



Mitglied der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).
Kooperationspartner des Ruth Cohn Institute for TCI International (RCI-Int.)
tzi@supervisionsausbildung.net

<p>8. INTERNATIONALE TAGUNG LEHRSUPERVISION</p> <p><i>Beziehungsdynamik und Aufgabengestaltung in der Lehrsupervision.</i></p> <p>15./16. April 2016 in Luxembourg (Stadt)</p>	<p>TAGUNGSBERICHT</p> <p>Erstellt von der Projektgruppe Lehrsupervision: Drs. Louis van Kessel und Wolfgang Dinger</p>
--	---

I. EINLEITUNG

Zum achten Mal wurde die Internationale Tagung Lehrsupervision des *Vereins Supervision und TZI e.V.* von der Projektgruppe Lehrsupervision durchgeführt. Seit 2008 findet sie jährlich im Rahmen des Projekts '*Lehrsupervision im Fokus - Lehrsupervision in Entwicklung*' statt, als Beitrag zur Qualitätsentwicklung von Lehrsupervision und zur Fortbildung von Lehrsupervisoren¹. Außerdem ermöglicht die Veranstaltung den professionellen Kontakt zwischen Lehrsupervisoren unterschiedlicher Ausbildungsinstitute aus verschiedenen Ländern, nicht zuletzt im Interesse der professionellen Qualität von Supervisoren und ihrer Dienstleistung für die Auftraggeber und Klienten.

Ziel des Berichts

Der Bericht sichert die Erfahrungen und Ergebnisse der Tagung und bietet mit der Veröffentlichung allen interessierten Lehrsupervisoren, auch außerhalb des Teilnehmerkreises, Anregungen für ihre lehrsupervisorische Tätigkeit.

Die Gliederung des Berichts folgt dem Ablauf der Tagung und will eine möglichst logische und übersichtliche Darstellung der gewonnenen Erkenntnisse und Fragen geben (siehe Teil II.).

Bedeutung des Themas für die (Lehr-) Supervision und für die Supervisionsausbildung

Das Thema wurde in Fortführung der bisherigen Arbeit gewählt. In der vorangegangenen Tagung (2015) lag der Fokus auf den Veränderungen, die sich in den Ausbildungen vollziehen, und auf den Konsequenzen für die Lehrsupervision.²

¹ Zur besseren Lesbarkeit verwenden wir die männliche Schreibweise, ohne damit weibliche Supervisorinnen ausschließen zu wollen.

² Für diesen und den anderen Tagungsberichte siehe Anhang III dieses Berichts.

Dieses Mal wurde die Polarität 'Aufgaben - Beziehung' aufgegriffen, zwischen der sich in Wechselwirkung der thematisch-reflexive Bearbeitungsraum der Lehrsupervision entfaltet. Um in der Lehrsupervision das Ziel der Qualifizierung zum Supervisor zu realisieren, haben Lehrsupervisoren und Lehrsupervisoranden (SIAs)³ verschiedene Aufgaben zu erfüllen. Die Beziehung zwischen Lehrsupervisor und SIA oder im Fall der Gruppenlehrsupervision auch zwischen den SIAs untereinander, ist nicht nur eine Lernbedingung, sondern kann auch als Lerngegenstand genutzt werden.

Fokus der Arbeit

In der Tagung wurde die Wechselwirkung von Aufgaben und Beziehung in der Lehrsupervision erkundet. Der Fokus der Arbeit wurde auf die Untersuchung folgender Aspekte gelegt:

- *Welche Bedürfnisse und Hemmnisse zeigen Lehrsupervisoranden in ihrem Beziehungsverhalten?*
- *Wie verhalten sie sich zu den Aufgaben und Themen in der Lehrsupervision?*
- *Wie gehen die Lehrsupervisoranden damit um?*
- *Wie nehmen Lehrsupervisoren das wahr?*
- *Was tun Lehrsupervisoren mit ihrer Wahrnehmung?*
- *Fördern sie die Bearbeitung durch die Lehrsupervisoranden - mit welchen Vorstellungen und wie?*
- *Wie geht es Lehrsupervisoren mit ihrem Beziehungsverhalten? Und wie gehen sie damit um?*
- *Welche alternativen Sichtweisen, Gestaltungs- und Interventionsmöglichkeiten gibt es dazu?*
- *Welche Konsequenzen ziehen Lehrsupervisoren für die Gestaltung der Lehrsupervision und ihre Rolle daraus?*

Diese und weitere Fragen wurden von der zentralen Frage eingerahmt, wie die Beziehungsdynamik als förderliche Bedingung und als Lerngegenstand für die Ziele der Lehrsupervision genutzt werden kann.

Verfahrensweise

Die Projektgruppe verfolgte das Ziel diese Aspekte diskursiv und mittels szenischer Arbeit in einer kollegialen Untersuchung nach dem Aktions-/Handlungsforschungsansatz zu bearbeiten. Dazu wurden die eigenen Praxiserfahrungen und Sichtweisen der teilnehmenden Lehrsupervisoren zum Thema erkundet. Außerdem wurden entsprechende Handlungsperspektiven entwickelt.

Teilnehmerkreis

28 Lehrsupervisoren aus Deutschland (16), der Schweiz (3) und den Niederlanden (9) nahmen an der Tagung teil. Sie repräsentierten drei Muttersprachen und drei Supervisionsverbände, sowie unterschiedliche Supervisionsausbildungen. 23 Teilnehmer hatten schon an früheren Tagungen teilgenommen. 5 Teilnehmer waren das erste Mal da.

Anhänge

Zum Bericht gibt es folgende Texte im Anhang:

³ Im weiterem Text verwenden wir diese Abkürzung für die 'Supervisoren in Ausbildung'.

- Anhang I Louis van Kessel und Wolfgang Dinger
Beziehungsdynamik und Aufgabengestaltung in der Lehrsupervision - Eine Orientierungsgrundlage.
- Anhang II *Beobachtungsfragen: Was haben wir in der Inszenierung wahrgenommen?*
- Anhang III *Veröffentlichungen im Rahmen des Projekts 'Lehrsupervision im Fokus - Lehrsupervision in Entwicklung'.*

II. VERLAUF UND ERKENNTNISSE

Die Aspekte des Themas wurden diskursiv und dialogisch nach dem Aktions-/Handlungsforschungsansatz in verschiedenen Schritten bearbeitet. Die eigenen Praxiserfahrungen wurden in Bezug auf das Thema exploriert. In der gemeinsamen Arbeit - im Wechsel zwischen handlungsorientierter sowie praxisnaher Beschäftigung und Systematisierung - fand Theoriebildung statt.

Leitprinzip der sprachlichen Verständigung war: Jeder hat die Möglichkeit, in seiner Muttersprache zu sprechen. Wenn nötig wurde Übersetzung erfragt und angeboten.

1. Vorstellung der Teilnehmer

Nach Begrüßung und kurzer Einordnung der Tagung in das Projekt '*Lehrsupervision im Fokus - Lehrsupervision in Entwicklung*' mit Verweis auf eine im Herbst erscheinende Publikation⁴, wurden die Teilnehmer eingeladen sich im Raum aufzustellen um damit geographisch ihren Wohnort aus der Richtung des und dem Abstand zum Tagungsort(s) sichtbar zu machen. Damit wurde auch klar, aus welchem Land sie kamen. Kurz wurde mitgeteilt, von wo aus jeder angereist war, wie man angedet werden wollte und wozu man gekommen war. Es wurde vereinbart, sich mit kollegialem Du anzusprechen.

Dazu gab es kurze Rückmeldungen wie z.B.:

- *Die Tagung regt mich jedes Mal für meine lehrsupervisorische Arbeit an.*
- *Die Thematik finde ich sehr spannend und wichtig für die Lehrsupervision.*
- *Ich habe einen Bedarf nach mehr Klarheit zum Umgang mit dieser Thematik.*
- *Die Begegnung und die Auseinandersetzung in diesem Kollegenkreis sind wichtig für meine Kompetenzentwicklung als Lehrsupervisor.*

2. Einführung in Thema und Programm

Um die Teilnehmer auf das Thema einzustimmen, folgte eine kurze Einführung mit Hinweis auf einen schon vor Beginn übersandten Text (Siehe Anhang I). Der geplante Ablauf der Tagung

⁴ Kessel, Louis van & Wolfgang Dinger. *Lehrsupervision in Entwicklung. Ein Projekt des Vereins Supervision und TZI e.V.* In: Freitag-Becker, E. & Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.), *Lehrsupervision*. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. Erscheint im November 2016.

wurde skizziert: Beschäftigung mit den eigenen Praxiserfahrungen in kollegialem Austausch zur Bestandsaufnahme - Problematisierung - Erarbeitung von Schlüsselersparnissen aus der Praxis in szenische Darstellungen, um eine gemeinsame Anschauung von der Praxis anhand von Beispielen zu bekommen - Aufbereitung von Erkenntnissen und Konsequenzen für die eigene Rollengestaltung und Handhabung der Lehrsupervision.

3. Erfahrungen in der Lehrsupervision mit der Spannung zwischen Beziehungsdynamik und Aufgabengestaltung und die Anforderungen, die diese Spannung an Lehrsupervisoren stellt

Um die eigene Praxis, im Vergleich mit den Kollegen in den Blick zu bekommen, tauschten die Teilnehmer in vier gemischten Praxisforschungsgruppen (nach Ländern, Gender und wiederholter oder erstmaliger Teilnahme) ihre Erfahrungen an Hand folgender Anstöße aus:

- a) *Konkrete Erfahrungen in meiner Lehrsupervision die ich mit dieser Thematik habe ...*
- b) *Schwierig dabei war für mich*
- c) *Hilfreich dabei war für mich*

Austausch im Plenum: ‘Sich einen Überblick verschaffen‘

Um eine Übersicht zu bekommen, wurden im Plenum die Ergebnisse der Untergruppenarbeit anhand folgender Fragen ausgetauscht:

- a) *Welche Themen sind aufgetaucht?*
- b) *Was zeigten SIAs in diesen Situationen?*
- c) *Welche Bedeutung messen wir diesen Themen für die Gestaltung der Lehrsupervision zu?*

Folgendes wurde benannt:

Themen	
<i>Die Beziehungsgestaltung in der Lehrsupervision wird beeinflusst durch und von</i>	
<ul style="list-style-type: none"> - Welches Modell von Beziehung der Lehrsupervisor setzt. - Wie die Ausbildung die Rollenerwartungen und -gestaltung mit den SIAs als Ausbildungsteilnehmern vorbereitet hat. - Einfluss und Bedeutung der beruflichen Herkunft: das vertraute Rollenverhalten aus dem Berufsfeld und dem berufsbiographischen Hintergrund - vor allem in der Anfangsphase. - Ausbildungskontext, z.B. Hochschule oder freies Institut, große oder kleine Länder. - Erwartung des SIAs auf Grund der Beziehungsgestaltung in vorherigen Supervisionen, an denen er teilgenommen hat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Der in der Ausbildung erfahrenen Ausbildungskultur hinsichtlich der Aufgabenorientierung und der Beziehungsgestaltung. Bei einer Ausbildung an einer Hochschule steht beispielsweise die Bewertung mit creditpoints im Mittelpunkt. Das offene Lernen in der Lehrsupervision gerät damit in Konflikt. - Die Genderperspektive hat Einfluss auf vertraut oder nicht vertraut. - Leistungsorientierung und Bewertung in der Lehrsupervision: SIAs haben vielfach eine Erwartung an Bewertung (‘Bitte, Lehrsupervisor sage mir, was ich gut mache und was nicht.‘) Diese SIAs haben Selbstbewertung zu erlernen (‘Wie bewerten Sie

	das selber?'). Der Lehrsupervisor hat für die notwendige Entwicklung Orientierung zu geben.
Für die Beziehungsgestaltung ist zu beachten	
<ul style="list-style-type: none"> - Klarheit zwischen Lehrsupervisor und SIA ist wichtig für die Entwicklung von Vertrauen. - Klärung und Klarheit über den Rahmen, in dem die Beziehungsgestaltung steht. - Manche SIAs haben überhaupt keine Erfahrung mit einem dyadischen Setting wie es in der Einzellehrsupervision gegeben ist. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rollen sind nicht beziehungslos. Eine angemessene, wechselseitig anerkannte Beziehung ist notwendig. - Der Rollenschock: Der SIA muss mit Hilfe des Lehrsupervisors eine neue Rolle lernen und ein supervisorisches Verhalten entwickeln. Das muss er beim Lehrsupervisor erleben können.
Hinderlich für die Beziehungsgestaltung	
<ul style="list-style-type: none"> - Wenn der SIA sagt: 'Machen Sie es mir nicht zu schwer. Schwer habe ich es schon im Leben.' Der SIA appelliert: Bitte helfen sie mir! Ich habe Probleme in meinem Privatleben. Und obwohl der Lehrsupervisor keinen Mangel hat an Mitgefühl, weiß er nicht damit umzugehen. - In einer triadischen Supervision ergibt sich eine Koalition zwischen den zwei männlichen SIAs. Die Lehrsupervisorin fühlt sich ausgeschlossen. - Schon nach der ersten Sitzung erlebt der Lehrsupervisor: 'Das wird nichts mit diesem SIA. Ich kriege keinen richtigen Kontakt!' Damit wird die Beziehung von Anfang an negativ besetzt. 	<ul style="list-style-type: none"> - Wenn Lehrsupervisor und SIA sich in einer politischen Nähe befinden in der gleichen Organisation, führt dies zur Interferenzen in der Beziehung. Im Beispiel ist der Lehrsupervisor Mitglied der Gewerkschaft und der SIA ist Mitarbeiter dieser Gewerkschaft. - Die Aufgabenorientierung ist diffus, weil die Bedingungen nicht erfüllt sind. Z.B. ist eine Organisationsberatung nicht anerkanntsfähig als Lernsupervision. - SIAs mit einer starken technisch-methodischen Sachorientierung ('Ich möchte Tools bekommen.') blenden den Beziehungsaspekt aus und haben große Schwierigkeiten, eine Reflexion über das Beziehungsverhalten zuzulassen: 'Ich will von Ihnen wissen, wie man Supervision macht. Mich mit Ihnen über meine persönlichen Anteile auseinandersetzen, will ich nicht!'
Fragen	
<ul style="list-style-type: none"> - Wie kommt man von der Aufgabenorientierung zu Selbstreflexion und Beziehungsorientierung? - Welche Bedeutung hat die Schweigepflicht in einem Dreiecksvertrag (Ausbildungsinstitut 	

– SIA – Lehrsupervisor) und wie ist damit in der Beziehung zwischen Lehrsupervisor – SIA umzugehen?

4. Vorbereitung szenischer Darstellungen aus der Praxis

Auf Grund der Exploration im vorangegangenen Arbeitsschritt nahm sich jede Untergruppe eines der benannten Themen vor und entwickelte dafür eine Szene. Sie sollte so klar wie möglich zeigen:

- *Wie erscheint das Thema in der Lehrsupervision?*
- *Wie geht der Lehrsupervisor damit um?*

Vorbereitungsschritte

a) *Auswahl der Praxissituation*

b) *Benennung der Charakteristika der Situation*

b) *Was geschah bezogen auf:*

- *Dilemma Aufgaben < - > Beziehung*
- *Verhalten des SIA*

c) *Wie gestaltet der Lehrsupervisor sein Verhalten in dieser Dynamik?*

5. Vorstellung und Bearbeitung der Szenen

Auf der 'Bühne' präsentierten die Untergruppen die folgenden Szenen, die jeweils nachbetrachtet wurden, um Erkenntnisse zu gewinnen. Die Nachbetrachtung im Plenum wurde in gemischten Murmelgruppen anhand eines Handout (siehe Anhang II) jeweils vorbereitet.

Szene 1: 'Koalition von zwei männlichen SIAs in einer triadischen Lehrsupervision mit einer weiblichen Lehrsupervisor'

LSR : sagt zu SIA-1: 'Mir fehlt ihre schriftliche Reflektion.'

SIA-1 : 'Ich habe einen hohen Qualitätsanspruch. Aber die Zeit hat mir gefehlt!

SIA-2 : unterstützt SIA-1 bei seiner 'Verteidigung'

SIA-1+2: bleiben miteinander im Gespräch und reden darüber, ob die Forderung der Lehrsupervisorin nach einer schriftlichen Reflektion gerechtfertigt ist.

LSR : interveniert nicht und fühlt sich ausgeschlossen.

(.....)

LSR : sagt zu SIA-1: 'Ich empfand ihren Beitrag in der letzten Sitzung als distanziert.'

SIA-1 : 'Ich bin immer dabei.'

SIA-1+2: bleiben miteinander im Gespräch: 'Wir arbeiten beide gut zusammen.'

LSR : 'Meine Herren, ich habe das Gefühl, dass ich bei ihrem Gespräch draußen stehe!'

SIA-2 : 'Wie könnten wir das verändern?'

Nachbetrachtung und Erkenntnisse

Diese Szene zeigt:

- a. Auf Grund ihrer Rolle stellt die Lehrsupervisorin fest, dass SIA-1 eine der Bedingungen für die Sitzung nicht erfüllt hat. Sie formuliert dies nicht als Frage und bezieht ihn damit

nicht ein (z.B.: *Stimmt es, dass ich ihre Reflexion nicht empfangen habe?*) Und wenn 'ja': *'Was machen wir - Sie, SIA-2 und ich - damit?'*). Sie kreierte damit eine unnötige Asymmetrie. Deshalb erlebt SIA-1 ihre Intervention als Vorwurf und Kränkung und verteidigt sich. Dabei unterstützt SIA-2 seinen Mit-Lehrsupervisoranden und beide verhalten sich wie in einer Koalition gegenüber die Lehrsupervisorin.

- b. Aus dem Blick des Dramadreiecks Karpmanns kann der Eröffnungssatz der Lehrsupervisorin als 'Verfolger'-Verhalten betrachtet werden, das bei SIA-2 ein 'Retter'-Verhalten gegenüber seinem Kommilitonen SIA-1 auslöst, indem er sich mit seiner Rechtfertigung als 'Opfer' darstellt. Wenn sich im weiteren Verlauf die Lehrsupervisorin als 'Opfer' darstellt, verhalten sich die beiden SIAs zu ihr wie 'Retter'.
- c. In ihrer Opfer-Retter Koalition zeigen die SIAs ihre Männlichkeit als 'Wir lassen uns nicht kränken (von einer Frau?)'. In ihrer Retter-Koalition zeigen sie ihre männliche Potenz: 'An uns liegt es nicht. Wir sind zur Hilfeleistung bereit!'
- d. Der Eröffnungssatz der Lehrsupervisorin hat eine unterschwellige Aggression. Sie war emotionalisiert wegen einer davor aufgebauten Frustration über das Verhalten der beiden SIAs und ihrem eigenen Unvermögen, dies adäquat in einer supervisorischen Lernentwicklung zu beeinflussen. Obwohl sie sich selber - da sie nicht intervenierte in Bezug auf die Koalition der beiden SIAs - ausgeschlossen hat, macht sie den beiden SIAs den Vorwurf, dass sie sie ausgeschlossen hätten.

Szene 2: 'Die Chefin hat den Kontrakt bestimmt.'

Um die Lernsupervision zu gewährleisten, hat der SIA von einer Chefin den Auftrag bekommen, einen ihrer Mitarbeiter zu supervidieren. Passend zu der technisch orientierten Kultur der Organisation hat die Chefin die Supervision beiden 'aufgetragen'. Sie hat dem SIA noch eine Mail geschickt, dass sie von ihm Rückmeldung über die Entwicklung des Supervisoranden erwartet, 'weil ich bezahle.' Obwohl der SIA versucht, ihren Auftrag zu verändern ('Das stimmt so nicht ...'), gelingt das nicht. Sie erwidert: 'Ich habe das oft beim Coaching so gemacht und das hat mir gut gefallen!' Darauf hat der SIA geantwortet: 'Ja beim Coaching ist das so, aber bei Supervision ist das anders.'

Mit dieser Lernsupervisionserfahrung fängt die Lehrsupervision an.

LSR : 'Was wollen Sie in dieser Sitzung bearbeiten?'

SIA : 'Das frage ich Sie.'

LSR : 'Nein darüber sollen Sie selber entscheiden.'

SIA : 'Wie muss ich mit folgender Situation umgehen.' (siehe oben)

Nachbetrachtung und Erkenntnisse

Diese Situation zeigt:

- a. Der SIA war heilfroh: 'Ich habe eine Lernsupervision beauftragt bekommen!' Die Chefin hat es bewilligt: 'Sie bezahlt mich'. Aber sowohl der Supervisorand in der Lernsupervision als auch der SIA sind abhängig von den Entscheidungen der Chefin: 'Wer bezahlt, der bestimmt'. Der Auftrag wurde schnell formuliert und angenommen - ohne klare Auftragsklärung und Kontrakt. Beides war unzureichend. Der SIA hat darauf zu wenig Einfluss ge-

nommen. Die Chefin hat die Regie des Kontrakts übernommen.

- b. Zu Lernen wie der SIA sich verhalten muss und kann in der Gestaltung eines Dreieckskontraktes gehört zum Gegenstand der Lehrsupervision.
- c. Es gibt Unklarheiten im Kontrakt: Unklar ist, was rückgemeldet werden muss an die Chefin. Das soll in der Lehrsupervision bearbeitet werden. Der SIA kann aus seinem Fehler lernen und seine schwache Seite stärken. Die Lehrsupervision muss diese Funktion erfüllen. Fehler zuzulassen (Akzeptanz), ist ein wichtiger Aspekt der Beziehungsgestaltung.
- d. In der Arbeitsbeziehung der Lehrsupervision erwartet der SIA die Lösung vom Lehrsupervisor. Das offenbart eine Parallelität (Widerspiegelung) in seinem Beziehungsverhalten zur Chefin. Der Lehrsupervisor hat die Bewusstmachung des SIAs über seine heteronome Einstellung zu fördern. Der SIA muss lernen, eine autonomere Einstellung zu entwickeln. Das könnte so beginnen: *‘Wie bewerten Sie selber Ihr Verhalten in dieser Situation?’ ‘Was müssen Sie beachten und gestalten lernen?’ ‘Und was müssen Sie dafür bei sich selbst entwickeln?’*
- e. Der Lehrsupervisor ist verantwortlich für die Lernbegleitung des SIAs. Der SIA selber ist verantwortlich für seine Lernentwicklung als angehender Supervisor und für die Durchführung seiner Lernsupervisionen. Wenn nötig, muss der Lehrsupervisor die Initiative ergreifen, darüber zugewandt mit dem SIA zu sprechen. Damit vermeidet der Lehrsupervisor eine Gegenübertragung: Wenn der SIA Fehler macht, habe ich dafür die Verantwortung.

Szene 3: *‘Ich habe einen Kollegen als Supervisanden gefunden.’*

LSR : ‘Was wollen Sie bearbeiten?’

SIA : ‘Es hat eine interessante Wendung gegeben: Ich bekam eine Anfrage nach Supervision von einem Kollegen, die ich aufgreifen will’

LSR : ‘O.k.’

SIA : ‘Ich finde es sehr interessant, dieses Supervisionsverhältnis mit dem Kollegen zu gestalten, und ich habe einen Termin vereinbart.’

LSR : ‘Wie sehen Sie ihre Rolle in der Kombination Kollege und Supervisor?’

SIA : ‘Ich denke, dass wird gelingen. Ich finde es eine interessante Herausforderung.’

LSR : ‘Was macht es für Sie interessant?’

SIA : ‘Es ist ein Kollege, dem ich helfen kann, seine Rolle besser zu gestalten. Das ist ja doch schön!’

LSR : ‘Wie sehen Sie das: eine Supervision mit einem Kollegen als Supervisand?’

SIA : ‘In der Ausbildung haben wir gelernt, dass es unterschiedlichen Modelle gibt.’

LSR : ‘Wie sehen sie Ihr Verhältnis zu diesem Kollegen, wenn Sie Supervisor sind und der Kollege ihr Supervisand?’

SIA : ‘Es gibt Ausnahmen, aber ich denke, mir gelingt es!’

LSR : ‘Ich sehe eine solche Beziehung als berufsethisches Problem. Dadurch entsteht für mich die Frage, ob ich es als Lernsupervision anerkennen kann.’

SIA : ‘Das kann ich nachvollziehen. Als Supervisand eine Supervisionsbeziehung mit einem Kollegen in der Rolle des Supervisors anzugehen, ist nicht so einfach. Das muss ich mir

noch Mal überlegen.'

Nachbetrachtung und Erkenntnisse

Diese Situation zeigt:

- a. Der Lehrsupervisor knüpft am SIA mit der Frage an: 'Warum interessiert Sie das?' Oder vielleicht besser gesagt: 'Was motiviert Sie dazu?' Damit wird gefördert, dass der SIA sich selber und seine Motive in den Blick nimmt.
- b. Der Lehrsupervisor hat hypothetisch angenommen, dass der attraktive Auftrag den SIA gereizt hat und hat das ernstgenommen. Damit wurde die Beziehung in der Lehrsupervision aufrechterhalten, ohne dem SIA die Lernsupervision zu genehmigen.
- c. Für den Lehrsupervisor gibt es zwei Aufgaben, die über die Handhabung der Beziehung realisiert werden müssen:
 - Das Lernthema das hinter der Wahl des Supervisanden für den SIA steckt in den Vordergrund zu bringen: 'Weshalb wollen Sie eine solch komplexe Situation gestalten?'
 - Das Überwachen der Bedingungen der Lehrsupervision: 'Diesen Auftrag kann ich nicht als Lernsupervision genehmigen. So gehören Ihre Erfahrungen also nicht in die Lehrsupervision. Aber ich kann natürlich nicht verbieten, dass Sie das machen.'

Szene 4: 'Ich kann gut mit Menschen umgehen.'

SIA : 'Ich bin 28 Jahre alt und bin Betriebswirtschaftler und habe NLP gelernt und möchte Supervisor werden. Ich habe das Gefühl, ich kann gut mit Menschen umgehen. Das hat mir auch ein Kollege gesagt. Ich arbeite in der Informatik und könnte mich künftig in der Chef-(Supervisor-)rolle sehen.'

Die Lehrsupervisoren reagieren darauf in der Form eines 'Reflecting Teams'

LSR-1 : 'Bin beeindruckt! Mal sehen, wie wir zusammen arbeiten können.'

LSR-2 : 'Ich spüre Motivation. Ich möchte Anschluss finden.'

LSR-3 : 'Ich möchte mit ihm in die supervisorische Arbeit kommen. Lehrsupervision fängt an mit Supervision. Hat er schon an Supervision teilgenommen?'

LSR-4 : 'Bin skeptisch, ob er über die notwendigen Vorbedingungen verfügt. Muss mir Klarheit verschaffen'.

LSR-5 : 'Ich kann mir nicht vorstellen, dass die Bemerkung eines Kollegen genug ist, um sich als Supervisor berufen zu fühlen.'

LSR-6 : 'Wenn ich das mehrperspektivisch betrachte: Was sind seine Gefühle?'

Nachbetrachtung und Erkenntnisse

Diese Situation zeigt:

- a. Es kann verschiedene Sichtweisen geben, die zu verschiedenen Vorgehensweisen führen. Die Begründung dieser Sichtweisen ist wichtig für die Qualität der Interventionen und braucht deshalb eine vertiefte Analyse.
- b. Wie ist die Balance zwischen Beziehung und Aufgabenhandhabung zu gestalten? Oder ist diese Arbeitsbeziehung beendet, weil die Aufgaben – als notwendige Bedingungen für eine Lehrsupervision - überhaupt nicht erfüllt sind. Wie macht der Lehrsupervisor dies

dem Anfrager klar?

- c. Es ging in dieser Szene um die Grenzwertigkeit der Situation, um Klärung und Grundsatzorientierung, d.h. Auftragsklärung: Klarheit schaffen ist wichtig. Wenn die Aufgabenerfüllung erlassen wird, wird auch die lehrsupervisorische Arbeitsbeziehung beschädigt.
- d. Es ist wichtig, das Gegenüber ernst zu nehmen mit seiner berechtigten Motivation (d.h. Zulassen, diesem Menschen Raum geben), denn es ist nicht das Gegenüber des Lehrsupervisors, das bestimmt, was Lehrsupervision ist. Das heißt der Lehrsupervisor muss sich positionieren und die Aufgaben auf der regulativen Ebene klar darstellen. Das ist nun einmal die Verantwortlichkeit des Lehrsupervisors als Vertreter seiner 'Professional Community'.
- e. Wenn der Lehrsupervisor in dieser Orientierungssituation zu wenig Raum und Zugewandtheit bietet und zu schnell aus der Abwehr heraus ein 'Unmöglich!' ausspricht, demonstriert er damit ein falsches Bild von Supervision, das nicht wünschenswert ist. Das Gegenüber soll ernst genommen werden, ohne ihm zuzustimmen in seiner Definition und Erwartung.
- f. Dieses Gegenüber will offensichtlich etwas lernen. Aber eine Lehrsupervision ist nicht möglich, weil die Bedingungen nicht erfüllt sind. Lehrsupervisoren müssen sich zunehmend auf diese Realität einstellen, weil sie vielfach damit konfrontiert werden.
- g. Es war die Ausbildungsleitung, die diesen Ausbildungskandidaten zugelassen hat. Der Lehrsupervisor muss den institutionellen Konflikt mit der Ausbildungsleitung aufgreifen.

6. Abschluss des ersten Tages (nach Szene 3)

Die Arbeit des ersten Tages wurde im Plenum mit einer Blitzlichtrunde abgeschlossen: *'In wenigen Worten eine Rückmeldung bezüglich der gemeinsamen Arbeit heute. Was war für dich wichtig?'*

Nach einer kurzen Bedenkzeit wurde u.a. mitgeteilt:

- *'Die szenische Arbeit hat klar gemacht wie hochkomplex dieses Geschäft ist.'*
- *'Möchte noch mehr in die Tiefe gehen.'*
- *'Möchte noch mehr auf die Beziehung fokussieren.'*

7. Vertiefung der Erkenntnisse aus der Bearbeitung der Szenen

Nach Abschluss der vierten szenischen Darstellung arbeiteten fünf gemischten Untergruppen an folgenden Auftrag:

- Welche wichtigen bisherigen Gesamterkenntnisse sind auf Grund der szenischen Darstellungen und ihrer Betrachtung zum Beziehungsaspekt zu benennen?
- Welche handlungsorientierte Alternativen würde es geben für die Beziehungsgestaltung in den dargestellten Situationen? (*'Wie könnte ich am besten intervenieren?'*)

Folgende Erkenntnisse wurden im Plenum zusammengetragen:

- Die Rolle bietet einen Anker und Schutz für das Verhalten in der Beziehung zum Gegenüber. Die professionelle Rollengestaltung des Lehrsupervisors ist normativ auf Grund von Prinzipien der Berufsgruppe von Lehrsupervisoren. Dessen muss sich der Lehrsupervisor gewärtig sein.

- Das individuell-menschliche Beziehungsverhalten in seiner Komplexität ist ein integrativer Teil dieser Rollengestaltung und wird vom Bewusstsein über die Rolle und von den dazugehörigen Aufgaben gesteuert.
- Was für Vorstellungen haben Lehrsupervisoren über Beziehung in der Lehrsupervision und wie drücken sie das in ihrem Verhalten aus?
- Klärung ist notwendig, sowohl auf der Sachebene als auf der Meta-Ebene der Beziehung.
- Wie kommunizieren Lehrsupervisoren auf der Meta-Ebene mit ihren SIAs über die wechselseitige Beziehung. Das erfordert eine Auseinandersetzung: Verstehen ist die Ausnahme, Missverstehen die Regel.
- Eine Vorgehensweise, die auf 'Nicht-Verstehen' basiert (Wellendorf, 1982)⁵, fördert Beziehung und Aufgabenklärung. Ein zu schnelles Verstehen deckt sowohl die Aufgabenklärung, Themenbearbeitung wie auch die damit verbundene Beziehungsentwicklung zu.
- Die Beziehung in der Lehrsupervision ist gegenseitig. Es ist eine Begegnung, eine Interaktion innerhalb einer Zusammenarbeit, die der Entwicklung des SIA zum angehenden Supervisor dient. Es entsteht eine Verbindung.
- Eine Bindung ist Folge eines Versprechens oder einer Zusage oder biologisch reguliert. Die Verbindung in der Lehrsupervision ist schon durch den Kontrakt im Vorhinein als vorübergehend definiert. Die Interaktion trägt das Arbeitsbündnis und innerhalb des Arbeitsbündnisses entwickelt sich die Beziehung in den Kontakten und in der Bedeutung, die die Zusammenarbeit für den SIA bekommt.
- Die Beziehungsgestaltung ist ein Schaffen. Es ist eine permanente Aktivität. Wie kann man diese steuern? Es gibt eine Mischung von kontrolliertem und nicht-kontrolliertem Verhalten.
- Wichtig ist Neugier, Interesse am Gegenüber als Beziehungsqualität.
- Auch Irritieren, Anregen und Schutz bieten sind Beziehungsqualitäten, die in eine lehrsupervisorische Beziehung gehören.
- Der Auftraggeber (SIA) bezahlt nicht für die Stunde, auch nicht für die Beziehung. Er bezahlt für die Begleitung in der Perspektive seines Supervisor-Werdens, d. h. für den Wert, den diese Lehr-/Lernbeziehung für den von ihm angestrebten Kompetenzerwerb hat. Er schätzt die Beziehung zum Lehrsupervisor, weil er auf dem Weg in Richtung des Ziels gut vorankommt.

8. Konsequenzen für die Rollengestaltung von Lehrsupervisoren und die Handhabung der Lehrsupervision

In Kleingruppen (4 - 6 Teilnehmer) formulierten die Teilnehmer:

- *Gewonnene Erkenntnisse hinsichtlich des Tagungsthemas.*
- *Konsequenzen und Vorhaben für meine persönliche Rollen- und Verhaltensgestaltung als Lehrsupervisor.*

10. Abschließender Austausch

Mit einem letzten Austausch im Plenum wurde die Tagung abgeschlossen.

Mit folgenden Fragen wurden die Teilnehmer dazu eingeladen:

- a) *Was habe ich gewonnen und was nehme ich für meine Tätigkeit als Lehrsupervisor mit: Gefundenes - Vorhaben.*

⁵ Wellendorf, Fr. Verstehen in der Supervision. *Supervision*, 1982, Heft 1, S. 7-20.

b) Wie habe ich die Tagung erlebt.

Allgemein

- Die vertraute Atmosphäre unter den Kollegen war wohltuend in der Einsamkeit der lehrsupervisorischen Tätigkeit.
- Was ich hier erfahren habe an Kommunikation auf dem Hintergrund der verschiedenen Sprachen war sehr wertvoll: Verlangsamung ist eine Qualität.
- Der Austausch mit so vielen kompetenten Kollegen ist ein Geschenk.
- Hier gab es eine Atmosphäre und eine Geborgenheit, die ich im beruflichen Alltag nicht immer finde.

Auswirkungen

- Die Tagung war sehr hilfreich für mich. Lehrsupervision ist sonst ein Einzelabenteuer.
- Ich habe meine Aufmerksamkeit schärfen können.
- Habe mehr Fragen und auch neue Fragen bekommen und das finde ich wertvoll.
- Ich will die Beziehungsgestaltung mehr fokussieren. Bin jetzt überzeugt von deren Bedeutung.
- Klarer geworden was mich anzieht, und was mich abstößt.
- Ich habe mich intensiv mit meiner SIA beschäftigen können. Ich kann ihr jetzt mehr bieten.
- Ich will mit meinen SIAs mehr über Beziehung kommunizieren und meine Möglichkeiten darin weiterentwickeln.
- Ich will versuchen die Beziehung auch als Lehr- und Lernaufgabe zu gestalten.
- Ich nehme ganz konkrete Anregungen mit.

Zum Arbeitsverfahren

- Wie wir am Thema gearbeitet haben, hat mich beeindruckt.
- Wertvoll, wie wir miteinander über unsere Beziehungen als Lehrsupervisor zu unseren SIAs sprechen konnten.
- Unglaublich was, mit Dank an der Leitung, in einer so kurzen Zeiteinheit geschafft wurde.
- Es gab immer gute Eingangsfragen.
- Die Leitung bot einen guten Rahmen. Danke dafür.
- Der ständige Wechsel zwischen Plenum und Kleingruppen kostete mich viel Beziehungsenergie.

Wünsche

- Dieses internationale Forum ist etwas Besonderes. Es soll auch englischsprachigen Kollegen angeboten werden.
- Die Gruppe muss nicht grösser werden.
- Es wäre gut, die Dauer der Tagung zu verlängern mit dem Anfang am Donnerstagabend, statt erst am Freitagnachmittag anzufangen.

11. Zum Schluss

Die nächste Tagung findet am 7. - 8. April 2017 in Frankfurt statt.

ANHANG I

BEZIEHUNGSDYNAMIK UND AUFGABENGESTALTUNG IN DER LEHRSUPERVISION - EINE ORIENTIERUNGSGRUNDLAGE.

Louis van Kessel und Wolfgang Dinger / April 2016

THEMENWAHL

In der Wechselwirkung von Aufgaben und Beziehung entfaltet sich den thematisch-reflexive Bearbeitungsraum der (Lehr-)Supervision. Mit dem Thema greifen wir die Polarität Aufgaben < - > Beziehung auf. Wobei die Beziehungshandhabung selber auch eine der Aufgaben ist.

1.1 Funktionen der Arbeitsbeziehung

Die Beziehung in der Lehrsupervision ist eine Arbeitsbeziehung. Sie erfüllt zwei Funktionen.

- Erstens fungiert sie als **Lehr-/Lernbedingung**. Die Beziehung ist Grundlage.
- Zweitens fungiert sie als **Lerngegenstand**. Die Beziehung ist Arbeitsmaterial.

Zentrale Frage

Was sind beziehungsförderliche Haltungen in der Lehrsupervision?

1.2 Wichtige Momenten sind

- Vorbereitungsphase; Wie geht der Lehrsupervisor damit um, dass der SIA seine Lernsupervisionen gemäß den Anforderungen zu organisieren hat.
- Anfangssituation/Auftragsklärung
- Kontraktgestaltung
- Beurteilung und Stellungnahme
- Auswertung und Beendigung
- Verabschiedung

1.3 Wichtige Situationen im Spannungsfeld von

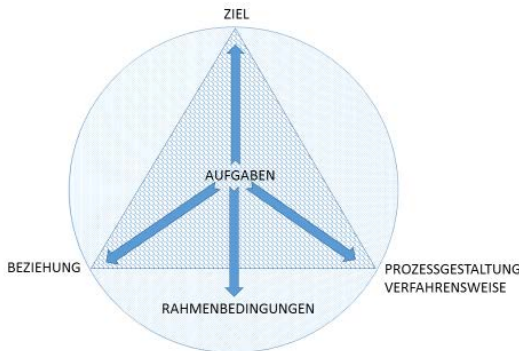
Konflikte <-> Übereinstimmung

2. THEMENBEARBEITUNG

Wir wollen uns mit dem **Zwischenraum** zwischen den beiden Polen befassen:

- *Wie sieht dieser Raum aus?*
- *Wie ist er beschaffen?*
- *Wie ist er in der Lehrsupervision zu gestalten?*

Die Polarität ist Teil des in der Abbildung skizzierten Feldes und seiner Dynamik.



Figur 1 : Aufgabengestaltung in der (Lehr-)Supervision (Louis von Kessel, 2016)

Zentrale Frage

Wie ist die Beziehung (als Aufgabe) konstruktiv zur Realisierung des Ziels der Lehrsupervision zu gestalten und zu handhaben?

2.1. Beziehungsverhalten in Bezug auf die Aufgaben der Lehrsupervision

Das Beziehungsverhalten bezieht sich auf:

- Aufgaben zur Zielrealisierung (Lernverhalten- und Interaktion der SIA).
- Aufgaben zur Gestaltung und Handhabung der erforderlichen Bedingungen (Kontraktgestaltung, Anerkennung der Lernsupervisionspraxis Rahmenbedingungen der Lehrsupervision).
- Aufgaben in der Prozessgestaltung / Verfahrensweise.
- Aufgaben bei der Beurteilung (Feststellung der Eignung bzgl. der erworbenen Kompetenzen).

Abschluss eines Kontrakts

Die Kontraktgestaltung wird innerhalb des Rahmens realisiert, der vom Berufsverband vorgegeben ist.

Während des gesamten Lehrsupervisionsprozesses ist der Kontrakt ein Orientierungsrahmen und muss fortdauernd in der konkreten Zusammenarbeit realisiert werden.

2.2. Welche Konsequenzen ergeben sich aus den Aufgaben für die Beziehung?

Welche Konsequenzen haben die Aufgaben und die Bemühungen um ihre Realisierung für die Beziehungsgestaltung?

Lehrsupervisor und SIAs haben unterschiedliche

- Positionen
- Rollen
- Verantwortlichkeiten
- Aufgaben

Mit der Zusammenarbeit auf der Grundlage dieser Differenzierung wird das gleiche Ziel angestrebt, nämlich die Entwicklung von Supervisionskompetenz gemäß den Berufsprofil des Supervisionsverbandes.

Zentrale Frage

Welche Konsequenzen hat dies für die Umgang miteinander und für die Beziehung?

Umgang mit Beziehungsgestaltung - Beziehungshandhabung - Beziehungsstörungen?

Ist die Beziehung (das Verhalten in der Beziehung) für die Aufgaben

- Förderlich?
- Hinderlich?
- Konflikthaft?
- Destruktiv?
- Wie sonst?

3. BEZIEHUNGSDYNAMIK

a. Aufgaben der Beziehungshandhabung

- Gestaltung einer Lehr-/Lernbeziehung: Anfangen - Entwickeln im Prozess - Abschließen in einer geeigneten Form.
- Realisierung der geforderten und notwendigen Bedingungen.
- Ständige Zielorientierung.
- Differenzierte Rollengestaltung in einer intensiven Beziehung mit begrenzter Dauer über längere Zeit.

b. Aspekte der Handhabung

- Abstinenz oder Äußerung der eigenen Befindlichkeit.
- Umgang mit der Differenz in Rollen und Zuständigkeit: SIA < - > Lehrsupervisor.
- Funktional und persönlich: persönlich im Funktionalen.
- Metakommunikation über die Beziehung im Rahmen der Aufgaben, der notwendigen Bedingungen und in der Rollendifferenz.

c. Wahrnehmung von Beziehungsverhalten zur Verbesserung

- Der Aufgabengestaltung (als Bedingung für ein Lehr-Lernbündnis).
- Der Beziehungsfähigkeit des SIAs (als Teilziel der Kompetenzentwicklung).

d. Beziehungsverhalten von Lehrsupervisor und SIA (hinsichtlich Verhaltensdispositionen und Umgangsstil)

- Nähe <-> Distanz, und das Dazwischen.
- Ähnlichkeit <-> Differenz (in der Einzellehrsupervision: SIA - Lehrsupervisor; in Gruppenlehrsupervision: SIAs - Lehrsupervisor und SIAs untereinander).
- Identifikation <-> Opposition (Für die Identifikation förderlich ist eine verstehende und unterstützende Haltung).
- Anpassung /Unterwerfung (Schülerrolle) <-> Selbständig / Initiativ nehmend: ('Was meinen Sie, was in dieser Situation gut wäre?').
- Abhängig (Heteronomie) <-> Unabhängigkeit (Autonomie): Bedürfnis nach Anerkennung.
- Empathie <-> Auseinandersetzung (Konfrontation): Klarheit und Abgrenzung verhelfen

auch zur Stellungnahme und zur Selbstbestimmung.

- Neigung zur Exklusivität : ich /wir mit meinem besten Lehrsupervisor bzw. SIA (Rivalität); wir beide in der Lehrsupervision. (*'Ich bin sehr froh, dass ich Sie sich als bedeutender Lehrsupervisor dazu bereitgefunden habe.'*; *'Wir haben es sehr gut mit einander getroffen!'*)
- Bevorzugung <-> Abwehr: *'mein bester/liebster SIA <-> mein schwierigster SIA.'*
- (Un)bewusste (erotische) Attraktivität (attraktive Personen werden für erfolgreicher, und kompetenter gehalten (Halo-Effekt) <-> (erotisch) Unattraktiv.
- Männliches <-> weibliches Verhalten.

e. Bedürfnisse / Verhaltensdispositionen /Umgangsstil

- Bedürfnis nach Anerkennung bei Lehrsupervisor und SIA: Jeder wünscht sich Erfolg bei seinen (Lehr-) Supervisionen und unterliegt dabei gesellschaftlichem und kollegialem Erfolgsdruck. (*'Obwohl es mir am Arbeitsplatz nicht gelingt, gelingt es mir sehr gut in dieser Lehrsupervision'*).

f. Unbewusste und bewusste Beziehungsphänomene

- Übertragung <-> Gegenübertragung.
- Projektion.
- Spiegelungen, Spiegelprozesse, Isomorphie, Parallelität.
- Akzeptanz.
- Respekt.
- Affekte.

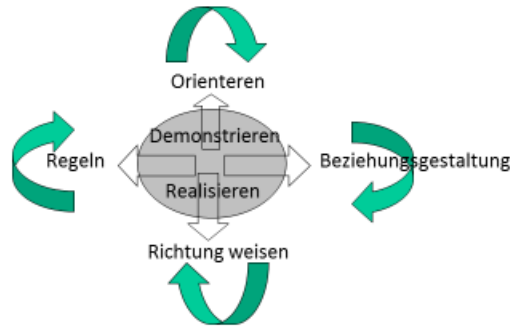
g. Äußerungsformen

- Gefühle: z.B. Bewunderung/Wertschätzung/Achtung <-> Neid / Ärger.
- Non-verbal <-> Verbal.

4. BEZIEHUNGSBEDÜRFNISSE DES SIA

- Wie integriert bin ich? Fühle ich mich aufgehoben in dieser Lehrsupervisions(-Gruppe)?
- Welche (ganz besondere) Bedeutung habe ich in dieser Lehrsupervisions(-Gruppe)?
- Wie weit kann ich mich mit dem Lehrsupervisor (den Mit-SIAs) und mit dem Ziel der Lehrsupervision identifizieren?
- Welche persönliche Kompetenzen habe ich und kann ich diese hier zeigen und verwirklichen?
- Wo brauche ich mehr Nähe oder Distanz?
- Kann ich meine Grenzen wahren: Was möchte ich für mich behalten?

5. DYNAMIK DER ANFANGSPHASE



Figur 2 : Die Dynamik der Anfangsphase in der (Lehr-)Supervision (Van Kessel, 1992)

6. LEHRSUPERVISION UND IHRE LERNKONTEXT



Figur 2: Beziehung und interagierenden Themenbereichen in der Lehrsupervision (Louis van Kessel, 2016)

7. THESEN

- Klarheit der Lehr-/Lernbeziehung und der dafür notwendigen Rollen schärft die Wahrnehmung, reduziert die Angst, erhöht die Kreativität und Phantasiebildung, ermöglicht das Arbeiten mit Stärken und Schwächen.
- Die Beziehungsgestaltung SIA <-> Lernsupervisand spiegelt sich - symmetrisch und komplementär - in der Beziehung Lehrsupervisor <->SIA wider.
- Der Lehrsupervisor hat die Tendenz auf die Aspekte des Themas anzuspringen, die seinen eigenen inneren Anteilen am Thema entsprechen - zwischen Identifikation und Ausgrenzung.
- Es ist wichtig, die eigenen Gefühle als diagnostisches Instrumentarium zu nutzen.
- Es ist wichtig, sich mit der Entscheidung für Abstinenz oder Äußerung der eigenen Befindlichkeit zu beschäftigen.
- Werden nonverbale Signale nicht wahrgenommen, geht Wesentliches verloren.

Die Beschäftigung mit den inneren Prozessen - was bewegt und berührt - ist im Lehrsupervisionsprozess wesentlich. Die äußere, pragmatische Verhaltensebene genügt nicht.

ANHANG II

BEZIEHUNGSDYNAMIK UND AUFGABENGESTALTUNG IN DER LEHRSUPERVISION

Beobachtungsfragen

Was haben wir in der Inszenierung wahrgenommen?

1. *Worauf war die Beziehungsgestaltung bezogen?*
 - a. Die Beziehung als:
 - Arbeitsbedingung;
 - Lerngegenstand.
 - b. Die Gestaltung und Handhabung der erforderlichen Bedingungen: Kontraktgestaltung - Anerkennung der Lernsupervisionspraxis - Rahmenbedingungen der Lehrsupervision.
 - c. Die Prozessgestaltung / Verfahrensweise.
 - d. Die Zielrealisierung: Lernverhalten- und Interaktion der SIA als Lerngegenstand.
 - e. Die Beurteilung: Feststellung der Eignung bzgl. der erworbenen Kompetenzen.

2. *Wie war in dem der Umgang mit:*
Positionen - Rollen - Verantwortlichkeiten - Aufgaben?

3. *Welche Konsequenzen hat dieser Umgang für:*
 - Die Beziehung?
Förderlich - Hinderlich - Konflikthaft - Destruktiv - Wie sonst?
 - Die Aufgabengestaltung?

4. *Welche Haltungen waren:*
 - Beziehungsförderlich?
 - Beziehungshinderlich?

5. *Welche Bedürfnisse nach Beziehung haben die Akteure:*
 - Gezeigt?
 - Nicht gezeigt?

ANHANG III

VERÖFFENTLICHUNGEN IM RAHMEN DES PROJEKTS 'LEHRSUPERVISION IM FOKUS - LEHRSUPERVISION IN ENTWICKLUNG'

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

Dinger, W., Kessel, L. van & J. Wolf-Hollander (2011). Kollegialität, Rivalität, Konkurrenz. Ein Projektbericht. *Journal Supervision*, (2011),2, S.25.

Dinger, W., Kessel, L. van & J. Wolf-Hollander (2012). Delikate Dreiecke. *Journal Supervision*, (2012) 2, S. 24.

Dinger, W. & Kessel, L. van (2014). Die Qualität von Professionalität. Welche Verantwortung übernehmen LSR/innen dafür? Ein Projektbericht. *Journal Supervision*, (2014) 4, S. 19.

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

http://supervisionsausbildung.net/wp-content/uploads/2013/12/Bibliografie_Lehrsupervision.pdf

Oder:

https://www.researchgate.net/publication/260389490_Bibliographie_Lehrsupervision

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.

http://www.supervisionsausbildung.net/projekt_Lehrsupervision.htm

Kessel, L. van, Wolf-Hollander, J., Dinger, W. (2009). *Bestandsaufnahme von Lehrsupervision in Europa*. Asbach-Löhe, Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion.

http://supervisionsausbildung.net/wp-content/uploads/2013/12/Bestandsaufnahme_Lehrsupervision_in_Europa.pdf

Oder:

www.researchgate.net/publication/260389485_BESTANDSAUFNAHME_VON_LEHRSUPERVISION_IN_EUROPA

Kessel, L. van, Wolf-Hollander, J., Dinger, W. (2009). *Lehrsupervision im Rahmen der Ergänzungsausbildung - Auf der Suche nach dem Konzept. Ergebnisbericht Tagung Lehrsupervision 2008.* Kronberg/Taunus BRD. Asbach-Löhe, Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion.

http://supervisionsausbildung.net/wp-content/uploads/2013/12/2008_Bericht_LSRische_Tagung.pdf

Oder:

www.researchgate.net/publication/260424993_Lehrsupervision_im_Rahmen_der_Erganzungsausbildung

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

Kessel, L. van, Wolf-Hollander, J., Dinger, W. (2010). *Entwicklung von Selbstreflexivität als Aufgabe von Lehrsupervision. Tagungsbericht Tagung Lehrsupervision 2009.* Asbach-Löhe, Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion.

http://supervisionsausbildung.net/wp-content/uploads/2013/12/2009_Bericht_LSRische_Tagung.pdf

Oder:

www.researchgate.net/publication/260420791_Entwicklung_von_Selbstreflexivitaet_als_Aufgabe_von_Lehrsupervision

Kessel, L. van, W. Dinger, J. Wolf-Hollander (2011). *Kollegialität, Rivalität, Konkurrenz. Tagungsbericht Tagung Lehrsupervision 2010.*

http://supervisionsausbildung.net/wp-content/uploads/2013/12/2010_Bericht_LSRische_Tagung.pdf

Oder:

www.researchgate.net/publication/260420817_Kollegialitaet_-_Konkurrenz_-_Rivalitaet._Aspekte_von_Beziehungsdynamik_in_der_Lehrsupervision

Kessel, L. van, W. Dinger, J. Wolf-Hollander (2012). *Dreiecksverhältnisse - Zündstoff und Dünger in der Lehrsupervision. Tagungsbericht Tagung Lehrsupervision 2011.* Asbach-Löhe, Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion.

http://supervisionsausbildung.net/wp-content/uploads/2013/12/2011_Bericht_LSRische_Tagung.pdf

Oder:

www.researchgate.net/publication/260420666_Dreiecksverhaeltnisse_-_Zndstoff_und_Dnger_in_der_Lehrsupervision

Kessel, L. van & W. Dinger (2013). *Wirklichkeit oder Dichtung? Zugänge zur vorgestellten Organisation in der Lehrsupervision. Tagungsbericht Tagung Lehrsupervision 2013.* Asbach-Löhe, Verein für Weiterbildung in Supervision auf der Grundlage der Themenzentrierten Interaktion.

<http://supervisionsausbildung.net/wp->

content/uploads/2014/01/2013_Bericht_LSRische_Tagung.pdf

Oder:

www.researchgate.net/publication/260420566_Wirklichkeit_oder_Dichtung_Zugnge_zur_vorgestellten_Organisation_in_der_Lehrsupervision

Kessel, L. van & W. Dinger (2014). *Die Qualität von Professionalität. Welche Verantwortung übernehmen Lehrsupervisoren dafür? Tagung Lehrsupervision 2014.*

<http://supervisionsausbildung.net/wp-content/uploads/2014/12/Download-6.-Bericht.pdf>

Oder:

https://www.researchgate.net/publication/270049045_DIE_QUALITAT_VON_PROFESSIONALITAT_Welche_Verantwortung_bernehmen_LSRen_dafr

Kessel, L. van & W. Dinger (2015). *Veränderungen in den Ausbildungen - Konsequenzen für die Lehrsupervision?*

www.researchgate.net/publication/281201902_VERANDERUNGEN_IN_DEN_AUSBILDUNGEN_-_KONSEQUENZEN_FUR_DIE_LEHRSUPERVISION