

Weiterbildung Systemische Supervision¹

Aufbaukurs im fortlaufenden Kurssystem

Aktualisiertes Curriculum
05.06.2014

orientiert an den neuen 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. Kursleitung und Lehrende
7. Teilnahmevoraussetzungen

¹ Die Weiterbildung entspricht den Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung durch die Systemische Gesellschaft (SG).
Das SI Tübingen ist Mitgliedsinstitut der SG in Anwartschaft.

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 SupervisandInnen 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 BeraterInnen, Systemische TherapeutInnen und Systemische Coaches. Alle Weiterbildungen des Systemischen Instituts Tübingen entsprechen den Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung durch die Systemischen Gesellschaft, Deutscher Verband für Systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e.V. (SG).

2. Zielgruppen

Die Weiterbildung wendet sich an InteressentInnen 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 SupervisandInnen 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 SupervisandInnen 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 SupervisandIn. 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 SupervisandInnen 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 AbsolventInnen,

- Systemische Grundhaltungen und Theorien in supervisorisches Handeln zu übertragen und sie für die Gestaltung von Supervisionsprozessen zu nutzen,
- SupervisandInnen bei der Reflexion und Erweiterung ihres beruflichen Handelns, insbesondere in der Arbeit mit ihren KundInnen 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 KlientInnen 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

Die Weiterbildung beinhaltet insgesamt 300 UE, davon sind 200 UE von Lehrenden in den Modulen und in den Gruppenlehrsupervisionen begleitet. In allen Modulen finden sich Anteile von Theorie, Methoden, Selbsterfahrungs- und Supervisionsaspekten.

5.1. Module der Weiterbildung

Modul 1

Begriffsbestimmung; Berufliche Biographie und supervisorische Identität

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

Modul 2

Der supervisorische Handwerkskoffer

- Theorie, Bedeutung und Methodik der Kontraktgestaltung
- Der Kontrakt im Spannungsfeld von Supervisor, Organisation und SupervisandInnen (der Dreiecksvertrag)
- Leitideen, Ablauf und Checklisten für Kontraktgespräche
- Visualisierungsmethoden zur Balancierung von Komplexitätserhöhung und Komplexitätsreduzierung
- Struktur und Aufbau einer Supervisionssitzung
- Kreative Methoden zur Aktivierung von Ressourcen und Lösungsperspektiven
- Methoden der Fallsupervision

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 SupervisorIn

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: Fähigkeiten und Entwicklungsziele
- Auswertung der Weiterbildung
- Abschied

5.2. Weiterbildungsbegleitende Gruppenlehrsupervision (10 Termine à 5 UE)

Durch regelmäßig stattfindenden Gruppensupervisionen werden die Lernerfahrungen der TeilnehmerInnen begleitet und reflektiert. Thematisiert werden sowohl die Erfahrungen der TeilnehmerInnen bei der Umsetzung von Weiterbildungsinhalten als auch die persönliche und professionelle Weiterentwicklung der einzelnen TeilnehmerInnen. Die TeilnehmerInnen führen im Laufe ihrer Weiterbildung im Rahmen der Gruppen-SV eine

Live-SV durch und erhalten dadurch die Möglichkeit, ein qualifiziertes Feedback durch die Lehr-SupervisorIn und die Teilnehmenden der Supervision zu erhalten.

Die Lehr-SupervisorInnen werden vom Systemischen Institut Tübingen gestellt und verfügen über entsprechende Qualifikationen.

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

5.3 Intervisionsgruppen (30 UE)

In selbstorganisierten Intervisionsgruppen experimentieren die TeilnehmerInnen 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, neue Handlungsoptionen erprobt und geplant.

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

In den Intervisionsgruppen werden die Abschlusspräsentationen vorbereitet.

5.4. Dokumentierte Supervisionsprozesse (50 UE)

Im Laufe der Weiterbildung führen die Teilnehmenden eigenständig selbst akquirierte Supervisionsprozesse durch. In der Regel soll es sich dabei um jeweils einen Einzel-, Gruppen- und Teamsupervisionsprozess handeln. Diese Supervisionsprozesse werden in der GruppenlehrSV von erfahrenen LehrsupervisorInnen begleitet.

Die Teilnehmenden dokumentieren ihre Supervisionsprozesse in ihrer Abschlussarbeit.

5.5. Selbstorganisiertes Lernen (20 UE)

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 UE)

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 (314 UE)

- 5 Module, d.h. 15 Seminartage à 9 UE (135 UE)
- 1,5 Abschlusstage (15 UE)
- Interventionsgruppen (30 UE)
- Gruppenlehrsupervision (50 UE)
- Dokumentierte Supervisionsprozesse (50 UE)
- Selbst- und Literaturstudium (20 UE)

Die Weiterbildung dauert 2 Jahre.

5.8. Zertifikat und SG- Zertifikat

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

Die Voraussetzung, die SG-Zertifizierung zu erhalten, ist ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium. In begründeten Einzelfällen sind Ausnahmen möglich. Nach Möglichkeit sollten 5 Jahre Berufspraxis mit in Anspruch genommener Supervision vorliegen.

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

6. Kursleitung und Lehrende

Kursleitung: Regina Kipp, Annette Glück (Co-Leitung)

Lehrende: Friderike Degenhardt, Annette Glück, Regina Kipp, Ludger Kühling.

7. Teilnahmevoraussetzungen

Die Weiterbildung ist als Aufbaukurs konzipiert und wendet sich an InteressentInnen mit einer abgeschlossenen Weiterbildung in Systemischer Therapie (SG) Systemischer Beratung (SG) oder Systemischem Coaching (SG).

InteressentInnen, die über eine systemische Grundqualifikation ohne Anerkennung der SG verfügen, und an der Supervisionsweiterbildung interessiert sind, beraten wir gerne, wie sie die noch fehlenden Bausteine ergänzen können.

Die TeilnehmerInnen sollten Gelegenheit haben, die in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse in der Praxis einzuüben.

UE Unterrichtseinheit – 1 UE umfasst 45 Minuten