

Supervision – wirkungsvolles Beratungsinstrument in der Schule



Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

Impressum

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
Druck: Prima Print GmbH, Köln
Stand: März 2010

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
Den Auswirkungen des gesellschaftlichen Wandels begegnen <i>Volker Imschweiler, Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg, Dezernat Lehrerfort- und Weiterbildung</i>	7
Supervision für Lehrerinnen und Lehrer? <i>Harald Pühl</i>	9
Was Supervision im Schulalltag leistet – Supervisionserfahrungen von Lehrer/innen	14
Supervision – eine Definition	16
Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.	18

Bildungspolitische Entwicklungen und Entscheidungen sowie soziale Fragen haben Schule in den Blickpunkt der Gesellschaft gerückt. Schulleitungen und Lehrkräfte stehen erheblichen Veränderungsprozessen sowohl organisatorischer als auch inhaltlicher Art gegenüber. Schulen erhalten zusätzlich wichtige gesellschaftliche Aufgaben und Lehrerinnen und Lehrer sind verstärkt in Mehrfachrollen gefragt. Neben den unstrittigen Bildungsauftrag treten – teilweise kontrovers diskutiert – erzieherische, beraterische und sozialarbeiterische Anforderungen. Mit der Spannung umzugehen, bei bestehender Ungleichheit der Bildungschancen Bildung im Sinne von Emanzipation und Partizipation zu ermöglichen und zugleich als Qualifizierende auf eine spätere berufliche Arbeit hin wirksam zu sein, ist schwierig.

Der Bildungsbereich ist in die gesellschaftlichen Wandlungsprozesse einbezogen. Europäisierung, politische und wirtschaftliche Umstrukturierungsprozesse wirken sich spürbar auch auf die Bildungs- und Ausbildungskontexte aus. Die Aufgabe von Beratung in Veränderungsprozessen wächst, Supervision und Coaching werden vermehrt bei der Begleitung und zur Unterstützung solcher Prozesse nachgefragt und sind weitaus bekannter im schulischen Kontext als noch vor einigen Jahren.

Doch in Fragen, die an die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv) herangetragen werden, drückt sich auch eine gewisse Zurückhaltung von Lehrkräften gegenüber Supervision aus. Deshalb hat sich die DGSv seit 2004 dem Thema „Supervision und Schule“ verstärkt zugewandt und in diesem Themenbereich Initiativen gestiftet. U. a. initiierte die DGSv einen fachlichen Austausch zwischen Kultusministerien, Landesinstituten, Universitäten und anderen Schulbehörden, unterstützt und organisiert regionale Fachtagungen und steht bei der Implementierung von Supervision und Coaching beratend zur Verfügung. Anliegen der DGSv ist es, Unterstützungssysteme für Schulleiter/innen und Lehrkräfte zu stärken und für strukturelle Veränderungsprozesse im schulischen Kontext Orientierung in Bezug auf die Qualität von Beratungsdienstleistungen anzubieten.

Mit den Beiträgen dieser Broschüre, für die wir den Autor/innen danken, möchte die DGsv Ihnen als Interessierte an Supervision und Schule erste Informationsmaterialien an die Hand geben. Wir wünschen der Broschüre eine breite Resonanz und verstehen sie als konstruktives Gesprächsangebot an alle im Bildungsprozess Beteiligten.

Prof. Dr. Bernhard Lemaire
Vorsitzender

DEN AUSWIRKUNGEN DES GESELLSCHAFTLICHEN WANDELS BEGEGNEN

Der Beratungsbedarf des gesamten Systems Schule ist in den letzten Jahren stark gestiegen, insbesondere vor dem Hintergrund veränderter Anforderungen und Rollenerwartungen an Lehrkräfte sowie neuer 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 vielfältigen 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 Bereich der regionalen Lehrerfortbildung 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 und Eigenverantwortung der einzelnen Schulen ist in den letzten Jahren ein besonderer Bedarf an systembezogener Beratung und supervisorischer Unterstützung entstanden. In unserer Region haben wir deshalb unser Angebot zur Qualifizierung innerschulischer Steuergruppen weiter ausgebaut.

Darüber hinaus können diese Gruppen, ebenso wie Jahrgangs-, Schulleitungs- und andere Teams, Beratung und Supervision anfordern.

Zur Zeit wird außerdem ein Angebot „Coaching für schulische Führungskräfte“ aufgebaut.

- *Supervision für einzelne Lehrerinnen und Lehrer*

Lehrerinnen und Lehrer brauchen Supervision zur Weiterentwicklung ihrer Professionalität sowie zur Erhaltung ihrer Gesundheit und Arbeitsfähigkeit.

Wichtig ist, dass frühzeitig Supervisionsangebote zur Verfügung gestellt werden, insbesondere in der Einstiegsphase, den ersten 2 bis 3 Jahren der Berufstätigkeit.

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, Staatliches Schulamt für den Lahn-Dill-Kreis und den Landkreis Limburg-Weilburg, Dezernat Lehrerfort- und Weiterbildung
Supervision für Lehrerinnen und Lehrer?*

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 Einzelne in der Schule erleben, so sehen sie auch z. T. die Schüler/innen. Ähnliches ist auf Elternabenden zu beobachten.

ten, 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 schulumfangenden 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 unabhkömmliches 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

Definition

Supervision ist ein reflexives und prozessorientiertes Beratungsformat und dient der Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit.

In der Supervision werden Fragen, Problemfelder, Konflikte und Fallbeispiele aus dem beruflichen Alltag thematisiert.

Dabei wird die *berufliche Rolle* und das konkrete Handeln der Supervisandinnen und Supervisanden in Beziehung gesetzt zu den *Aufgabenstellungen* und *Strukturen der Organisation* und zu der Gestaltung der Arbeitsbeziehungen mit Kund/innen oder Klient/innen.

Es wird reflektiert, wie eine *Person* die an sie gestellten Anforderungen und Erwartungen mit ihren Ressourcen und Kompetenzen ausfüllen und gestalten kann.

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.

- ist der Berufs- und Fachverband der Supervisor/innen Deutschlands mit mehr als 3.600 Mitgliedern und über 40 angeschlossenen Weiterbildungsstätten
- zertifiziert Qualifizierungen zur/zum Supervisor/in (www.dgsv.de/supervisorIn_werden.php)
- setzt sich seit 1989 für die Qualitätsentwicklung von Supervision und Beratung ein (www.dgsv.de/qualitaet.php)
- bietet Kund/innen ihrer Mitglieder eine Ombudsstelle als Teil des Beschwerdemanagements
- stellt Information und Beratung zu allen Fragen personen- und organisationsbezogener Beratung zur Verfügung
- betreibt die Website www.dgsv.de mit integrierter Mitgliederdatenbank
- veranstaltet Tagungen und Konferenzen mit allen an der Beratung beteiligten Interessengruppen
- fördert die Forschung zur Supervision und unterstützt wissenschaftliche Anstrengungen im Bereich von Supervision und Beratung
- ist europäisch in der ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) und national in der DGfB (Deutsche Gesellschaft für Beratung e.V.) sowie dem nfb (Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e.V.) vernetzt
- führt verschiedene Projekte zur Entwicklung von Supervision in einzelnen Branchen durch (www.dgsv.de/projekte.php)
- nimmt Stellung zu Themen von gesellschaftlichem Interesse (ehrenamtliche Arbeit, Gesundheit am Arbeitsplatz, Lehrerbildung u.a.)
- verfügt über eine serviceorientierte Geschäftsstelle mit 8 hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

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