

Unser neues Regelwerk

Keine Professionsentwicklung ohne Standards

»Wir setzen Standards«, lautet der erste Satz des Mission Statements der DGSv, also der verbindlichen Selbstverständnis-erklärung. Warum so weit vorne? Welche Bedeutung haben sie? Welchen Nutzen? Und haben sich im Verband etwa die »Kontrolltätigkeiten« durchgesetzt? Im seit 01.01.2021 geltenden neuen Regelwerk wird unter der Überschrift »Zur Bedeutung von Standards für die DGSv« ausdifferenziert, dass es weniger um Kontrolle als vielmehr um Entwicklung geht; und zwar um Entwicklung von Qualität und Professionalität:

Die Standards formulieren zentrale Aussagen zum Qualitätsverständnis des Verbandes und dokumentieren somit seinen Qualitätsanspruch. Ihre Interpretation und konkrete Auslegung ist im Kontext der Qualitätsentwicklung und -sicherung des Verbandes zu verorten und auf den Diskurs zur Professionalisierung der Supervision zu beziehen.

Besonders der letzte Satz hat es in sich, denn eine eigenständige Profession – und genau das streben wir weiter an – ist durch bestimmte Merkmale gekennzeichnet:

- › die wissenschaftliche Fundierung des Tätigkeitsfeldes,
- › eine langjährige Ausbildung auf akademischem Niveau,
- › ethische Leitlinien,
- › Orientierung am öffentlichen Wohlergehen und sozialer Einfluss,
- › Organisation der Angehörigen einer Profession in einem Berufsverband (vgl. Galdynski 2009, S. 81).

Die Etablierung einer Profession kann man vor diesem Hintergrund auch als Reaktion auf »Standardisierungsprobleme« (vgl. Bohn & Köhl 2010) betrachten. Diese zeigen sich z. B. bei folgenden Fragen: Welche Wirkungen werden durch Supervision und Coaching hervorgerufen? Sind die Reaktionen von Supervisor*innen und Coachees Auswirkungen des Beratungsprozesses – oder doch nicht? Wie wirkt die Organisation, in der beraten wird, auf Supervision und Coaching? Wie kommt es zu Krisen in Supervisions- bzw. Coachingprozessen – und wie sie

meistern? Professionen sind also mit einer hohen »Unsicherheitsbelastung« konfrontiert – und müssen damit umgehen. Dafür braucht es vor allem eine wissenschaftlich fundierte, anspruchsvolle, mehrjährige Qualifizierung. Nur wer diese erfolgreich durchläuft, kann als Supervisor/Coach professionell arbeiten (vgl. Bohn & Köhl 2010). Und natürlich müssen die Qualifizierungen ein bestimmtes Qualitätslevel voraussetzen, d. h. bestimmte Eingangsvoraussetzungen müssen dezidiert formuliert sein.

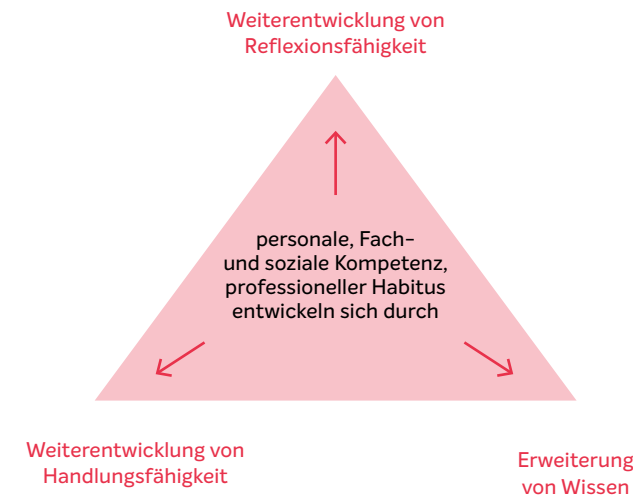
Die DGSv als Berufs- und Fachverband, der die Interessen seiner Mitglieder dadurch vertritt, dass er Standards entwickelt, formuliert und für deren Einhaltung Sorge trägt, stellt sich also gleichzeitig der anspruchsvollen Aufgabe, die Profession zu entwickeln. Andersherum formuliert: Es gäbe keine Professionsentwicklung von Supervision und Coaching ohne die Formulierung, Kontrolle und Weiterentwicklung von Standards durch die dafür verantwortlichen Akteure der DGSv. Denn diese stellen die für eine Profession notwendige Qualität her.

Normativ und zugleich innovativ, geht das?

Weiterhin ist in den Standards der DGSv unter derselben Überschrift zu lesen:

Im Sinne einer Standardisierung kommt den Standards eine normative Funktion zu: Sie dienen der Festschreibung von Anforderungen und Bedingungen im Sinne des »Vorschreibens«, des Formulierens von »Vorschriften«. Gleichzeitig ist es ihre Aufgabe, der Heterogenität, Diversität und Vielfalt im Verband Rechnung zu tragen im Sinne des »Zusammenschreibens« und Bündelns. Weder »Gleichmacherei« noch Beliebigkeit, sondern das Herstellen von Vergleichbarkeit mit Blick auf ein formuliertes Anspruchsniveau innerhalb eines flexiblen Rahmens ist das Ziel. Regulierung ist dabei kein Selbstzweck, sondern dient der Transparenz und Verlässlichkeit, dass Qualitätsstandards nicht nur gesetzt, sondern auch erfüllt werden.

Die Standards sollen also nicht nur gesetzt, sondern auch erfüllt werden. Und das geht nur, wenn Normen so intelligent und vorausschauend formuliert sind, dass sie auch Raum für Innovation schaffen. Das ist nicht einfach, aber möglich.



Konkret: Wie können also z. B. Curricula von Qualifikationen zum* zur Supervisor*in/zum Coach, die neue Wege beschreiben und innovativ sein wollen, gleichzeitig standardgemäß bleiben? Nun, wenn sie sich auf das Modell der Entwicklung von Kompetenzen und der Weiterentwicklung eines professionellen Habitus beziehen, das drei Dimensionen verbindet: Reflexionsfähigkeit, Handlungsfähigkeit und Wissen. (Sie finden das Modell in den »Standards der DGSv« unter der Überschrift »Standards für die Qualifizierung zur* zum Supervisor*in und Coach« im Abschnitt »Kerncurriculum« im zweiten Teil unter Abschnitt 1.4.)

Um zum Ausgangspunkt zurückzukehren. Regelwerke wie die Standards der DGSv sind nicht Ausdruck von übermäßigen Kontrollbedürfnissen, sondern einer Verbandsstrategie, die Professionsentwicklung als Kern und Ziel hat. Der Nutzen besteht darin, Mitglied einer Community zu sein, die sich durch hohe Standards vor anderen auszeichnet – und diese auch glaubwürdig durchsetzt. Die »Marke DGSv« wird dadurch innen und außen erkennbar – zur Qualitätsmarke.

DR. ANNETTE MULKAU ist Mitglied des hauptberuflichen Vorstands der DGSv.

Literatur bei der Autorin.