
Supervision – wirkungsvolles Beratungs- instrument in der Schule



Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	3
Den Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels begegnen Volker Imschweiler, Hessisches Landesinstitut für Pädagogik (HeLP)	4
Supervision für Lehrerinnen und Lehrer? Harald Pühl	5
Was Supervision im Schulalltag leistet – Supervisionserfahrungen von Lehrer/innen	8
Supervision – eine Definition	9
Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.	10

Impressum

Herausgeberin:
Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.
Lütticher Straße 1-3, 50674 Köln
Telefon: 0221/92004-0
Telefax: 0221/92004-29
info@dgsv.de
www.dgsv.de

Redaktion: Annette Lentze / Manfred Leppers
Satz: Aguado Menoyo Grafikdesign, Köln
Stand: Dezember 2003

VORWORT

„... erleichternd war es, im kollegialen Austausch zu erfahren, dass auch andere nach neuen Wegen im Unterricht und im Umgang mit den Jugendlichen suchen müssen. Ohne diese Entlastungsmöglichkeit in vertrauensvollem Rahmen und die Anregungen in der Supervision wüsste ich nicht, wie lange ich noch meinen Job so weitermachen könnte...“ resümiert ein Lehrer, Teilnehmer in einer Supervisionsgruppe, seine Erfahrungen mit Supervision in der Schule.

Supervision und Schule tun sich schwer miteinander. Allmählich aber fasst diese Beratungsform auch in Schulen Fuß und dort, wo Lehrer/innen Hilfe und Unterstützung erfahren konnten, öffnet sich die Tür einen Spaltbreit mehr für die professionelle Reflektion der eigenen Tätigkeit im spannungsvollen sozialen Feld Schule. Die Bestätigung durch Supervisor/innen und Supervisand/innen ermutigt uns, mit der vorliegenden Broschüre die weitere Diskussion anzuregen und voranzubringen. Sie soll den Dialog zwischen allen Beteiligten – Lehrer/innen, Schulleitungen und allen Verantwortlichen in der Schulorganisation sowie Supervisor/innen und der DGSv – fortsetzen und befördern.

Lehrer/innen empfinden sich oft als Einzelkämpfer/innen und sind bemüht, Schwierigkeiten allein und fehlerfrei zu bewältigen. Ob Unsicherheit, Unzufriedenheit mit sich selbst, Probleme im Umgang mit Schüler/innen oder mit der Schulleitung – mit ihren beruflichen Sorgen bleiben Lehrer/innen häufig allein. Und das sich verändernde Bild des Lehrers bzw. der Lehrerin in der Gesellschaft kratzt überdies am Selbstvertrauen.

Im Jahr 2002 habe ich nach dem tragischen Ereignis am Gutenberg-Gymnasium in Erfurt sehr persönlich nachempfunden, inwiefern die Unterstützung und Verantwortung für Lehrende und Lernende eine gesellschaftliche Aufgabe ist. So wichtig wie die unmittelbare Begleitung nach einem so außergewöhnlichem Geschehen für die Lehrer/innen und Schüler/innen an dieser Schule war und ist, so wichtig ist insgesamt die ständige Stärkung von Lehrer/innen im Schulalltag zur Entwicklung eines offenen, lernfreudigen Schulklimas, der Förderung ihrer psychischen Stabilität und der Freude am Tun in einem schwieriger gewordenem Umfeld sozialer Spannungen und hoher Leistungsanforderungen.

Für diese Prozesse stellt sich die Supervision als ein geeignetes Forum zur Verfügung.

In der Reflektion des eigenen Handelns von Lehrer/innen, Schulleitungen und der Schulorganisation im supervisorischen Kontext können die Supervisor/innen Stärkung in ihrer beruflichen Rolle sowie persönliche Entlastung erfahren. Darüber hinaus kann die kollegiale Auseinandersetzung präventiv wirken. Sie kann einen souveränen Umgang mit Disziplinschwierigkeiten oder problematischem Schüler/innenverhalten befördern, ein gutes Zusammenwirken mit Eltern sowie anderen Partner/innen von Schule entwickeln und damit einen wesentlichen Beitrag zu einem guten Schulklima leisten.

Die DGSv sieht sich sehr wohl in der Pflicht, für den wichtigen und sensiblen Bereich von Schule und Ausbildung Ressourcen zu stärken und ihre Professionalität einzubringen.

Die Sicherung von hoher fachlicher und menschlicher Kompetenz durch Qualifizierung und Weiterbildung, durch die Einhaltung und Entwicklung von Qualitätsstandards bietet allen Supervisor/innen, die sich im schulischen Bereich engagieren, einen kompetenten Hintergrund. Dass die Implementierung von Supervision ein gemeinsames Anliegen unseres Berufsverbandes und der Schulorganisation ist, zeigt die Realität, nämlich dort, wo die Integration dieser spezifischen Beratungsform in die Lehrerfortbildung Eingang gefunden hat und als Bestandteil von Schulentwicklungsprozessen und als Beitrag zur Qualitätsentwicklung akzeptiert wird.

Die Beiträge in dieser Broschüre, für die wir den Autor/innen danken, bieten Diskussionsstoff und Anregung. Wir wünschen der Broschüre eine breite Resonanz und verstehen sie als konstruktives Gesprächsangebot an alle im Bildungsprozess Beteiligten.

Dr. Ulrike Galander
Vorstandsmitglied

DEN AUSWIRKUNGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN WANDELS BEGEGNEN

Das Hessische Landesinstitut für Pädagogik hat die Aufgabe, die einzelnen Schulen bei der Weiterentwicklung ihrer pädagogischen Arbeit zu unterstützen. Dies beinhaltet u. a. Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung des Unterrichts, systembezogene Beratung der Schulen, vielfältige Fortbildungs- und Beratungsangebote für einzelne Lehrkräfte, innerschulische Gruppen und Teams sowie ganze Kollegien.

Beratungsbedarf ergibt sich insbesondere aus den veränderten Anforderungen und Rollenerwartungen an Lehrkräfte sowie den neuen Aufgaben der Schule. Lehrerinnen und Lehrer sind konfrontiert mit den Auswirkungen eines beschleunigten gesellschaftlichen Wandels, veränderter Sozialisation, zunehmender sozialer und kultureller Heterogenität. Sie sind gefordert, ihre berufliche Rolle im Spannungsfeld unterschiedlicher Erwartungen und Aufgaben zu klären, z. B. zwischen Unterrichten und Erziehen, zwischen fachlichen und pädagogischen Erfordernissen, zwischen Fördern und Fordern. Auf diese Anforderungen werden Lehrerinnen und Lehrer in ihrer Ausbildung i. d. R. nicht vorbereitet.

Von zentraler Bedeutung sind deshalb berufsbegleitende Angebote professioneller Supervision, ergänzt durch Verfahren kollegialer Beratung und Fallbesprechung. Sie dienen nicht nur der individuellen Weiterqualifizierung und Entlastung in schwierigen beruflichen Situationen, sondern sind zugleich eine entscheidende Voraussetzung für Schulentwicklung im Sinne ständiger Qualitätsverbesserung der pädagogischen Arbeit. Zahlreiche Studien zeigen, dass Lehrerinnen und Lehrer, die in Supervisionsgruppen ihre Reflexions- und Wahrnehmungsfähigkeit weiter entwickeln, in ihren Schulen, Studienseminaren, Schulämtern etc. wichtige Impulsgeber/innen und Träger/innen von Veränderungsprozessen sind. Dies wird durch Erfahrungen in unserem Institut bestätigt.

Vor diesem Hintergrund sollten Angebote der Supervision, der kollegialen Beratung (Intervision), der Beratung von Führungskräften (Coaching) weiter ausgebaut und systematisch in die Aus- und Weiterbildung im Sinne der Personalentwicklung integriert werden.

Dazu gehören insbesondere:

- *Supervision als Bestandteil der Lehrerausbildung*
Bereits in ihrer Ausbildung sollten Lehrerinnen und Lehrer Gelegenheit erhalten über Arbeitsformen und Elemente von Supervision, ihre Wahrnehmungs-, Kommunikations-, Kontakt-, und Konfliktfähigkeit gezielt zu entwickeln sowie Handlungsmöglichkeiten in Übungssituationen zu erproben.
Dies erfordert eine entsprechende Weiterqualifizierung der Ausbilderinnen und Ausbilder, insbesondere eine Erweiterung ihrer Beratungskompetenz, aber auch die verstärkte Einbeziehung externer Supervisorinnen und Supervisoren.
- *Supervision für Führungskräfte, Teams, Steuer- und Entwicklungsgruppen*
Mit der erweiterten Selbstständigkeit der einzelnen Schulen ist in den letzten Jahren ein besonderer Bedarf an Beratung und supervisorischer Unterstützung entstanden. Das HeLP hat darauf mit einem neuen Angebot zur Qualifizierung von Mitgliedern schulischer Steuer- und Entwicklungsgruppen reagiert. Über die Regionalstellen des HeLP können diese Gruppen, ebenso wie Jahrgangs-, Schulleitungs- und andere Teams, Beratung und Supervision anfordern. Außerdem wird zur Zeit landesweites Angebot „Coaching für schulische Führungskräfte“ aufgebaut.
- *Supervision für einzelne Lehrerinnen und Lehrer*
In allen Studien zum Problem der „Frühpensionierungen“ und zum „Burn-out-Syndrom“ wird Supervision als eine wichtige Präventionsmaßnahme empfohlen. Das HeLP bietet im Rahmen von besonders geförderten Modellprojekten, z. B. Gesundheitsförderung, Konfliktbearbeitung, über seine Regionalstellen, gegenwärtig begrenzte Möglichkeiten für Supervision und Beratung an.

Für den weiteren Ausbau von Supervision im Schulbereich ist es wichtig, Qualitätsstandards zu entwickeln und fortlaufend zu sichern. Die Einrichtungen der Lehrerfortbildung haben die Aufgabe, den expandierenden freien Markt zu beobachten, damit sie Schulen entsprechende Empfehlungen für die Auswahl von Personen und Konzepten geben können. Die Deutsche Gesellschaft für Supervision ist in diesem Kontext ein wichtiger Kooperationspartner.

Volker Imschweiler, Hessisches Landesinstitut für Pädagogik (HeLP), Leiter des Arbeitsvorhabens „Schulprogramm und Evaluation“

SUPERVISION FÜR LEHRERINNEN UND LEHRER?

SUPERVISIONS- UND BERATUNGSFORMEN, DEREN INHALTE UND ZIELE

Schule ist ein komplexes System mit vielfältigen, zum Teil widersprüchlichen Aufgaben und Anforderungen. Aus ihnen und ihrem Zusammenspiel ergeben sich Supervisionsanlässe:

- Schule ist nicht nur Bildungseinrichtung, sondern hat einen Erziehungsauftrag. Als Sozialisationsinstanz neben der Familie und nach dem Kindergarten spielt Schule für die Kinder und Jugendlichen über Jahre eine wesentliche und prägende Rolle.
- Lehrer/innen befinden sich in einer ständigen Doppelrolle als Wissensvermittler/innen und Erzieher/innen. Während die Seite der Wissensvermittlung relativ gut in der Ausbildung gelehrt und gelernt wird, bleibt die Seite des Erziehens oft zu sehr im Hintergrund.
- Kinder und Jugendliche erleben ‚ihre‘ Lehrer/innen durchaus als Einheit, während sich Lehrer/innen oftmals als Einzelkämpfer/innen erleben. Teamarbeit im engeren Sinne ist in Schule – auch aufgrund der Arbeitsstrukturen – eher die Seltenheit.
- „Schule in Bewegung“ umschreibt den aktuellen Prozess der Organisationsentwicklung einer tradierten Einrichtung. Neue Wege müssen gegangen, erprobt und ausgewertet werden. Wie jeder Veränderungsprozess macht das Angst und führt zu Verunsicherung bei allen Beteiligten.

Diese Skizze erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, soll aber verständlich machen, dass es kein Tabu ist, wenn sich die Beteiligten für diese schwierige Arbeit Unterstützung und Begleitung eines externen Beraters oder einer Beraterin suchen.

Vorab ein Überblick über die verschiedenen Formen und jeweiligen Schwerpunkte, in denen Supervision im Bereich Schule durchgeführt werden kann.

Gruppen-Supervision

Charakteristisch für diese Form ist in der Regel, dass die teilnehmenden Kolleg/innen nicht zusammenarbeiten, also aus verschiedenen Schulen kommen. Möglich sind folgende Varianten:

1. *Externe berufshomogene Gruppen:* Es nehmen nur Lehrer/innen teil, die an verschiedenen Schulen arbeiten. Bezahlt wird die Teilnahme von den Supervisand/innen. Vorteil und Problem zugleich ist, dass die Beteiligten schnell zu Übereinkünften darüber kommen, wie es in der Schule läuft und warum es so ist, wie es ist.
2. *Externe heterogene Gruppen:* Neben Lehrer/innen nehmen auch andere helfende Berufsgruppen teil, die institutionell nicht zusammenarbeiten. Manchmal fühlen sich die Lehrer/innen hier nicht ausreichend verstanden, da ‚Schule‘ für Außenstehende mit negativen Bildern besetzt sein kann. Die Chance bei heterogenen Gruppen ist, mit anderen Perspektiven in Kontakt zu kommen.
3. *Interne homogene Gruppen:* An der Supervision nehmen nur Lehrer/innen einer Schule teil. Das Supervisionshonorar wird entweder von einer Lehrerfortbildungsstätte bezahlt, manchmal unter Zuzahlung durch die Supervisand/innen, oder ausschließlich privat. Es gibt in manchen Städten auch Angebote durch die Schulpsychologischen Dienste.

Erfahrungen zeigen, dass jedes Setting hilfreich sein kann. Die Wahl einer Arbeitsform bedingt sich durch das jeweilige Anliegen und den Auftrag der Supervisand/innen. Um Supervision an Schulen selbstverständlicher werden zu lassen, wäre es unterstützend, wenn Lehrer/innen sich die Supervisionszeit als Arbeitszeit anrechnen lassen könnten, d.h. einen Stundenbonus dafür bekommen würden.

In den Formen 1 und 2 geht es um das Verstehen konkreter, als problematisch erlebter Situationen mit Schüler/innen, Eltern, Kolleg/innen und Vorgesetzten. Szenen werden vorgetragen um herauszuarbeiten, wie in den beispielhaften Situationen vorgegebene strukturelle Rahmenbedingungen, persönliche Haltungen und Einstellungen der

Interaktionspartner/innen und fachliche Aspekte zusammenwirken. Da die Supervisand/innen nicht im Berufsalltag zusammenarbeiten, wird in diesen Gruppen eine Schweigepflicht vereinbart, so dass man sich in einem geschützten Raum äußern kann. Entlastend für die Einzelnen wirkt die Erfahrung, nicht mit den Problemen allein zu sein. Dies führt dazu, dass Isolation und Vereinzelung unter Lehrer/innen sich langsam abbaut und das gemeinsame Reflektieren von Arbeitssituationen im Kolleg/innenkreis alltäglicher wird.

So wie die Lehrer/innen sich als Vereinzelte in der Schule erleben, so sehen sie auch z. T. die Schüler/innen. Ähnliches ist auf Elternabenden zu beobachten, die eher Vortrags- und Diskussionsveranstaltungen ähneln. Da in der Schule die Bedeutung der Klassengemeinschaft einen hohen Stellenwert hat, bietet die Arbeit in der Gruppe eine weitere Chance, Erfahrungen im Umgang mit Gruppen zu erleben und zu verstehen. Lehrer/innen werden dadurch unterstützt, gruppendynamische Prozesse anders wahrzunehmen, und können Schüler/innen fördern, eine Klasse zur Gruppe werden zu lassen.

Beispiel einer Gruppensupervision

Von einer Lehrerfortbildungsstätte wurde eine Supervisionsgruppe für Lehrer/innen angeboten und finanziert und von einem externen Berater durchgeführt. Je zur Hälfte meldeten sich Lehrer/innen aus verschiedenen Schulen und Kolleg/innen einer Schule an. Die Supervisand/innen, die gemeinsam kamen, arbeiteten nicht nur zusammen, sondern kannten sich auch aus gemeinsam besuchten Selbsterfahrungsgruppen. In der Gruppe wirkte sich das sehr positiv aus, da sie mit ihrer selbstverständlichen Reflexionskultur die vereinzelt Kolleg/innen ansteckten und eine intensive Arbeit möglich war.

Nach einiger Zeit wuchs bei den Kolleg/innen der gleichen Schule der Wunsch, eine Supervision nur für Kolleg/innen ihrer Schule in dieser Form durchzuführen. Im Vordergrund stand neben der direkten Fallarbeit dann auch die Zusammenarbeit mit ihren Kolleg/innen. Alle waren der Meinung, dass durch die gemeinsame Besprechung auffälliger und als schwierig erlebter Schüler/innen die Kooperation in der Schule sehr viel besser wurde. Im Lehrerzimmer konnten jetzt direkt Probleme besprochen und meist ausgeräumt werden. Die Offenheit führte auch dazu, dass die Kolleg/innen in ihren Freistunden nicht mehr nur im Lehrerzimmer für sich arbeiteten, sondern in dieser Zeit gegenseitig im Unterricht hospitierten, um Kooperationen aufzubauen und Anregungen für den eigenen Unterricht zu bekommen.

Nach ca. einem Jahr dieser Arbeit bestand bei allen beteiligten Lehrer/innen der Wunsch, dass ihr Rektor für einige Sitzungen an der Supervision teilnehmen solle, um mit ihm anstatt wie bisher über ihn zu sprechen. Er wurde von allen als kooperativ geschildert, trotzdem gab es aber immer wieder Ärger, der das gute Klima beeinträchtigte. Der Rektor kam der Einladung nach. Er wusste von der Supervision, war neugierig, was dort passierte, hatte aber auch Sorge, dass sich alles auf ihn konzentrieren würde und er kritisiert und allein dastehen würde. Diese Supervisionsphase war für alle sehr fruchtbar. Die Lehrer/innen konnten ihre Enttäuschungen über mangelnde Anerkennung durch den Rektor einbringen, und er konnte seine Überforderung, es allen Recht machen zu müssen artikulieren. Die weitere Zusammenarbeit konnte auf diese Weise besprochen und verbessert werden.

Einzel-Supervision

Hier sucht sich ein/e Lehrer/in eine/n Supervisor/in. Das Setting spiegelt im Grunde die isolierte Situation der Lehrer/innen wider, zumal die Supervision privat bezahlt wird und die/der Lehrer/in innerhalb des Kolleg/innenkreises oftmals nicht erzählt, dass eine solche Form der Beratung in Anspruch genommen wird. Die dahinterliegende Befürchtung ist, die Kolleg/innen könnten dies als Eingeständnis für Inkompetenz denn als Kompetenzerweiterung deuten.

Die Einzel-Supervision bietet die Möglichkeit, in einem vertrauensvollen Rahmen

- durch das Bearbeiten von Fallbeispielen
- Wahrnehmungsveränderungen zu erreichen
- die Berufsrolle weiter zu entwickeln
- die Möglichkeiten und Grenzen von Potentialen innerhalb der Arbeitsstrukturen auszuloten
- Beziehungskonstellationen aufzudecken und neu zu gestalten: zu den Schüler/innen, den Kolleg/innen, der Schulleitung und den Eltern.

Institutionelle Supervision bzw. Organisationsentwicklung

Wenn sich das Profil, die Struktur und die Inhalte der Schule in wesentlichen Bereichen verändern, wird von institutioneller Supervision gesprochen. Bei schulumfangfassenden Veränderungen sind alle am Schulsystem Beteiligten in hohem Maße gefordert, weil i.d.R. unterschiedliche Interessen, Ziele und Vorstellungen aufeinander treffen. Das gilt sowohl für die schulbezogenen Subgruppen wie Eltern, Schüler/innen, Lehrer/innen, Schulbehörde als auch innerhalb der Subgruppen selbst.

Ausgangspunkt für schulische Veränderungen können strukturelle Gründe sein z.B. Schulfusion aufgrund geringerer Schüler/innenzahlen oder landesbedingte Innovationsvorhaben z. B. Modelle wie „Autonomie der Schule“. Je stärker der verordnete Veränderungsdruck ist, desto größer sind die z. T. auch die Vorbehalte bei der Umsetzung.

Zur Begleitung solch komplexer Prozesse ist die Unterstützung erfahrener Expert/innen sinnvoll, damit die Veränderungen im Interesse und mit aktiver Unterstützung der Beteiligten umgesetzt werden können. Externe Berater/innen und solche aus dem näheren Umkreis Schule z.B. Schulpsycholog/innen können sich in Beratungskompetenz und Feldkompetenz ideal ergänzen.

Dr. Harald Pühl, Supervisor (DGSv), Organisationsberater und Mediator

WAS SUPERVISION IM SCHULALLTAG LEISTET –

SUPERVISIONSERFAHRUNGEN VON LEHRER/INNEN

Als ich vor etlichen Jahren eine Schulleitung übernahm, war ich auf die Vielzahl unterschiedlichster Aufgaben nicht vorbereitet. Ich suchte nach Möglichkeiten, meine Kompetenz zu erweitern und zu vertiefen. Als Lehrerin erlebt man sich als Einzelkämpferin. In der Klasse ist man stets diejenige, die alles weiß, kontrolliert und bewertet. Schwächen sind tabu. Die Lehrkraft wird täglich hautnah mit vielen Lebenswirklichkeiten konfrontiert. So kam ich zur Supervision. In der Gruppensupervision war das detaillierte Darstellen eines Problems hilfreich. Die zusätzlichen Fragen, Rückmeldungen und Phantasien der einzelnen TeilnehmerInnen brachten neue Aspekte und setzten oft eine verblüffende Klärung in Gang. Supervision ist kein Reparaturangebot für frustrierte Lehrer/innen. Supervision ist die individuelle Möglichkeit, Kompetenzen auf verschiedenen Feldern zu pflegen, zu erweitern und zu vertiefen. Ich wünsche mir, dass Supervision ein selbstverständliches Angebot in der Lehrerfortbildung wird.“

Heidrun Schaumann, Rektorin

„Ich habe Supervision als ein effektives, vielleicht unabkömmliches Mittel erlebt, um als Lehrerin professionell und reflektiert zu arbeiten. Meine in die Supervision eingebrachten Fälle erschienen in einem reflektierten, vielfarbigeren Licht, und ich bin in der Lage, die Facetten, die jedes Problem hat, klarer zu sehen und damit Konflikte kompetenter zu begegnen.“

Ursula Steuter, Fachlehrerin an einer Sonderschule

„Supervision ist für mich die beste „Fortbildung“, an der ich bisher während meines Schuldienstes teilgenommen habe, weil die geleistete Klärungsarbeit unmittelbar und auch mittelbar für die Qualität meiner Arbeit sehr hilfreich war und ist. Ich finde es sehr unterstützenswert, dass möglichst viele im Schuldienst Tätige das Angebot von Supervision wahrnehmen können, um einen klaren Blick für Situationen beruflichen Handelns zu behalten bzw. zu entwickeln.“

Paul Rüsenschmidt, Leiter eines Schulkindergartens

„Unter den Teppich gekehrte, aber letztlich doch immer wieder irgendwo hervortretende Konflikte erschwerten unsere Arbeit. Statt gegenseitiger Anerkennung und „Stolz-sein-dürfen“ auf das Erreichte im Rahmen unseres Schulprogrammes herrschte eher schlechte Stimmung und ein Gefühl von Überlastung. Nach nicht zufriedenstellenden eigenen Lösungsversuchen entschlossen wir uns ziemlich aufgeregt, eine „Fremde“ hinter unsere Kulissen gucken zu lassen. Diese „Fremde“, die sehr freundlich aber direkt zu uns war, vollführte schnell eine Punktlandung auf unserem Problemfeld, dem „gewölbten Teppich hinter den Kulissen“. Es war plötzlich möglich, miteinander statt gegeneinander zu reden. Eine neue gemeinsame Erfahrung, die gut tat, aber nicht leicht war.“

Ulrike Deppe, Schulleiterin einer Grundschule

„Bei der Übernahme der Schulleitungsstelle erweiterte sich mein Aufgabengebiet und ich entschied mich, an einer Supervisionsgruppe für Schulleitungsmitglieder teilzunehmen. Vor allem wurde intensiv an der Leitungsrolle gearbeitet. Das Schulleitungsprofil verlangt Personalmanagement und Entwicklung des Wandels. Ich wurde sicherer in der Kommunikation, klarer bei Gesprächen mit Lehrkräften, Eltern und anderen Institutionen. Für die Weiterentwicklung meiner Sozial- und Leitungskompetenz war die Supervision außerordentlich hilfreich und stärkend.“

Hiltrud Haumann, Schulleiterin einer Grundschule

Beim Einstieg in meine Funktion als didaktische Leiterin wurde mir bald klar, dass ich Unterstützung bei der Eingliederung in das Schulleitungs-Team und beim Rollenwechsel brauchte. Eine erste Supervision (10 Sitzungen) zeigte mir verschiedene Methoden, meine verschiedenen Rollen zu betrachten, zu verstehen und neu zu gestalten. Meines Erachtens ist vor allem das System Gesamtschule inzwischen so komplex, dass man alleine kaum aus der persönlichen Verwicklung in den verschiedenen Zusammenhängen herauskommt. Bei dem nötigen Perspektivenwechsel ist Supervision eine ganz große Hilfe. Ich habe diese Hilfe in den letzten Jahren regelmäßig in Anspruch genommen. Nur mit Unterstützung fühle ich mich den ständigen Herausforderungen und neuen Anforderungen gewachsen. Ich halte es für eine sehr positive Entwicklung, dass Supervisionsformen sich in immer mehr Bereichen des Schulalltags durchsetzen und ihn bereichern.

Elisabeth Gaß, Didaktische Leiterin einer Gesamtschule

SUPERVISION – EINE DEFINITION

Definition

Supervision ist ein Beratungskonzept, das zur Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit eingesetzt wird. Sie bezieht sich dabei auf psychische, soziale und institutionelle Faktoren.

Supervision basiert auf Kenntnissen und Theorien aus Soziologie, Sozialer Arbeit, Psychologie, sowie aus Management- und Institutionstheorien und Kommunikationswissenschaften.

In der Supervision werden Fragen, Problemfelder, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag thematisiert und selbstreflexiv bearbeitet. Supervision fördert in gemeinsamer Suchbewegung das Lernen von Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen.

Nutzen von Supervision

Als Beratungskonzept im beruflichen Kontext nützt Supervision bei der Verbesserung der Kommunikation am Arbeitsplatz und fördert die Zusammenarbeit und Kollegialität in Teams, in Projekten und zwischen verschiedenen Hierarchieebenen. Dies geschieht u.a. durch die Perspektive auf Organisations- und Arbeitsabläufe, das Ansprechen und die Aufklärung von Konflikten und durch die Erweiterung von Wahrnehmungsfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung.

Supervision leistet einen Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit in Bezug auf Führungsaufgaben, Konzeptentwicklung, Kundenorientierung und bei Veränderungen der Arbeitsstrukturen etc.

In der Organisationsentwicklung werden durch Supervision Veränderungsprozesse, die Organisationsstrukturen, Arbeitsabläufe und die Organisationskultur betreffen, beratend begleitet. In der Personalentwicklung unterstützt Supervision Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung der Beschäftigten.

Supervisorinnen und Supervisoren der DGSv

- erstellen eine sorgfältige Analyse der Ausgangssituation
- sorgen somit für eine eindeutige Auftragsklärung zwischen den Beteiligten
- zeichnen sich durch zielgerichtete, lösungsorientierte und nachvollziehbare Arbeitsstrategien aus
- können ihre Interventionen transparent machen
- tragen Sorge für den runden und ertragreichen Abschluss eines Supervisionsprozesses
- gehen mit Kund/innen und Klient/innen in Supervisionsprozessen sorgsam um
- verstehen ihre Tätigkeit auch als Aufklärung über Konflikte, Macht und Abhängigkeit
- bringen für ihre Aufgabe die Erfahrungen aus ihrem Grundberuf und eine fundierte dreijährige Supervisor/innenausbildung mit
- sind verpflichtet zu regelmäßiger Fortbildung und fachlicher Kontrolle
- werden fachlich und berufspolitisch von der DGSv unterstützt.

Sie suchen eine Supervisorin oder einen Supervisor?

Besuchen Sie unsere Homepage www.dgsv.de. Dort finden Sie unsere Mitglieder über eine Suchmaschine nach Regionen, Angeboten und Schwerpunkten differenziert. Für Ihre Region bieten wir Ihnen zusätzlich unser Mitgliederverzeichnis an. Sie können dieses Verzeichnis als aktuellen Ausdruck für ein bestimmtes Postleitzahlgebiet telefonisch, schriftlich oder per Email bei der DGSv-Geschäftsstelle bestellen.

DIE DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR SUPERVISION e.V (DGSv)

Der Güte von Supervision verpflichtet: als Berufs- und Fachverband mit ca. 3.500 Mitgliedern und über 30 Ausbildungsstätten ist die DGSv das bedeutsamste Forum für Supervision in Deutschland. Supervision fördert die Qualität beruflicher Prozesse. Dafür setzt sich die DGSv seit 1989 ein.

Die DGSv hat anspruchsvolle Standards für die Ausbildung von Supervisor/innen entwickelt und umgesetzt. Ausbildungsstätten, die ihre Supervisionsausbildungen von der DGSv anerkennen lassen, verpflichten sich auf diese Standards.

Die DGSv steht in vielfältigen Kontakten mit öffentlichen Einrichtungen, privatwirtschaftlichen Organisationen, freien Trägern und anderen Fachverbänden, um Supervision weiter zu profilieren. Die DGSv tritt verstärkt mit denen in Kontakt, die Supervision in ihren Arbeitsbereichen und Organisationen einsetzen wollen.

Die DGSv fördert den fachlichen Diskurs z. B. durch Tagungen, durch innerverbandliche Kommissions- und Fachgruppenarbeit, durch die innerverbandlich organisierte Qualitätsentwicklung von Supervision, durch die Herausgabe einer Schriftenreihe oder durch die Unterstützung von Forschungsprojekten.

Supervisor/innen der DGSv haben sich zu Regionalgruppen zusammengeschlossen, um fachliche, verbandliche und geschäftliche Interessen auf regionaler Ebene zu verfolgen.

Mit ihrer Geschäftsstelle bietet die DGSv ihren Mitgliedern und Interessent/innen qualifizierte Informationen, Beratung und Serviceleistungen.