

Zum Verständnis von Supervision

Das Beratungsformat Supervision (SV) richtet sich an Einzelpersonen, Gruppen oder Teams aller Hierarchiestufen, die ihr berufliches Handeln reflektieren wollen. Es befasst sich mit konkreten Fragestellungen der Supervisanden / der Supervisandinnen.

Supervision ist ein wirkungsvolles Instrument der beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Sie hat unter anderem zum Ziel, die berufliche Rolle zu reflektieren, Überforderung entgegen zu wirken und konstruktiv mit Spannungen und Konflikten umzugehen. Supervision grenzt sich von therapeutischen Ansätzen ab.

Supervisionssitzungen werden geleitet von einer ausgebildeten Supervisorin / einem Supervisor. Sie erzielt ihre Wirkung in den einzelnen Sitzungen und im Prozessverlauf. In der Regel finden Supervisionen in periodischen Abständen über einen längeren Zeitraum statt. Bei einer Teamsupervision ist eine möglichst konstante personelle Besetzung anzustreben.

Aufgabe und Verantwortung einer Supervisorin / eines Supervisors:

- Fragestellung und konkrete Zielsetzung der Supervisionsgruppe abholen
- SV-Sitzung leiten / strukturieren und Ergebnisse festhalten
- Die Supervisorin / der Supervisor hat eine neutrale Haltung und steht unter Schweigepflicht. Im Idealfall wird zu Beginn abgemacht, wer, was, wem, wie sagen kann (v.a. bei Teamsupervisionen, welche die Leitung beauftragt).

Was leistet Supervision nicht:

- Sie ist kein blosses Reparatur-Instrument
- Keine Abnahme von Führungsverantwortung einer Organisation
- Keine Übernahme von Führungs-Delegationen der Leitung

Fallsupervision, Gruppensupervision und Teamsupervision als Formate

In einer *Fallsupervision* werden aktuelle Fälle des SV-Systems besprochen, weniger die Belange als Team. Fälle können sein: Umgang mit herausforderndem Kinde oder einer Klasse (Schule) besprechen und Lösungsmöglichkeiten und Handlungsoptionen herausarbeiten.

Bei einer *Gruppensupervision* kommen die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Einrichtungen und arbeiten in der Regel nicht in derselben Organisation. Es eint sie, dass sie eine gleiche Funktion und Aufgabe erfüllen. Beispiel: Gruppe von Logopädinnen unterschiedlicher Arbeitsstellen bespricht periodisch aktuelle Fälle aus ihrem jeweiligen Arbeitsalltag.

In einer *Teamsupervision* stehen die Reflexion und Fragestellungen der Zusammenarbeit als Team im Vordergrund. Rollen, verschiedene Vorstellungen der Arbeit,haltungsfragen oder auch Unstimmigkeiten im Team oder zwischen Personen können hier in ei-

nem geschützten Rahmen besprochen werden. Ziel ist immer, Klarheit herzustellen und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Beispiel: Ein Jahrgangsteam einer Schule bespricht laufend seine Zusammenarbeitsformen und entwickelt diese proaktiv weiter.

Teamsupervision mit oder ohne Leitung?

Dies ist je nach Ausgangslage zu beurteilen. Grundsätzlich bespricht eine Supervisorin / ein Supervisor immer vor der Übernahme eines Mandats den Auftrag mit der Leitung bzw. stellt die Rückkopplung bei Anfragen eines Teammitglieds / des Teams zur Leitung sicher. In seltenen Fällen kann ein Team Supervision in Anspruch nehmen, ohne dass sie dies der Leitung kundtut.

Mindestens zu Beginn eines Supervisionsauftrags muss die Leitungsperson als Auftraggeberin die Ziele für die Teamsupervision transparent definieren. Wenn sie an den Sitzungen nicht teilnimmt, muss klar sein, welche Informationen die Leitung erhalten darf (will) und wie mit Situationen umgegangen wird, die die Leitung betreffen.

Je konflikträchtiger sich eine Situation in einem Team zeigt, umso wichtiger ist der aktive Einbezug der Leitung.

Eine Delegation von Führungsaufgaben der Leitungskraft an die Supervisorin / den Supervisor gehört nicht in eine Supervision.

Beispiel: Bestehen in einem Team Streitigkeiten oder unterschiedliche Haltungen, welche in das System einwirken und/oder auch mit der Führung zu tun haben, ist es angezeigt, dass die Leitung auch – zumindest temporär – Teil der Supervision ist. Dadurch kann eine Klärung direkt und unter Moderation stattfinden.

Ihre Schritte zur ersten Supervisionssitzung

- Die auftraggebende Person (meist Leitungsperson) richtet ihre Anfrage an eine Supervisorin / Supervisor, z.B. Mitarbeitende der Schulberatung
- Hintergründe der Anfrage, aktuelle Situation und konkrete Zielvorstellung werden besprochen
- Klärung, ob die Leitungsperson in der Supervision dabei ist oder wie sie in geeigneter Form im Prozess eingebunden ist.
- Gemeinsames Verständnis über Ziel, Inhalt und Zweck wird zwischen Team und Leitung transparent besprochen, damit alle dieselbe Ausgangslage haben.
- Zudem kann besprochen werden, wann der Supervisionsprozess enden soll (Ziel erreicht, nach definierter Zeit etc.)
- Abmachungen werden getroffen und schriftlich fixiert.

Bernd Ruoff

Leitung Schulberatung, Amt für Volksschule Thurgau

Januar 2024