

# Weiterbildung

## Systemische Supervision (SG<sup>1</sup>)

*Aufbaukurs im fortlaufenden Kurssystem*

Curriculum  
23.02.2023

orientiert an den Rahmenrichtlinien  
der Systemischen Gesellschaft

### Inhalt

1. Vorbemerkungen und Kontext der Weiterbildung
2. Kontext und Zielgruppen
3. Unser Grundverständnis von systemischer Supervision
4. Ziele der Weiterbildung
5. Inhalte und Aufbau der Weiterbildung
  - 5.1. Module der Weiterbildung
  - 5.2. Weiterbildungsbegleitende Gruppenlehrsupervision
  - 5.3. Interventionsgruppen
  - 5.4. Dokumentierte Supervisionsprozesse/Abschlussarbeit
  - 5.5. Selbstorganisiertes Lernen
  - 5.6. Abschluss der Weiterbildung
  - 5.7. Zeitplan und zeitlicher Umfang der Weiterbildung
  - 5.8. Zertifikat und SG-Zertifikat
6. Teilnahmevoraussetzungen

---

1

*Aufgrund dieser, den Rahmenrichtlinien der Systemischen Gesellschaft (SG) entsprechenden Weiterbildung, kann ein Antrag auf den SG-Weiterbildungsnachweis / das SG-Zertifikat gestellt werden. Das SI Tübingen ist Mitgliedsinstitut der SG.*

C-WBSV-2024\_230223

## 1. Vorbemerkungen und Kontext der Weiterbildung

Die systemische Supervision unterstützt ressourcen-, lösungs- und auftragsorientiert Einzelne, Teams und Gruppen bei der Reflexion und Optimierung ihres Handelns im beruflichen Kontext. Es handelt sich dabei vorrangig um psychosoziale Kontexte, das heißt, persönliche, strukturelle und beziehungs-dynamische Aspekte werden in Abhängigkeit von der Klientel und deren Resonanzen auf die Arbeit der Supervisand\*innen in den Blick genommen und reflektiert. Damit versteht sich Systemische Supervision als Instrument der Qualitätssicherung und Personalentwicklung in Organisationen.

In der Weiterbildung „Systemische Supervision“ werden theoretische und methodische Kompetenzen für dieses Arbeitsfeld praxisnah vermittelt.

Die Weiterbildung findet berufsbegleitend statt und bietet die Möglichkeit, das neu erworbene Wissen und die theoretisch fundierten Handlungsansätze unmittelbar in eigenen Supervisionskontexten anzuwenden und zu überprüfen.

Die Weiterbildung „Systemische Supervision“ versteht sich als Aufbaucurriculum für Systemische Berater\*innen, Systemische Therapeut\*innen sowie Systemische Coaches und ist durch die Systemische Gesellschaft zertifizierbar. Alle Weiterbildungen des Systemischen Instituts Tübingen entsprechen den Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung durch die Systemische Gesellschaft, Deutscher Verband für Systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e.V. (SG).

## 2. Zielgruppen

Die Weiterbildung wendet sich an Interessent\*innen mit systemischer Grundqualifikation und setzt eine abgeschlossene systemische Weiterbildung voraus (Systemische Beratung, Systemische Therapie oder Systemischer Coach). Sie qualifiziert darauf aufbauend zur Supervision in psychosozialen Arbeitsfeldern.

## 3. Unser Grundverständnis von systemischer Supervision

Systemische Supervision wendet sich an Fachkräfte aus psychosozialen und anderen Arbeitsfeldern. In sozialen, beraterischen und therapeutischen Arbeitskontexten sind Professionelle gefordert, immer wieder mit unterschiedlich zusammengesetzten und unterschiedlich sich organisierenden Systemen zu kooperieren. Die Vielfalt der Anforderungen erfordert ein hohes Maß an Selbstreflexion, Rollenklarheit, Analyse- und Methodenkompetenz.

Mit einem vielfältigen systemisch-lösungsorientierten Methodenrepertoire unterstützt systemische Supervision die Supervisand\*innen bei der Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten.

Systemische Supervision findet in Form von Einzel-, Fall- oder Teamsupervision statt und nimmt, abhängig von Setting und Auftrag, unterschiedliche Schwerpunkte in den Blick. In der Einzelsupervision werden die Supervisand\*innen angeregt, ihre eigenen Rollenvorstellungen und Ansprüche im Zusammenhang mit ihrem beruflichen Kontext zu reflektieren und ziieldienliche, funktionale Haltungen und Lösungen zu entwickeln. Der Fokus der Supervision orientiert sich am Auftrag der Supervisand\*in. Der Erhalt der Arbeitsfähigkeit kann ebenso Thema sein, wie die Reflexion der spezifischen Rolle, beispielsweise als Führungskraft unter schwierigen Kontextbedingungen.

In der Fallsupervision werden Fragestellungen aus der beruflichen Praxis der Supervisand\*innen bearbeitet. Ziel der Fallsupervision ist die Erweiterung von Perspektiven und der möglichen Handlungsoptionen, verbunden mit einer Idee für den „nächsten“ Schritt. Fallsupervision kann in der Gruppe, im Team oder im Einzelsetting stattfinden.

Die Teamsupervision bietet die Möglichkeit, Rollen, Aufgaben, Ziele und Fragen von Zuständigkeiten innerhalb eines Team zu reflektieren, zu klären und je nach Auftrag auch gemeinsam neu zu formulieren. Ein Ziel von Teamsupervision kann sein, die berufliche Interaktion innerhalb des Teams im Zusammenhang mit der Institution und der Klientel bzw. dem Auftrag zu reflektieren, Unterschiedlichkeit von Teammitgliedern als Chance und Ressource zu nutzen und aus evtl. bestehenden Konfliktmustern auszusteigen.

#### **4. Ziele der Weiterbildung**

Die Weiterbildung befähigt die Absolvent\*innen,

- Systemische Grundhaltungen und Theorien in supervisorisches Handeln zu übertragen und sie für die Gestaltung von Supervisionsprozessen zu nutzen,
- Supervisand\*innen bei der Reflexion und Erweiterung ihres beruflichen Handelns, insbesondere in der Arbeit mit ihren Kund\*innen zu unterstützen,
- Mit einem umfangreichen systemisch-supervisorischen Methodenrepertoire kopplungsfähige Interventionen und Angebote zu entwickeln und durchzuführen,
- die komplexen Wechselwirkungen zwischen Einzelpersonen, Teams, der Gesamtorganisation und den Klient\*innen in den Blick zu nehmen,
- ihre eigene Rolle in komplexen Systemen zu reflektieren und sich ihrer persönlichen Motive und Ziele bewusst zu sein.

## 5. Inhalte und Aufbau der Weiterbildung

### 5.1. Module der Weiterbildung

In allen Modulen finden sich Anteile von Theorie, Methoden, Selbsterfahrungs- und Supervisionsaspekten.

Module jeweils 3 Tage à 9 Weiterbildungseinheiten mit Lehrenden (WE)  
1 WE umfasst 45 Minuten, insg. 27 WE je Modul

#### **Modul 1**

*Begriffsbestimmung; Berufliche Biographie und supervisorische Identität, Kontrakt*

- Formen der Supervision und Anforderungen an Supervisor\*innen aus professioneller Sicht
- Konzepte und Standards systemischer Supervision
- Analyse des eigenen beruflichen Werdegangs/Karriere und multiperspektivische berufliche Standortbestimmung, Motivation und Kontextbedingungen für die professionelle Weiterentwicklung
- Formulieren von Kompetenzen, Ressourcen und Lernzielen
- Ankoppeln an bisher Gelerntes: Systemisches Handeln im supervisorischen Kontext
- Theorie, Bedeutung und Methodik der Kontraktgestaltung

#### **Modul 2**

*Der supervisorische Handwerkskoffer*

- Visualisierungsmethoden zur Balancierung von Komplexitätserhöhung und Komplexitätsreduzierung
- Struktur und Aufbau einer Supervisionssitzung
- Kreative Methoden zur Aktivierung von Ressourcen und Lösungsperspektiven
- Methoden der Fallsupervision
- Skulpturvarianten in der Supervision

### **Modul 3**

#### *Teamentwicklung und Konzepte für die Teamsupervision*

- Das Team jenseits von Personen und Befindlichkeiten - Funktionen, Rollen und Strukturen
- Organisatorische Rahmenbedingungen und Auswirkungen auf das Team und die Dynamiken im Team
- Teamnarrative und Selbstbilder von Teams
- Theorie, Methodik und Umsetzung von Teamentwicklungsmodellen
- Möglichkeiten und Varianten des Feedback Gebens
- Resonanzphänomene in Teams und Umgang damit
- Systemische Interventionen in der Teamsupervision

### **Modul 4**

#### *"Missverständnisse", Krisen und Konflikte*

- „Missverständnisse“ in Teams auf der Basis kommunikationstheoretischer Grundlagen
- Ressourcenorientierte Thematisierung, Umgang mit Ambivalenzen im Spannungsfeld von Außenanforderungen, Veränderungserwartungen, Lösungsideen und Zukunftsvorstellungen
- Reflexion des persönlichen Konflikterlebens und Konfliktbewältigungsstils
- Modelle, Phasen und methodische Ideen der Konfliktbearbeitung
- ‚Spaltungsprozesse‘ in Teams und Resonanzphänomene beim/bei der Supervisor\*in

### **Modul 5**

#### *Kommunikation, Kulturen und "Kämpfe" in Organisationen*

- Was der/die Supervisor\*in über Organisationen wissen darf
- Fragen und Möglichkeiten der Systembeschreibung und Kulturanalyse
- Kommunikationsmuster und Konfliktthemen in Organisationen
- Macht und Ohnmacht in Organisationen
- Führung und Führungskonzepte von Organisationen
- Persönliche Standortbestimmung zum Thema Macht und Umgang mit Macht

### **Abschlussmodul**

- Abschlusspräsentationen
- Persönliche Standortbestimmung als Supervisor\*in: Fähigkeiten und Entwicklungsziele
- Auswertung der Weiterbildung
- Abschied

## 5.2. Weiterbildungsbegleitende Gruppenlehrsupervision (10 Termine à 5 WE)

In regelmäßig stattfindenden Gruppensupervisionen werden die Lernerfahrungen der Teilnehmenden begleitet und reflektiert. Thematisiert werden sowohl die Erfahrungen der Teilnehmenden bei der Umsetzung von Weiterbildungsinhalten als auch die persönliche und professionelle Weiterentwicklung der einzelnen Teilnehmenden. Die Teilnehmenden präsentieren im Rahmen der Gruppen-SV im Laufe ihrer Weiterbildung einen Supervisionsprozess innerhalb einer Supervisionssitzung (z.B. durch eine Live-SV oder Video-Präsentation) und erhalten ein qualifiziertes Feedback durch die Lehr-Supervisor\*in und die Teilnehmenden der Gruppensupervision.

Die Lehr-Supervisor\*innen werden vom Systemischen Institut Tübingen gestellt und verfügen über entsprechende Qualifikationen.

Alle Module beinhalten **Supervisionseinheiten (insgesamt 25 WE)** zur Vertiefung und Reflexion der gelernten Inhalte und zur Weiterentwicklung der persönlichen supervisorischen Kompetenzen.

## 5.3 Intervisionsgruppen (30 LE)

1 Lerneinheit (LE) umfasst 45 Minuten

In selbstorganisierten Intervisionsgruppen experimentieren die Teilnehmenden mit den Inhalten der Module und unterstützen sich gegenseitig bzgl. Fragen der Umsetzung von Weiterbildungsinhalten in den Arbeitskontext. Erfahrungen aus der eigenen Praxis werden reflektiert sowie neue Handlungsoptionen erprobt und geplant.

Die Intervisionsgruppen finden zwischen den Modulen statt, werden von den Teilnehmenden selbstverantwortlich organisiert und durch das Erstellen von Ergebnisprotokollen dokumentiert.

In den Intervisionsgruppen werden die Abschlusspräsentationen vorbereitet.

## 5.4. Abschlussarbeit und dokumentierte Supervisionsprozesse (50 LE für SG-zertifizierbares Abschlusszertifikat)

Im Laufe der Weiterbildung führen die Teilnehmenden eigenständig selbst akquirierte Supervisionsprozesse durch. Diese Supervisionsprozesse werden in der Gruppenlehrsupervision von erfahrenen Lehr-Supervisor\*innen begleitet. Für das SG-zertifizierbare Abschlusszertifikat dokumentieren die Teilnehmenden **insgesamt 50 LE** Supervisionspraxis. Dabei werden 2 Supervisionsprozesse ausführlich in Form einer Abschlussarbeit dokumentiert (maximal 40 LE können in der Abschlussarbeit dokumentiert werden). Zusätzlich zur Abschlussarbeit weisen die Teilnehmenden mit Supervisionsprotokollen nach, dass die dokumentierte Praxis insgesamt (inklusive Abschlussarbeit) 50 LE und mindestens 3 Supervisionsprozesse umfasst. In der Regel soll es sich dabei jeweils um einen Einzel-, Gruppen- und Teamsupervisionsprozess handeln. Die Abschlussarbeit wird bei der Kursleitung der Weiterbildung und der Zweitleser\*in eingereicht und zusätzlich digital im pdf-Format an das SI Tübingen geschickt. Die Supervisionsprotokolle werden digital bei der Kursleitung eingereicht.

C-WBSV-2024\_230223

Wird zum Abgabedatum zunächst nur die Abschlussarbeit eingereicht, können die fehlenden Supervisionsprotokolle auch noch nach dem Abschlussmodul bei der Kursleitung eingereicht werden. In diesem Fall erhalten die Teilnehmenden am Abschluss zunächst ein SI-Zertifikat. Für die Ausstellung eines SG-zertifizierbaren Zertifikats nach Abschluss der Weiterbildung fällt in diesem Fall eine Verwaltungsgebühr an.

### **5.5. Selbstorganisiertes Lernen (20 LE)**

Das selbstorganisierte Lernen dient der Vertiefung der Seminarinhalte und der Reflexion und Weiterentwicklung der eigenen supervisorischen Kompetenzen durch das Studium von Fachliteratur.

### **5.6. Abschluss der Weiterbildung (1,5 Tage, 15 WE)**

Die Intervisionsgruppen erarbeiten hierzu im Vorfeld jeweils eine ca. 30-minütige Abschlusspräsentation zu einem mit der Kursleitung abgestimmten Thema.

### **5.7 Zeitplan und zeitlicher Umfang der Weiterbildung (200 WE + 100 LE)**

- 5 Module, insgesamt 15 Seminartage à 9 WE (135 WE, beinhalten 25 WE Supervision sowie 25 WE Selbstreflexion)
- 1,5 Abschlusstage (15 WE)
- Gruppenlehrsupervision (50 WE)
- Intervisionsgruppen (30 LE)
- 50 LE Dokumentierte Supervisionsprozesse (mindestens 3 Supervisionsprozesse dokumentiert in einer Abschlussarbeit + Supervisionsprotokollen)
- Selbstorganisiertes Lernen (20 LE)
- Die Weiterbildung dauert mindestens 1 Jahr.

### **5.8. Abschlusszertifikat**

Die Teilnehmenden erhalten am Ende der Weiterbildung ein SG-zertifizierbares Zertifikat mit dem Titel „Systemische Supervisorin/Systemischer Supervisor“, wenn sie alle unter 5.7 genannten Bausteine absolviert haben

Zusätzlich müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium. In begründeten Einzelfällen sind Ausnahmen möglich.
- Nachweis von 5 Jahren Berufspraxis mit in Anspruch genommener Supervision

- Nachweis über die Erfüllung der SG-Rahmenrichtlinien der grundlegenden Weiterbildung Systemische/s Beratung/Coaching

Die Weiterbildung entspricht den Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung durch die Systemische Gesellschaft (SG).

## 6. Teilnahmevoraussetzungen

An der Weiterbildung können alle Menschen teilnehmen, die eine Weiterbildung Systemische Beratung oder Systemisches Coaching nachweisen können. Voraussetzung für das Zertifikat des Systemischen Instituts Tübingen "Systemische Supervisor\*in" ist das Zertifikat über die Weiterbildung zur Systemischen Berater\*in oder Systemische/r Coach. Voraussetzung für die SG-Zertifizierung der Weiterbildung Systemische Supervision ist, dass alle Bausteine der Weiterbildung Systemische Beratung/Systemisches Coaching, die zur SG-Zertifizierung dieser Weiterbildungen notwendig sind, absolviert sind.

Interessent\*innen, die über eine systemische Grundqualifikation ohne Anerkennung der SG verfügen, beraten wir gerne, wie sie die noch fehlenden Bausteine ergänzen können. Gleichzeitig muss die Weiterbildungsteilnehmende die Möglichkeit haben, die erworbenen Kenntnisse in der Praxis einzuüben.