



Kurs C – Supervision

Beratungskonzepte und Praxis der Personalentwicklung

Curriculum

1,5-jähriger berufs- und studienbegleitender Fortgeschrittenenkurs

Konzeption

Supervision ist für Organisationen und Einzelne ein Instrument der Qualitätssicherung, Effizienzsteigerung und Prozesssteuerung, vor allem seit die postmoderne Berufspraxis zunehmend unübersichtlich und uneindeutig erscheint und als komplexer und beschleunigter Veränderungsprozess erlebt wird. Als externe Beratung beruflicher Praxis ist Supervision eine methodisch angeleitete und handlungsrelevante Reflexion von Arbeitssituationen. Sie bezieht sich auf die von Arbeitsstrukturen und -prozessen geprägte Interaktion und Kommunikation zwischen Menschen. Supervision bedeutet professionelle Unterstützung zur Sensibilisierung eigener und fremder Wirklichkeitskonstruktionen, zur Aktivierung neuer Handlungsstrategien und ist ein Mittel der Psychohygiene. Damit dient sie dem Erhalt beruflichen Engagements und der persönlichen Lebensfreude und befördert die Entwicklung einer (selbst-)kritischen Verantwortungsbereitschaft. Wir verstehen Supervision allgemein als Dialog, der zu alternativen Sichtweisen und zum Experimentieren mit alten Gewohnheiten und neuen Perspektiven anregt.

Das Erlernen von Supervision kann deshalb unmittelbar auf den z.B. in einer gestalttherapeutischen Grundausbildung erworbenen Wahrnehmungs- und Kommunikationskompetenzen aufbauen. Notwendigerweise bedürfen diese Kompetenzen der Erweiterung und Revision im Hinblick auf den Kontext von Arbeitsprozessen und –beziehungen und den in Organisationen wirksam werdenden Funktions-, Macht- und Rollenkonstellationen, den strukturellen Bedingungen und den spezifischen organisationskulturellen Eigenheiten.

Fortbildungsperspektive

Die Feldkompetenzen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen sollen mit den Mitteln einer ganzheitlich ausgelegten Didaktik im Wesentlichen in den folgenden Bereichen vertieft und erweitert werden und zur kritischen Auseinandersetzung anregen:

- Persönliche Kompetenz hinsichtlich Kommunikations- und Beziehungsgestaltung
- Organisationsdiagnostische Kompetenz
- Supervisorische Beratungskompetenz

1. Persönliche Kompetenz

Für die Praxis von Supervision gilt, dass die Persönlichkeit des/r Supervisors/in eine wesentliche Analyse- und Interventionsvoraussetzung darstellt. Dementsprechend ist – wie schon in der gestalttherapeutischen Grundausbildung – die Entwicklung persönlicher Kompetenz ein wesentliches Ziel der Fortbildung: Die Lernerfahrungen mit der eigenen Person innerhalb der

Lerngruppe sollen zum Verstehen sozialer Situationen (z.B. unter Berücksichtigung der Faktoren: Macht, Abhängigkeit, Verantwortlichkeit, Autonomie, kulturelle Unterschiede, Genderdiversity) beitragen und zur bewussten Handhabung eigener Einstellungen und emotionaler Resonanzen auf Herausforderungen, Probleme und Interaktionsmuster unterschiedlicher Beratungskontexte führen.

2. Organisationsdiagnostische Kompetenz

Wesentliche Grundlage von Supervision ist das Verstehen der besonderen Bedingungen und Prozesse in Arbeits-zusammenhängen, und zwar insbesondere der psychosozialen Komponenten beruflicher Interaktion als auch der organisatorischen Sach- und Zielzusammenhänge. Organisationen entwickeln spezifische Kulturvorstellungen mit einem entsprechenden Wertekanon, die neben den vorhandenen Strukturen die institutionelle Entwicklung und die Arbeitsabläufe beeinflussen. Aufgabe der SupervisorIn ist es, solche Prozesse zu erkennen und zu benennen und sich - als Gast und als Forscher – in ihnen zugleich akzeptierend und kritisch zu bewegen.

3. Beratungskompetenz in Organisationen

Aus der Perspektive des Gestalt-Ansatzes bzw. der Feldtheorie ist Beratungskompetenz vor allem dialogische Kompetenz, d. h. die Fähigkeit, andere in ihrer Andersartigkeit zu erkennen und ihnen als organisationsexternes Gegenüber zu antworten. Eine solche Grundhaltung, u. a. auch eine Haltung der Neutralität oder der Allparteilichkeit,

ist ein wesentlicher Hintergrund der SupervisorIn, um Kommunikations- und Lernprozesse in sozialen Systemen entsprechend der eigenen Diagnose und Hypothesenbildung zu ordnen und zu steuern. Zu solchem konzeptgeleiteten Intervenieren gehören neben kommunikativen und methodisch-didaktischen Fähigkeiten, die es ermöglichen, eine motivierende Kommunikations- und Lernsituation herzustellen, auch ein Repertoire an kommunikativen Techniken, die im Kurs vorgestellt und eingeübt werden.

Dieser Fortgeschrittenenkurs zielt darauf, die skizzierten Supervisionskompetenzen in Beziehung zu den persönlichen und professionellen Ressourcen der einzelnen TeilnehmerInnen zu setzen und ihnen auf einem erweiterten professionellen Hintergrund zu ermöglichen, ihr eigenes Supervisionsprofil zu erarbeiten. Auf diese Weise vermittelt der Kurs ein solides Fundament für eine erfolgreiche Supervisionspraxis.

Arbeitsweise

Wesentliches methodisches Prinzip des Supervisionskurses ist es, Erfahrungslernen und Wissensvermittlung miteinander zu verbinden. Die Erfahrungen der KursteilnehmerInnen in der Kursgruppe und in ihren jeweiligen

Arbeits- und Berufsfeldern dienen dafür als Ausgangspunkt und Lernfeld. Die Lernsituationen werden möglichst vielfältig und flexibel arrangiert.

Dazu werden unterschiedliche Methoden, Techniken und Medien, die für die supervisorische Tätigkeit relevant sind, der Sache und Situation angemessen eingesetzt. Theorieelemente, die auf den im Curriculum vorgegebenen Rahmen von Inhalten, Prozessen und Zielsetzungen bezogen sind, werden eingehend dargestellt. Im Rahmen der Fortbildungsgruppe wird unter Bedingungen von Live-Supervision mit der supervisorischen Rolle experimentiert, um sich darin zu erproben und kollegiales Feedback zu erhalten. Die Auswertung des experimentellen Arbeitens erfolgt in Metakommunikation und theoretischer Reflexion. Die von den TeilnehmerInnen gemachten Erfahrungen und das in ihnen enthaltene bewusste und intuitive

Wissen werden zu theoretischen Konzepten und Modellen aus Beratung und Supervision in Beziehung gesetzt und zugleich werden alternative Hypothesen und Handlungsmöglichkeiten diskutiert.

Neben den inhaltlichen und methodischen Vorgaben des Kurses verstehen wir den Fortbildungsprozess auch als eine gemeinsame Suchbewegung: Lehren und Lernen wird als Begegnung und gemeinsame Konstruktion begriffen, als gleichberechtigtes Zusammentreffen, als gegenseitige Inspiration von Lehrenden und Lernenden

Zielgruppe

InteressentInnen, die

- das dreijährige Basisprogramm in Gestalttherapie am Gestalt-Institut Frankfurt a. M. (GIF) oder an einem anderen gestalttherapeutischen Ausbildungsinstitut als theoretische und kommunikative Grundlage für eine Beratungspraxis absolviert haben.
- eine entsprechende Ausbildung in einem anderen Therapie- bzw. Beratungsverfahren abgeschlossen haben und ihre dort erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten hinsichtlich Supervision und Organisationsberatung spezifizieren wollen.

Die Teilnahme an diesem Kurs setzt

(a) neben der oben angezeigten Grundausbildung

(b) eine fünfjährige Berufstätigkeit der InteressentInnen voraus und

(c) die vorherige Teilnahme an Supervisionsprozessen von mindestens 25 Sitzungen bei von Berufsverbänden anerkannten SupervisorInnen.

Organisation und Zertifizierung des Kurses

Dieser Kurs ist Bestandteil eines aufbauenden viereinhalbjährigen Curriculums, das zwischen einer allgemeinen Basisausbildung und Fortgeschrittenausbildung unterscheidet und sich nach den Ausbildungsstatuten der Deutschen Vereinigung für Gestalttherapie (DVG) richtet.

Die einzelnen Seminarveranstaltungen des Kurses sind über 1,5 Jahre verteilt. Die zeitlichen Zwischenräume

zwischen den einzelnen Seminaren sollen zum Aufarbeiten der notwendigen Literatur und zum Erproben der

Kursinhalte genutzt und dabei entstehende Fragen wieder in die Gruppe eingebracht werden. Die Kursgruppe

dient so als diskursives kollegiales Labor zur Weiterentwicklung der eigenen professionellen und persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten.

Der Kurs umfasst insgesamt 300 Präsenzstunden (à 60 Min.), aufgeteilt in *Theorie, Methodik, praktische Anwendungsfelder, kollegiales Tutorium* und 45 Stunden *Lernsupervision* (eigene Supervisionspraxis), sowie

35 Stunden *Lehrsupervision* (Supervision zur eigenen Praxis). Der/die Lehrsupervisor/in legt der Ausbildungsleitung eine Stellungnahme über die erfolgreiche Lern- und Lehrsupervision vor.

Der Fortbildungskurs schließt mit einem Zertifikat ab. Voraussetzung hierfür ist die Einreichung einer theoriebezogenen schriftlichen *Abschlussarbeit* zu einem supervisorischen Thema nach Wahl und der Nachweis von mindestens 45 Stunden eigener Supervisionspraxis, die Gegenstand der Lehrsupervision war (siehe vorheriger Absatz). Das Zertifikat berechtigt nach Antrag zum Erwerb des Titels „SupervisorIn DVG“.

Das Curriculum zur Fortbildung am Gestalt-Institut Frankfurt am Main (GIF) folgt den Anerkennungs Voraussetzungen der Deutschen Vereinigung für Gestalttherapie (DVG). Für Absolventen der Basisausbildung und des Qualifizierungskurses „Supervision“ des GIF sind die Voraussetzungen für die Titelbezeichnung „Supervisor/In DVG“ damit automatisch gegeben.

Seminarübersicht

Seminar 1:

Grundlagen der Gestalt supervision und -Beratung / Kennenlernen der jeweiligen Arbeits- und Lernfelder

In dieser ersten Kurseinheit werden die Grundlagen von Supervision vorgestellt, die professionellen Grundvariablen der Ausübung von Supervision und die charakteristischen Phänomene und Anforderungen dieses Arbeitsfeldes.

Es werden die jeweiligen Arbeits- und Lernfelder der TeilnehmerInnen erkundet und ihre beruflichen Erfahrungen reflektiert, und zwar im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Voreinstellung zu diesem Kurs und zum supervisorischen Berufsfeld. Die Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen aus ihren therapeutischen und beraterischen Grundausbildungen werden ebenfalls untersucht bezüglich der eigenen Beratungsressourcen und Erwartungen an den Kurs und die Praxis von Supervision.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede supervisorischen und therapeutischen Handelns werden ebenso erörtert wie Fragen der professionellen Rollenidentität der SupervisorIn im Spannungsfeld z.B. zwischen Organisations- und Beziehungsdynamiken.

Auf diesem Hintergrund werden die TeilnehmerInnen dazu angeleitet, sich erste Vorstellungen über ein eigenes Supervisionskonzept zu machen, da es neben der Vermittlung von supervisorischen Kompetenzen und Fähigkeiten auch Ziel des Kurses ist, die TeilnehmerInnen zu befähigen, ihr eigenes Supervisions-Profil zu entwickeln. Das persönliche Supervisionskonzept soll im Laufe des Kurses auf Grund der gemachten Erfahrungen ständig überprüft und weiterentwickelt werden.

Seminar 2:

Akquise und Kontraktgestaltung

Der inhaltliche Schwerpunkt dieses Seminars liegt auf dem chronologischen Anfang eines Supervisionsauftrages: Da die Tätigkeit von SupervisorInnen meistens auch ein freiberufliches Arbeiten umfasst, gehört es zur Praxis, Werbung für die eigene Sache zu betreiben und Kontrakte mit den Kunden auszuhandeln.

Die sogenannte Akquisetätigkeit umfasst hierbei sämtliche direkten und indirekten Aktivitäten, die zu Kundenkontakten führen. Die Kontraktgestaltung ist gleichzeitig Prozess und Produkt der Phase vom ersten Kundenkontakt bis zum Erhalt oder der Ablehnung eines Supervisionsauftrags.

Die Leitfrage dieses Wochenendes wird sein: Wie biete ich mich als SupervisorIn an und wie verhalte ich mich bei Anfragen? Was nehme ich als Auftrag entgegen, was lehne ich ab?

Zu behandelnde Stichworte dieses Prozesses sind: Kontaktaufnahme – Auftragsklärung – Kontraktgestaltung – Ersts supervision.

Seminar 3:

Kommunikation und Intervention im Supervisionsprozess I / Arbeit mit kreativen Medien

Grundlage der Beratungstätigkeit ist eine allgemeine supervisorische Perspektive und Strategie, die entsprechend dem jeweiligen Arbeitsfeld und Auftrag umgesetzt wird. Nicht jede Gesprächsform, Handlung oder Absicht verträgt sich mit dem jeweiligen Supervisionskontext. Supervisorische Handlungen ergeben sich einerseits aus der jeweiligen konkreten Interaktion und erfordern andererseits Vor- und Nachplanung, den gezielten Einsatz von Interventionen, die sich auf die aktuelle Arbeitssituation und den Supervisionsverlauf beziehen und die Selbstreflexion und Handlungsspielräume der SupervisorInnen steigern.

Leitfragen dieser pragmatischen Perspektive sind: Unter welchen Rahmenbedingungen verhalte ich mich als SupervisorIn wie? Was unterscheidet diesbezüglich kontinuierliche von kurzfristig-lösungs-orientierten Supervisionen und Kriseninterventionen, die Team- und Sachebene der Arbeit, usw.? Was unterscheidet Moderation, Mediation, Coaching, Organisationsberatung, usw.? Welchen Arbeitsregeln und Absichten folge ich und wie mache ich das?

Worin liegen praktische Möglichkeiten und Grenzen supervisorischer Intervention?

Die methodische Perspektive dieses Seminars ist es, neben verbalen ganzheitliche und erlebnisaktivierende Methoden vorzustellen, die in Supervisionskontexten angewandt werden können, wie z. B. interaktive und introspektive Inszenierungen, Techniken zur Visualisierung von Strukturen und Prozessen (kontextuelle Landkarten etc.), das Aufstellen von Organisations-, Team- und Fallsachverhalten usw.

Seminar 4: Organisationskultur / Diagnostik des Arbeitsfeldes und Prozessanalyse I

In diesem Seminar soll es darum gehen, die Fähigkeit der TeilnehmerInnen zu unterstützen, das jeweilige Arbeitsfeld in seiner Besonderheit zu analysieren. Jeder Arbeitszusammenhang weist neben strukturellen Grundgegebenheiten und formalen Zusammenhängen spezifische Bedingungen auf, deren Diagnose und Analyse für eine wirksame supervisorische Tätigkeit unabdingbar sind.

Leitfragen in Richtung der Organisationskultur sind beispielsweise: Unter welchen strukturellen, personellen und kommunikativen Bedingungen findet supervidierte Arbeit statt? Welcher konkrete Arbeitsauftrag wird an die SupervisorInnen gegeben? Wie unterscheiden bzw. überschneiden sich die diagnostischen Perspektiven von SupervisorIn und Arbeitgeber? Welche systemische Wirkung kann Supervision haben? Welche Anforderungen im Umfeld der Organisation (Markt, Konkurrenten, Auftragslage, etc.) wirken nach innen bzw. welche inneren Gegebenheiten der Institution (Hierarchie, Selbstverständnis, Generationszusammensetzung, finanzielle Basis, Ausstattung, etc.) wirken nach außen?

Zur Durchdringung dieses Themenkomplexes werden konkrete Fragen und Aufgaben für den jeweiligen Arbeitskontext der TeilnehmerInnen ausgearbeitet.

Seminar 5: Diagnostik des Arbeitsfeldes und Prozessanalyse II / Aufträge in komplexen Unternehmen

Hier werden die im ersten Seminar erarbeiteten und auf den jeweiligen Arbeitskontext angewandten Fragen und Aufgabenstellungen weiter differenziert. Ziel ist die praktische Übung von Diagnostik und die spezifische Anwendung von Arbeitshypothesen. Darüber hinaus werden Konzepte der Organisationsberatung vorgestellt. Den Schwerpunkt bilden systemische und feldtheoretische Aspekte der Praxis. Fragen hierzu sind beispielsweise: Wie soll die Architektur eines Beratungsprozesses aussehen? Welcher Bereich innerhalb der Organisation kann als Multiplikator angesehen werden?

Wie im Seminar 4 werden konkrete Fragen und Aufgaben erarbeitet, die die TeilnehmerInnen in ihren jeweiligen Praxisfeldern erproben können.

Seminar 6: Interkulturalität in der Supervisionspraxis

Institutionen und Teams setzen sich mehr und mehr aus Personen unterschiedlicher Kulturen zusammen. Diese Heterogenität des persönlichen Hintergrunds bereichert, aber erschwert auch Zusammenarbeit. In diesem Seminar geht es darum, interkulturelle Prozesse wahrnehmen, verstehen, hinterfragen und kommunizieren zu lernen. Dabei reflektieren und erweitern wir unsere interkulturellen Kompetenzen im Hinblick auf das Eigene und Fremde und die Rolle als SupervisorIn. Ziel ist es interkulturelle Beratungssituationen zu analysieren und zu erproben.

Es werden wichtige Aspekte der interkulturellen Kommunikation vorgestellt, wie z.B. verbale und nonverbale Kommunikationsstile, Nähe und Distanzregelung, kulturelle Unterschiede bei der (emotionalen) Wahrnehmung des privaten, sozialen und öffentlichen Raums.

Seminar 7: Umgang mit Konflikten / Krisenintervention

In diesem Seminar geht es darum, die Dynamik von Konflikten und Krisen als das ‚Zusammenschlagen‘ entgegengesetzter Kräfte und Strebungen im Feld ‚Organisation‘ verstehen und gestalten zu lernen. Dies geschieht unter Berücksichtigung z.B. gewichtiger Faktoren, wie Macht, Abhängigkeit, Verantwortlichkeit, Autonomie, Kulturunterschiede, gender diversity.

Welche Interventionsstrategien (lösungsorientiert vs. problemorientiert, balancierende Krisenintervention vs. Konflikttraining, d. h. Entwicklung einer Kooperations- und Streitkultur) sind auf welchen Konfliktebenen und bei welchen Krisenszenarien (innere und äußere Konflikte, Konflikte im Team, zwischen Abteilungen, zwischen Person/Team und Leitung, Krisenzyklen, Bedrohungen der Person und der Organisation, etc.) sinnvoll? Welche supervisorische Haltung (auf dem Hintergrund eigener Krisen- und Konfliktenerfahrungen und eigener Krisen- und Konfliktbewältigungsmuster) ist geeignet? Was kann die SupervisorIn dazu beitragen, dass ‚Zwei-Gewinner- Lösungen‘ möglich werden, die in der Sache und auf der Beziehungsebene erfolgreich sind? Wie können nicht an der Supervision teilnehmende Subsysteme in angemessener Weise Berücksichtigung finden? Diese Fragen dienen der Einübung von unterschiedlichen Verhandlungs-, Moderations- und Konfliktlösungstechniken.

Seminar 8: Kommunikation, Beobachtung und Intervention im Supervisionsprozess II / Arbeit mit erlebnisaktivierenden Methoden

Siehe Seminar 3; Der Schwerpunkt liegt wieder auf der Pragmatik der Supervision und praktischer Einübung des weiteren Methodenrepertoires. Erfahrungen und aufgetauchte Fragestellungen aus den vorausgehenden Seminaren und möglicher eigener Praxis werden den vertiefenden Lernprozess mit erlebnisaktivierenden Methoden bestimmen.

Seminar 9: Auswertung und Abschluss

Im letzten Seminar des Fortgeschrittenenkurses geht es in einem Prozess der Selbsteinschätzung und des kollegialen Feedbacks um die Würdigung der persönlichen und professionellen Ressourcen der

einzelnen TeilnehmerInnen und eine kritische Reflexion der im Gesamtkurs vermittelten Inhalte und der im jeweiligen Arbeitsfeld damit gemachten Erfahrungen. Die Bilanzierung dient dazu, das eigene Supervisionsprofil zu schärfen und die berufliche Perspektivenplanung weiter in den Blick zu nehmen. Auch dabei wird noch einmal das Thema Akquisition und Kontraktgestaltung diskutiert, außerdem übergreifende Themen wie: berufliche Standards und ethische Fragen in der Supervision.

Nicht zuletzt wird die Frage angegangen, in welcher Form der Abschluss eines Supervisionsprozesses gestaltet bzw. wie die temporär beschränkte Beziehung zwischen dem/r systemfremden SupervisorIn und dem Klientensystem beendet werden kann. Auf dieser Grundlage wird schließlich der Abschluss des Kurses selbst thematisiert und durchgeführt.

Kursleiter/innen

Ursula Brenner

Diplom – Psychologin, Psychologische Psychotherapeutin (Verhaltenstherapie, Gestalttherapie, Systemische Therapie), Arbeitet in niedergelassener Praxis und als Supervisorin. Langjährige Seminarleiterin und Referentin in verschiedenen Ausbildungskontexten und zu unterschiedlichen Themenschwerpunkten der Praxis der Psychotherapie und Supervision.

Phone: 069 98558876 ursulabrenner@me.com

Detlef Klöckner (Bereichsleiter)

Diplom-Psychologe, Pädagoge. Psychologischer Psychotherapeut, Supervisor (BDP, DGSv, DVG). Fortbildungen in Gestalttherapie, Systemischer Therapie, Tiefenpsychologie und Supervision. Seit 1990 Fortbildungsleiter am Gestalt-Institut Frankfurt am Main. Schwerpunkt: der systemische Ansatz in der Gestalttherapie und Interkulturelle Beziehungen. Er ist seit vielen Jahren als Supervisor in freier Praxis tätig.

Phone: 069 701745 dkloeckner@online.de www.kloeckner-consult.de

Salomé Möhrer-Nolte

geb. 1967, Supervisorin, Gestalttherapeutin, Sozialpädagogin. Geschäftsführerin der TelefonSeelsorge Nordhessen; freiberuflich tätig als Supervisorin im pädagogischen Bereich, in Palliativteams und in der Hospizarbeit.

Phone: 015770350377 www.supervisionkassel.de

Dr. Lukas Wahab

Geb. 1961 im Irak, lebt seit 1984 in Deutschland. Langjährige Berufserfahrung in pädagogischen Institutionen und Nonprofit-Organisationen. Anerkannter Mediator und Ausbilder für Mediation (Bundesverband Mediation BM e.V.)

Supervisor und Referent für Mediationsfragen. Referent für interkulturelle Kommunikation und Konfliktbearbeitung.

Dozent für Mediation und Konfliktmanagement an der Fachhochschule Frankfurt seit 2000

Dozent für Mediation und interkulturelle Kommunikation an der Hochschule Niederrhein seit 2009

Leiter des Instituts für interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung (IMIKON) seit 1999.

Phone: 069-95770741 imikon@t-online.de www.imikon.de

