

2. Internationale Fachtagung Lehrsupervision in Bregenz

**„Perspektiven von Lehrsupervisor_innen und
Lehrsupervisand_innen auf die Lehrsupervision
von Heute und Morgen“.**

Ergebnisse einer Befragung.

Eine gemeinsame Veranstaltung der Berufsverbände
BSC (I, Südtirol), BSO (CH), DGSv (D) und ÖVS (Ö)

In Kooperation mit Schloss Hofen

Eine Leseanleitung

Diese Präsentation ist die überarbeitete und erweiterte Version des Powerpoint gestützten Vortrags *“Perspektiven von Lehrsupervisor_innen und Lehrsupervisand_innen auf die Lehrsupervision von Heute und Morgen“*

Erweitert ist die vorliegenden Version insofern, als die Folien hier nicht die Funktion haben, den mündlichen Vortrags visuell zu unterstützen. Sie sind hier kompakter Lesestoff ohne mündliche Ausführung.

Deutlich wird das vor allen im Punkt 5, den „Abschließenden Betrachtungen“.

Übersicht

Befragung von Lehrsupervisor_innen (LSVR) und
Lehrsupervisand_innen (LSVD) aus CH, D, I, Ö

1. Hintergrund
2. Methode der explorativen Befragung
3. Gedanken zur Nicht-Beantwortung des Fragebogens
4. Vorstellung der Fragen/Personen/Antworten
5. Abschließende Überlegungen

1. Befragung von LSVR und LSVD verschiedener Berufsverbänden

Empirie zum „Heute/Morgen“ der Lehrsupervision

- Aus Perspektiven der Beziehungspartner LSVR und LSVD und der Mitglieder der Verbände BSC, BSO, DGSv und ÖVD
- Gibt es Anzeichen für neue konzeptionelle Entwicklungen?
- und weitere Fragen, Fragen, Fragen

2. Methode der explorativen Befragung

Webbasierte qualitative Befragung

- Eingeleitet durch einen erklärenden Brief des jeweiligen Verbandes (s. Handout)
- Fragen nach subjektiven Einstellungen, Erklärungen, Haltungen von LSVR und LSVD
- Auswertungsverfahren: transparent und nachvollziehbar
- Daten sind anonymisiert

2. Methode: wer wurde befragt? Sampling und Rücklauf

Zufallssampling:

- LSVR: x Anzahl von Personen aus den Lehrsupervisions-Listen der Verbände
- LSVD: Jeweils die x letzten in den Verband eingetretenen Mitglieder.
- Insgesamt in zwei Durchgängen sind insg. 116 Fragebogen verschickt

Rücklauf:

- 15 Fragebogen von LSVR (2 ungültige) 6 (Ö), 5 (D), 3 (CH) 1 (I)
- 9 Fragebogen von LSVD 4 (D), 3 (Ö), 2 (CH)

3. Gedanken zur Nicht-Beantwortung

Die geringe Rücklaufquote

- macht eine Eigen-Aussage und ist
- Ein „Überlegens-Faktor“ für die Verbände

Faktoren für geringe Rücklaufquote sind u.a.

- der Fragebogen selbst,
- Überforderung in Form und Sprache,
- Entzug wichtiger Kommunikationskanäle,
- Zurückhaltung aus diversen anderen Gründen

4. Fragen/Personen/Antworten

Fragebogen für die **LSVR** enthält:

- Fragen zur Person, zum Prozess, zum Kontrakt, zur Bewertung und befragt die Einstellung zur Lehrsupervision

Wer sind die befragten LSVR:

- 10 Männer (Alter 51-64) und 5 Frauen (Alter 42-54),
- 7 an Hochschule (H) und 6 an Instituten (I) tätig, 2 ohne Angaben
- Erfahrung: zwischen 5 und 150 LSV-Prozessen
- Die weitere Verteilung: BSO 3, I 1, DGSv 5, ÖVS 6

4. Fragen/Personen/Antworten

Fragebogen für die **LSVD** enthält:

- Fragen zur Person, zum Prozess, zum Kontrakt, zur Bewertung und befragt die Einstellung zur Lehrsupervision

-

Wer sind die befragten LSVD:

- 6 Frauen (Alter 35-54) und drei Männer (31-52)
- 6 davon haben an einer H und 3 an I abgeschlossen
- die weitere Verteilung: BSO 2, DGSv 4, ÖVS 3
- Unterschiede in Anzahl der Stunden/Minuten von ESV und GSV

4. LSVD Kontrakt: Gab es einen Kontrakt zwischen Ihnen, Ihrer/m LSVR und dem Träger der WB? Was wurde in ihrem LSV-Kontrakt geregelt?

- Bis auf eine/n LSVD bejahen dies all Befragten, einmal gab es keine schriftliche Vereinbarung
- Kontrakt wird fast durchgängig als administrativ formale Regelung benannt: u.a. *Terminvereinbarungen, Honorar, Vertragsauflösung, Liste der LSVR, Inhalt und Ziele, Informationskommunikation und Vertraulichkeit, Auswertung und Abschluss.*

4. *LSVR*: Wurden Ihre Ziele mit dem WB-Träger abgestimmt? Gab es regelmäßige Treffen zwischen *LSVR* und WB-Träger?

- (Global)ziele werden *nicht*, teilweise *mündlich* oder *schriftlich* fixiert: „*Stärkung und Festigung der Beratungskompetenz*“, „*Erarbeiten einer professionellen und ethischen Grundhaltung*“, *Optimierung der beruflichen Kompetenz*“ u.ä.
- Regelmäßige Treffen mit dem WB-Träger finden bei fast allen öfters, also nicht immer, statt. Es werden *formale Vereinbarungen* getroffen (wie *Betreuung von Masterarbeiten*), die *oft nicht weiter verfolgt werden*.
- Es entsteht ein Bild sehr unterschiedlicher Abstimmungs-Konzepte von Lehrsupervision.

4. LSVD Prozess

Was haben Sie als Bereicherung? Was als irritierend und sogar hinderlich erlebt? Was hat Ihnen gefehlt?

- *Der LV-Prozess war bereichernd: eine solide Arbeit zu erleben, jemanden an der Seite zu haben, der mir kritisch-konstruktiv gegenübersteht.*
- *Irritierend und hinderlich waren: SV ist so traditions-verbunden, es fehlt an Abwechslung, an modernen Methoden, an Vertiefung bestimmter Schwerpunkte und es stellt sich die Frage “wie wird man eigentlich LSVR“?*
- *Zum Wunsch der Methodenvielfalt: Ist es nur der Zeitgeist, der sich bemerkbar macht oder vermissen die Lernenden eine „zeitgemässe“ Konzeptentwicklung und wie könnte die aussehen?*

4. LSVR Prozess:

Was haben Sie als Bereicherung, was als irritierend und sogar hinderlich erlebt? Was hat Ihnen gefehlt?

- Irritierend war: *Das Streben nach Perfektion, der hohe Druck bei den Studierenden, die Methodenfixiertheit, die Schwierigkeiten Beratungsprozesse zu finden u.ä. Hinderlich ist die Konkurrenz zwischen ESV und GSV und die Verteilung auf die LSVR.*
- Die Organisation kommt mit der Frage „was fehlt“ zur Sprache: *Klarheit an Erwartungen, Interesse an meiner Arbeit, Austausch/Abstimmung über einen verbindlichen Dreiecksvertrag.*
- Wo sich Unbehagen abzeichnet, fehlen Überlegungen zur Veränderung. Position der LSVR ist wichtig: *Der Kontakt zur Institution bedeutet mir viel...ich bleibe am Ball.*

4. *LSVD* Bewertung.

Hat der/die LSVR eine Rückmeldung über die Eignung an die Leitung weitergegeben? Waren Ihnen die Kriterien bekannt? Wenn nein, nach welchen Kriterien wurden sie bewertet.

- Bei dieser Frage wird klar, dass den LSVD vieles unklar ist: Die Frage nach einer Bewertung durch die LSVR wird verneint, sie verwirrt. Denn, „... *die formale Bescheinigung der Teilnahme*“ genügt doch.
- Es wird angenommen, dass die Kriterien sich auf *die formale Feststellung der Absolvierung der Pflichtstunden* beziehen: es gab keine Bewertung durch die LSVR. Oder. Es gab eine Bescheinigung und die Bestätigung der Eignung. Oder. Ich weiß nichts explizites, es war für mich nicht wichtig; Und sehr dezidiert: es gab meines Wissens keinen Auftrag an die LSVR, über eine mögliche Eignung meiner Person zu berichten.
- Und LSV ist nicht Teil der Ausbildung

4. *LSVR* Bewertung:

Haben Sie Rückmeldungen über die Eignung ihres LSVD an die Leitung der WB gegeben? Lagen für die Bewertung Kriterien vor? Wenn nein, nach welchen Kriterien haben Sie bewertet?

Die Antworten sind verwirrend und widersprüchlich:

- nehme *keine Bewertung* vor (das sagen die meisten), es liegen *keine Kriterien* vor (sagen alle bis auf eine) und ich habe *Kriterien, nach denen ich bewerte*.
- Dazu gibt es vielfältige Antworten: „*Ich habe nicht nach außen hin bewertet, lernen und Feedback erfolgten im geschützten Rahmen*“; *unklare Erwartungen, deshalb für mich entschieden, Vertraulichkeit zu wahren*“, „*nur Fliegen-beinzählerei*“
- Andere bewerten *offene Haltung*“, „*Lernbereitschaft und Neugier*“ sowie „*Lernfortschritte im Gesamtprozess*“.
- Und „*LSV ist nicht Teil der Ausbildungsinstituts*“

4. LSVD : *Braucht es aus Ihrer Sicht Lehrsupervision in der Weiterbildung? Und warum?*

Alle stimmen überein: LSV ist ein wichtiges Instrument, *um die fundamentale Verunsicherung, die durch die neue Rolle ausgelöst wird, in der SV zu bearbeiten. Alle haben sich gut behandelt gefühlt, haben vom Vertrauensort profitiert. LSV wird als Begleitung ohne Bewertungsdruck beschrieben*

Kritische Stimmen melden: Wichtig sei es ihnen, *die Qualität der LSV zu sichern, bei Honoraren und Sitzungszeiten Transparenz sichern und die Willkür einzudämmen.*

LSVR: Braucht es aus Ihrer Sicht Lehrsupervision in der Weiterbildung? Und warum

Prof. Dr.
Brigitte Geißler-Piltz
Supervision Coaching Councelling

- Hohe Übereinstimmung in der positiven Bewertung der eigenen Tätigkeit; da heißt es u.a.
- *unbedingt ,unverzichtbare wesentliche Dimension der Ausbildung, Bindeglied Theorie/Praxis, es ist für mich die Verbindung von Theorie und Praxis, theoretisch Erlerntes wird in der Praxis umgesetzt, dabei braucht man Begleitung, weil die Schwierigkeiten bei der Anwendung auftreten, ist ein Explorationsabenteuer, LSV ist Anker, eine emotionale Auflagestation auf dem Weg zur professionellen Identität u.ä.*
- Und gipfelt in der Aussage: *Ohne LSV unvorstellbar!*

5. LSVD: Abschließende Überlegungen (2)

Die weitgehend zufriedenen LSVD befragen kritisch

- Die *Traditionsgebundenheit der LSV*
- Als Lernhindernis beschreiben einige von ihnen *die fehlende Abwechslung* in der LSV (ähnliche Beratungs-ansätze), sie sind unzufrieden mit der starren Festlegung (*Willkür*) von Pflichtstunden und LSVR-Listen
- Sie beklagen die *fehlende Transparenz bei Honoraren*
- Sie stellen die Frage nach der Entwicklung und der Qualifikation von LSVR: *Wie wird man LSVR?*

5. Abschließende Überlegungen (3)

- Das Verständnis von Kontrakt/Bewertung stellt sich unterschiedlich und widersprüchlich dar.
- Triadische Kontrakte werden teilweise auf rechtlich-administrative Funktionen reduziert. Es entsteht der Eindruck - vor allem bei den LSVD -, dass der Kontrakt die dyadische Beziehung beschreibt und der Lernort losgelöst vom Weiterbildungsträger existiert.
- Damit werden die strukturellen Anforderungen an die LSVR tendenziell individualisiert, in die Lehr-Lern-Beziehung verlagert.

5. Abschließende Überlegungen (4)

Brisant und hoch aktuell ist die Evaluationsfunktion der LSVR, also die Pflicht die Qualität der angehenden SVR zu bewerten. Die Konzepte der Evaluation/Bewertung sind vielfältig und wenig transparent:

- Auffällig ist die klare Aussage von zwei LSVR, die jeweils über Erfahrungen in rund 150 Prozessen verfügen. *Sie geben keine Bewertung nach außen*, leben das „implizite“ Lehrsupervisions-konzept quasi außerhalb des Dreieckskontrakts, das professionellen Anforderungen wie etwa der Verschwiegenheit folgt.
- Andere LSVR sind offenbar im Prozess der Klärung ihres Konzepts (implizit oder explizit) auch im Dreiecksvertrag mit der Weiterbildungsorganisation bzw. den Kollegen und Kolleginnen.

5. Abschließende Überlegungen (5)

Deutlich wird, dass alle bewerten, auch wenn sie es nicht benennen. Allein der Begriff „Bewertung“ baut mentale Mauern auf, erst durch die Nachfrage *„wenn nein, nach welchen Kriterien bewerten sie“* können einige Befragte antworten.

Es ist zu überlegen, ob der Begriff durch Evaluation ersetzt werden sollte (Haubl 2017). Der wissenschaftliche Begriff beschreibt die Aufgaben klarer.

Was mit Bewertung gemeint war, wurde im Rahmen der Befragung auch von den LSVD nicht verstanden, sie sind irritiert, im Kontrakt sind alle formalen, die LSV strukturieren-den Details enthalten, es fehlt der Hinweis, dass der/die Lehrsupervisor_in am Ende eine Bestätigung der Eignung abgeben muss.

5.Abschließende Überlegungen (6)

Die Befragung bestätigt die Erfahrung, dass es Lehrsupervisor_innen schwer fällt, sich der Aufgabe von Bewertung zu stellen, in denen sie Rechenschaft über die Lernentwicklung „ihrer“ LSVD ablegen müssen. In ihrer Lehrfunktion können sie nicht allein die vertraute Rolle des eigenverantwortlichen LSVR übernehmen, der einen geschützten Raum bereit stellt, in welchem Lernende sich öffnen, Ängste und Befürchtungen in Bezug auf das „Professionslernen“ überwinden lernen.

Wie dieser Rollenkonflikt erlebt wird, entscheidet das der Lehrsupervision unterliegende und im Kontrakt formulierte Ausbildungskonzept: das einer geschlossenen Praxis (behind closed doors) oder das einer transparenten Praxis, in der die Arbeit der LSVR Gegenstand von Konferenzen, kollegialem Austausch etc. ist.

5.Abschließende Überlegungen (7)

Zur Evaluationsfunktion der LSV sagt Rolf Haubl:

„Sowohl Supervisoren in Ausbildung als auch ihre ausbildenden Supervisoren und Supervisorinnen müssen diesen Sachverhalt nicht nur im Bewusstsein behalten, sondern auch als legitim und zum Nutzen aller anerkennen. Da mag sich mancher wünschen es beim Fördern zu belassen, aber damit würde man sich der Verantwortung entziehen, deren Übernahme nur recht und billig ist. Denn die Berufsethik gebietet es, den Kompetenzerwerb von Supervisoren in Ausbildung zu evaluieren, um Schaden abzuwenden, der entstehen kann, wenn unzureichend kompetent Supervisoren in Ausbildung am Ende ihre Ausbildung ein Zertifikat erhalten“ (Haubl, 51)

Literatur

Batinic, B. Werner, A. Gräf, L. Bandilla, W.(Hg.) (1999). Online Research. Methoden, Anwendungen und Ergebnisse, Hogrefe: Göttingen, Bern, Toronto, Seattle

Haubl. R. (2017): Ausbildungssupervision: Im Spannungsfeld zwischen individueller Rollenfindung und Qualitätssicherung. In E. Freitag-Becker, M. Grohs-Schulz, H. Neumann-Wirsig (HG). Lehrsupervision im Fokus, Göttingen: V&R

Hollaus, M. (2017). Der Einsatz von online Befragungen in der empirischen Sozialforschung (diss. Universität Erlangen-Nürnberg) Verlag Aachen: Shaker Verlag

Mayring, Ph. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 10. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz

Danke!

Die anonymisierten Fragebogen sind von mir (BGP) nach der qualitativen Forschungsmethode Inhaltsanalyse (Mayring) in Kategorien systematisch geordnet und ausgewertet worden.

Für Interessierte: es wird eine Langfassung dieser Befragung erscheinen, die auch umfassende und konstruktive Überlegungen zur „Nicht-Beantwortung“ enthalten wird.

5. LSVR Abschließende Überlegungen (1)

- Die Befragung zeigt eine kollektive Selbst-Zufriedenheit der sehr heterogenen Gruppe von LSV an. Daneben dringt eine latente Unzufriedenheit durch, die auf Verharren gegenüber Veränderungen und fortschreitender Differenzierung aufmerksam macht.
- Hypothese: Die vorgetragene Unverzichtbarkeit ist bestrebt, ein positives Bild in Zeiten der veränderten gesellschaft-lichen Anforderungen, der Diversifizierung von Weiter-bildungen zu erhalten. Status quo statt Konzepte für ein verändertes Ausbildungsgefüge?
- Gibt es Konsequenzen/Alternativen für den Auftrag an die Lehrsupervision?