

Zeitschrift: SchulVerwaltung aktuell**Autor:** Katharina Hanyka**Rubrik:** Management / Supervision**Referenz:** SchVw aktuell 2022, 51 - 52 (Ausgabe 2)

Auf die Perspektive kommt es an

Supervision als präventives Professionalisierungsinstrument

Beratung ist im schulischen Kontext immer noch etwas Ungewöhnliches, was einerseits auf fehlendes Wissen über die Vielzahl an existierenden Beratungsformaten zurückzuführen ist und andererseits wird die Inanspruchnahme entsprechender Unterstützungssysteme immer noch als Zeichen von Schwäche und Versagen deklariert. Dass dieses Verständnis als längst überholt gilt und Supervision mittlerweile als qualitätssicherndes Instrument institutionalisiert gehört, soll im nachfolgenden Beitrag aufgezeigt werden.

Katharina Hanyka

Supervision ist definiert als eine arbeitsweltbezogene Reflexionsform, die Einzelpersonen, Gruppen oder Teams bei der Bewältigung ihres beruflichen Alltags unterstützt und dort interveniert, wo Menschen in ihren spezifischen sozialen Rollen und Funktionen in Interaktion treten. Die Unterstützung individueller und auch organisatorischer Veränderungen sowie die Lösung von Konflikten und Spannungen im Berufsalltag ist ein wesentliches Ziel der Supervision (vgl. Siller, 2008, S. 14 ff.).

Mit der Gründung der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) im Jahre 1994 wurde das Berufsbild eines Supervisors bzw. einer Supervisorin durch Qualitätsstandards präzisiert, wodurch ein essenzieller Schritt in Richtung Professionalisierung und Etablierung der Supervision gelang (vgl. Battistich, 2004, S. 253 f.). In Anlehnung an die Zieldefinitionen der ÖVS fungiert Supervision wie folgt:

- situationsgerechte Reflexions- und Entscheidungshilfe
- Unterstützung und Begleitung bei arbeitskontextbezogenen Themen, Herausforderungen und Konflikten
- Klärung, Präzisierung und Gestaltung von Aufgaben, Funktionen und Rollen
- Unterstützung und Begleitung bei Veränderungsprozessen
- als innovative Lösungshilfe bei Herausforderungen
- als Burnout-Prophylaxe und Präventionsmaßnahme im Bereich des Mobbing (vgl. ÖVS, 2021)

Diese dem grundlegenden Supervisionsverständnis zugrunde liegenden Zieldefinitionen verorten Supervision als zentrales Instrument zur Qualitätsentwicklung und -sicherung (vgl. Judy & Knopf, 2016, S. 113).

An dieser Stelle stellt sich die Frage, warum Supervision – im Vergleich zu anderen sozialen Berufsfeldern – in Bildungseinrichtungen (noch) nicht als qualitätssicherndes Instrument institutionalisiert und als Selbstverständlichkeit implementiert ist.

Immerhin befindet sich gerade das System Schule in einem Spannungsfeld stetiger Veränderungen, geprägt von zunehmender Autonomie, gekoppelt an gesellschaftliche und politische Einflüsse von außen, die sich gegenseitig bedingen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen auf alle im System Beteiligten. Denn um in dem neuen, sich stets verändernden System bestehen zu können, müssen sich die Individuen selbst auch mitentwickeln. Hierbei setzt Supervision als eine Maßnahme an, um als Individuum dem konstanten Wandel im System Schule standhalten zu können und dabei die eigenen Bedürfnisse zu beachten. Die Schaffung eines entlastenden Reflexionsrahmens, um den eigenen Beruf (wieder) als sinnerfüllend und bereichernd zu erkennen und zu erleben, ist eine zentrale Intention und Aufgabe von Supervision. Supervision erweitert die berufliche Handlungsfähigkeit von Individuen, Gruppen oder Teams und fördert die Kommunikation

beziehungsweise Kooperation untereinander. Die Inanspruchnahme von Supervision fungiert als ein Qualitätsmerkmal guter Schulen und pädagogischen Handelns und bietet Pädagog/-innen und Führungskräften die Möglichkeit zur Professionalisierung (vgl. Wintersteller, 2016, S. 5 ff.).

Doch was genau meint Professionalisierung im Rahmen von Supervision? Ausgehend von dem Verständnis, dass Professionalisierung auf strukturierten, nachvollziehbaren und evidenzbasierten Verfahren und Prozessen basiert und sich auf standardisierte Aus-, Fort- und Weiterbildungen stützt, lässt sich Supervision als qualitatives und effektives Reflexionsinstrument legitimieren und – weiter gedacht – sogar als Selbstverständlichkeit im pädagogischen Berufsalltag implementieren (vgl. Judy & Knopf, 2016, S. 15).

Vor dem Hintergrund, dass Supervision im Feld Schule traditionell über keine strukturelle Verortung verfügt, bedarf es der Initiative einzelner Akteur/-innen wie Pädagog/-innen oder Schulleiter/-innen an den Schulen selbst. Supervision kann beispielsweise im Rahmen der Fortbildung eigeninitiativ für den eigenen Standort organisiert werden (Neuschäfer, 2004, S. 75 f.).

Dabei sei vor allem auf den Mehrwert von Supervision für Führungskräfte verwiesen, denn diese stehen im pädagogischen Alltag oftmals vor besonders herausfordernden Situationen und Aufgaben. Schließlich müssen diese nicht nur andere Personen führen, diese persönlich begleiten, unterstützen und motivieren und im Bedarfsfall auch Entscheidungen in deren Namen treffen, sondern ebenso sich selbst führen. Die eigene Führungsrolle in Balance zwischen Anforderungen von außen und den Erwartungen der Mitarbeiter/-innen – ganz abgesehen von persönlichen Ansprüchen und Werten – zu bringen, erscheint gerade in der heutigen schnelllebigen, vernetzten und wettbewerbsorientierten Welt zunehmend als Paradoxon schlechthin (vgl. Judy & Knopf, 2016, S. 93 f.). Die Inanspruchnahme einer Supervision, die spezielle Aufgaben einer Führungsfunktion fokussiert, bietet im Umgang mit solchen Spannungsfeldern wertvolle Unterstützung. Die ehemals selbst langjährig als Schulleiterin tätige Supervisorin Elfriede Bauer, leitet seit einigen Jahren eine Supervisionsgruppe für Schulleiter/-innen und bestätigt – basierend auf ihren mehrperspektivischen Erfahrungen – die Relevanz entsprechender Reflexionsräume im pädagogischen Kontext auf ganzheitlicher Ebene:

»Durch die Reflexion des eigenen Handelns und den intensiven Austausch mit anderen in ähnlicher Situation wird die Professionalität des Einzelnen erhöht und die physische und psychische Gesundheit gestärkt. Auf diese Ressourcen zu verzichten, ist heute mit allem Wissen über bewusste und unbewusste Beeinflussung unvorstellbar.« (Elfriede Bauer)

Nicht zuletzt auf Grund meiner Funktion als Koordinatorin für den Bereich Supervision und Coaching an der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Wien/Krems und auch meiner persönlichen Erfahrungen mit diesem Beratungsformat ist mir die Etablierung von Supervision im pädagogischen Bereich ein großes Anliegen. Schließlich braucht es gerade in Zeiten eines gesellschaftlichen und digitalen Wandels, einhergehend mit einer durch unser eigenes Handeln sich stets verändernden Lebenswelt, entsprechende Reflexionsmöglichkeiten. Reflexion und Aufgabenorientierung im Rahmen von Supervisionsangeboten können einen zentralen Mehrwert für eine gelingende Interaktion an den Schnittstellen zwischen Person, Arbeit und Organisation darstellen (vgl. Judy & Knopf, 2016, S. 51).

Durch entsprechend konzipierte Fortbildungsformate bietet die KPH Wien/Krems die Möglichkeit, Gruppensupervision im Rahmen der eigenen Lehrer/-innenfortbildung als auch Teamsupervision durch externe Supervisor/-innen am eigenen (Schul-)Standort in Anspruch zu nehmen. Eine auf Schulleiter/-innen fokussierte Supervisionsgruppe widmet sich der regelmäßigen, strukturierten Reflexion und dem Austausch über zentrale Führungsthemen. Durch diese berufsfeldbezogene Supervision unter professioneller Anleitung von qualifizierten Supervisor/-innen sollen Pädagog/-innen in ihrem Arbeitsalltag unterstützt werden.

Fazit

Der kurze Einblick in die wissenschaftliche Befundlage zur Relevanz von Supervisionsangeboten verdeutlicht, dass Supervision als qualitatives und potenzialreiches Instrument zur Reflexion des eigenen beruflichen Handelns fungiert und professionelle Unterstützung bei beruflichen Herausforderungen bietet. Schließlich kann in weiterer Folge aus supervisorisch begleiteten Veränderungsprozessen – sowohl auf Ebene der Person, des Teams als auch der Organisation – Potenzial geschöpft werden, um letztendlich resilient,

handlungsfähig und ganzheitlich gesund zu bleiben.

Literatur

Battistich, P. (2004). Geschichte der Supervision in Österreich. In: Metha, G. (Hrsg.). *Die Praxis der Psychologie. Ein Karriereplaner* (S. 251–256). Wien: Springer Verlag.

Judy, M., Knopf, W. (Hrsg.) (2016): *Im Spiegel der Kompetenzen. In the Mirror of Competences: Supervision and Coaching in Europa. Supervision and Coaching in Europe*. Wien: Facultas.

Neuschäfer, K. (2004). Supervisorinnen und Supervisoren in der Schule. Organisationsinterne Supervision der Schulabteilung der Bezirksregierung Münster. *Forum Supervision. Onlinezeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision*, 12(23), 70–84. Abgerufen am 27.12.2021 von <https://www.beratungundsupervision.de/index.php/fs/issue/view/218/83>

Literatur

ÖVS – Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (2021). *Beratungsformate- Supervision*. Abgerufen am 27.12.2021 von <https://www.oevs.or.at/oevs-fuer-kundinnen/beratungsformate>

Siller, G. (2008). *Professionalisierung durch Supervision: Perspektiven im Wandlungsprozess sozialer Organisationen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Wintersteller, C. (2016). Wirksamkeit von Supervision im System Schule. *ÖVS news 2016 (2)*, 5–8.



Katharina Hanyka
Institut Fortbildung, Beratungszentrum KOMPASS, Beratungszentrum Schulentwicklung & Leadership, Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems