

EMPFEHLUNGEN IMPLEMENTIERUNG VON SUPERVISION IN DIE ERSTE PHASE DER LEHRERAUSBILDUNG AN DER UNIVERSITÄT/ HOCHSCHULE

Herausgegeben von der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V.

Impressum

Reihe 5 – Dokumente zu Supervision und Beratung

Herausgeberin
Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.
Lütticher Str. 1-3
50674 Köln
info@dgsv.de, www.dgsv.de

Redaktion: Annette Lentze
Satz: Aguado Menoyo Grafikdesign, Köln
Druck: Unidruckerei der Universität Kassel
Verlag: [kassel university press GmbH, Kassel](#)

ISBN 978-3-89958-007-2

November 2010

[kassel university press GmbH](#)
Diagonale 10
34127 Kassel
info@upress.uni-kassel.de

Preis: 5,00 Euro je Heft zzgl. Versandkosten

Die Publikation kann kostenlos unter www.upress.uni-kassel.de herunter geladen werden.

Vorwort

Die Reform des Bildungswesens sowie strukturelle schulische Veränderungsprozesse stellen erhebliche Anforderungen an Schulleitungen, die Kompetenz ihres Führungshandlins neuen Situationen gegenüber entsprechend zu entwickeln. Ebenso sind Lehrkräfte gefordert, das Gestalten von Beziehungen im Zuge neuer bildungspolitischer Herausforderungen weiterhin fürsorglich wahrzunehmen.

Schule ist in den Blick der Öffentlichkeit gerückt und erhält zusätzlich wichtige gesellschaftliche Aufgaben. Kooperationen mit au-

ßerschulischen Partnern (z.B. mit Jugendämtern oder im Rahmen der Schulsozialarbeit) sind zunehmend erforderlich.

Die Kultusministerkonferenz hat 2004 in ihren Standards für die Lehrerausbildung (KMK 2004) neue Maßstäbe an die Kompetenzbildung des Lehrernachwuchses formuliert, die sich auf die Bereiche Unterrichten, Erziehen, Beurteilen und Innovieren beziehen.

Die mit den Veränderungen einhergehenden Anforderungen und Belastungen für Schulleitungen und Lehrkräfte haben in den letzten Jahren u.a. zu einem stark anwachsenden Bedarf an Information und fachlichem Know-How im Hinblick auf Beratungs- und Unterstützungssysteme geführt (Supervision, Coaching, Prozessbegleitung u.a.). Dies zeigt sich an zunehmenden Nachfragen in bestehenden Berufs- und Fachverbänden.

Eine zunehmende Bedeutung kommt auf diesem Hintergrund der Lehrerausbildung zu. Ziel sollte es sein, heranwachsende Lehrkräfte von Beginn ihrer Ausbildung an in der Herausbildung ihrer Kompetenzen zu stärken. Dies geschieht, indem Eigenverantwortung, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit ausbildungsbegleitend durch Reflexion in Supervision und Coaching gefördert werden.

Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) ist der in Deutschland führende Fach- und Berufsverband für die Entwicklung von Standards für die Praxis von Supervision und Coaching. Seit

2003 leistet sie im Bereich Schule kontinuierlich einen maßgeblichen Beitrag mit dem Projekt „Supervision und Schule“. Sie stärkt Unterstützungssysteme für Schulleitungen und Lehrkräfte und bietet für strukturelle Veränderungsprozesse Orientierung in Bezug auf die Qualität von Beratungsdienstleistungen an.

Im Rahmen der bildungspolitischen Entwicklungen stellt die DGSv allen in der Lehrerausbildung Tätigkeiten und für die Lehrerausbildung Verantwortlichen diese Empfehlungen zur Implementierung von Supervision in die Lehrerausbildung zur Verfügung, um die Qualitätssicherung der Reflexion der Praxisphasen in der Lehrerausbildung zu befördern. Die Empfehlungen beziehen sich sowohl auf das Verständnis von Supervision im Theorie-Praxis-Transfer und den Nutzen von Supervision für die Reflexion von Berufsrolle und Beziehungsgestaltung, als auch auf Rahmenbedingungen bei der konkreten Umsetzung einer Einführung von Supervision.

Prof. Dr. Bernhard Lemaire
Vorsitzender

Empfehlungen

Implementierung von Supervision in die erste Phase der Lehrerausbildung an der Universität/Hochschule

Hintergrund / Kontext

Der *Bologna-Prozess* hat eine umfängliche Reform der Hochschulausbildung in Gang gesetzt. Um eine europäische Vergleichbarkeit zu erreichen, hat die Reform u.a. das Ziel, Studiengänge verstärkt durch *Kompetenzprofile* zu beschreiben. Für die Lehrerausbildung bedeutet dies, Aussagen dazu zu treffen, welche Kompetenzen die zukünftigen Lehrkräfte während ihres Studiums erwerben sollen und auf welche Weise dies geschehen kann. Supervision zu implementieren, ist ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung von Studiengängen. Die *Kultusministerkonferenz* hat in ihren *Standards für die Lehrerausbildung 2004* für verschiedene Kompetenzbereiche Standards in der Lehrerbildung u.a. für die praktischen Ausbildungsabschnitte formuliert (KMK 2004, 4ff). Die dort genannten Kompetenzbereiche Unterrichten, Erziehen, Beurteilen und Innovieren beschreiben einen jeweils theoretischen und praxisorientierten Ausbildungsabschnitt. Durch Supervision können aus Sicht der DGSv die entsprechend erforderlichen „Fähigkeiten, Fertigkeiten und Einstellungen, über die eine Lehrkraft zur Bewältigung der beruflichen Anforderungen verfügt“, erprobt, reflektiert und erweitert werden.

Im Mai 2007 hat sich die DGSv mit einer Stellungnahme an die so genannte *Baumert-Kommission* gewandt und die ausgesprochenen Empfehlungen zur *Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in NRW* (AQAS 2007) und insbesondere den Vorschlag, die universitären Praxisphasen zu verbessern, begrüßt.

Im Rahmen eines Pilotprojekts wurde die Einbeziehung der Eignungsfrage in den neuen Bachelor-Studiengang für die Lehrämter am Fachbereich Erziehungswissenschaft der *Universität Hamburg* untersucht. Dabei kooperierte die *Universität Hamburg, Zentrum für Lehrerbildung Hamburg*, mit der *ZEIT-Stiftung*. Die Ergebnisse dieses Pilotprojekts¹ wurden u.a. auf einer Fachtagung an der Universität Potsdam vorgestellt². Zahlreiche Universitäten haben sich an der Entwicklung der Standards beteiligt. Der Selbstreflexion wird bereits vor Aufnahme des Studiums ein hoher Stellenwert zugesprochen (Lehberger 2007).

1 Vgl. die Informationen zum Pilotprojekt „Erprobung eines Self-Assessments mit Fremdeinschätzung für Lehramtsstudierende an der Universität Hamburg“ unter <http://www.zlh-hamburg.de/projekte/self-assessment/> (Zugriff vom 03.09.2010)

2 Vgl. das Programm der „Tage der Lehrerbildung 2009“ am Zentrum für Lehrerbildung der Universität Potsdam unter <http://www.uni-potsdam.de/zfl/TdLB/tdblbg/programm.html> (Zugriff vom 03.09.2010)

Verständnis von Supervision im Theorie-Praxis-Transfer

Supervision ist ein wissenschaftlich fundiertes und praxisorientiertes Konzept für personen- und organisationsbezogene Beratungstätigkeiten in der Arbeitswelt. Für eine Supervision, die innerhalb eines universitären Ausbildungskontextes stattfindet, bedeutet dies, die Verbindung zwischen Theorie und Praxis darzustellen. Im Rahmen des Praxissemesters kommen Studierende in der Regel zum ersten Mal für eine längere Zeit mit der Berufs- und Arbeitswelt in Kontakt. Sie erhalten die Möglichkeit, durch Reflexion der Praxiserfahrungen ihre Selbst-, Sozial-, Handlungs- und Systemkompetenz zu entwickeln. Supervision begleitet diesen Lernprozess, indem der Blick auf die Zusammenhänge zwischen

personen-, prozess und organisationsbezogene Themen gerichtet wird. Supervision ermöglicht eine Auseinandersetzung mit:

- der eigenen Rolle, Aufgaben und Zielen
- der Kultur und Struktur der Organisation/von Organisationen und die sich daraus ergebenen Anforderungen und Gegebenheiten
- der Beziehungsgestaltung zu Schüler/innen, Vorgesetzten, Kolleg/innen, Eltern und Kooperationspartner/innen
- dem Einfluss von gesellschaftlichen Entwicklungen und der Umwelt

Supervision ist u.a. gekennzeichnet durch:

- multiple und aufeinander bezogene Perspektiven zur Betrachtung des Beratungsthemas,
- eine Offenheit bezüglich des Beratungsergebnisses,
- eine besondere Werthaltigkeit der Beratung,
- eine besondere Kennzeichnung der Rolle des Beraters/der Beraterin durch ein adäquates, kritisch-loyales Arbeitsbündnis, das auf eine Verbesserung beruflicher Arbeit zielt sowie durch
- eine Qualitätsentwicklung und -sicherung im Rahmen einer Profession und deren Organisation.

Supervision basiert auf Kenntnissen und Theorien aus Soziologie, Sozialer Arbeit, Erziehungswissenschaft, Psychologie, sowie aus Management- und Institutionsthe-

oriens und Kommunikationswissenschaften. In der Supervision werden Fragen, Problemfelder, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag thematisiert. Supervision dient dem Kompetenzerwerb und fördert in gemeinsamer Suchbewegung die berufliche Entwicklung und das Lernen von Personen, Gruppen, Teams, Projekten und Organisationen.

Nutzen von Supervision speziell im Kontext der Lehrerausbildung

Lehren und Lernen finden in einem Kontext von Organisation, Aufgaben/Rollen personeneigenen biografischen Erfahrungen und einer sich verändernden Arbeitswelt und Gesellschaft statt. Die Beziehungsgestaltung zwischen Schüler/innen und Lehrer/innen hat entscheidenden Einfluss auf die Qualität von Unterricht. In einer Supervision, die in den Ausbildungskontext integriert ist, werden unterschiedliche Perspektiven z.B. von Kolleg/innen, Schüler/innen, Vorgesetzten, Eltern, auf konkrete Situationen und Erfahrungen bezogen und reflektiert. Insbesondere gilt dies für die Gestaltung von Arbeitsbeziehungen in institutionellen Kontexten, Kooperationen mit anderen Organisationen, herausfordernde Situationen, den Umgang mit Konflikten u.a. Die Fragestellungen werden dergestalt reflektiert, dass die Lehramtskandidat/innen sowohl ihren Handlungsspielraum erweitern, als auch ihr im Studium erworbenes Wissen zu den Erfahrungen in Beziehung setzen können. Der Erwerb von Handlungskompetenz durch Reflexion ist Voraussetzung für die Ausgestaltung der beruflichen Rolle. Der Theorie-Praxis-Transfer wird durch Supervision gewährleistet, indem

- die Reflexion der Berufsrolle einen bewussten Vollzug des Perspektivenwechsels von der Rolle der Schülerin/des Schülers hin zur Lehrerrolle ermöglicht.
- gelernt wird, in der Beziehungsgestaltung angemessen mit Nähe und Distanz umzugehen. Das Gestalten von Beziehungen, gelingende Kommunikation und ein konstruktiver Umgang mit Konflikten in der Schule gehören mit zu den entscheidenden Kompetenzen einer Lehrerin oder eines Lehrers.
- durch Reflexion interaktive und kommunikative Kompetenzen herausgebildet werden, die für Teamfähigkeit und kollegialen Austausch förderlich sind.
- angehende Lehrkräfte darin unterstützt werden, die zunehmende Bedeutung von schulübergreifenden Kooperationen wahrzunehmen und erforderliche Abstimmungsbedarfe mit zu gestalten.
- für den eigenen Umgang mit psychomentalen Belastungen im Lehrerberuf Lösungsansätze entwickelt werden, die im Rahmen der vorgegebenen Arbeitsumwelt, des vielfältigen Aufgabenspektrums und Rollenbildes und den zahlreichen sozialen Interaktionen erprobt und reflektiert werden können.
- die Lehramtskandidatin/der Lehramtskandidat in Situationen und zu Erfahrungen eine kritisch-reflektierende Distanz einnehmen kann. Auf diese Weise wird es ihr/ihm erleichtert, einen adäquaten Umgang mit belastenden Situationen zu entwickeln, als auch die eigene Handlungskompetenz zu erweitern.
- die Arbeitsweisen und Methoden der Supervision eine wertschätzende Haltung herausbilden, die die angehenden Lehrkräfte stärkt, herausfordern den Situationen im Schulalltag zu begegnen.
- das Gestalten von Lehr-Lernprozessen sowie die Qualitätsüberprüfung des eigenen Lehrens in Supervisionsgruppen miteinander ausgetauscht und reflektiert werden.
- theoretische Erkenntnisse und berufspraktisches Handeln aufeinander bezogen werden und wissenschaftliche Theorien mit subjektiven Theorien verknüpft werden bzw. widersprüchliche Einschätzungen und Haltungen in eine Balance miteinander gebracht werden können.
- der Umgang mit heterogenen Gruppen (u.a. kulturelle und soziale Vielfalt) vor dem Hintergrund pädagogischer und didaktischer Theorien und Konzepte bearbeitet werden kann.
- die Lehramtsstudierenden darin unterstützt werden, sich ihrer Stärken, Ressourcen und Entwicklungspotenziale bewusst zu werden und sie in entsprechenden Situationen einzusetzen.

Überlegungen zur Implementierung von Supervision in die erste Phase der Lehrerausbildung

Die hier ausgesprochenen Empfehlungen berücksichtigen sowohl organisationale und strukturelle Gegebenheiten als auch zur Verfügung stehende Ressourcen.

- Supervision wird als Lernprozessbegleitung des Praxissemesters *verpflichtend* in das Curriculum aufgenommen, um eine standardisierte Qualität der Praxisreflexion zu gewährleisten.
- Die Vergabe von *Creditpoints* für die absolvierte Supervision wird ermöglicht.
- Die *Honorierung* externer Supervisor/innen orientiert sich an marktüblicher Praxis und den vorhandenen Ressourcen der Universität.
- Eine für die *Koordination der Supervision* verantwortliche Stelle wird benannt, die entsprechend der strukturellen Gegebenheiten der Universität die organisatorischen und informativen Aufgaben über-

nimmt, sowie für die Auswahl externer und interner Supervisor/innen zuständig ist.

- Bei der Auswahl der Supervisor/innen wird empfohlen, auf die *personale Trennung von Beratung und Bewertung* zu achten.
- Voraussetzungen der *Qualifizierung der Supervisor/innen*, die für die Durchführung der Supervision im Praxissemester eingesetzt werden, orientieren sich an den Standards der DGSv für die Qualifizierung von Supervisor/innen und werden entsprechend festgelegt.
- Es wird empfohlen, die Supervision entsprechend der Anzahl der Praxistage in einem für den Reflexionsprozess angemessenen *Rhythmus* in Gruppen durchzuführen. Eine Anpassung von Schulferien und Semesterferien wird flexibel gestaltet, so dass die Supervision ggf. bereits in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden kann.
- Um die Arbeitsfähigkeit zu gewährleisten wird eine *Gruppengröße* von maximal 14 Teilnehmer/innen empfohlen. Hierdurch wird eine intensive Reflexion einzelner Fälle, Szenen und persönlicher Erfahrungen ermöglicht.

Angebote und Initiativen im Arbeitsbereich „Supervision und Schule“ 2003-2010

Eine *Fachbroschüre „Supervision – wirkungsvolles Beratungsinstrument in der Schule“* (DGSv 2010a) sowie ein *Informationsfolder „Supervision und Coaching für Schulleitung und Lehrkräfte“* stehen Interessierten zur Verfügung. Bundesweit werden Schulen mit einer Erstinformation zu Supervision und Coaching durch die DGSv versorgt. Darüber hinaus können Informationsmaterialien abgefragt werden, die weitere Beratungsformate beschreiben, die im schulischen Kontext eingesetzt werden können (Organisationsberatung, Prozessbegleitung, Moderation u.a.).

2004 wird eine *Befragung zu „Regelungen von Supervision im Ländervergleich“* (DGSv 2010b) unter den Kultusministerien der Bundesländer und den ihnen direkt angeschlossenen Landesinstituten durchgeführt und ausgewertet. Die aus der Befragung entstehenden Themen, Interessen und Gesprächskontakte münden in zahlreiche Veranstaltungen und Kooperationen mit Ministerien, Landesinstituten und verschiedenen anderen Einrichtungen im Bereich Schule. Auf Anfrage nach Unterstützungsangeboten z.B. zu „Richtlinien von Supervision“ und zu fachlichen Aspekten von Beratungsangeboten werden konkrete Materialien entwickelt und angeboten.

Die *bundesweite Konferenz „Supervision und Schule“*, die die DGSv seit 2004 jährlich mit einem anderen Schwerpunktthema und wechselnden Kooperati-

unterrichtenden Berufen und bietet Informationen zu Einsatzmöglichkeiten von Supervision und Coaching im Arbeitskontext an.

Die Herausgabe eines *Themenheftes „System Schule“* der Fachzeitschrift „supervision“ (Supervision 2006) wird 2006 durch die DGSv redaktionell unterstützt. Das Heft bietet ein inhaltlich breit angelegtes Spektrum, Supervision und Schule aus unterschiedlichen Perspektiven zusammen zu denken.

Die *Fachtagung „Schule gemeinsam gestalten“* wird in Hessen 2009 (staatliche Schulträger) und in Bayern 2010 (kirchliche Schulträger) mit insgesamt über 100 Schulleitungen durchgeführt. In Arbeitsgruppen können Supervision und Coaching erprobt werden.

onspartner/innen durchführt (Kostrzewska 2007; MBJS 2008; DGSv 2009), bietet Entscheidungsträger/innen aus dem Bereich Schule die Möglichkeit des fachlichen Austausches und der Ideengewinnung durch best-practice-Beispiele. Dieser Informations-, Meinungs- und Konzepttausch findet große Resonanz, insbesondere wegen seiner länder- und institutionsübergreifenden Perspektive und seiner inhaltlichen Vielfalt. Die 6. Konferenz 2010 in Hamburg fokussiert das Thema „Neue Lehr- und Lernkulturen: Kompetenzerweiterung durch Supervision und Coaching in der Lehrerbildung“.

Ein Fachgespräch mit Vertreterinnen und Vertretern der Berliner Senatsverwaltung und des Landesinstituts für Schule und Medien Berlin-Brandenburg befördert 2005 die *Einführung von Supervision und Coaching in den Bereich des Gesundheitsmanagements*.

Seit 2008 unterstützt die DGSv das Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen bei seinen konzeptionellen Überlegungen, im Rahmen der Reform der Lehrerbildung ein *ausbildungsbegleitendes Coaching* in die zweite Phase der Lehrerausbildung zu implementieren.

Seit 2005 erreicht die DGSv durch eine eigene Präsenz auf der *Bildungsmesse „didacta“* erfolgreich auch das breite Fachpublikum aus bildenden, erziehenden und

Die DGSv formuliert 2010 die vorliegenden „*Empfehlungen für die Implementierung von Supervision in die erste Phase der Lehrerausbildung an der Universität/Hochschule*“.

Die DGSv fördert 2010 eine durch die Universität Kassel durchgeführte *Befragung „Salutogenese in Lehrberuf und Schule“*. Die Befragung untersucht den Stellenwert von Supervision bzw. die Bedeutung einer Supervisionsausbildung für die Lehrergesundheit. Hierzu werden über 100 Mitglieder der DGSv befragt, die zugleich aktiv im Schuldienst tätig sind. Die Ergebnisse der Befragung werden voraussichtlich Ende 2010 veröffentlicht.

Supervisorinnen und Supervisoren in der DGSv

Supervisorinnen und Supervisoren arbeiten im Coaching, in der Organisationsberatung, der Weiterbildung oder der Moderation. Vor allem aber: in der klassischen Supervision.

Für die Suche nach Berater/innen, die im Bereich Schule Beratungsleistungen anbieten, stellt die

DGSv unter www.dgsv.de/beraterinnen-suchen.php eine *Mitgliederdatenbank* zur Verfügung, in der Supervisorinnen und Supervisoren gezielt nach thematischen und regionalen Gesichtspunkten gefunden werden können. Um Fachlichkeit und Anschlussfähigkeit zu erhalten, haben sich in der DGSv über zwanzig Arbeitsgruppen „Supervision und Schule“ gebildet, in denen Supervisor/innen kollegial zu Themen aus dem schulischen

Bereich eine Fachdiskussion führen.

Gute und bessere Arbeit zu ermöglichen, eine respektvolle und wertschätzende Kultur der Arbeit zu unterstützen, Menschen für ein erfüllendes Erwerbsleben und Organisationen/Unternehmen für eine erfolgreiche Entwicklung zu stärken – das sind die Ziele des Einsatzes von Supervisorinnen und Supervisoren. Die DGSv unterstützt sie hierbei als führender Berufs- und Fachverband.

Supervisorinnen und Supervisoren begleiten Menschen im Erwerbsleben, sie beraten Unternehmen und Organisationen. Mit anspruchsvollen „Fragen hinter den Fragen“ sind sie vertraut: Den Alltag bestehen, Krisen meistern, Chancen ausloten, Kooperation stärken, Kommunikation verbessern, Kompetenz und Qualität entwickeln – für diese Themen sind Supervisorinnen und Supervisoren bestens gerüstet. Die Reflexion ist das Mittel ihrer Wahl, ihre ausgewiesene Qualität und ihre unabhängige Position sind ihre Stärken.

Literatur

- AQAS – Agentur für Qualitätssicherung durch Akkreditierung von Studiengängen e.V.; Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen und Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2007): Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern in Nordrhein-Westfalen. Empfehlungen der Expertenkommision zur Ersten Phase. http://www.aqas.de/downloads/Lehrerbildung/Bericht_Baumert-Kommission.pdf (Zugriff vom 03.09.2010).
- DGSv – Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.) (2010a): Supervision – wirkungsvolles Beratungsinstrument in der Schule. <http://www.dgsv.de/pdf/Schule.pdf> (Zugriff vom 03.09.2010).
- DGSv – Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.) (2010b). Regelungen von Supervision im Ländervergleich. Eine Befragung der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. durchgeführt im Rahmen des DGSv-Projektes Supervision und Schule 2003-2006. <http://www.dgsv.de/projekte.php> (Zugriff vom 08.10.2010).
- DGSv – Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (Hrsg.) (2009): Qualitätsstandards in der Lehrerbildung. Welche Rolle spielen Supervision und Coaching dabei? Tagungsdokumentation der 5. Konferenz. 27. – 28. Mai in Fulda. Eine Kooperationsveranstaltung der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. in Zusammenarbeit mit dem Amt für Lehrerbildung in Hessen. http://www.dgsv.de/pdf/Doku_Schulkonferenz_2009.pdf (Zugriff vom 03.09.2010).
- KMK – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.) (2004): Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 16.12.2004). <http://www.kmk.org/bildung-schule/allgemeinebildung/lehrer/lehrerbildung.html> (Zugriff vom 03.09.2010).
- Kostrzewa, Frank (Hrsg.) (2007): Lehrerbildung im Diskurs. Tagungsband der Konferenz „Supervision in Universität, Referendariat und Schule“. Lehrerbildung im Diskurs Bd. 4. Münster: LIT.
- MBJS – Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (Hrsg.) (2008): Tagungsdokumentation der 4. Konferenz „Supervision in schulischen Veränderungsprozessen“. 10.-11. April 2008 in Potsdam. http://www.dgsv.de/pdf/Tagungsdokumentation_Schule.pdf (Zugriff vom 03.09.2010).
- Lehberger, Reiner (2007): Mindeststandards für die Eignungsberatung und Kompetenzentwicklung von Lehramtsstudierenden <http://www.uni-potsdam.de/zfl/TdLB/tdlbog/lehberger.pdf> (Zugriff vom 03.09.2010).
- Supervision – Mensch. Arbeit. Organisation. Die Zeitschrift für Berater/innen. Hrsg. von Jörg Fellermann, Winfried Münch und Wolfgang Weigand. Heft 4/2006. Weinheim: Beltz.

