens. Es ist von Interesse nicht nur für (Lehr-) Supervisoren, sondern auch für Supervisanden und ihre Klientensysteme.
- Selbstreflexion eigener innerer Reaktionen hilft (angehenden) Supervisoren zu vermeiden, unbewusst und unkontrolliert auf das Klientensystem zu reagieren.
- Wir können auch als Lehrsupervisor/innen in etwas 'hineinschlittern' und wir können es dann selbst reflektieren.

2. Was verstehen wir unter Selbstreflexion?

Thematischer Input

Selbstreflexion ist für die berufliche Rollengestaltung in Wechselwirkung mit den beruflichen Aufgaben und Herausforderungen unabdingbar. Sie bezieht die beruflichen Situationen, die Akteure und ihre Interaktion und die Kontexte der Arbeit mit ein.

Mit Hilfe der Supervision erwerben Supervisanden nicht nur eine Verbesserung ihres Praxishandelns (*Berufsdimension*), sondern gleichzeitig und parallel dazu auch diese Art von Selbstreflexivität (*Lerndimension*). Man könnte sagen: Sie erlernen diese als eine Kompetenz, die wesentlich für ein professionelles Verhalten und für ein nachhaltiges Lernen ist.

Selbstreflexion ermöglicht das Lernen, aber ist allein nicht der ganze Lernprozess. Sie ist ein wichtiger Schritt im Gestalten des Lernwegs⁸. Der SIA oder Supervisand kann etwas lernen über *seine Rolle als Handlender (Akteur), Beobachter, Regisseur und Interpretierender/Bedeutunggebender*.

Reflexion findet zurückgehend statt, darauf bezogen, was und wie der SIA in seiner beruflichen Tätigkeit gestaltet hat (*Reflexion im nachhinein bezüglich der realisierten Aktion*), aber auch während der Gestaltung im Hier-und-jetzt (*Reflexion während der Aktion/synchrone Reflexion*) und zur Vorbereitung einer Aktion (*prospektiv als antizipatorische Reflexion*)⁹.

Reflexion als überprüfendes Nachdenken wird zum Lernen durch Be-Greifen, im Sinne des Wortes: Was entdeckt und erkannt wird, soll auch vom SIA mittels Benennung erkannt werden. Eine mündliche und/oder schriftliche Versprachlichung ist Bestandteil der Reflexion.

Berichte der Teilnehmer

➤ Terminus

- Statt von *Selbstreflexivität* wäre es vielleicht besser von *Fähigkeit zur Selbstreflexion* zu sprechen.

➤ Merkmale

- Selbstreflexivität ist eine *Eigenschaft* die bei Menschen sehr unterschiedlich vorhanden ist. Es ist jedoch auch sowohl eine *Fähigkeit* als eine *Kompetenz* die man mehr oder weniger lernen und entwickeln kann.
- Selbstreflexion ist und wird *kulturell beeinflusst*, nach Herkunftsland, Geschlecht, 'Schule', Berufsgruppen etc. (Lehr-) Supervisor/innen müssen sich dessen bewusst sein und damit bewusst umgehen.
- Gegensatz zur Selbstreflexion ist 'Selbstvergessenheit' als eine spontane Unmittelbarkeit oder als nichtbewusstes Handeln.

⁷ Van Kessel, 1989; 1993;1998; 2007.

⁸ Van Kessel, 1989; 1993;1998; 2007.

⁹ Van Kessel, 1989; 1993;1998; 2007.

➤ Prozess

- Selbstreflexion entsteht, wenn man ergebnisoffen nachdenkt, sich dabei selbst überraschen lässt: Man entdeckt etwas, etwas wird einem bewusst, was bis dahin noch nicht - in dieser Weise - bekannt war oder was ich bis dahin noch nicht so gesehen habe.
- Selbstreflexion muss *'Nachdenklichkeit'* und ein *'Nicht-Verstehen'* zulassen und aushalten. Es ist eine kognitive Leistung die zu einem Bewusstwerdungsprozess führt.
- Es ist ein Prozess von *sich verwickeln*, sich dessen bewusst werden und *sich entwickeln*. Das fordert eine bestimmtes Maß an *Risikobereitschaft* und *Vertrauen in Komplexität*. Wichtige Themen zeigen sich; die muss man nicht forciert suchen.
- Die Fähigkeit zur Selbstreflexion umfasst auch eine *Fähigkeit, Unsicherheit zuzulassen* und aushalten zu können, was ein zentrales Merkmal der Kompetenz eines Supervisors ist. Der SIA muss *'unsicherheitsfähig'* werden.

3. Aufgabe von Lehrsupervision

Thematischer Input

Für die Aufgabe des Lehrsupervisors bedeutet dies, dass seine SIA als angehende Supervisor:

- zum einen die Fähigkeit erwerbt
 - in seinem Supervision *Selbstreflexion (als Aktivität von Supervisanden)* als zentrales Mittel in der Bearbeitung von Fällen anzuwenden
 - und dadurch seine Supervisanden die *Kompetenz von Selbstreflexivität* entwickeln zu lassen
- zum anderen die Kompetenz erwerbt
 - die *Selbstreflexion (als Aktivität)* auf seine eigene supervisorische Tätigkeit zu beziehen und anzuwenden und
 - die *Kompetenz von Selbstreflexivität* aufrecht zu erhalten.

Berichte der Teilnehmer

- Mit Hilfe von (Lehr-) Supervision soll Selbstreflexion als Tätigkeit gelernt und entwickelt werden und auf diese Weise zu einer Haltung/Eigenschaft werden.
- Das Lernen/(Weiter-) Entwickeln von Selbstreflexivität im oben genannten Sinne soll explizit im *Rahmenkontrakt* der Lehrsupervision formuliert werden.

4. Wie kann der/die (Lehr-)Supervisor Selbstreflexion wahrnehmen? Wie wird sie durch den SIA/Supervisand gezeigt und dargestellt?

Thematischer Input

Um die Selbstreflexion bei (Lehr-) Supervisanden fördern zu können muss der (Lehr-) Supervisor beobachten und wahrnehmen ob, wie und inwieweit der SIA/Supervisand Selbstreflexion zeigt. Das geschieht auf mehrere Weisen.

Die Beobachtung bezieht sich sowohl auf sein Verhalten und auf den Inhalt seines Sprechens während der Lehrsupervisionssitzung als auch darauf, wie das in die schriftliche Reflexion seines Verhaltens eingeht, aber auch auf die Lernprozessentwicklung in der Lehrsupervisionssitzung und in der schriftlichen Vorbereitung auf die Sitzung sowie die eigene Durchführung von Lernsupervisionen.

Berichte der Teilnehmer

- Wenn der (Lehr-) Supervisand beim Reden über sein Arbeitsthema innehält, ist das vielfach ein Zeichen dafür, dass er mit der Selbstreflexion beginnt.
- Ebenso wenn er in seinen Formulierungen *Fragezeichen* setzt.
- Die Reflexion zeigt sich auch im Inhalt der Sprache: *'Nun denke ich jetzt darüber nach ...'*; *'Vielleicht ist es wichtig dass ich mich mal ...'*; *'Das hat für mich so etwas ...'*.
- Auch körperlich, z.B. durch eine Augenbewegung, Verlangsamung des Sprechens etc. zeigt es sich.

Beispiele aus der dargestellten Szene

- Beim Anfang hatte der SIA sich schon auf eine Lösung festgelegt: Er wollte seinen Supervisanden aus seiner Verstrickung rausholen. Während des Erzählens richtete der SIA seinen Blick zu Boden, was er zeigte war, konzentriert bei sich und der Lernsupervisionsszene zu sein, und es leuchtete ihm etwas ein.
- Beim Modellieren des Schulleiters war der SIA noch in einer Identifikation und im System verwickelt. Spätestens ab diesem Moment, als er sich selbst in seiner Rolle als SIA in Bezug zur Thematik seines Supervisanden modellierte, hat für ihn der Reflexionsprozess angefangen: die 'hilflose Retterin' als Reaktionsmuster auf - und auch als Widerspiegelung von - Hilflosigkeit (d.i. der überforderte Schulleiter) wurde entdeckt.
- In der weiteren Besprechung der Szene war wichtig, auf die Implikationen und Folgen der hilflosen Position zu reflektieren. Wie kann der SIA mit diese Neigung/Verführung besser umgehen und wie kann er sie professionell handhaben? Das Spüren der Position in der Berührung mit ihr war dafür hilfreich. Als Schlüsselthema kam damit an die Oberfläche: Sich-verhalten in Nähe und Distanz.

5. Worauf ist Selbstreflexion in der Lehrsupervision bezogen?

Thematischer Input

Der Fokus der Selbstreflexion ist zu unterscheiden von der Reflexion einer Sache, Situation oder eines Ereignisses. Selbstreflexion bezieht sich auf das eigene professionelle Rollenhandeln in Bezug auf konkrete, aktuelle berufliche Aufgaben, und wie welche persönlichen, methodisch-konzeptionellen und organisatorischen Anteile das professionelle Handeln beeinflussen. Damit gleicht Selbstreflexion in der (Lehr-) Supervision nicht der Reflexion auf sich selbst als Person. Es ist im Wesentlichen eine Reflexion, die von den SIA/den Supervisanden selber durchgeführt wird.

Die Reflexion muss immer wieder an die Rollenidentität, an das Verhalten und die Aufgabengestaltung des SIA rückgebunden werden. Das beinhaltet selbstverständlich eine Abgrenzung zu anderen beruflichen Rollen.

Die Reflexion kann sich beziehen auf Gefühle, Gedanken und Auffassungen, angestrebte Ziele, die der SIA erreichen möchte und auf das methodische berufliche Handeln des SIA.

Berichte der Teilnehmer

- Die Reflexion kann bezogen werden auf *Hintergrundthemen* und *persönlichen Anteile* die das professionelle Supervisionsverhalten des SIA beeinflussen und Auswirkung auf die Aufgaben- und Beziehungsgestaltung haben, sowohl auf der Ebene der Lehrsupervision als auf der der Lernsupervision, z.B. Macht vs. Ohnmacht, Retter-Helfer Muster, Allmächtsphantasien, Familiengeschichten und ihre verborgenen Botschaften, Vater/Mutter-Sohn/Tochter und/oder Geschwisterthemen, narzisstische Anteile, geschlechtsspezifische und biografische Muster und ihre Auswirkung auf die Aufgaben und die Beziehungsgestaltung auf der Ebene der Lehrsupervision und auf der der Lernsupervision. Das soll immer in Bezug gesetzt werden mit dem faktischen und dem erwünschten Rollenhandeln.
- Das kann auch auf innere Repräsentationen von äußeren Themen bezogen werden. Dabei ist es wichtig, sowohl nach der inneren Realität als nach der äußeren zu fragen. Wichtig ist dabei, sich bewusst zu machen, dass beide Realitäten auseinander zu halten sind und wie sich beide vermischen.
- Als Ergänzung - im Sinne der Nutzung des *Parallelprozesses* - kann die Reflexion auch bezogen werden auf die Gestaltung der und das Verhalten in der Lehrsupervisionsbeziehung.

6. Wie ist Selbstreflexion in der Lehrsupervision zu fördern? Einige methodische Prinzipien

Thematischer Input

Aufgabe von Lehrsupervisoren ist es, ihre SIA, als angehende Supervisoren, beim Erwerb der Kompetenz der Selbstreflexivität zu unterstützen, ihrerseits den Prozess der Selbstreflexivität der SIA zu fördern. Dementsprechend verfügen Lehrsupervisoren im Sinne der beschriebenen reflexiven Prozesse ebenfalls über die Kompetenz Selbstreflexion auf ihre eigene Lehrsupervisionstätigkeit anzuwenden und aufrecht zu erhalten.

Berichte der Teilnehmer

➤ **Bedingungen schaffen**

- Anfangs ist es wichtig eine *Lernatmosphäre* zu schaffen: *'Es soll schön sein zu lernen!'*
- Es stellt sich die Frage nach *Befindlichkeit* des SIA. Manchmal ist eine Körperentspannungsübung hilfreich. Das steht der gängigen Erwartung gegenüber, dass das die SIA selber regulieren muss. Es kann jedoch hilfreich sein, den SIA beim *Aushalten von Spannung* zu unterstützen.
- Einen Ausschnitt aus der Komplexität als *pars pro toto* betrachten.
- Raum zum Gedanken-, Handlungs-, Gefühlsexperiment anbieten. Selbstreflexion ist nicht nur Sache des Kopfes, sondern auch des Herzens und der Hände (etwas be-greifen).
- Selbstreflexivität braucht *Entschleunigung*. Dafür muss *Verlangsamung* inszeniert werden.
- Der Lehrsupervisor kann mit seinem eigenen Verhalten sich als ein *Rollenmodell* darstellen, indem er seine Selbstreflexion im Prozess mitteilt. Der Lehrsupervisor kann seine eigene Selbstreflexion - z.B. bezogen auf die Meta-Ebene oder über sein Rollenhandeln als Lehrsupervisor - mitteilen. Das kann modellhafte Wirkung haben.

➤ **Richtung geben**

- Wichtig ist das der Lehrsupervisor dem SIA viel Zeit lässt zum Erzählen der Situation und des Arbeitsthemas auf zwei Ebenen:
 - . die der Arbeitssituation seines Supervisanden
 - . die der Lernsupervision dieses Lehrsupervisanden.
- Nach dem Erzählen den SIA in die Distanz und umher gehen lassen.

➤ **Interventionen**

- Förderlich für die Reflexion können sein: *Erleben, Innehalten, Schweigen (lassen)*.
- Selbstreflexion fördert der (Lehr-) Supervisor nicht nur mit *Fragen*. Auch *Mitteilungen, Informationen, Feedback, Provokationen* können den Reflexionsprozess fördern. Ein Impuls seitens des (Lehr-) Supervisors kann später zur Selbstreflexion führen. Fragen können z.B. sein: *'Was löst diese Darstellung / diese Bearbeitung / dieses Dilemma bei dir als SIA aus?'*
- Der Einsatz von *analogen Techniken* kann die Reflexion stimulieren, z.B. den SIA sich in die Rolle seines Supervisanden einfühlen lassen und gleichzeitig in dieser Rolle sprechen lassen. Damit kommt er näher zur Situation und zu seinem Lernsupervisanden. In einem nächsten Schritt den SIA sich selbst in dieser Position betrachten zu lassen. Die Nähe zum Bild ermöglicht dass der SIA Distanz bekommt bei der Weiterarbeit. Eine solche Intervention benötigt eine schon gefestigte Arbeitsbeziehung zwischen Lehrsupervisor und SIA. Eine deutliche Einladung zum Experiment mit einer kleinen Hintertür (sich raus zu gehen trauen) ist dafür hilfreich.
- Es ist hilfreich, wenn der Lehrsupervisor den SIA nicht mit seinem Verhalten im Lernsupervisionssystem konfrontiert, sondern den eigenen Blick - wie von außen - auf das Lernsupervisionssystem ermöglicht: z.B. *'Wie sieht ihre Position als Supervisor aus?'; 'Wie ist Ihr Gefühl dabei?'*
- Auch die Frage nach einer *Metapher, einem Bild* kann hilfreich sein, um die Reflexion zu fördern.
- Unterbrechung kann als Bedingung für eine optimale Fortführung dienen.
- Bewusstwerdung über Reflexion braucht Versprachlichung. Wenn nötig soll der Lehrsupervisor den SIA dazu stimulieren.

➤ **Beobachtung eigener Reflexionskompetenz und -fähigkeit**

- Der Lehrsupervisor kann den SIA thematisieren lassen, ob und wie er in den oben genannten Situationen seine Reflexionskompetenz und -fähigkeit zeigt.
- Der Lehrsupervisor kann auch das Reflexionsverhalten, das der SIA zeigt, benennen (lassen).
- Es kann eine wichtige Lernerfahrung für den SIA werden, wenn der Lehrsupervisor ihn untersuchen lässt, welche Schwierigkeit er hat, ein Arbeitsthema für die Supervisionssitzung zu formulieren oder ein Lernthema in der Supervisionssitzung herauszufinden. Der Lehrsupervisor kann den SIA auch fragen *'Was machen Sie, wenn das mit den Supervisanden in Ihrer Lernsupervision passiert?'*

Beachtungspunkte beim Fördern

- Wenn der (Lehr-) Supervisor sein Interventionsverhalten von dem Bedürfnis leiten lässt, dem SIA etwas 'beizubringen', behindert das die Selbstreflexion des SIA/Supervisanden.
- Auch als Lehrsupervisor zuviel Verantwortung zu übernehmen ('Ich muss dafür sorgen, dass du SIA weiter kommst') kann die Selbstreflexivität einschränken.

- Es ist zu beachten: Wo ist es (noch nicht) nötig, Wegweiser zu geben?
- Eine hemmende Wirkung auf dem Prozess der Selbstreflexion hat die Haltung 'es gut machen müssen', 'keine Fehler machen', 'schnell bewerten' und 'nicht suchen/experimentieren dürfen'.

7. Impulse für die Gestaltung der Lehrsupervision in der (Ergänzungs-) Ausbildung

Berichte der Teilnehmer

- Die Überforderung in der Ergänzungsausbildung gehört zwangsläufig dazu. Förderung von Selbstreflexion steht dabei in Spannung zur Handlungsfähigkeit. Aber der SIA kann nur kompetenter werden in seiner Handlungsfähigkeit, wenn er Selbstreflexion zu nützen lernt.
- Es wird als schwierig erfahren, in diesem Überforderungskontext mit dem Lehrsupervisor gleichzeitig eine supervisorische Identität zu entwickeln. In der Lehrsupervision müssen beide - Lehrsupervisor und SIA - damit umgehen.
- Die begrenzte Zeit, die in der EA zu Verfügung steht, kann den Lehrsupervisor zu einer mehr lehrenden und coachenden Verfahrensweise verführen - zum Nachteil der Förderung von Selbstreflexion.

IV. RÜCK- UND AUSBLICK

1. Rückblick

Es gab eine große Neugier, voneinander zu lernen. Die Heterogenität der Teilnehmer/innen brachte viele Anregungen und erweiterte den eigenen Horizont. Das offene kollegiale Klima wurde sehr geschätzt. Die intensive diskursiv-dialogische Arbeit erbrachte viele Erkenntnisse und Entdeckungen. Die Tagung hatte Fortbildungscharakter: Die Teilnehmer konnten deutlicher in den Blick nehmen, wie Lehrsupervisor Selbstreflexion zeigen und darstellen können, und wie sie in ihrer Rolle als Lehrsupervisor das fördern können. *'Ich fahre angeregt für meine (lehr-) supervisorische Arbeit nach Hause'*, beschrieb eine Teilnehmerin ihre Erfahrung.

Neben einer kritischen Bewusstwerdung eigener konzeptioneller Vorstellungen entstanden wichtige Ansätze für eine weitere methodische Systematisierung. Auf diese Weise entwickelt sich im Rahmen des Projekts allmählich im Wissen umeinander ein kollegiales schulenübergreifendes Konzept von Lehrsupervision.

Die Arbeit an diesem Thema hat für die eigene lehrsupervisorische Tätigkeit Anregungen und neue Fragen gebracht.

Berichte der Teilnehmer

- Viele Anstöße zu meiner Selbstreflexion als Lehrsupervisor. Ich brauche diese Orientierung und Leitplanken, und habe ein Bedürfnis nach noch mehr Theorieinput.
- Wie komme ich eigentlich mit meinem Lehrsupervisor aus dem Alltagsbewusstsein in die tieferen Schichten, wo die unbewussten Quellen sichtbar werden? Wie arbeite ich auf und an verschiedenen Ebenen des Bewusstseins?
- Ich vertiefe mich wieder in die Attitüde/Haltung des Lehrsupervisor: folgen oder direktiv sein? Wo will ich als Lehrsupervisor mehr inszenierend arbeiten? Wie wichtig können kleine (fehlende) Interventionen sein?
- Ich habe erfahren dass es soviel in der Lehrsupervision gibt, was mir in der Praxis entgeht. Wir sahen hier eine knappe Szene und arbeiteten in der Gruppe eine Stunde dran und kommen dauernd auf neue Erkenntnisse.
- In entspannter Atmosphäre nachdenken und austauschen in Offenheit, ohne Ergebnisorientierung, hat mich beflügelt. Ein lautes Nachdenken war möglich.
- Ich freue mich sehr auf die nächste Sitzung mit meiner Lehrsupervisorin, die ich als schwierig erachte.
- Bin dankbar, lange an einem Begriff zu verweilen mit kompetenten Kollegen.

2. Ausblick

Mit dieser Ermutigung für Weiterarbeit wird das Projekt fortgeführt. Am 26./27. November 2010 findet die nächste Lehrsupervisorische Tagung statt, offen für alle am Thema Lehrsupervision interessierten

Kollegen. Alle sind herzlich eingeladen am Diskurs teilzunehmen und diesen mit ihren Erfahrungen zu bereichern. Nähere Informationen liegen Anfang Juni 2010 vor.
Wir hoffen den Teilnehmerkreis in den nächsten Jahren erweitern zu können, sowohl noch mehr Teilnehmer von anderen deutschsprachigen Ausbildungen, wie auch ein noch mehr länderübergreifende Teilnehmerschaft.

Anhang I ZUM BEGRIFF (SELBST)REFLEXION

1. In der deutsche Sprache hat 'Reflektieren' folgende Bedeutungen (<http://www.fremdwort.de/suche.php?term=reflektieren>):

I [mit Akk.]

- 1 zurückstrahlen, zurückwerfen; der Spiegel reflektiert das Licht; der Schnee reflektiert die Sonnenstrahlen
- 2 widerspiegeln; die Leserbriefe reflektieren die Meinung der Öffentlichkeit.

II [o. Obj.] nachdenken (bes. über die eigene Person, die eigenen Gedanken, Handlungen und Empfindungen); über sein Leben reflektieren.

III [mit Pröp.obj.] auf etwas reflektieren etwas haben wollen, sich um etwas bemühen; reflektieren Sie noch auf das Buch?; auf eine in der Zeitung ausgeschriebene Stelle reflektieren [eigtl. "sich in sein Inneres (zurück)wenden", lat. reflectere "zurückwenden", re... "zurück" und flectere "biegen, wenden"]

2. Ab 14e Jahrhundert findet man den Begriff *reflexion* in der Englische Sprache. Es hatte seine Herkunft in Spätlateinischen *reflectere*. Heutzutage wird es geschrieben als '*reflection*'. Für den nicht-physikalischen - d.h. den psychologischen / epistemologischen - Bereich hat '*reflection*' in der englischen Sprache folgende Bedeutungen (<http://www.merriam-webster.com/dictionary/reflection>):

- a. Zurückbeugen, Zurückfalten ('action of bending or folding back');
- b. Widerspiegelung als Effekt einer Einfluss ('an effect produced by an influence <the high crime rate is a reflection of our violent society>');
- c. Eine Gedanke, Idee, oder Meinung oder Bemerkung als Resultat einer Besinnung ('a thought, idea, or opinion formed or a remark made as a result of meditation').
- d. Überlegung von ein Thema, Idee, oder Ziel ('consideration of some subject matter, idea, or purpose').

NB: Die Bedeutung der Verfahrensweise '*Reflecting Team*' findet seine Ursprung im physikalischen Bereich: die Widerspiegelung von einer spiegelnde Oberfläche ('an image given back by a *reflecting* surface').

3. Den englischen Begriff 'to reflect' (Reflektieren) suggeriert eine entschleunigte Überlegung von etwas was gedanklich in Rückblick genommen wird ('unhurried consideration of something recalled to the mind <*reflecting* on fifty years of married life>), und hat als Bedeutung:

- a. Zurückbeugen / -falten ('to bend or fold back');
- b. Sich ruhig im Stille überdenken ('to think quietly and calmly'), und als Ergebnis davon eine Gedanke oder Meinung aussprechen ('to express a thought or opinion resulting from reflection'), welche Bedeutung wieder Verwandtschaft hat mit den englischen Wörter 'to realize' und 'to consider' ('to consider the suitability <*thought* of her for president>').

Ein Synonym ist 'to think', welches Begriff u.a. als Bedeutung hat: gedanklich in einer Reflektion engagiert sein ('to have the mind engaged in reflection'; <think the matter over>). Ein zweites Synonym ist 'to ponder' ('to think about / reflect on <pondered the events of the day>'). Interessant ist dass im englischen Sprache der Begriff 'to reflect' auch eine Hinweis hat auf entscheiden was zu tun ('to determine by reflecting <think what to do next>')

4. Den Begriff 'self-reflection' (*Selbstreflexion*) gibt es in der Englische Sprache ab 1652. (<http://www.merriam-webster.com/dictionary/self-reflection>). Es hat Bedeutungsverwandtschaft mit 'Self-examination' ('Selbst-Untersuchung'), was außerhalb den medizinischen Bereich die **Bedeutung**

einer reflexiven Untersuchung seiner Auffassungen, Überzeugungen und Motiven ('a reflective examination (as of one's beliefs or motives) hat (<http://www.merriam-webster.com/dictionary/self-examination>). Diesen Begriff zeigt Verwandtschaft auf mit 'introspection', womit gemeint wird: eine Untersuchung von eigenen Gedanken und Gefühle mittels einer reflexiven Blick nach innen ('a reflective looking inward : an examination of one's own thoughts and feelings') (<http://www.merriam-webster.com/dictionary/introspection>).

5. Der Begriff 'Selbstreflexion' hat, obwohl es als verwandt mit Selbsterkenntnis gesehen wird, die Bedeutung von 'dem kritischen Hinterfragen und Beurteilen des eigenen Denkens, der eigenen Standpunkte und Handlungen' (<http://de.wikipedia.org/wiki/Selbsterkenntnis>)

Anhang II LITERATUREMPFEHLUNGEN

Friebe, Jörg (2010): *Reflexion im Training. Aspekte und Methoden der modernen Reflexionsarbeit.* ISBN 978-3-941965-08-9

'Viele Trainer sind auf der Suche nach guten Handreichungen und Methoden. In der Reflexionsarbeit fehlen diese aber noch weitgehend. In diesem Buch finden Sie eine Bestandsaufnahme verschiedener Aspekte der Reflexionsarbeit und außerdem hilfreiche Anregungen, sich tiefgreifend und systematisch auf die Planung und Anwendung von Reflexionen vorzubereiten und diese durchzuführen. Hiervon profitieren alle, die Gruppen erlebnisorientiert entwickeln oder einzelne Menschen in der Entwicklung ihrer Persönlichkeit fördern.' (<http://www.amazon.de/Reflexion-Training-Methoden-modernen-Reflexionsarbeit/dp/3941965085>)

'Gut durchgeführte Reflexionen sind die Grundlage, um bei Aktionen, (Analogie-)Übungen und Outdoor-Elementen vom Erleben zum Erkennen zu gelangen. Aber, wie reflektiert man richtig? Im Buch wird die Kunst der Reflexion in ihre einzelnen Aspekte unterteilt. Nach Darstellungen zum Trainingsdesign und einer Einführung in die Einstellungen als Trainer, werden ganz praxisnah die wesentlichen Faktoren bearbeitet, die den Erfolg einer guten Reflexion ausmachen: *klare Zielsetzung der Reflexion; Denkmodelle wie TZI, Wertequadrat oder Phasen der Teamentwicklung; Zielorientierte Fragen; Phasen der Reflexionsgestaltung; über 50 verschiedene Reflexionsmethoden; Transfersicherung.* Das Buch schließt mit mehreren Praxisbeispielen zu den Themen: Rollen- und Aufgabenklärung; Ziele erreichen; Fusion; Kommunikation; persönliche Entwicklung; Führung.' (<http://www.managerseminare.de/Verlagsprogramm/Reflexion-im-Training.187730>).

Kessel, L. van (1989): De leerweg in supervisie. Een model voor het geven van leerhulp. In: Rigter, W. (red.), *Supervisor worden; Supervisor blijven.* Amsterdam, 1989, 56-70.

Kessel, L. van & D. Haan (1993): The intended way of learning in supervision seen as a model. *The Clinical Supervisor*, 11 (1993) 1, 29-44.

Kessel, L. van (1998): Theorie und Praxeologie des Lernens in der Supervision. Aus niederländischer Sicht - Einige Bausteine. In: Berker, P. & F. Buer (Hg.), *Praxisnahe Supervisionsforschung. Felder - Designs - Ergebnisse.* Münster, Votum-Verlag, Schriften der Deutschen Gesellschaft für Supervision, 1998, pp. 46-68.

Kessel, L. van (2007): Das Niederländische Modell supervisorischen Lernens. Ein Panorama. www.dgsv.de/pdf/Vortrag_van_Kessel.pdf?PHPSESSID=a14f423a3c4f76987aafda985e5fa2d3

Kessel, L. van, W. Dinger, J. Wolf-Hollander (2010): Selbstreflexivität als Aufgabe von Lehrsupervision (2009): Ein Projektbericht. *DGSv aktuell* (2010), 1, S.25.

Stedmon, J. & R. Dallos (2009): *Reflective Practice in Psychotherapy and Counselling.* ISBN: 9780335233618

'This book draws together conceptual and ethical issues regarding reflective practice, including the meaning and development of the orientation. More importantly, it connects theory to day-to-day practice in

psychotherapy and counselling, addressing issues such as: *What does reflective practice look like, in practice? How do we develop the skills in carrying it out? What ways does it assist practice?*

The book offers an exploration of reflective practice within different models of psychotherapy and counselling: CBT, psycho-dynamic and narrative, systemic family therapy, narrative and community approaches. Throughout, it employs a range of illustrations from a variety of clinical contexts to illustrate reflective practice in action. These include work with children and families, adult mental health, trauma and abuse, learning disability, youth offending and bereavement and loss.

The mix of theoretical background along with practical examples and exercises will be key for students and practitioners in the fields of psychotherapy and counselling. The book will be a spur to readers to challenge dominant assumptions and modes of clinical practice and help them fulfil the compulsory requirement for a reflective practice element in their training.' (<http://www.mcgraw-hill.co.uk/openup/catalogues/2009/pcp09.pdf>).

Liste der Teilnehmenden an der LSv-Tagung 2009:

Detle	Alfert	D	Hamburg
Petra	Beyer	D	Hamburg
Ralf	Dantscher	D	Bürchau
Wolfgang	Dinger	D	Pfingsttal-Berghausen
Paul	Fortmeier	D	Bonn
Renata	Fox	D	Düsseldorf
Hagen	Fried	D	Eckental
Achim	Fritzsche	D	Dorweiler
Josee	Geerards	NL	Zeist
Margarete	Hascher-Kück	D	Grafrath
Monika	Hild-Renz	D	Au
Regina	Hintner	A	Salzburg
Tonny	Horenberg	NL	Utrecht
David	Keel	CH	St. Gallen
Barbara	Kind	D	Köln
Berni	Krumbholz	D	Bad Honnef
Dr. Brigitte	Müller-Bülow	D	Berlin
Helmut	Reichert	D	Asbach-Löhe
Lothar	Reuter	D	Saarbrücken
Drs. Louis	Van Kessel	NL	Wageningen
Sabine	Wengelski-Strock	D	Wuppertal
Janny	Wolf-Hollander	D	München