



## Konzept Wissenschaft und Forschung in der DGSv

### Vorbemerkungen

Eigenständige Professionen sind durch bestimmte Bedingungen gekennzeichnet. Neben der Organisation der Angehörigen einer Profession in einem Berufsverband, einer langjährigen Ausbildung, ethischen Leitlinien, der Orientierung am öffentlichen Wohlergehen und dem Ausüben von sozialem Einfluss, ist eine dieser Bedingungen die theoretische Fundierung des Tätigkeitsfeldes (vgl. Galdynski 2009, S.81). Diese Bedingung kann nur über eine systematische Erforschung von Supervision und Coaching hergestellt werden.

Supervisor/innen und Coaches müssen, um den Problemen der Supervisand/innen, Coachees gemäß handeln zu können, während ihres Tuns ständig und schnell Entscheidungen fällen. Während dieses „Zwanges zum Handeln“ sind die Reflexionsmöglichkeiten der Supervisor/in, des Coaches begrenzt. Indem Reflexion vom konkreten Handeln gelöst wird, z.B. in Lehr-, Kontrollsupervisionen, ist es möglich, nachträglich die getroffenen Entscheidungen zu überdenken und so Verfügungswissen (vgl. Buer 2015) aufzubauen.

Weit darüber hinaus geht die Institutionalisierung von Reflexion in Form von Wissenschaft. Auf diesem abstrakten Niveau sind durch systematische Erforschung Verallgemeinerungen möglich und es kann neben dem Verfügungswissen (Handlungsmodelle) auch Erklärungswissen (Theorie) entstehen (ebenda 2015, S. 190).

Als Berufs- und Fachverband der Supervisor/innen und Coaches dient die DGSv der Professionsentwicklung. Selbst durch die Tätigkeit ihrer Mitglieder eine Quelle großen Verfügungswissens, hat die DGSv ein lebhaftes Interesse an Erklärungswissen und damit an der Kooperation mit Forschenden und Forschungsinstitutionen.

### Zielstellungen der DGSv bezüglich einer Forschung im Dialog mit der Praxis

- > Bis 2025 einen lebhaften wissenschaftlichen Diskurs zu den Beratungsformaten Supervision und Coaching initiieren und etablieren.
- > Nutzung der Ergebnisse dieses Diskurses für die Professionsentwicklung und die Positionierungen der DGSv zu Fragen der Profession.
- > eine wissenschafts- und forschungsfreundliche Kultur im Verband entwickeln

## Inhaltliche Schwerpunkte

„Wie gelingt es, die Schnittstellen Person – Tätigkeit – Rolle/Funktion – Organisation – Umwelt, Gesellschaft mit ihren Unsicherheiten und Kontingenzen tatsächlich mehrperspektivisch zu beraten?“ fragen Hausinger & Volk (2013, S. 4).

Das ist eine umfassende Frage, auch an die Forschung zu Supervision und Coaching:

Sie fragen zum einen neben der Bedingtheit des Beratungserfolges durch Person, Tätigkeit, Rolle/Funktion, Organisation auch nach der Bedingtheit durch Umwelt und Gesellschaft. Also nach einem komplexen Bedingungsgefüge. Wie Schimank (2001, S.278) betont, ist die moderne Gesellschaft „wahrhaft eine Organisationsgesellschaft“. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass in diesem Bedingungsgefüge den Organisationen besondere Bedeutung zukommt. Supervisor/innen und Coaches arbeiten in Organisationen mit deren Organisations-, Gruppen- und Psychodynamiken. Gleichzeitig konstituiert sich der Sinn von Organisationen über ihren gesellschaftlichen Auftrag.

Die Autorinnen wenden sich zum zweiten, indem sie nach dem Gelingen von Supervision und Coaching für Personen in Organisationen fragen, den Bedarfen derjenigen zu, die Supervision und Coaching nachfragen und gleichzeitig dem erfolgreichen Wirken dieser Beratungen.

Daraus lassen sich, vorerst grob, inhaltliche Schwerpunkte für die strategische Ausrichtung der DGSv im Bereich Wissenschaft und Forschung ableiten:

- > die Entwicklung der Profession benötigt Forschungsarbeiten zu Mikro- (Person) und Meso- (Organisation) und Makroprozessen (Gesellschaft, Umwelt)
- > die Entwicklung der Profession benötigt Forschungsarbeiten zu Bedarfen an und Wirkungen von Supervision und Coaching

## Strategie

- Vernetzung von Forschenden mit der DGSv und untereinander
- Organisation von wissenschaftlichen Veranstaltungsreihen für unterschiedliche Zielgruppen
- Ergebnissicherung
- Fachpublikationen unter „Federführung“ der DGSv
- Förderprogramm für Forschungen zu Supervision und Coaching, insbesondere für die des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Kooperationen mit Fach- und Berufsverbänden zur Bearbeitung von speziellen fachlichen Fragestellungen und in allen Fragen der Umsetzung der Strategie
- Internationalität

## Maßnahmen

### 1. Forschung im Dialog

- > Vernetzung von Wissenschaftler/innen, insbes. Nachwuchswissenschaftler/innen (gemeinsames Denken, gegenseitiges Informieren eher in Workshops, Diskussionsrunden, Seminaren )
- > Präsentieren von Forschungsergebnissen (Tagungen, Kongresse)
- > Theorie-Praxis-Dialog (gemeinsames Denken, gegenseitiges Informieren eher in Workshops, Diskussionsrunden, Seminaren, Plattform zum Vorstellen von Publikationen, von Weiterbildungscurricula, mit dem Förderpreis ausgezeichnete Abschlussarbeiten ...)
- > Fach-Veranstaltungsreihe mit den Universitäten, Hochschulen die einen anerkannten Masterstudiengang Supervision/Coaching anbieten
- > Diskurs über Forschung im Verband (feste Rubrik im Journal)
- > Ergebnissicherung
- > Nutzung von Masterarbeiten in den Studiengängen Supervision/Coaching, Verlinkung zu Datenbanken Masterarbeiten an den Hochschulen, Universitäten
- > Zugang zu DGSv-geförderten Publikationen, von der DGSv herausgegebenen Publikationen über die DGSv- Website
- > Bei Tagungen, Kongressen Veröffentlichungen von Kurzfassungen, deren Quellen (Vorträge, Publikationen) nachzuverfolgen sind

### 2. Kooperationen

- > Kooperationen mit Fachverbänden
- > Kooperationen mit Berufs- und Dachverbänden

## Programme

Förderprogramm (gesondert)

## Timeline bis Ende 2019

### Literatur

Buer, F. (2015). Erfahrung – Wissenschaft – Philosophie: drei Wissenssorten zur Konzipierung von Beratung. In A. Schreyögg & C. Schmidt-Lellek (Hrsg.), *Die Professionalisierung von Coaching* (S. 185 – 202). Wiesbaden: Springer.

Galdynski, K. (2009). Professionsbildung in der Supervision: Coaching die verpasste Welle oder Sprungbrett zur weiteren Etablierung? In: Galdynski, K. & Kühl, S. (Hrsg), *Black-Box Beratung? Empirische Studien zu Coaching und Supervision*. (S. 73 – 124). Wiesbaden: VS

Hausinger, B. & Volk, T. (2013). Erneuerung statt Imagepflege. Köln: DGSv.

Schimank, U. (2001). Organisationsgesellschaft. In Kneer, G., Nassehi, A., Schroer, M. (Hrsg.), *Klassische Gesellschaftsbegriffe der Soziologie*. München: W. Fink (UTB)

Aktualisiert am 02.09.2019