

Weiterbildung

Systemische Supervision (SG¹)

Aufbaukurs im fortlaufenden Kurssystem

Curriculum
08.02.2018

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. Intervisionsgruppen
 - 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.

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 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 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.

C-WBSV-2018_180208

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

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 SupervisorInnen 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 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 SupervisorIn: Fähigkeiten und Entwicklungsziele
- Auswertung der Weiterbildung
- Abschied

5.2. Weiterbildungsbegleitende Gruppenlehrsupervision (10 Termine à 5 WE)

In 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 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-SupervisorIn und die Teilnehmenden der Gruppensupervision.

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

Alle Module beinhalten **Supervisionseinheiten (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 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 sowie 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. Abschlussarbeit und dokumentierte Supervisionsprozesse (50 LE für SG-Zertifizierung)

Im Laufe der Weiterbildung führen die Teilnehmenden eigenständig selbst akquirierte Supervisionsprozesse durch. Diese Supervisionsprozesse werden in der Gruppenlehrsupervision von erfahrenen LehrsupervisorInnen begleitet. Für das Abschlusszertifikat des SI Tübingen dokumentieren die TeilnehmerInnen 2 Supervisionsprozesse in Form einer Abschlussarbeit. Die Abschlussarbeit wird in zweifacher Ausfertigung bei der Kursleitung der Weiterbildung eingereicht.

Für Teilnehmende, die die Weiterbildung gemäß den Standards für die **Zertifizierung durch die Systemische Gesellschaft (SG)** absolvieren möchten, ist die Supervisionspraxis zusätzlich zur Abschlussarbeit durch **Supervisionsprotokolle** nachzuweisen, so dass die Dokumentierte Praxis **insgesamt** 50 LE und mindestens 3 Supervisionsprozesse umfasst. In der Regel soll es sich dabei um jeweils einen Einzel-, Gruppen- und Teamsupervisionsprozess handeln. Die Supervisionsprotokolle werden in einfacher Ausfertigung bei der Kursleitung eingereicht.

C-WBSV-2018_180208

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)
- 2 Dokumentierte Supervisionsprozesse (Abschlussarbeit) plus ggf. Supervisionsprotokolle wenn SG-Zertifizierung angestrebt wird insg. 50 LE
- Selbstorganisiertes Lernen (20 LE)
- Die Weiterbildung dauert mindestens 1 Jahr.

5.8. Zertifikat des Systemischen Instituts Tübingen und Zertifikat der Systemischen Gesellschaft (SG)

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.

Voraussetzung für die SG-Zertifizierung:

- Nachweis von insgesamt 50 LE dokumentierter Praxis in mindestens 3 Supervisionsprozessen
- 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 Beraterin oder Systemischer 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. InteressentInnen, die über eine systemische Grundqualifikation ohne Anerkennung der SG verfügen, beraten wir gerne, wie sie die noch fehlenden Bausteine ergänzen können. Gleichzeitig muss die WeiterbildungsteilnehmerIn die Möglichkeit haben, die erworbenen Kenntnisse in der Praxis einzuüben.