

Eine kleine Orientierung zum Thema Supervision

*Drum ist kein Wissen noch Können so gut,
als dass man alles Schwere alleine tut.
Hermann Hesse*

Was ist Supervision?

Supervision ist eine Beratungsmethode, die die ursprüngliche Koppelung von Beratung, Anleitung und Kontrolle bei Vorgesetztentätigkeiten in sozialen Berufen im Verlaufe der Zeit zugunsten eines eigenständigen Beratungsansatzes aufgelöst hat. Supervision stellt einen Raum für Selbstreflexion zur Verfügung, in dem das berufliche Handeln im Spannungsfeld

- der eigenen Ansprüche und Motive (Person),
 - der Aufgaben, die in einer bestimmten Position zu erfüllen sind, und der Erwartungen, die an die Stelleninhaber gerichtet werden (Rolle)
 - der spezifischen Einrichtung, Institution oder des professionellen Zusammenschlusses mit ihren Zielen und Strukturen (Organisation)
 - der Lebenslage, Bedürfnisse und Wünsche des Klientensystems (Adressaten)
- unter professioneller Anleitung analysiert wird.

Wozu dient Supervision?

Supervision ist eine Maßnahme im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung. Sie dient dem vertieften Verständnis von individuellen und gruppenspezifischen Prozessen, stärkt die Analysefähigkeit gegenüber eigenem und fremdem Verhalten, fördert die Selbst- und Fremdwahrnehmung, macht dialogfähiger und erhöht die eigene Handlungs- und Konfliktlösungskompetenz. Sie zielt auf die Entwicklung eines stabilen Selbstwertgefühles als Voraussetzung für professionelles Handeln. Die „soft skills“, die fachübergreifenden Schlüsselkompetenzen im Sinne sozialer und emotionaler Intelligenz, sind ihr Thema.

Wie funktioniert Supervision?

Supervision wird als Einzelsupervision, als Team- und als Gruppensupervision angeboten. In der Regel werden Termine von 60, 90 oder 120 Minuten im zwei-, drei- oder vierwöchigem Abstand vereinbart. 10 Sitzungen sollten schon stattfinden, um eine Veränderung anbahnen zu können.

Einzelsupervision ist hilfreich bei beruflichen Umorientierungen, bei Konflikten, die sich in jeweils neuen Kontexten wiederholen, zur beruflichen Bilanzierung, bei der Übernahme neuer Rollen, z.B. der Moderation von Schulentwicklungsprozessen. Leitungssupervision ist u.a. angezeigt, wenn erstmalig eine Leitungsposition übernommen oder wenn das Verantwortungsfeld ausgeweitet wird, z.B. bei Zusammenlegung von Abteilungen oder Schulfusionen, oder wenn ein festgefahrener Konflikt alle Kräfte bindet und die Gefahr besteht, dass man seiner Leitungsrolle nicht mehr im vollen Umfang gerecht wird. Supervision bietet auch Unterstützung bei beruflichen Anpassungsprozessen, wenn z. B. durch gesetzliche Vorgaben wie neuen Schulgesetzen und Schulstrukturreformen Rollenveränderungen vorgegeben werden. Von **Coaching** spricht man, wenn es über die supervisorische Arbeit hinaus auch um die Instruktion mit Fachwissen geht, u. a. über Instrumente des Führungshandelns und des Personalmanagements, über die strategische Entwicklung des Geschäftsbereichs und eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit.

In der **Teamsupervision** stehen die Zusammenarbeit im Team und die Stärkung der gemeinsamen Leistungskraft im Vordergrund. Es geht um die optimale Verteilung der Aufgaben, die Form und Struktur der Zusammenarbeit, um das soziale Klima.

In der **Gruppensupervision** stellt jeweils ein Mitglied der Gruppe einen Fall vor. Es wird eine Situation beschrieben, an der der Fallgeber beteiligt war und die ihm noch „im Magen liegt“. Das heißt: er formuliert ein Unbehagen, ein Anliegen, eine für ihn offene Frage zu dem Geschehen. Die Gruppe stellt Rückfragen, um sich ein möglichst vollständiges Bild der Situation zu verschaffen. In der folgenden Assoziationsphase (der Fallgeber hört zu) spielt die Gruppe die Situation durch: es gibt Identifikationen und Ablehnungen durch wechselseitige Einfühlungen in die Rollen der Beteiligten, eigene Erfahrungen werden mitgeteilt, die eigenen emotionalen Reaktionen beim Zuhören werden eingebracht. So werden mögliche Gefühle, Bedürfnisse und Handlungsimpulse der tatsächlich handelnden Personen sichtbar, auch die bewussten und unbewussten Anteile des Fallgebers werden ausgeleuchtet. In der anschließenden gemeinsamen Beratungsphase schildert der Fallgeber, was ihm währenddessen durch den Sinn gegangen ist, ob ihm neue Erkenntnisse über die Situation zugewachsen sind, ob sich seine Gefühle gegenüber den handelnden Personen verändert haben, ob er — daraus folgend - neue Handlungsperspektiven sieht, ob sich ein neues Zukunftsbild geformt hat. Zum Abschluss teilen sich alle Beteiligten mit, was sie aus dieser gemeinsamen Arbeit mit auf den Weg nehmen.

Die Supervisorin und/oder der Supervisor leiten diesen gruppenspezifischen Prozess an, sichern die Einhaltung von Struktur und Regeln, vertiefen und rekapitulieren mit ihren Interventionen die Erkenntnisse von Gruppe und Fallgebern.

In der Supervision besteht die Verpflichtung zur Verschwiegenheit über alle persönlichen Angelegenheiten und dienstlichen Interna, die in den Beratungen erörtert werden. Das gilt für die Supervisoren/-innen, aber auch für die Gruppenmitglieder.

Wer ist die richtige Supervisorin, der richtige Supervisor für mich?

Die Bezeichnung Supervisorin /Supervisor alleine ist nicht geschützt. Die Ergänzung „DGSv“ bedeutet, dass die Betreffende/der Betreffende i.d.R. über einen einschlägigen Hochschulabschluss und mindestens drei Jahre Berufserfahrung verfügt, nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision e. V. ausgebildet ist (berufsbegleitend für mindestens zwei Jahre mit mindestens 640 Unterrichtsstunden, 50 Stunden Lehrsupervision und 90 Stunden Lernsupervision), sich regelmäßig fortbildet und ihr/sein Handeln einer fachlichen Kontrolle unterliegt (Teilnahme am Qualitätsmanagementverfahren der DGSv). Inzwischen gibt es auch entsprechende Studiengänge mit einem Diplom- oder Masterabschluss.

Zertifizierte Supervisoren/-innen in der Region findet man über die Suchmaschine der DGSv unter www.dgsv.de. Hier kann man auch nach fachlichen Schwerpunkten suchen. In Berlin gibt es einen Zusammenschluss von Supervisoren/-innen, die sich auf das Feld Schule spezialisiert haben. Informationen finden Sie unter www.schule-und-supervision.de

Die Bereitschaft, sich beraten zu lassen, setzt Freude am Neuen, aber auch die Offenheit für Kritisch-Anregendes voraus. In den Supervisionssitzungen werden die jeweils konfliktträchtigen Situationen reproduziert, es geht um eigene blinde Flecke und Gedanken, die man nicht jedem offenbaren würde. Deshalb sind Sympathie und Vertrauen sowohl in Bezug auf den Supervisor/ die Supervisorin (als auch gegenüber den anderen Gruppenmitgliedern bei Gruppensupervision) nicht unerheblich. Die Entscheidung für eine Zusammenarbeit sollte deshalb nicht in erster Linie nach äußeren Kriterien wie der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Beratungsrichtung oder einer bestimmten Methodenschule getroffen werden. Wie in der Psychotherapie auch, ist die sozial und emotional verlässliche Gestaltung des Arbeitsbündnisses vorrangig. Deshalb sollte zunächst immer ein persönliches Kennen lernen vor dem Schließen eines Kontraktes erfolgen.

In der DGSv werden Honorarsätze von 80 bis 130 Euro netto pro Zeitstunde bei freiberuflichen Anbietern für angemessen erachtet.

Das **LISUM Berlin-Brandenburg** verfügt über einen Ordnungsrahmen zum Einsatz von Supervisorinnen und Supervisoren, bzw. zur Finanzierung von Supervision. Das Land Brandenburg hat in Zusammenarbeit mit einem Institut der Kieler Universität Pädagogische Supervisoren/-innen ausgebildet. Jeweils aktuelle Informationen finden Sie unter www.lisum.berlin.brandenburg.de

Schulleiter/-innen und Abteilungsleiter/-innen aus dem **Bereich der beruflichen und zentral verwalteten Schulen in Berlin** können bei mir als organisationsinterner Supervisorin Termine nachfragen. Dafür muss derzeit kein Kostenbeitrag geleistet werden. Telefon: 42263412 oder email@kaethekruse-berlin.de

Weitere Informationen zu Inhalten, Formen und Methoden von Supervision, Coaching, Konfliktberatung und Mediation finden Sie auf meiner Website www.kaethekruse-berlin.de

Käthe Kruse

Diplom-Pädagogin, Supervisorin DGSv und Mediatorin
Teilnahme am Qualitätsmanagementverfahren der DGSv