

Modulhandbuch

Zuordnung der Seminare zu den Modulen

Module	Seminare	Tage
Modul I: Geschichte, Theorie und Konzepte von Supervision	1. Geschichte und Theorie	3
	2. Konzepte und Modelle	3
	3. Fallarbeit	5
Modul II: Praxeologie von Supervision	1. Beratung – Beratungskompetenz	5
	2. Rahmen und Setting	3
	3. SV-Settings (1)	3
	4. SV-Settings (2)	4
	5. Ethik, Marketing, Recht	3
Modul III: Person und Gruppe als Fokus und Kontext von Supervision	1. Gruppendynamik	4
	2. Psychodynamik	5
Modul IV: Gesellschaft, Kultur, Institution und Organisation als Kontext von Supervision	1. OE und Supervision	3
	2. Management	3
	3. Arbeitswelt	3
Modul V: Methodische Ansätze, Methoden und Techniken in der supervisorischen Diagnose und Intervention	1. Traingulierung	3
	2. Psychodramatische Methoden (1)	3
	3. Psychodramatische Methoden (2)	3
	4. Erlebnisbezogene Methoden	3
	5. Superv./Coachingmethoden I	4
	6. Superv./Coachingmethoden I	3
Modul VI: Lehr- und Lernsupervision - reflexive Praxis von Supervision	1. Eigene Berufsrolle (Zulassungsseminar)	(3)
	2. Integrationsseminar	2
	3. Lehrsupervision	
	4. Lernsupervision	
	Insgesamt:	68

Modul I:

Geschichte, Theorie und Konzepte von Supervision & Coaching

Modul: I	Theorie und Geschichte von Supervision/Coaching
Seminar:	Geschichte, Formen, Settings und Gegenstände
Dozent:	Prof. Dr. Stefan Busse

Ziel:

Das Seminar führt grundlegend in Geschichte und Theorie der Supervision/Coaching ein. Die TeilnehmerInnen sollen sich ein theoretisches Grundverständnis dieser Interventions- und Bildungsmethode erarbeiten, welches im Fortgang der Ausbildung differenziert und vertieft wird.

Anknüpfend an das Vorwissen der TeilnehmerInnen wird im Sinne einer gemeinsamen Arbeitsdefinition ein theoretisches Vorverständnis von Supervision erarbeitet. Ausgehend vom Unterschied zu anderen Interventions- und Lehrmethoden (Therapie, Beratung, Training, Unterricht) wird ein erster professioneller Rahmen von Supervision umrissen.

Ein Blick in die Geschichte macht deutlich, wie sehr die „Erfindung“ der Supervision mit der Professionalisierung Sozialer Arbeit verbunden ist. Ein Blick in die Gegenwart zeigt nicht nur, wie sehr sie sich von diesen Ursprüngen gelöst hat, sondern in welcher fast unüberschaubarer Vielfalt sich Supervision heute nach Formen, Gegenständen, Methoden, Praxisfeldern und Konzepten differenziert. Ein synoptischer Überblick gibt den Hintergrund, auf dem im Fortgang des Seminars vertiefend einigen aktuellen Perspektiven nachgegangen wird.

Einzel-, Gruppen-, Team-, kollegiale und Organisationssupervision, Rollen- und Leitungsberatung, Coaching, Institutionsanalyse, Balintgruppenarbeit etc. sind Wort- und Begriffsmarkierungen in der aktuellen Supervisionslandschaft. Sie bezeichnen oft schwer voneinander trennbar unterschiedliche Formen, Settings und Gegenstände von Supervision. Es soll gemeinsam eine Orientierungsmatrix erarbeitet werden, die es gestattet, *Form* und *Setting* auf der einen, *Inhalt* bzw. *Problemgegenstand* von Supervision auf der anderen Seite zu unterscheiden. Die aktuelle Debatte um das Verhältnis von Supervision und Coaching wird reflektiert.

Inhalte:

- Was ist Supervision, was ist Coaching? Definitive Annäherung
- Historische Wurzeln, gegenwärtige Entwicklungstrends von Supervision
- Unterscheidung von Verfahren, Formen, Settings und Gegenständen
- Ziele von Supervision
- Problem-, Handlungs- und Interventionsebenen von Supervision (Person, Rolle, Organisation, Institution, Kontext)

Methoden:

- Seminar- und Gruppenarbeit
- Szenisches Arbeiten

Literatur:

- Belardi, N. (1992): Supervision. von der Praxisberatung zur Organisationsentwicklung. Junfermann.
- Belardi, N. (1994): Zur geschichtlichen Entwicklung: Von der Supervision zur Praxisberatung. In. Pühl, H. (Hg.) Handbuch der Supervision 2. Edition Marhold,
- Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster: Votum-Verlag.
- Busse, S., Fellermann, J. (Hg.) (1998): Gemeinsam in der Differenz - Supervision im Osten. Münster: Votum-Verlag.
- Fatzer, G. (Hg.) (1993): Supervision und Beratung. Ein Handbuch. Edition Humanistische Psychologie.
- Fatzer, G. (Hg.) (1996): Organisationsentwicklung und Supervision: Erfolgsfaktoren bei Veränderungsprozessen. Edition Humanistische Psychologie.
- Fatzer, G. (Hg.) (1996): Erfolgsfaktoren bei Veränderungsprozessen, Edition Humanistische Psychologie.
- Migge, B. (2007). Handbuch Coaching und Beratung. Beltz.
- Petzold, H. (1998): Integrative Supervision. Meta-Consulting & Organisationsentwicklung. Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Ein Handbuch. Paderborn: Junfermann.
- Pühl, H. (1994): Handbuch der Supervision 2. Berlin: Edition Marhold.
- Pühl, H. (2000): Supervision und Organisationsentwicklung. Opladen: Leske + Budrich.
- Rauen, O. (2003) Coaching. Hogrefe Verlag
- Rappe-Giesecke, K. (2004): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin-Heidelberg-New York. Springer-Verlag.
- Schreyögg, A. (1992/2004): Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie & Praxis. Paderborn: Junfermann/Vs für Sozialwissenschaften.

Modul: I	Theorie und Geschichte von Supervision/ Coaching
Seminar:	Konzepte und Modelle
Dozent:	Prof. Dr. Stefan Busse

Ziel:

Supervision hat im Unterschied etwa zu klassischen Therapiemethoden keine eigene Theorettradition, aus der heraus sie ihr Gegenstands- und Methodenverständnis entwickelt und speist. Eher umgekehrt: Für die Professionalisierung der Supervision war und ist ein gewisses „konzeptionelles Parasitentum“ typisch. So finden sich die großen Theorie- und Methodentraditionen aus Psychologie, Psychotherapie und teilweise Soziologie in z.T. kreativen Adaptationen in der heutigen Supervisionslandschaft wieder. Psychoanalyse, Gruppendynamik, Gestalt-, System- und Handlungstheorie haben auch hier schulenbildend gewirkt.

Eine Frageperspektive des Seminars ist, welche Supervisionskonzepte in der Literatur oder auch in der zu beobachtenden Praxis zu finden sind. Diese werden genauer auf ihre historischen, konzeptuellen und konzeptlogischen Prämissen und Implikate befragt. Was haben sie gemeinsam? Worin unterscheiden sie sich oder grenzen sich voneinander ab? Wo behaupten sie Unterscheide, wo haben sie auch Gemeinsames, welche Angebote bieten sie für die supervisorische Arbeit; wo bieten sie weniger oder sind blind, was lässt sich integrieren, was bleibt sich fremd? Das Ergebnis dieser gemeinsame Befragung wird eine Synopsis (Zusammenschau) von supervisorischen Zugängen erstellt, auf deren Hintergrund sich die bisherige Arbeit der TeilnehmerInnen und das „integrative Konzept“ des Ausbildungsinstitutes reflektieren lässt.

Eine zweite Frageperspektive ist die nach dem „persönlichen Konzept“, welches biografisch durch die eigenen Werte, Haltungen, Kompetenzen und Performanzen fundiert und gewachsen ist. Arbeit am eignen Konzept heißt, sich damit auseinander zu setzen, zu fragen: Was passt zu mir? Was empfinde ich als anschlussfähig? Wem oder was will ich mich anschließen? Was vermeide ich möglicherweise, weil es mir fern liegt? Was brauche ich noch, worauf kann ich sicher zurückgreifen, was fehlt mir? etc. Welche Stärken habe ich, welche „Schwächen“ kann ich als Stärken ausbauen, worum muss ich mich noch kümmern. Es geht um die Reflexion und Spannung von und zwischen eigenem supervisorischem *Ideal-, Selbst- und Fremdbild*.

Inhalte:

- der Weg durch den Konzeptdschungel. Auswertung der eigenen Leseerfahrung (Vorstellung der Kleingruppen).
- die unterschiedlichen supervisorischen „Brillen“
- vom allgemeinen zum persönlichen Konzept

**Methoden:**

- Seminar- und Gruppenarbeit
- Vorträge und Präsentationen
- Szenisches Arbeiten

Literatur:

Im Seminar „Theorie und Geschichte“ werden für dieses Seminar Leseaufträge vereinbart.

Modul: I	Geschichte, Theorie und Konzepte von Supervision/Coaching
Seminar:	Theorie und Methode der Fallarbeit
Dozent:	Prof. Dr. Stefan Busse

Ziel:

Die „Fallarbeit“ als zentraler Fokus der supervisorischen Arbeit ist Gegenstand des Seminars. Theoretische und methodologische Hintergründe des Fallverstehens bzw. der Fallrekonstruktion werden vermittelt. Ein allgemeines praxeologisches Schema zur Fallbearbeitung wird entwickelt und exemplarisch eingeübt. Dabei wird vor allem gezeigt, wie im Gruppensetting die Gruppe als Resonanzraum der Fallbearbeitung fungiert. Es werden zudem methodisch sinnvolle Übergänge zu anderen Gegenständen supervisorischer Arbeit vermittelt (Themen-, Problem- und Konfliktbearbeitung).

Inhalte:

- Was ist ein „Fall“, was bringen die SupervisandInnen noch als „Material“ in die Supervision ein?
- Das Gemeinsame von „Fall“, „Thema“ und „Problem“ (Krise, Konflikt, Aufgabe etc.) und deren unterschiedliche supervisorische Bearbeitungsformen
- Was wird zum „Fall“ am Fall? Idealtypische Re-Konstruktionen des Falls und ihre Abweichungen. Wie bringen wir den „Fall“ zum sprechen.
- Konzept und Fallarbeit. Die Wirkung expliziter und impliziter Konzepte bei der Fallarbeit. Was bringen wir am Fall zum sprechen?
- Fall und Setting. Fallarbeit im Kontext von Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision.

Methoden:

Fallarbeit an eigenen supervisorischen oder beruflichen Fällen in einem dreigestuften Setting von *supervisorischer Aktionsgruppe*, *Beobachtergruppe* und *Beobachtergruppe zweiter Ordnung* (zur theoretischen Rekonstruktion)

Literatur:

- Rappe-Giesecke, K. (2004): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin-Heidelberg-New York. Springer-Verlag.
- Riemann, G. (2003): Erkenntnisbildung und Erkenntnisprobleme in professionellen Fallbesprechungen am Beispiel Sozialarbeit. ZBBS, Heft 2, 241-261.
- Schaub, H. A. , Schwall, H. J. (1995): Fallsupervision und Teambberatung in medizinischen und psychosozialen Institutionen. Gruppen psychotherapie und Gruppendynamik 31, 331-345.
- Schulz von Thun, F. (1996): Praxisberatung in Gruppen. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Modul II:

Praxeologie von Supervision & Coaching

Modul: II	Praxeologie von Supervision/Coaching
Seminar:	Beratung und Beratungskompetenz
Dozent:	Prof. Dr. Stefan Busse

Ziel:

Supervision ist berufsbezogene Beratung; Beraten ist eine Basiskompetenz der SupervisorIn.

Dabei muss sich Supervision adaptiv auf unterschiedliche Beratungsanlässe, -gegenstände und -kontexte einstellen. Das Seminar wird Supervision elementar als Beratungsprozess konzeptualisieren, wobei es gilt, unterschiedliche Beratungskonzepte, -haltungen und -methoden zu unterscheiden. Personenzentrierte und lösungsorientierte Beratung stehen hier für zwei prominente Konzepte, die auf ihre unterschiedliche „Passungen“ untersucht werden sollen. Die TeilnehmerInnen werden ihre eigenen bisherigen Beratungserfahrungen einbringen und das eigene implizit/explicite Beratungskonzept vorstellen und weiter entwickeln können.

Inhalte:

- Beratung als Mittel der Problem- und Konfliktlösung
- Beratung als Prozess
- Beratungsgegenstände und- und -kontexte
- Beratungskonzept, -haltung und -methoden

Methoden:

- Seminar und Gruppenarbeit
- videogestütztes Rollenspiel

Literatur:

Bachmaier, S., Faber, J., Hennig, C., Kolb, R., Willig, W. (1989): Beraten will gelernt sein. Beltz Taschenbuch.

Bamberger, G. G. (2001): Lösungsorientierte Beratung. Weinheim und Basel: Beltz PVU.

Nestmann, F., Engel, F., Sickendiek, U. (2004): Das Handbuch der Beratung. Dgvt-Verlag.

Sickendiek, U., Engel, F., Nestmann, F. (2001): Beratung. Juventa.

Stavemann, H. H. (2002): Sokratische Gesprächsführung. Weinheim und Basel: Beltz PVU

Modul II	Praxeologie von Supervision/ Coaching
Seminar:	Rahmen und Setting
Dozent:	Dr. habil. Traudl Alberg

Ziel:

Die Teilnehmenden lernen, Rahmen und Setting als weichenstellende Variablen für die Installation von Supervisions- und Coachingprozessen zu identifizieren. Sie werden befähigt, die Realisierbarkeit der Zielsetzungen eines Supervisionsprozesses in Wechselwirkung zu Setting und Rahmen abzuwägen und diesbezügliche Aussagen in einem Kontrakt zu formulieren. Sie werden Kontrakte als Ergebnis ihrer eigenen Verhandlungsarbeit mit den Auftraggebern von Supervision und dem/den Supervisanden (Dreiecks-Kontrakt) erkennen. Sie lernen dabei die GRUNDZÜGE eines Supervisionskontraktes in Hinblick auf die gebräuchlichsten Supervisionssettings zu modifizieren.

In der Kursgruppe werden Lektürepartnerschaften etabliert, in denen die Teilnehmenden die Berichterstattung in Tages- und Wochenzeitungen zu bestimmten Themenfeldern (für den Kursabschnitt „Arbeitswelt“) kontinuierlich verfolgen.

Inhalte:

Setting und Rahmen als Wirkfaktoren in der Supervision:

- Definition von Setting und Rahmen im Verhältnis zu Supervisionsprozessen
- eigene Erfahrungen mit bestimmten Rahmenbedingungen in bestimmten settings, eigene Vorlieben und eigene Ausschlüsse = eigene Bedingungen
- Setting und Rahmen als stabile Strukturen für dynamische Prozesse

Analyse von Setting und Rahmen:

- Einschätzung von Anfrage und Auftrag - Auftragsklärung
- Untersuchung des Wechselverhältnisses zwischen Zielsetzung des Auftraggebers, des vorgefundenen oder angebotenen Rahmens und Settings und den Erfolgen/dem Scheitern supervisorischer Vorgänger
- Ermittlung und Abgrenzung der verhandelbaren Bedingungen als Voraussetzung supervisorischer Wirksamkeit
- Rahmen und Setting als Gliederungselemente eines bevorstehenden Lernprozesses in einem begrenzten Zeitraum in einer Organisation

Verhandlung des Kontrakts:

- Analyse der Kontaktentwicklung seit der ersten Anfrage
- eigene Möglichkeiten zur Erkundung des Gestaltungsspielraumes in Kontraktverhandlungen
- die „geschäftliche Seite“ von Supervisionskontrakten als Wirklichkeit: Möglichkeiten, Sicherheiten (Rechte und Pflichten) und Wertsetzungen (Honorare)
- Kontrakt als vorweggenommener Extrakt, als Kondensat des bevorstehenden Supervisionsprozesses

Methoden:

- erfahrungsbeleuchtende Gruppengespräche
- Untersuchung markanter Teilnehmererfahrungen zu guten, erfolgversprechenden Setting- und Rahmenbedingungen
- Rollenspiel zur Verhandlung von Rahmenbedingungen
- Übungen anhand von Fallmaterial der Teilnehmenden
- Austausch über Märkte und Honorare

Modul: II	Praxeologie von Supervision/ Coaching
Seminar:	Supervisionssettings I – Einzelsupervision/-coaching
Dozent:	Dr. habil. Traudl Alberg

Ziel:

Unterschiedliche Supervisionssettings zeichnen sich durch ihre spezifische Dynamik, ihre besonderen Prozesscharakteristika aus. Sie ermöglichen unterschiedliche Reflexions- und Lernzugänge und stellen jeweils spezifische Anforderungen an supervisorisches Arbeiten. Aufbauend auf dem Thema „Rahmen und Setting von Supervision/Coaching“ geht es in diesem Seminar um Einzelsupervision als einem der am häufigsten nachgefragten Supervisionssettings.

Der Einzelsupervisionsprozess wird in seiner Dynamik in den Blick genommen. Unterschiedliche Fragestellungen wie Fallarbeit, die Bearbeitung von Themen, Problemen bzw. Konflikten werden als Supervisionsanliegen unterschieden. Während die Fallarbeit in einem späteren Seminar ausdifferenziert wird, bietet das Seminar den Rahmen dafür, unterschiedliche Supervisionsanliegen an eigenen Beispielen der TeilnehmerInnen praktisch zu üben, unterschiedliche methodischen Zugänge zu erproben und am eigenen Supervisionsstil zu arbeiten.

Inhalte:

- Einzelsupervision als Prozess
- Die Einzelsupervisionssitzung als Prozess
- Themenfindung, -präzisierung und -bearbeitung
- Stimmigkeit der Arbeitsmethode mit dem Anliegen, den Personen, der Arbeitsbeziehung...
- Die Supervisorin/der Supervisor als Supervisionsmedium (Spiegelung, Übertragung und Gegenübertragung)

Methoden:

- Seminar- und Gruppenarbeit
- praktisches Üben von Einzelsupervisions-Sequenzen
- szenische Arbeiten an Fällen der TeilnehmerInnen

Modul: II	Praxeologie von Supervision
Seminar:	Supervisionssettings II – Team- und Gruppensupervision
Dozent:	Dr. habil. Traudl Alberg

Ziel:

Das Seminar befasst sich mit den Setting Gruppen- und Teamsupervision. Sie werden strukturell und hinsichtlich ihrer Dynamik voneinander abgegrenzt und im Hinblick auf Gemeinsamkeiten untersucht. Dabei wird auf die bereits in früheren Seminaren erarbeiteten gruppenspezifischen und psychodynamischen Konzepten als Erklärungshilfen und Handlungsorientierungen zurückgegriffen. Es werden verschiedene Supervisionsanliegen (Fallarbeit, Teamentwicklung, gruppenspezifisch-selbsterfahrungsorientierte, thematisch orientierte, institutionsbezogene Supervision) in den Blick genommen. Das Seminar bietet den Rahmen dafür, unterschiedliche Supervisionsanliegen an eigenen Beispielen der TeilnehmerInnen praktisch zu üben, unterschiedliche methodischen Zugänge zu erproben und am eigenen Supervisionsstil zu arbeiten.

Inhalte:

- Besonderheiten von Gruppen- bzw. Teamsupervision
- Teamsupervision im Kontext der Institution
- Gruppen- vs. Teamsupervision als Prozess
- Die Gruppen- vs. Teamsupervisionssitzung als Prozess unter besonderer Beachtung der Gruppendynamik
- Themenfindung, -präzisierung und -bearbeitung
- das Potenzial der Gruppe bei der Themenbearbeitung
- Stimmigkeit der Arbeitsmethode mit dem Anliegen, den Personen, der Gruppe/dem Team, der Arbeitsbeziehung...
- Die Supervisorin/der Supervisor als Supervisionsmedium (Spiegelung, Übertragung und Gegenübertragung)

Methoden:

- Seminar- und Gruppenarbeit
- praktisches Üben von Supervisions-Sequenzen
- szenische Arbeiten an Fällen der TeilnehmerInnen

Literatur:

- Rappe-Giesecke, K.(2004): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin-Heidelberg New York. Springer-Verlag
- Pühl, H. (Hrg.) (1994): Handbuch der Supervision. Berlin. Edition Marhold
- Pühl, H. (1997): Supervision in Organisationen. Frankfurt/Main. Fischer Taschenbuchverlag,

Modul: II	Praxeologie von Supervision/Coaching
Seminar:	Ethik, Recht und Marketing
Dozent:	Dr. Reinhard Vorwerg

Ziel:

Das Seminar beschäftigt sich mit drei Fragekomplexen der Supervision und Coaching, die zunächst unabhängig voneinander erscheinen, aber in einem engen inhaltlichen Zusammenhang stehen.

Zunächst sollen ethische Fragen der Supervision behandelt und diskutiert werden. Hier fließen neuere Diskussionen zur Berufsordnung der DGsv ein.

Ethische Fragen berühren oft auch die rechtliche Stellung des Supervisorin. Welche Rechte und Pflichten ergeben sich aus dem Supervisionskontrakt und wie sollen diese vertraglich gesichert werden?

Außerdem setzen Sie sich mit Marktfragen auseinander und entwickeln ein eigenes Marketingkonzept für Ihre supervisorische Praxis. Dabei werden sowohl Marketingfragen für Freiberufler als auch für nebenberuflich tätige SupervisorInnen behandelt.

Inhalte:

Ethische Fragen von Supervision/Coaching:

- Menschenbild
- Umgang mit Abhängigkeit und Macht
- Kriterien für das Ablehnen von Aufträgen

Rechtsfragen in der Supervision/ im Coaching:

- Vertragsgestaltung
- Haftung
- Kündigungsfristen
- Schweigepflicht
- Zeugnisverweigerungsrecht

Marketing für SupervisorInnen:

- Konkurrenz- und Marktanalyse
- Erschließung des Marktes
- Standortanalyse
- Klientenanalyse
- Werbestrategien

Methoden:

- kurze Theorieinputs
- Seminar- und Gruppenarbeit
- Einzelarbeit zu individuellen Konzepten



Literatur:

Barabas, F. K.(1999): Beratungsrecht. Fachhochschulverlag

Fieseler, G. Lippenmeier, N.: Supervision und Recht. In: Supervision 8/1985 und 9/1986

Häuser, J. (2003): Marketing für Trainer. Managerseminare Verlag

Rothfischer, D. u.a.(2000): Ich mache mich selbständig im sozialen Bereich. Beltz Verlag

Modul III:

Person und Gruppe als Fokus und Kontext von Supervision & Coaching

Modul: III	Person und Gruppe als Fokus und Kontext von Supervision/ Coaching
Seminar:	Gruppendynamik
Dozentin:	Dipl.-Psych. Renate Ritter

Ziel:

Das Seminar führt in Geschichte und Theorie der Gruppendynamik ein. Die TeilnehmerInnen sollen sich ein theoretisches Grundverständnis erarbeiten, das im Fortgang der Ausbildung und der eigenen Praxis in der Arbeit mit Gruppen und Teams zur Anwendung kommt und die Basis für vielfältige Interventionsmöglichkeiten darstellt.

Zur speziellen Kenntnis gruppenspezifischer Prinzipien im supervisorischen Kontext gehören die folgenden Inhalte.

Inhalte:

- Kenntnis verschiedener gruppenspezifischer Konzepte und Zugangsweisen zum für die Supervision bedeutsamen handlungsorientierten Verständnis der Gruppendynamik
- Beschreibung und Analyse der Quellen, aus denen Dynamik stammt und Begrifflichkeiten, um die Dynamik zu beschreiben und damit für Interventionen handhabbar zu machen
- die Untersuchung von Positionen und Rollen in Gruppen und Teams sowie die Beachtung von Spiegelungsphänomenen, die Setting, Auftrag und Kontrakt in die Dynamik einfließen lassen
- Übertragung- und Gegenübertragung, Widerstand in Gruppen und Teams und Möglichkeiten, dies für die Bearbeitung mit geeigneten Interventionen nutzbar zu machen

Methoden:

- Seminar- und Gruppenarbeit
- Szenisches Arbeiten
- Fallarbeit und Rollenanalyse mit psychodramatischen Aufstellungen

Literatur

- Buer, F., Hrsg. (2001): Praxis der psychodramatischen Supervision. Leske und Budrich
- Gellert, M. (1993): Lebendige Soziometrie in Gruppen. In: R. Bosselmann, E. Lüffe-Leonhardt, M. Gellert, Hrsg.: Variationen des Psychodramas.
- König, O., Hrsg. (1995): Gruppendynamik. Geschichte, Theorien, Methoden. Profil Verlag.
- Leuschner, G., Wittenberger, G. Hrsg. (1999): Unbewusstes in Institutionen. Forum Supervision Nr. 13, März.



- Leuschner, G. (1993): Aspekte angewandter Gruppendynamik in der Supervisionsausbildung. In:
Leuschner, G. und Wittenberger, G.; Hrsg.: Forum Supervision Nr. 1, März.
- Majce-Egger, M., Hrsg. (1999): Gruppentherapie und Gruppendynamik. Facultas Universitätsverlag.
- Pühl, H., Hrsg. (1994): Handbuch der Supervision 2. Edition Marhold.
- Ritter, R. (1993): Zum Verständnis und zur Bearbeitung von Gruppenprozessen. Psychodrama 2. Inscenario-Verlag.

Modul: III	Person und Gruppe als Fokus und Kontext von Supervision/ Coaching
Seminar:	Psychodynamik
Dozentin:	Dipl. Psych. Gerhard Baumer

Ziel:

Das Seminar behandelt Theorien und Modelle ausgewählter tiefenpsychologischer Schulen. Im Mittelpunkt der Betrachtung steht die Entwicklung und Aufrechterhaltung von Persönlichkeitsstrukturen. Die mit diesen Strukturen zusammenhängenden Einstellungen, Werthaltungen, Erlebens-, Verhaltens- und Reaktionsmuster und ihr Einfluss auf interpersonale Aktivitäten sollen verständlich gemacht werden.

Es sollen die von der jeweiligen Psychodynamik beeinflussten typischen subjektiven („privatlogischen“) Erlebensmuster und Lebensäußerungen transparent gemacht und als häufiger Hintergrund für Konflikte und Schwierigkeiten im beruflichen und privaten Bereich von Kommunikation und Interaktion dargestellt werden.

Im Seminar soll versucht werden, Wege aufzuzeigen, die oft unbewussten, verdrängten Motive und Ziele sichtbar zu machen. Dazu wird u.a. die Technik der Lebensstilanalyse vorgestellt, die bei Kurztherapien und im beratenden und supervisoischen Bereich eingesetzt werden kann, um psychodynamische Prozesse, insbesondere unbewusste Lebenseinstellungen, Erwartungen und Strebensrichtungen erkennen zu können.

Inhalte:

- Psychodynamische Konzepte – dargestellt an tiefenpsychologischen Theorien
- Einfluss der Psychodynamik auf Erlebensweise, Einstellungen und Verhalten
- Analyse der Psychodynamik professioneller und persönlicher Beziehungen
- Die Psychodynamik im Gruppenprozess
- Handhabung der Psychodynamik im Supervisionsprozess
- Übertragung und Gegenübertragung im Supervisionsprozess
- Umgang mit unbewussten Übertragungs- und Gegenübertragungskonflikten
- Lebensstilanalyse, Spiegelung und andere Techniken im Supervisionsprozess

Methoden:

- Seminar- und Gruppenarbeit
- Selbsterfahrung
- Arbeiten an Fällen
- Üben von Techniken

Literatur:

- Adler, A.: Menschenkenntnis, Fischer TB: Praxis und Theorie der Individualpsychologie, Fischer TB
- Ansbacher, H. u. R.: Alfred Adlers Individualpsychologie, E. Reinhardt Vlg.
- Dreikurs, R. (2003): Psychologie im Klassenzimmer, Stuttgart.
- Dreikurs, R.; Grunewald, B.B.; Pepper, F.C. (1992): Lehrer und Schüler lösen Disziplinprobleme, Weinheim.
- Dreikurs, R., Soltz, V. (1975): Kinder fordern uns heraus, Stuttgart.
- Ellenberger, H.E. (1985): Die Entdeckung des Unbewussten, Zürich 1985
- Fatzer, G. Hrsg. (1993): Supervision und Beratung, Köln.
- Guggenbühl-Craig, A. (1987): Macht als Gefahr beim Helfer, Basel: Reihe Psychologische Praxis
- Hawkins, P., Shohet, R. (1994): Supervision in the helping professions, Milton Keynes.
- Horney, K.: Neurose und menschliches Wachstum, Fischer TB.
- Hugo-Becker, A. / Becker, H.: Psychologisches Konfliktmanagement.
- König, K. (1993): Kleine psychoanalytische Charakterkunde, Göttingen.
- König, K. (1998): Übertragungsanalyse, Göttingen 1998: Gegenübertragungsanalyse, Göttingen .
- Oberhoff, B. (2000): Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision, Münster.
- Riemann, F. (1999): Grundformen der Angst, München.
- Rudolf, G. (2000): Psychotherapeutische Medizin, Ein einführendes Lehrbuch auf psychodynamischer Grundlage, 4. Auflage, Stuttgart.
- Schmidbauer, W. (1995): Hilflose Helfer, Reinbek.
- Schottky, A. (1997): Die Bedeutung der Kindheit für das erwachsene Leben, Sinntal.
- Schulz von Thun, F.: Miteinander reden (Bände 1-3). Rowohlt-Verlag.

Modul IV:

Gesellschaft, Kultur, Institution und Organisation als Kontext von Su- pervision & Coaching

Modul: IV	Gesellschaft, Kultur, Institution und Organisation als Kontext von Supervision/Coaching
Seminar:	OE und Supervision
Dozentin:	Dr. Reinhard Vorwerg

Ziel:

Die Teilnehmenden lernen zu unterscheiden zwischen 'Organisationsentwicklung' als einem Begriff für ein bestimmtes Spektrum von Beratungsansätzen und –formen und den in der Praxis auszumachenden Abgrenzungen, Berührungen und Überschneidungen zu, mit und infolge von Supervision. Sie sollen sich bewusst werden, dass erfolgreiche Supervisionsprozesse in dem Maß auf die auftraggebende Organisation einwirken, wie die Supervisanden bereit und befähigt sind, Erkenntnis-Ergebnisse der Supervision in ihre Arbeitshaltung zu integrieren und in ihren Arbeitsalltag zu übersetzen, sofern dies seitens der Organisation gewollt wird (à Kontrakt).

Die Teilnehmenden werden die dynamischen Wechselwirkungen zwischen der Person in der Gestaltung ihrer beruflichen Rolle, der Gruppe als dem horizontalen und/oder vertikalen Bezugssystem zur gemeinsamen Erledigung vorgegebener Aufgaben und der Organisation erkennen, die die Strukturverhältnisse von Gruppen zu Personen definiert. Sie werden lernen, das gegenwärtige Erscheinungsbild einer Organisation als Produkt zurückliegender Veränderungsprozesse zu entschlüsseln; sie werden zwischen den gegenwärtigen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die auf Organisationen einwirken, und den spezifischen Binnenkomponenten einer Organisation unterscheiden, die für deren (Nicht-) Entwicklung ausschlaggebend sind.

Es wird vermittelt, wie die für die jeweilige supervisorische Auftragslage relevante Daten zu beschaffen sind und wie man auf deren Basis eine Organisationsdiagnose erstellt, die zur Orientierung für Entwicklungsprozesse in der Organisation notwendig ist.

Inhalte:

Konzepte und Strategien der OE, Berührungen und Begrenzungen für den Supervisionsprozess:

- Veränderungsstrategien in und für Organisationen
- Konzepte, Prinzipien und Strategien der OE
- Systemverständnis von OE, Menschenbild und Bilder der Organisation
- Beratungs- und Interventionskonzepte
- Übergänge, Schnittstellen und Unterschiede im Modus Supervision zum Modus OE
- Rollenverständnis und Rollenklärung von Beratungspersonen im Verhältnis zu Auftragslage und Organisationsdiagnose
- Grenzüberschreitungen und Rollenflexibilität der Beratungsperson

Organisationsdiagnose, Veränderungswünsche, Interventionsfähigkeit und Handlungskompetenz:

- Instrumente zur Organisationsdiagnose
- Wahrnehmen und Bewusst machen unbewusster Strukturen institutioneller Kommunikation
- Bewusst machen 'blinder Flecken' und Sensibilisierung für die Wirkung struktureller
- Rahmenbedingungen, bestimmter Führungskonstellationen und Kooperationsmuster
- Macht, Angst und Widerstand in Veränderungsprozessen
- Individual- und Systemressourcen erschließen, erweitern und nutzen
- Problemlösungsmuster und Handlungsalternativen
- Supervision und integrative Personalentwicklung
- Evaluation und Qualitätssicherung im Kontext von Supervision und OE
- Anwendung der Qualitätssicherung auf den eigenen Ausbildungsprozess

Methoden:

- Theorieinputs
- Inputs aus den Lektürepartnerschaften
- Gruppengespräche
- Übungen zur Organisationsdiagnose
- Übungen zu Selbst- und Fremdanalyse
- Übungen zur Evaluation und Qualitätssicherung
- Rollenspiele

Literatur:

Doppler, Klaus / Lauterburg, Christoph (2002¹⁰): Change Management, Frankfurt
Pühl, Harald, Hrsg. (2002): Supervision - Aspekte organisationeller Beratung, Berlin.

Modul: IV	Gesellschaft, Kultur, Institution und Organisation als Kontext von Supervision/ Coaching
Seminar:	Managementkonzepte
Dozent:	Dr. Reinhard Vorwerg

Ziel:

Es werden ausgewählte Managementkonzepte mit ihren Begrifflichkeiten, Grundannahmen und Folgen vorgestellt und an Beispielen verdeutlicht.

Sie erarbeiten sich anhand von Fallbeschreibungen und Fallanalysen ein grundlegendes Verständnis dieser Managementkonzepte einschließlich ihrer Auswirkungen auf Mitarbeiter, Strukturen und Prozesse von Organisationen.

Damit können Sie als Berater Handlungen des Klienten bzw. von anderen Organisationsangehörigen vor dem Hintergrund des entsprechenden Managementkonzepts analysieren und optimieren sowie Anregungen aus anderen Managementkonzepten in die Beratung einfließen lassen.

Inhalte:

- Eine Zeitreise durch die Managementlehren: Taylorismus, Human-Relations-Bewegung, Situationstheorie, Lean-Management
- Projektmanagement
- Qualitätsmanagement:
Qualitätszirkel
KVP/Kaizen
- Lernende Organisation
- Neue Steuerung in der Verwaltung
- Gesundheitsmanagement
- Benchmarking
- Führungsinstrumente:
Zielvereinbarungen
Kritik/Anerkennung
Entwicklungsgespräche
„Coaching“ durch die Führungskraft
Krankenrückkehrgespräch
Analyse und Beeinflussung von Fehlzeiten

Methoden:

- Kurze Theorieinputs
- Seminar- und Gruppenarbeit
- Fallanalysen

Literatur:

- Demmer, Chr. Und R. Hoerner: Heiße Luft in neuen Schläuchen – Ein kritischer Führer durch die Managementkonzepte. Eichborn Verlag 2001; ISBN: 3821839066
- Neumann, R. und G. Graf: Managementkonzepte im Praxistest. Linde-Verlag 2007
ISBN: 3-7143-0114-3
- Schreyögg, G. und J. Koch: Grundlagen des Managements. Gabler 2007.
ISBN: 978-3-8349-0376-1
- Simon, W und S. Piroh: Moderne Managementkonzepte von A bis Z. Gabal-Verlag
2002 ISBN: 3-89749-249-0
- Staehe, W., P. Conrad und J. Sydow: Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive (Vahlen Handbücher der Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften)
1999 ISBN: 3800623447

Modul IV	Gesellschaft, Kultur, Institution und Organisation als Kontext von Supervision
Seminar:	Veränderungen in der Arbeitswelt
Dozent:	Prof. Dr. Stefan Busse

Ziel:

Die Teilnehmenden sollen sich ihrer eigenen, familiengeschichtlich gegebenen und berufssozialisatorisch geformten Wurzeln in Bezug auf verschiedene gesellschaftliche Milieus und Arbeitswelten auf dem Hintergrund der deutschen Geschichte bewusst werden. Sie werden die in der Kursgruppe gegebenen Zugehörigkeitsunterschiede als Hilfsmittel zur Erschließung „fremder“ Arbeitswelten nutzen.

Die Teilnehmenden erschließen sich die Grundmuster typischer Organisationsstrukturen in Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung, Gesundheitswesen, freier Wohlfahrtspflege und Kultur; sie erhalten exemplarische Einblicke in die Wechselbezüge zwischen diesen Organisationsvorgaben und den Berufssozialisierungen der für ihren Fortbestand tragenden Berufsgruppen. Die Grundmuster der jeweils zugehörigen Führungsphilosophien werden identifizierbar und deren Auswirkungen sowohl auf Mitarbeiterschaft als auch auf Klientel/Kundschaft bewusst.

Im Seminar wird über die wichtigsten Kräfte für gegenwärtig beobachtbare Veränderungen in der Arbeitswelt diskutiert und daraus konzeptionelle Schlussfolgerungen für den Anpassungsbedarf künftiger Beratungsleistungen entwickelt.

Inhalte:

- Änderungsprozesse/historische Entwicklung in der Struktur von Organisationen der Wirtschaft, der Verwaltung und dem 'intermediären Bereich' in Wechselbeziehung zu technologischen, wissenschaftlichen und politischen Entwicklungen
- Antriebskräfte gegenwärtiger Entwicklungstrends und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelten
- Systemzwänge und Selbstbestimmungsmöglichkeiten in Unternehmen
- Bedarf und Entbehrlichkeit von Beratung
- Supervision als Hilfsmittel permanenter Anpassung an sich ändernde Gegebenheiten – Supervision als Möglichkeit, ressourcenorientiertes 'Empowerment' zu wecken und zu pflegen
- Änderungsprozesse in Selbstdefinition, Zielsetzung und Settings von Supervision

Methoden:

- Informationsinputs durch Lektürepartnerschaften
- Gruppengespräche-
- Präsentation

Modul V:

Methodische Ansätze, Methoden und Techniken in der beraterischer Diagnose und Intervention

Modul: V	Methodische Ansätze, Methoden und Techniken in der beraterischen Diagnose und Intervention
Seminar:	Psychodramatische Methoden
Dozenten:	Dr. Christina Schierwagen

Ziel:

Das Psychodrama nach Jacob L. Moreno bietet die Möglichkeit, interpersonelle, intrapsychische und strukturelle Probleme, Konflikte und „Zustände“ sichtbar zu machen (Diagnose) und mit den typischen psychodramatischen Methoden (z.B. Doppeln, Spiegeln, Rollentausch) zu bearbeiten. In spontaner szenischer Darstellung können sie im aktuellen Raum (wieder-) erlebbar und einsichtig gemacht werden, „blinde Flecken“ und andere Handlungs- und Entwicklungsbarrieren von Personen, Gruppen, Organisationen können wahrgenommen, untersucht und im Spiel neue Gestaltungsmöglichkeiten entdeckt und erprobt werden. Auf diese Weise nützt das Psychodrama der Erweiterung von Handlungsfähigkeiten auf den Ebenen Person - Gruppe - Organisation.

Die TeilnehmerInnen sollen vertraut(er) gemacht werden mit den wesentlichen methodischen Möglichkeiten des PD, ihren Einsatz und ihre Wirkung erfahren und probieren können.

Inhaltlich wird an den eigenen Themen der TeilnehmerInnen gearbeitet, so dass in den Seminaren alle supervisionsrelevanten Ebenen innerhalb der Ausbildungsgruppe aufgegriffen und bearbeitet werden können: Person / Rolle / Gruppe / Organisation. Mit diesen Inhalten werden die Seminare zu selbst- und gruppenreflektierenden Arbeits- (Supervisions-) Prozessen.

Inhalte:

- Entwicklung und historischer Hintergrund des Psychodrama
- „Philosophie“ psychodramatischen Arbeitens
- psychodramatische Techniken
- psychodramatische Supervision

Methoden:

- kurze Theorieinputs
- Szenisches Arbeiten
- Arbeit mit Gegenständen
- Üben von Methoden

Literatur:

- Buer, F. (1999): Psychodramatische Supervision als Modell. In: F. Buer: Lehrbuch der Supervision, Münster, Votum.
- Krüger, R.T. (1997): Kreative Interaktion - tiefenpsychologische Theorie und Methoden des Psychodramas. Vandenhoeck,
- Leutz, G.L. (1986): Psychodrama, Theorie und Praxis. Springer.
- Moreno, J.L. (1959) Gruppenpsychotherapie und Psychodrama. Stuttgart: Thieme
- Ritscher, W. (1998): Systemisch- psychodramatische Supervision. Verlag Dietmar Klotz.
- Straub, H. (1977): Psychodrama als Therapieform und als Mittel zur Erlangung sozialer Kompetenz. In: Gruppenpsychotherapie u. Gruppendynamik

Modul: V	Methodische Ansätze, Methoden und Techniken in der beraterischen Diagnose und Intervention
Seminar:	Triaden im sozialen System - Die Fähigkeit, den „Winkel zu halten“.
Dozentin:	PD Dr. Erhard Tietel, Prof. Dr. Stefan Busse

Ziel:

Beziehungsdreiecke bilden als Triaden die kleinste Einheit unserer privaten und beruflichen Beziehungsnetzwerke und der Umgang mit ihnen bestimmt unser Leben vom ersten Tag an. Aus der Zweierbeziehung von Mann und Frau wird durch Hinzutreten eines Dritten das Beziehungsdreieck Vater – Mutter - Kind. Weitere familiäre Triaden schließen sich an: zwischen Söhnen, Töchtern, Vater und Mutter ergeben sich zuweilen eine große Anzahl von gleich- und gemischtgeschlechtlichen Dreiecksbeziehungen – ganz zu schweigen davon, wenn man beispielsweise mit den Eltern der Eltern generationsübergreifende Triaden mit einbezieht, denn natürlich ändert sich auch die Beziehung zu den Eltern, wenn aus dem Sohn ein Vater und aus der Tochter eine Mutter wird.

So sehr schon das Feld der Familie von triadischen Beziehungen nur so strotzt, ist in der eigenen persönlichen und beruflichen Entwicklung jedes Menschen kaum etwas schwieriger, als die Herausbildung einer soliden triadischen Kompetenz, d.h. der Fähigkeit, die Beziehungen zu mehr als einem Gegenüber in wechselseitigem Dialog und ohne Ausschluss des Dritten auszubalancieren. In der Lage zu sein, zu verschiedenen Personen gleichzeitig sich nicht ausschließende Beziehungen zu leben (jenseits von symbiotischen Verschmelzungen und dyadischen Koalitionsbildungen) und mit seinen eigenen Ausgeschlossenheitsgefühlen umgehen zu können, wenn diejenigen, mit denen wir eine Beziehung haben, ihrerseits zueinander eine Beziehung pflegen – das alles sind wesentliche Aspekte triadischer Kompetenz. Dies gelingt uns mal mehr und mal weniger – was nicht zuletzt mit den Orten, d.h. den Institutionen und Organisationen zu tun hat, an denen wir uns bewegen.

Das Handeln in beruflichen Kontexten und die Arbeit als Supervisor schafft neue bedeutungsvolle triadische Beziehungen: der Supervisor steht zwischen Supervisand und Auftraggeber, der Supervisand steht als Mitarbeiter zwischen Arbeitgeber und/oder Klient/Kunde, der Klient steht z.B. als Vater zwischen Sohn und Partnerin, der Sohn steht als Schüler zwischen Lehrer und Eltern, der Schulleiter zwischen Behörde und Mitarbeiter etc. In all diesen mehrfach vernetzten Beziehungsdreiecken stellt sich die Frage, wie es gelingen kann, dass diese triangulär gelebt werden können, dass man seine innere Beweglichkeit nach allen Seiten erhält und den Erpressungsversuchen wie Verführungen zu Dyaden, Koalitionen, Ausschlüssen, Vereinfachungen widersteht. Hierfür bedarf es nun nicht nur der „triadischen Kompetenz“ (den „Winkel zu halten“) der einzelnen Personen, sondern auch der Entwicklung von Strukturen und Prozessen, die die Herausbildung einer „triangulären Kultur“ in der Supervision selbst aber auch in den supervidierten Systemen fördert und stärkt. Das Seminar vermittelt hierzu fundierte theoretische Einsichten und „triadische Kompetenz“ vom Supervisionskontrakt, über den Supervisionsprozess bis hin zur Präsentation von Supervisionsergebnissen.

Inhalte:

- Konzeptionelle Aspekte der Triade und der Triangulierung, psychoanalytische Grundlagen
- Beziehungsdreiecke in der eigenen Biografie
- Konflikthafte institutionelle ‚Beziehungsdreiecke‘ in der beruflichen oder supervisorischen Erfahrung der Teilnehmer
- Triadische Rekonstruktion in der supervisorischen Fallarbeit und kollegialen Beratung
- Psychodramatische Methode des Konfliktdreiecks

Methode:

- Theorieinput
- Fallarbeit
- Rollenspiel

Literatur:

- Giesecke, M., Rappe-Giesecke, K. (2006): Triadisches Denken in Beratung und Management (im Erscheinen)
- Pühl, H. (1998): Teamsupervision – Von der Subversion zur Institutionsanalyse. Göttingen
- Pühl, H. (2002): Teamsupervision: Auftragklärung, Nachfrageanalyse und organisationelle Triangulierung, in: Ders. (Hg.), Supervision – Aspekte organisationeller Beratung. Berlin, S. 24 - 46
- Tietel, E. (2003): Emotion und Anerkennung in Organisationen. Wege zu einer triangulären Organisationskultur. Münster: Lit-Verlag
- Tietel, E. (2002): Trianguläre Räume und soziale Häute in Organisationen. In: Harald Pühl (Hrsg.): Supervision – Aspekte organisationeller Beratung. Berlin: Ulrich Leutner Verlag, S. 47 – 75
- Tietel, E. (2004): Institutionelle Triangulierung aus psychoanalytischer und systemischer Sicht. In: Triangel-Institut (Hrsg.): Brücken und Tücken psychoanalytisch-systemischer Beratung. Berlin: Ulrich Leutner Verlag, S. 24 – 47
- Tietel, E. (2006): Die interpersonelle und die strukturelle Dimension der Triade. In: Joseph Rieforth (Hrsg.): Triadisches Verstehen in sozialen Systemen. Heidelberg: Carl Auer

Modul: V	Methodische Ansätze, Methoden und Techniken in der beraterischen Diagnose und Intervention
Seminar:	Erlebnisbezogene Methoden
Dozenten:	Dipl. Psych. Michael Günther, Dr. Reinhard Vorwerg

Ziel:

Supervision bezieht sich häufig auf einen Gegenstand, der außerhalb des Supervisionssettings erlebt wurde und der in der Supervisionssitzung reflektiert wird. In diesem Seminar werden Methoden vorgestellt und entwickelt, die den Supervisionsgegenstand *in* der Sitzung erlebbar machen und somit eine andere Qualität von Reflexion ermöglichen.

Die Methoden dafür werden aus der Erlebnispädagogik entlehnt und für die Supervision adaptiert. Eine Reihe dieser Methoden werden im Seminar vorgestellt, selbst erprobt und auf ihre Verwendbarkeit überprüft, bzw. so verändert, dass sie situations- und zielangemessen eingesetzt werden können. Insofern besitzt das Seminar sowohl Werkstattcharakter als auch Elemente des Erlebens und Genießens der Übungen.

Erlebnisbezogene Methoden sind im Supervisionsalltag eher eine Ausnahmeerscheinung. Kurze Prozesse mit wenigen kurzen Sitzungen lassen offenbar wenig Raum für solches Vorgehen. Wir wollen mit diesem Seminar versuchen, trotz dieser Rahmenbedingungen die Chancen zu erhöhen, dass die Supervisanden andere Zugänge bekommen, auf ihre Arbeit und ihre Entwicklung zu schauen.

Erlebnispädagogik findet fast immer in der Natur statt, Supervision fast immer in geschlossenen Räumen. Dieses Spannungsfeld wollen wir bewusst aufgreifen. Das Seminar findet deshalb in einem naturnahen Tagungshaus statt, dass das Arbeiten in beiden Umgebungen ermöglicht.

Inhalte:

- Geschichte und Theorie von Erlebnispädagogik
- Gemeinsamkeiten mit und Differenzen zur Supervision
- Methoden für die Interventionsebene „Person“
- Methoden für die Interventionsebene „Gruppe/Team“
- Einsatz der Methoden entsprechend der Ziele und der Situation

Methoden:

- Kurze Theorieinputs
- Praktische Übungen
- Reflexionsgespräche
- Übungen zum Praxistransfer



Wir bitten darum, dass die Anwesenheit aller Teilnehmenden über die gesamte Zeit des Seminars (einschließlich Übernachtung) ermöglicht wird. Bitte bringen Sie Kleidung mit, in der Sie sich gut bewegen können.

Literatur:

- Bedacht, A. (1992) Erlebnispädagogik: Mode, Methode oder mehr?
Ostenrieder, M. (1994) Erleben – lernen – kooperieren
Pielotz, A. (1994) Werte und Wege der Erlebnispädagogik
Reiners, A. (2004): Praktische Erlebnispädagogik. ZIEL
Thoreau, H.D. (2001): Walden; Diogenes Taschenbuch (Original: 1854)

Modul:	Methodische Ansätze, Methoden und Techniken in der beraterischen Diagnose und Intervention
Seminar:	Diagnose- und Interventionsmethoden in Supervision und Coaching I und II
Dozent:	Prof. Dr. Stefan Busse, Dr. Traudl Alberg

Ziel:

In Supervision und Coaching kommen eine Vielzahl von Methoden zum Einsatz, die mehrheitlich aus anderen Formaten entlehnt sind. In diesen beiden Seminaren wollen wir uns auf zwei Methodenbereiche konzentrieren. Dies sind Methoden mit handlungsorientiertem analogen Hintergrund und Methoden, die speziell im Coaching eingesetzt werden, aber auch supervisorische Prozesse bereichern können.

Die Methoden werden mit ihren theoretischen Hintergründen und Anwendungsbedingungen vorgestellt. Im Mittelpunkt steht das Üben der Methoden im Sinne eines Fertigkeitentrainings.

Inhalte:

- Rollentausch/Perspektivenwechsel
- Rollenspiel
- Aufstellungen
- Ambivalenzdoppeln
- Arbeit mit Metaphern
- Evaluation
- Roll-Back in Bildern

- Zielfindung
 - Anliegen
 - Beschreibung des Soll-Zustands
 - Zielformulierung
- Praxisaufgaben
- Analyse von Dokumenten
 - Stellenbeschreibungen
 - Organigramme
- Theorieinput durch den Berater als Methode
 - Rollenwechsel
 - Formulierung
 - Schriftliche Unterlagen
- Beobachtung und Intervention in Realsituationen

Methoden:

- Kurze Theorieinputs
- Seminar- und Gruppenarbeit
- Übungen zu den Methoden

Literatur:

- Buer, F. (Hrsg.) (2001): Praxis der Psychodramatischen Supervision. Leske und Budrich.
- Rauen, Chr. (2007): Coaching-Tools Band 1. Managerseminar
- Rauen, Chr. (2007): Coaching-Tools Band 2. Managerseminar.
- Vogelauer, W (2005): Methoden ABC im Coaching. Verlag Personalwirtschaft.
- Weber, C. und A. Preuß (2006): Potenzialorientiertes Coaching. Ein Praxishandbuch. Klett-Cotta.

Modul VI:

Lehr- und Lernsupervision/-coaching, reflexive Praxis von Supervision & Coaching

Modul: VI	Lehr- und Lernsupervision - reflexive Praxis von Supervision/ Coaching
Seminar:	Lern-/Lehrsupervision
Dozent:	Lehrsupervisorinnen laut Liste
Prüfung:	Abschlussarbeit

Ziel und Umfang ^(*):

Jede/r Ausbildungsteilnehmer/in hat eigene Lernsupervisions- bzw. Coachingprozesse im Umfang von 45 Sitzungen durchzuführen. Eine Sitzung umfasst in der Regel zwei Ausbildungsstunden. Von den insgesamt 45 Sitzungen umfasst ein Lernsupervisionsprozess 15 und ein weiterer zehn Sitzungen. Einer der Lernsupervisionsprozesse ist eine Einzelsupervision, ein weiterer eine Teamsupervision oder eine andere organisationsbezogene Supervision.

Im Rahmen der Ausbildung sind 35 Sitzungen Lehrsupervision, davon 15 Sitzungen in einem Einzellehrsupervisionsprozess in einem Gesamtumfang von 22,5 Zeitstunden von jeder/m Ausbildungsteilnehmer/in zu erbringen. Eine Sitzung Gruppenlehrsupervision in einer Gruppe von maximal fünf Personen umfasst in der Regel vier Ausbildungsstunden. Die Lehrsupervision darf nicht enden, bevor die Anforderungen für die Lernsupervision erfüllt sind.

Die/der Ausbildungsteilnehmer/in erstellt zum Ende des Lehrsupervisionsprozesses eine schriftliche Auswertung des Lehrsupervisionsprozesses und legt diese der Lehrsupervisorin/dem Lehrsupervisor vor. Die/der Lehrsupervisor/in legt der Ausbildungsleitung zum Abschluss der Ausbildung eine Stellungnahme über die erfolgreiche Lern- und Lehrsupervision vor.

Leistungsanforderung:

Die/der Ausbildungsteilnehmer/in verfasst zum Ende der Ausbildung eine eigenständige schriftliche Abschlussarbeit, die sich mit Fragen der Konzeption und Anwendung von Supervision beschäftigt. Die Annahme der Abschlussarbeit durch die Ausbildungsleitung ist Voraussetzung für die Zulassung zum Abschlusskolloquium.

(*) nach den Vorgaben der DGSv

Modul: VI	Lehr- und Lernsupervision - reflexive Praxis von Supervision / Coaching
Seminar:	Integrationsseminar
Dozent:	Prof. Dr. Stefan Busse/ Dr. Christina Schierwagen

Ziele:

Das abschließende Seminar soll dazu dienen, die Ausbildung, den eigenen Weg, den Weg der Gruppe vom Anfang bis zum jetzigen Zeitpunkt zu reflektieren und die gemeinsame Arbeit in diesem Setting auch zu beenden und abzuschließen. Dabei werden wir uns dem Thema *Integration* unter drei Perspektiven nähern.

Inhalte:

1. Konzept- und Kompetenzintegration

Der Weg der Ausbildung hat unterschiedliches Baumaterial für die eigene professionelle Identität als SupervisorIn und für die eigene instrumentelle Kompetenz zur Verfügung gestellt – wie lässt sich dies integrieren oder wie habt Ihr dies bereits integriert? Was ist noch eine offene Baustelle?

2. Supervision als Integrationsarbeit

Die eigenen kompetent geführten aber vielleicht auch durchlittenen supervisorischen Prozesse/ Sitzungen waren auch die Erfahrung gelungener Integration oder das Erleben von Desintegration. Supervision ist per se der schwierige Versuch, unterschiedliche Ebenen, Konzepte, Methoden, Interessen, Handlungsperspektiven der Beteiligten zu integrieren. Was ist gelungene oder gelingende Supervision? Wenn sie dies alles integriert? Wo sind die Grenzen?

3. Identitätsarbeit als Integrationsarbeit

Auch das Lernen in der Ausbildungsgruppe war die Erfahrung von Integrierbarem und Disparatem, auch von Ähnlichem und Fremdem an sich und den anderen als Personen, an der Gruppe, an den Modellen durch die DozentInnen. Sich verabschieden heißt, sich dies nochmals zu vergegenwärtigen; das Integrierbare (was man sich aneignen, also zu eigen machen konnte) von dem zu unterscheiden, was man zurückerklären muss oder möchte. *Identitätsarbeit ist Integrationsarbeit* und die Kunst des Abschieds.

Basisliteratur *)

- Belardi, N. (1992): Supervision. von der Praxisberatung zur Organisationsentwicklung. Junfermann.
- Belardi, N. (1994): Zur geschichtlichen Entwicklung: Von der Supervision zur Praxisberatung. In: Pühl, H. (Hg.) Handbuch der Supervision 2. Edition Marhold,
- Bosselmann, R. u.a. (1993): Variationen des Psychodramas. Ein Praxisbuch – nicht nur für Psychodramatiker, Limmer Verlag.
- Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster: Votum-Verlag.
- Buer, F. (2001): Praxis der psychodramatischen Supervision. Ein Handbuch. Opladen: Leske + Budrich,
- Busse, S., Fellermann, J. (Hg.) (1998): Gemeinsam in der Differenz - Supervision im Osten. Münster: Votum-Verlag.
- Busse, S., Okun, B. (2006), Supervisionsintegrierendes Training,, Forum Supervision, Heft 28., 65-84.
- Fatzer, G. (Hg.) (1993): Supervision und Beratung. Ein Handbuch. Edition Humanistische Psychologie.
- Fatzer, G. (Hg.) (1996): Organisationsentwicklung und Supervision: Erfolgsfaktoren bei Veränderungsprozessen. Edition Humanistische Psychologie.
- Fatzer, G. (Hg.) (1996): Erfolgsfaktoren bei Veränderungsprozessen, Edition Humanistische Psychologie.
- Feltham, C., Dryden, W. (2002): Grundregeln der Supervision. Beltz. Edition Sozial.
- Giernalczyk, T. (Hrsg.) (2002): Supervision und Organisationsberatung. Institutionen bewahren durch Veränderung. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Holitzka, M. und Remmert, E. (2000): Systemische Organisationsaufstellungen. Schirner Verlag
- Kersting, H. und Neumann-Wirsig, H. (2000): Systemische Organisationsentwicklung und Supervision, Aachen.
- König, K. (1998): Übertragungsanalyse, Göttingen.
- König, K. (1998): Gegenübertragungsanalyse, Göttingen.
- Lohmer, M. (2000): Psychodynamische Organisationsberatung, Stuttgart.
- Oberhoff, B. (2000): Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision. Münster: Daedalus.
- Pallasch, W. (1991): Supervision. Neue Formen beruflicher Praxisbegleitung in pädagogischen Arbeitsfeldern, Weinheim/München. Juventa
- Petzold, H. (1998): Integrative Supervision. Meta-Consulting & Organisationsentwicklung. Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Ein Handbuch. Paderborn: Junfermann.
- Pühl, H. (1994): Handbuch der Supervision 2. Berlin: Edition Marhold.
- Pühl, H. (2000): Supervision und Organisationsentwicklung. Opladen: Leske + Budrich.
- Rappe-Giesecke, K. (1994): Supervision. Gruppen- und Teamsupervision in Theorie und Praxis. Berlin-Heidelberg-New York.
- Ritscher, W. (1996): Systemisch-Psychodramatische Supervision in der Psycho-Sozialen Arbeit, Verlag Dietmar Klotz.
- Ritter, R. (1993): Zum Verständnis und zur Bearbeitung von Gruppenprozessen. Psychodrama 2/ 93, Inscenario-Verlag.
- Ritter, R. (1974): Zur inneren Wirkung von Setting und Rahmen. In: Zeitschrift für Integrative Therapie 4/97, Junfermann Verlag.
- Schreyögg, A. (2004): Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie & Praxis. Paderborn: VS Verlag.

Trebesch, K. (2000): Organisationsentwicklung, Stuttgart

Zeitschriften:

Supervision: Zeitschrift für berufsbezogene Beratung. Beltz
Forum Supervision. Tübingen: Fachhochschulverlag Frankfurt
Organisationsberatung. Supervision. Coaching (OSC). Budrich

*) In den einzelnen Seminaren wird weiterführende und vertiefende Literatur nahegelegt