

Edeltrud Freitag-Becker / Mechtild Grohs-Schulz / Heidi Neumann-Wirsig (Hg.)

Lehrsupervision im Fokus

Kersti Weiß

Über-Blicke gewinnen in komplexen Wirklichkeiten: Psychodrama, Sociodrama und Soziometrie als Konzepte des Lehrens, Lernens und Begreifens in der Lehrsupervision

Gaining an Over-View within complex realities: psychodrama, sociodrama and sociometry as concepts for teaching, learning and comprehension in supervision-on-supervision

Institutes that offer training courses in supervision face the problem of students on the course, who do not have basic qualification in psychodrama. Therefore, all institutes – even those evolving from the tradition of psychodrama – have to teach students without previous knowledge the theory, methodology and practice of psychodrama and supervision and simultaneously to developing together with them a basic stance. The challenge is to convey within the same teaching process the values and aspects of the complex theory and practice of psychodrama; this not only simply as a methodology, but also as a complete system, whilst aligning it with the target of qualifying the trainees to meet the demands of supervision.

This article presents a specific concept on supervision-on-supervision which, as above mentioned, combines theory and practice of supervision, psychodrama and sociometry and illustrates this with examples from the practical work.

Zusammenfassung

Ausbildungsinstitute für Supervision – auch solche, die aus der Tradition des Psychodramas kommen – haben das Problem, dass sie für all diejenigen, die nicht als Vorbereitung für die Supervisionsausbildung eine Grundqualifikation in Psychodrama besitzen, gleichzeitig die Theorie, Methodik und Praxis des Psychodramas und der Supervision vermitteln und gemeinsam erarbeiten müssen. Die Herausforderung besteht darin, im selben Lehrprozess die Werte und die Aspekte der komplexen Theorie und Praxis des Psychodramas nicht nur als einzelne Methodik, sondern als komplettes System zu vermitteln und diese mit der Aufgabe, zur Supervision zu qualifizieren, zusammenzufügen.

Ein spezifisches Lehrsupervisionskonzept, das in diesem Sinne Theorie und Praxis von Supervision, Psychodrama und Soziometrie verbindet, wird im Folgenden dargestellt und mit Praxisbeispielen anschaulich gemacht.

Lehrsupervisorin in verschiedenen Supervisionsausbildungskontexten zu sein, ist eine Herausforderung, um das eigene Lehrsupervisionskonzept zu überprüfen und zu schärfen. Im Kontrakt mit den Instituten oder Universitäten werden die ausgehandelten Bedingungen der Zusammenarbeit festgehalten. Meine

Kriterien für eine solche Zusammenarbeit sind in erster Linie die Qualität der jeweiligen Ausbildung und die konzeptionelle Passung zum eigenen professionellen Vorgehen. Dabei ist durchaus die Kooperation mit Ausbildungen unterschiedlicher theoretischer und praktisch-methodischer Prägung – ob gruppendynamisch, psychodramatisch, psychoanalytisch, geschächstherapeutisch, systemisch oder multikonzeptionell – möglich. Denn es werden jeweils unterschiedliche Schwerpunkte gelegt, und die Wege zur Rollen- und Professionsentwicklung eines Supervisors bzw. einer Supervisorin differieren. Auch die Voraussetzungen der Kursteilnehmenden wie das, was schon im Kursgeschehen entdeckt und gelernt werden konnte, sind unter Umständen sehr verschieden. Aufgabe der Lehrsupervision ist es dann unter anderem, den Lehrsuperviseur ergänzende Aspekte zur Komplementierung ihrer Entwicklung zugänglich zu machen. Als Lehrsupervisorin, die mit verschiedenen theoretischen Konzepten vertraut ist, gründet mein Supervisions- und Lehrsupervisionskonzept vor allem auf der Theorie und Praxis des Psychodramas und der Soziometrie, die im Folgenden zusammen mit den spezifischen Konstellationen in der Lehrsupervision dargestellt werden.

Die Ausbildungsinstitute – auch solche, die aus der Tradition des Psychodramas kommen – haben das Problem, dass sie für all diejenigen, die nicht als Vorbereitung für die Supervisionsausbildung eine Grundqualifikation in Psychodrama besitzen, gleichzeitig die Theorie, Methodik und Praxis des Psychodramas und der Supervision vermitteln und gemeinsam erarbeiten müssen.

Die Aufgabe besteht somit darin, die Werte und Aspekte der komplexen Theorie und Praxis des Psychodramas nicht nur als einzelne Methodik, sondern als komplettes System zu vermitteln und diese im selben Lehrprozess mit der Aufgabe, zur Supervision zu qualifizieren, zusammenzufügen.

Die derzeitigen Supervisionsausbildungen, die das Psychodrama zur Grundlage haben, realisieren dies, indem sie sowohl die Anteile berufsbezogener Selbsterfahrung als Grundlage der Rollenentwicklung zum Supervisor psychodramatisch gestalten als auch die supervisionsspezifischen Themen theoretisch und spielend angehen. Sie beziehen sich dabei vielfach auf die Ausführungen Ferdinand Buers in seinem »Lehrbuch Supervision« (1999), in dem er Grundlagen der Theorie der Supervision weiterentwickelt und sie aus den Quellen des Pragmatismus und Psychodramas beschreibt. Die Unterscheidung von Format und Verfahren macht es möglich, undogmatisch vielfältige methodische und theoretische Ansätze nebeneinander bestehen zu lassen. Ich gehe hier davon aus, dass das Format der Auftrag Supervision ist – etwa im Unterschied zu den Aufträgen Psychotherapie oder Organisationsberatung – und das Verfahren die theoretische, methodische Vorgehensweise z. B. mithilfe des Psychodramas.

So lässt sich eine Orientierung in der noch immer häufig anzutreffenden Verwechselung von Supervision und z. B. psychologischer Beratung oder Psychotherapie gewinnen.

Das Anliegen, die im Psychodrama verflochtene Theorie und Methodik in ihrer Auseinandersetzung mit der Mit- und Umwelt für und mit angehenden Supervisorinnen/Supervisoren lernend und lehrend begreifbar zu machen, kann dann gut gelingen, wenn zentrale Ausbildungsleitende und Lehrsupervisorinnen bzw. -supervisoren sowohl in Psychodrama als auch in Supervision ausgebildet sind.

Das Zusammenspiel Psychodrama – Lehrsupervision

Überblick 1: Grundidee

Supervision kann fruchtbar an Jacob Levy Moreno (1889–1974) anknüpfen: an seiner Rollentheorie, seinem Konzept der Begegnung mit dem Rollentausch und Perspektivenwechsel, seiner Theorie zur Entwicklung von Kreativität, seinen Erkenntnissen der Soziometrie und der sozialen Interaktion, seinem Forschungsansatz und seiner grundlegenden Haltung gegenüber den Menschen in Organisationen. Er begreift Menschen immer als Handelnde – und nicht als zu Behandelnde – und postuliert die buchstäblich aufklärende Wirkung der Wahrnehmung komplexer Zusammenhänge. Ausgehend vom Denken und Fühlen wird mit der Aktionsmethode das Handeln verstanden und so ein Sinn für Varianten und Lösungen erlebt.

Die Komplexität des Geschehens macht die hier um die Sichtweisen des Sozio- und Psychodrama erweiterte Grafik des Modells der vier Faktoren der Supervision (Weigand, 1987, S. 27) deutlich (siehe Abbildung 1).

Das Modell dient dazu, die Komplexität der Faktoren zu erschließen, die in einer und auf eine Situation Einfluss haben – die natürlich nicht nur in der Supervision wirksam, sondern Bestandteil des alltäglichen (Arbeits-)Lebens sind. Eben deshalb erscheint es sinnvoll, zukünftigen Supervisorinnen das Modell gleichsam als Schlüssel zur Analyse konkreter Arbeitswirklichkeiten an die Hand zu geben. Ihnen bietet es Hilfestellung dafür, bildlich zu verstehen, wie die verschiedenen Faktoren des oftmals zunächst undurchsichtigen Geschehens zusammenhängen und wo sich in einer aktuellen oder vergangenen Situation möglicherweise Ansatzpunkte des Begreifens und damit Impulse zu sinnvollem Handeln auffinden lassen. Supervisorinnen und Supervisoren kann das Modell als Grundorientierung zur Entwicklung eines Supervisionskonzepts

und zur Gestaltung von Supervisionsprozessen dienlich sein. Zugleich bietet es ein Grundmodell für das Konzept der Lehrsupervision.¹

Was wirkt?

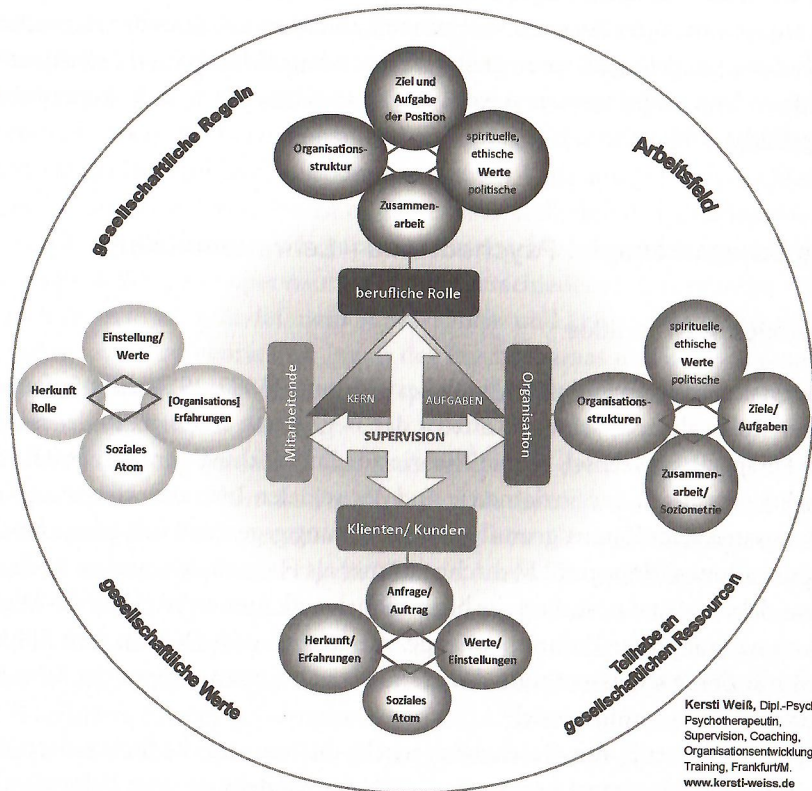


Abbildung 1: Wirkfaktoren in der Supervision (Weiß, 2007).

¹ Dem hier entwickelten Modell liegen Soziodrama, Soziometrie und Psychodrama als Theorie und Methodik der Handlungsforschung zugrunde – unter der Maßgabe, diese auf die Supervision zu beziehen. Der Nutzen des nachfolgend vorgestellten Ansatzes bezieht seine Evidenz nicht zuletzt daraus, dass gegenwärtig die Anforderungen an Supervision Parallelen zu den zeitgeschichtlichen Hintergründen und Umständen aufweisen, in denen Moreno sein Erkenntnisinteresse seine Theorie entwickelte. Sie wurde in einer Zeit politischer und sozialer Umbrüche formuliert und durch Morenos spirituelle und philosophische Herkunft sowie seine vielfältigen Berufsrollen und Praxiserfahrungen geprägt. Moreno ging es um eine umfassende Wahrnehmung des Menschen in all seinen sozialen, gesellschaftlichen und kulturellen Kontexten. In seinen Schriften wie in seiner Praxis suchte er Menschen in ihren persönlichen, psychischen, sozialen und universellen Handlungsweisen zu verstehen und gemeinsam mit ihnen als Forschungsobjekte Möglichkeiten einer kreativen Lebensbewältigung zu schaffen.

Durch die Analyse des Zusammenwirkens von innerer und äußerer Realität, von psychischen, physischen und soziodramatischen Rollen lassen sich situative Konstellationen systemisch betrachten. Für die Supervision und Lehrsupervision eröffnet sich damit die Chance, an die (erkennbaren) Werte von Moreno und an seine grundlegenden Haltungen gegenüber Menschen, die in Organisationen zusammenkommen, anzuknüpfen.

Die Schnittpunkte zwischen Person, beruflicher Rolle, Arbeitsfeld, Organisation und Klienten bzw. Kunden einerseits und gesellschaftlichen Kontexten andererseits – sowie ihre jeweiligen Wechselwirkungen – sind weitaus komplexer, als sie das rein individuelle Erleben (als Innenleben) zunächst spiegelt. Sie beeinflussen die individuelle Wahrnehmung und Verarbeitung nachhaltig. Die Ursachen von Konflikten – und damit auch deren Klärungsmöglichkeiten – liegen häufig außerhalb der einzelnen Person. Die Suche nach den Ursachen der Verwicklungen nimmt daher einen bedeutenden Teil des Supervisionsprozesses ein. Werden diese erkannt und akzeptiert, können die Einzelnen wieder zu produktiv Handelnden werden. Vorrangig nur eigene inner- oder interpsychische Realitäten der Klientinnen bzw. Kundinnen wie auch der Supervisor:innen wahrzunehmen, psychologisiert und individualisiert – und das bedeutet: Es verkürzt in der Regel die Problematik und wirkt damit dem kritischen und aufklärenden Impuls von Supervision – sowie dem Anliegen, zu befreien – entgegen.

Insgesamt lässt sich das Modell als eine Art Radarsystem betrachten, in dem die aktuelle Landschaft, die Konstellation des institutionellen Geschehens in seinen komplexen Prozessen zum Vorschein und zur Darstellung kommt. Im Anschluss können einzelne Ausschnitte näher betrachtet, Teile zur tieferen Erkundung gleichsam herangezogen werden. Die große Herausforderung und die zugleich aufregende, das eigene Engagement revitalisierende Aufgabe für alle Beteiligten liegt in der Erkenntnis, dass die einzelnen Wirkfaktoren dabei einen interaktiven Kontext bilden – wobei nicht in jeder Supervisionssitzung sämtliche Dimensionen zum Thema gemacht werden oder gemacht werden können oder müssen.

Gleichsam unter oder über dem Modell liegt bzw. schwebt die Kernaufgabe der Organisation, des Teams, der Person: Sie ist das, worauf sich in der Supervision immer wieder bezogen werden sollte. Sie ist der Referenzrahmen für Verstehen und Aktion. Handlungsideen – z. B. zur Umstrukturierung von Arbeitsfeldern, Aufgaben, Arbeitsabläufen oder Rollen –, die nicht der besseren Erledigung der Kernaufgabe dienen, ziehen destruktive Konflikte, Demotivation der Mitarbeitenden und »schlechte Arbeit« nach sich.

Für die Ausbildung macht das Modell das Zusammenspiel der vielen Wirklichkeitsfaktoren deutlich und bietet eine grundlegende Orientierung zur Entwicklung professionellen Handelns als Supervisor:in, Coach und Organisationsentwicklerin.

Überblick 2: Wechselwirkungen

In der Lehrsupervision treffen vier Aktionsfelder und in jeder Sitzung zwei Menschen, aber auch zwei komplexe Systeme zusammen: der Lehrsupervisor mit seinem professionellen Hintergrund, seiner Organisationserfahrung und Geschichte, mit geklärten oder ungeklärten Rollen und Kooperationen, mit Werten und sozialen Einbindungen, mit seiner jeweiligen Einbindung in eine Organisation oder aber seiner Freiberuflichkeit sowie mit der Kernaufgabe der Begleitung der Lehrsupervisandin in deren Entwicklungs- und Lernprozessen zur Aufgabe und Profession Supervision; desgleichen die Lehrsupervisandin mit jeweils eigener Professions- und Organisationsgeschichte sowie Erfahrungen und Verwicklungen im ursprünglichen Arbeits- und Lebenskontext im Hinblick auf eine doppelte Kernaufgabe: Im Setting der Lehrsupervision ist sie in Sachen Supervision und ebenso in der Auseinandersetzung mit den weiteren Lernsupervisanden und deren Themen eine Lernende. Gleichzeitig ist sie dort diejenige, die komplexe Situationen zusammen mit ihren jeweiligen Supervisanden praktisch begreift und sie darin begleitet, passende Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln.

So kann man sagen: Um die Komplexität der Lehrsupervision zu begreifen, braucht es die Wahrnehmung der verschiedenen Perspektiven und der Dynamik, die die jeweilige Kernaufgabe, die Rollen, die Personen und das Setting bestimmen:

- Ausbildungsinstitution mit Lehrsupervisorin,
- Lehrsupervisorin mit Lehrsupervisanden,
- Lehrsupervisand mit Lernsupervisandinnen,
- Lernsupervisandin mit jeweiligen Kundensystemen.

Als Leitidee wie -konzept zur Orientierung und Klärung der Rollen und ihrer Verwicklungen kann das oben beschriebene Modell nützlich sein.

Wenn es stimmt, dass immer alles andere beeinflusst, dann wird die Welt leicht unübersichtlich – selbst in der Supervision und hier besonders für die Supervisandinnen und Supervisanden. Allerdings macht das Wissen um die vielen Einflussfaktoren und die Berücksichtigung ihrer Wechselwirkungen eine Verortung von Themen möglich, die anders nicht möglich wäre.

Wird das skizzierte Modell im Rahmen der Ausbildung oder im Rahmen einer Gruppenlehrsupervision mit Personen aufgestellt, so wird es plastisch erlebbar und damit leichter verständlich und handhabbar.

Wird es in der Lehrsupervision immer wieder als diagnostisches Instrument und als Orientierung dafür genutzt, welche Themen des Lehrsupervisanden in

welchen Zusammenhang gehören und wie sie bearbeitet werden können, dann stellt sich das zunächst vielleicht erschreckend komplex wirkende Instrument in aller Regel schon bald als hilfreich und alltagstauglich heraus.

Da die bisherige Profession der Lehrsupervisanden in hohem Maße die Wahrnehmung und Handlung in der Supervision prägt, können einzelne Aspekte des Modells auch gleichsam als Scan dienen, mit dessen Hilfe sich erkunden lässt, wo Schwerpunkte der Lehrsupervision liegen sollen. Eine ausgebildete Psychotherapeutin etwa hat in der Regel schon sehr viel über die eigene Person und über die persönlichen Aspekte ihrer Patienten bzw. Klientinnen nachgedacht. In diesem Fall sind die Aspekte Rollenklarheit und -entwicklung sowie die Relevanz und Wirkung von Organisationseinflüssen möglicherweise bisher noch unzureichend im Blick. Für einen Ingenieur oder Betriebswirt dagegen kann die Auseinandersetzung mit der eigenen Person eine wesentliche Entdeckungsreise darstellen, die viele Überraschungen, manchmal Verwirrungen und Verunsicherungen, aber auch neue Erkenntnisse bereithält. Ein sorgsamer Umgang im Kontakt und die Verbindung mit dem Wissen um die Dynamik von Aufgaben, Rollen und Organisationen sind hier für einen fruchtbaren Lernprozess unabdingbar.

So bringen auch alle anderen Professionen ihr jeweiliges Selbstverständnis mit, ihre Werte und Kultur, ihren eigenen Rhythmus und ihre spezielle Wahrnehmung der Umwelt. Das, was die neue Aufgabe und Profession Supervision braucht und was leicht mit der bisherigen beruflichen Identität vereinbar ist – oder auch im Widerspruch dazu steht –, wird im konkreten Lehrsupervisionsgeschehen virulent.

Neben diesem Aspekt der Rollenentwicklung kommen nach und nach alle weiteren Aspekte – von den Werten bis zur Organisationsstruktur, vom Einfluss der Veränderung gesellschaftlicher Regeln bis zu den Dynamiken spezieller Aufgaben für die Mitarbeitenden – in den Blick und können im konkreten Supervisionsgeschehen »gelesen« und verstanden werden.

Folgende Beispiele zu Aspekten der Wechselwirkungen mögen diesen Prozess deutlich machen:

- Eine Lehrsupervisandin ist Betriebswirtin und arbeitet sehr erfolgreich im Vertrieb. Das Tempo dort ist schnell – je schneller desto erfolgreicher –, und es ist selbstverständlich, dass man dem Kundenwunsch soweit wie möglich entgegenkommt, damit das Geschäft/der Verkauf zustande kommt. Schnell ist in diesem Fall auch ein erster Kunde für ein Coaching gefunden. In der Vorbereitung des Erstkontakts im psychodramatischen Rollenspiel stellt sich heraus, dass die Kollegin den Ort aus der Rolle der Vertrieblerin heraus gewählt hat – nämlich bei dem Kunden zu Hause – und das Tempo der Beratung auch aus dieser Rolle gestalten will.

- Eine andere Lehrsupervisandin, Psychotherapeutin, begleitet einen jungen Mann bei der Orientierung in einer neuen Führungsposition. Sie ist bei der Analyse seiner Schwierigkeiten mit den Mitarbeitenden unversehens im Bereich der Auseinandersetzung mit Geschwistern und Eltern gelandet und hätte mit dem jungen Mann am liebsten Psychotherapie gemacht. (Insbesondere zu Beginn der Supervisionstätigkeit erscheint der Rückgriff auf alte berufliche Rollen- und Handlungsmuster nur allzu verständlich, um so Unsicherheit und fantasierte oder reale Beschämung in Grenzen zu halten.)
- Ein Lehrsupervisor begleitet im Rahmen der Lernsupervision Mitarbeitende in einer Kinderklinik. Auffällig wird dabei eine existenziell bedrohliche Konfliktdynamik zwischen und innerhalb der Berufsgruppen. Eine der darin zum Tragen kommende Dimension besteht darin, zu verstehen, was es bedeutet, dass die Station gerade besonders viele Kinder mit lebensbedrohlichen Krebserkrankungen behandelt; eine weitere liegt in der Tatsache, dass zeitgleich in der Klinik unter großem finanziellen Druck Umstrukturierungen vorgenommen werden, die den Mitarbeitenden nicht einsichtig sind. Das Erleben mehrfacher Ohnmacht und der Eindruck drohender Deprofessionalisierung (dadurch, dass Werte und Handlungsweisen des eigenen Berufes keine Rolle mehr zu spielen scheinen) bilden die Hintergründe dieser Konfliktdynamik. In der Lehrsupervision, in der auch die Verzweiflung, Hilflosigkeit und die Wut des Lehrsupervisors als Reflex spürbar werden, wird das durch die Perspektivenübernahme der einzelnen Aspekte des Falles gemeinsam herausgearbeitet.

Im Laufe der Praxis von Lernsupervisionen sowie in der Lehrsupervision entwickelt sich in aller Regel eine Kompetenz, um dies alles in seiner Komplexität zu begreifen und in der Supervision auch methodisch sauber handlungsfähig zu werden und schließlich beides zu einem passenden professionellen Selbstverständnis zu verbinden.

Ist Handeln heilender als Reden? Eine umstrittene These

»Handeln ist heilender als Reden« – so lautet ein berühmter Satz von Moreno. Stimmt das in der heutigen Situation, in der politisch, gesellschaftlich, in Organisationen usw. lieber schneller gehandelt als nachgedacht wird? Ist nicht eine gründliche Analyse dessen, was Ursache und Sinn einer Handlung ist und was sie bewirkt, oftmals viel sinn- und wirkungsvoller? Und ist es nicht möglicherweise manchmal besser, die eine oder andere Aktion zu unterlassen?

Doch Morenos These ist keinesfalls ein Plädoyer für gedankenlosen Aktionismus. Ihm geht es vielmehr darum, auch Reflexion handelnd zu vollziehen, sich etwa in unübersichtlichen Situationen einen Überblick zu verschaffen – indem das, was als allzu komplexe, widersprechende Gedanken das Kopfzerbrechen erzeugt, z. B. mit Symbolen aufgebaut wird und dadurch Einzelnes in seiner Wechselwirkung betrachtet und so, neben dem Verstehen, auch spielerisch neue Ordnung gefunden werden kann.

Im Probehandeln können Möglichkeiten und Wirkungen ausprobiert, in der Inszenierung von Zukunftsszenarien Perspektiven entwickelt und in der Bearbeitung schwieriger beruflicher Situationen – u. a. durch Rollentausch mit den Beteiligten – neue Sichtweisen erarbeitet werden.

In den verschiedenen Phasen der Lehrsupervision spielen dann unterschiedliche Vorgehensweisen eine Rolle. Werden z. B. zu Beginn bisherige berufliche und persönliche Ressourcen mithilfe von Symbolen dargestellt und im Rollentausch vorgestellt, ist die Überraschung oft groß, zu entdecken, wie viel davon auch Grundlage für eine Supervisorinnenrolle sein kann. Wird die Distanz zwischen der aktuellen beruflichen Rolle und der gedachten Supervisorinnenrolle im Raum als realer Abstand dargestellt, macht dies den Weg der Entwicklung deutlich sicht- und spürbar.

Bei der Bearbeitung der Ängste vor »dem ersten Mal«, etwa in Form eines inneren Dialogs, oder bei Proben zu Vorstellungsgesprächen aus verschiedenen Perspektiven mithilfe des Psychodramas stehen die Einfühlung in Kultur und Art des zukünftigen Supervisors wie zugleich auch die Erwartungen und die Einübung in die neue Rolle als Supervisor auf dem Prüfstand. Die Erfahrung zeigt, dass die reale Begegnung im Vorstellungsgespräch der vorausgehenden Fantasie in aller Regel sehr nahe kommt.

Ist die Unsicherheit des Supervisors in der Bewerbungssituation zu groß, wird die Einfühlung in zukünftige Kunden kaum gelingen können. Im Handeln wird dies ebenso deutlich spürbar wie die Notwendigkeit, sich mit beidem zu beschäftigen, wenn der Kontakt und Kontrakt zustande kommen soll.

Auf dem Weg zur professionellen Identität und zu professionellem Verhalten

Für manche Lernenden scheint der Weg am Anfang ganz leicht; andere wittern sofort große Schwierigkeiten. Die Lehrsupervision (sowohl im Einzelsetting als auch in der Gruppe) ist meines Erachtens der Ort, um den eigenen Weg einschließlich aller ängstigenden und kreativen Verunsicherungen respektvoll im je eigenen

Tempo zu beschreiten. Diese Grunderfahrung stellt für angehende Supervisorinnen und Supervisoren auch ein Modell für ihre Arbeit in der Supervision bereit.

Dabei wirken die Rolle, das Verhalten und die Anforderungen der Lehrsupervisorin als Modell, das nicht zu unterschätzen ist. Die Auseinandersetzung mit den hierbei wahrgenommenen Unterschieden und Gemeinsamkeiten gegenüber anderen an der Lehrsupervision Teilnehmenden – aber auch gegenüber denen der Lehrsupervisorin – ist ein wichtiger Baustein in der Entwicklung der professionellen Identität.

Die Lehrsupervisorin, die Psychodramatikerin ist, sieht sich dabei gleich zwei Klippen bzw. Anforderungen gegenüber: erstens als Person erkennbar zu sein, um die Übertragung zu minimieren und zweitens die Begegnung in einer Abhängigkeitsbeziehung zu gestalten, die es im Verlauf des Prozesses zu lösen gilt. Das Wahrnehmen und Handeln in der Beziehung, in der die Übertragung möglichst reduziert ist, ist notwendig, um zugleich Leiterin eines psychodramatischen Spiels, Doppel für nicht anwesende Personen und für die Auswertung Gesprächspartnerin in der Reflexion sein zu können und nicht etwa aus der »Macht« der Übertragungsbeziehung heraus ein Spiel zu leiten. Das ist eine Herausforderung, die sich lohnt – bringt sie doch die erlebte Interaktion (die Szene von draußen) auf die »Bühne« im Innenraum der Lehrsupervision. Ab und zu durch ein Sharing eigene ähnliche Erfahrungen mitzuteilen, gehört zu den vielfältigen Möglichkeiten, als Person erkennbar zu werden und dem lernenden Gegenüber mit Respekt und auf Augenhöhe zu begegnen.

Das Psychodrama als Interaktionstheorie macht das Konzept des »Tele« und die Begegnung zum Kernanliegen: das Wahrnehmen des anderen nicht nur durch Einfühlung, sondern durch »Zweifühlung« – sich, den anderen und das, was im Moment geschieht, zu erkennen, ohne sich hinter Rollenmasken zu verstecken. Moreno (1956, S. 27; Übers. KW) sagt dazu: »Es ist ein intuitiver Tausch der Rollen«, und Hutter (2000, S. 100) umschreibt die Interaktionsform so: »Moreno denkt Begegnung als mehrdimensionales Geschehen, das zumindest die physische, psychische, emotionale, soziale und kosmische Dimension des Lebens umgreift.« Ihr Erleben in der Lehrsupervision ist in jedem Fall prägend – und im Verlauf werden durch die vielen im Spiel erlebten Szenen inklusive der Einfühlung in sehr unterschiedliche Personen, Symbole, Gefühlsaspekte und strukturelle Situationen durch den Rollentausch sowohl eine Fähigkeit zur Zweifühlung als auch ein intuitives Wissen entwickelt. Die Rückkehr in die eigene Rolle nach dieser Erfahrung löst eine vertiefte Kenntnis des Anderen als Differenten und zugleich ein Verstehen der eigenen Person in dieser Interaktion aus. Professionelle Identität wächst in dieser Auseinandersetzung mit der eigenen und fremden beruflichen, gesellschaftlichen und persönlichen Realität.

Supervision ist eine Aufgabe, mit Irritationen umzugehen – meist denen der Supervisandinnen, aber auch mit den eigenen als Supervisor. Das Psychodrama besitzt keine Theorie und Methodik, um bewusst Irritationen zu setzen. Aber der Umgang mit unbekannten, verunsichernden Situationen ist zentral und wird mit dem Konzept der Spontaneität und Kreativität beschrieben und durch aktives Handeln gefördert (Weiß, 2015). Spontaneität und Kreativität sind die Fähigkeiten, um in unerwarteten, unübersichtlichen Situationen angemessen zu agieren, aktuell passendes Verhalten zu ermöglichen und gleichzeitig in einer stimmigen Interaktion mit den Beteiligten zu sein.

Solche Begebenheiten ereignen sich natürlich auch in der Lehr- und in den Lernsupervisionen. Ihr Durchleben und Verstehen erweitert das Handlungs- und Rollenrepertoire und verhilft allmählich zu größerer (Selbst-)Sicherheit. Damit wächst auch die Lust und Neugier, sich mit Ungewöhnlichem, Fremdem, bislang Unverstandenem zu beschäftigen, und die Spannung, die darin steckt, als ebenso anstrengend wie anregend und bereichernd wahrzunehmen.

In den Anfängen war Supervision vor allem eine Anleitungstätigkeit, das Anlernen und die Kontrolle vor allem von Nichtprofessionellen oder Berufsanfängern. In vielen theoretischen und praktischen Auseinandersetzungen der Vergangenheit hat sie sich weit davon entfernt – und ist heute vor allem ein Ort der Reflexion beruflicher Tätigkeiten und Rollen von Personen in Organisationen (Weiß, 1998). Das aber bedeutet einen dem Setting der Lehrsupervision innewohnenden Konflikt: Einerseits geht es um das Anleiten, Anlernen und Vermitteln von Handwerkszeug und letztlich auch um die Kontrolle dessen, was die Lehrsupervisorin in der Supervision tut (soweit dies möglich ist). Gibt der Lehrsupervisor und sein Vorgehen aber, wie beschrieben, ein wesentliches Modell für die Tätigkeit Supervision ab, kommt es andererseits zum Widerspruch zu dem heute gängigen Konzept von Supervision. Wie so oft, bietet sich der Weg einer kontinuierlichen Reflexion an, der Auseinandersetzung mit den Konzepten und der Markierung der verschiedenen Rollen, Aufgaben und der entsprechenden Beziehungsgestaltung.

Eingebettet in Theorie und praktische Erfahrung muss handwerkliches Lernen stattfinden. Hierzu gehören unter anderem der Szenenaufbau und -abbau, die Differenz von Bühnen- und Gesprächsraum, Formen des Doppels und des Rollenwechsels und Rollentauschs, das Spiegeln und die psychodramatische Gruppentheorie, der Einsatz von Soziometrie und die angemessene Auswertung von (psychodramatischen) Rollenspielen, um hier einige zentrale Elemente zu nennen. Was immer von dem Genannten als zur Lern- und Beziehungssituation passend erlebt und reflektiert wird, kann im Laufe des Lehrsupervisionsprozesses natürlich selbstverständlich integriert werden. Das gelingt umso leichter, je

mehr der Lehrsupervisand eine gute methodische Grundqualifikation im Psychodrama mitbringt. Bei all jenen, die von anderen Konzepten herkommen, ist es wichtig, dass sie psychodramatische Techniken nicht unabhängig von der Situation – quasi als »schicke Methode« – verwenden, sondern sie konzeptionell einbinden und für die Fragen, Aufgaben und Rollen passend verwenden. Dem dient auch der wiederholte Rückgriff auf den zu Beginn beschriebenen Rahmen des psycho- bzw. soziodramatischen Gesamtkonzepts.

Ein wesentliches Element des Lernens und der stetigen Entwicklung der Unabhängigkeit ist das Einüben der Rolle als eigene Kontrollsupervisorin durch kontinuierliches systematisches Reflektieren durch das Protokollieren der Lern- wie der Lehrsupervisionen. Das mag mühsam sein – aber ist allemal der Mühe wert, weil im Prozess des Schreibens, des Protokollierens, häufig die Selbstreflexion so weit entwickelt wird, dass Lehrsupervisanden zunehmend selbst auch in komplexen Situationen einen Überblick über ihre Tätigkeit gewinnen.

Gute Aussichten

Durch die Arbeit mit einem psychodramatischen Lehrsupervisionskonzept reichern sich mithilfe des Durchspielens überaus vielfältiger Rollen und Situationen im Laufe der Praxis zahlreiche Bilder und ein breit gefächertes Wissen von Berufen, Rollen, Organisationen, Personen, gesellschaftlichen Entwicklungen und vieles mehr an. Sie fordert immer wieder zu spontanen und kreativen Interaktionen heraus, sodass das Lehren – und Lernen! – vergnüglich bleibt und für Lehr- und Lernsupervisorinnen bzw. -supervisoren immer wieder neue Überraschungen bereit hält (Bosselmann u. Weiß, 2003).

Literatur

- Ameln, F. von, Gerstmann, R., Kramer, J. (2009). Psychodrama (2. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Bosselmann, R., Weiß, K. (2003). Auf die Perspektive kommt es an – Rollenwechsel und Rollentausch in der Organisationsentwicklung. Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 2 (1), 131–143.
- Buer, F. (1999). Lehrbuch der Supervision. Münster: Votum.
- Hutter, C. (2000). Psychodrama als experimentelle Theologie. Münster u. a.: LIT.
- Moreno, J. L. (1956). Philosophy of the third psychiatric revolution with special emphasis on group Psychotherapy and Psychodrama. In F. Fromm-Reichmann, J. L. Moreno (Eds.), Progress in psychotherapy, Vol. 1 (pp. 24–53). New York: Gurune & Stratton.
- Weigand, W. (1987). Zur beruflichen Identität des Supervisors. Supervision, 11, 19–35.
- Weiß, K. (1998). Gedanken zur Lehrsupervision. DGSv-aktuell, 4.
- Weiß, K. (2007). Über-Blicke (zurück-)gewinnen. Wirkfaktoren in der Supervision. Zeitschrift für Psychodrama und Soziometrie, 6 (2), 185–200.
- Weiß, K. (2015). Auf neuen Wegen – Irritationen als Anstöße für Spontaneität und Kreativität. Supervision, 1, 24–29.