

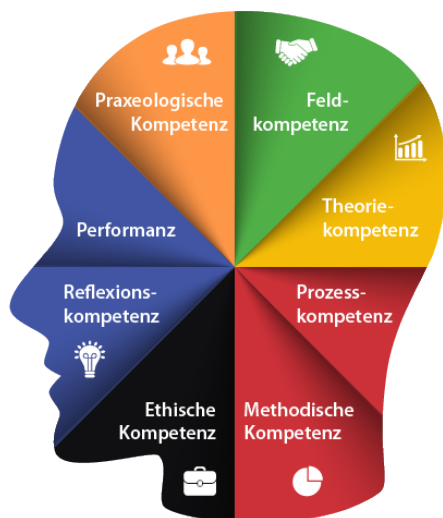
Modulhandbuch

des postgradualen Zertifikatsstudiengangs „Supervision und Coaching“

an der Hochschule Mittweida in Kooperation mit dem Fortbildungsinstitut für Supervision und Coaching BASTA e.V. Leipzig

Fortbildungsgruppe 2021-2024

Fortbildungsleitung Basta e.V.



Im Folgenden werden die einzelnen Module/Lehrveranstaltungen hinsichtlich ihrer Ziele, Inhalte und Methoden und deren Leistungsanforderungen beschrieben.

Modul: 1	Supervisions-/Coachingtheorie
-----------------	--------------------------------------

Leistungsanforderungen:

- Schreiben einer Rezension über eine ausgewählte Buchpublikation
- Präsentation eines Beratungskonzeptes

Seminar 1-1: Geschichte und Theorie

Dozent: Prof. Dr. Stefan Busse

Ziele:

Das Seminar führt grundlegend in Geschichte und Theorie von Supervision und Coaching ein. Es wird ein theoretisches Grundverständnis dieser arbeitsweltlichen Beratungsformate erarbeitet, was sie verbindet und unterscheidet.

Anknüpfend an das Vorwissen der Teilnehmer*innen wird im Sinne einer gemeinsamen Arbeitsdefinition ein theoretisches Vorverständnis von Supervision und Coaching erarbeitet. Ausgehend vom Unterschied zu anderen Interventions- und Lehrmethoden (Therapie, Training, Unterricht, Mediation etc.) wird ein erster professioneller Rahmen von Supervision/Coaching 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. Dasselbe gilt für das Coaching, welches sich in den letzten Jahren rasant entwickelt hat, seinen Ursprung aber eher im Non-Profitbereich hat.

Einzel-, Gruppen-, Team-, kollegiale und Organisationsberatung, Rollen- und Leitungsberatung, Teamcoaching, Balintgruppenarbeit, Systemaufstellungen 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 und Coaching auf der anderen Seite zu unterscheiden. Vor allem die aktuelle Debatte um das Verhältnis von Supervision und Coaching wird reflektiert.

Inhalte:

- Historische Wurzeln, gegenwärtige Entwicklungstrends von Supervision/Coaching

- Unterscheidung von Formaten, Verfahren, Settings, Methoden und Gegenständen
- Ziele von Supervision und Coaching
- Problem-, Handlungs- und Interventionsebenen von Supervision/Coaching im beraterischen Dreieck von Person, Rolle, Organisation

Methoden:

Seminar- und Gruppenarbeit
Szenisches Arbeiten

Literatur:

- Belardi, N. (2015): Supervision. Grundlagen, Techniken und Perspektiven. C.H. Beck.
- Belardi, N. (2015) Supervision für helfende Berufe. Lambertus
- Buer, F. (1999): Lehrbuch der Supervision. Münster: Votum-Verlag.
- Busse, S. (2013), Supervision. In. Maelicke, B., Horcher, G. Grunwald, K. (Hrsg.) Lexikon der Sozialwirtschaft. Busse, S., Supervision. In. Maelicke, B. (Hrsg.) Handbuch Sozialwirtschaft, S. 990-991, Nomos.
- Busse, S. (2021 im Erscheinen). Supervision und Soziale Arbeit – historisch verwandt, praktisch verbunden, konzeptuell entfernt. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching (OSC) (2)*.
- Busse, S., Fellermann, J. (Hg.) (1998): Gemeinsam in der Differenz - Supervision im Osten. Münster: Votum-Verlag
- Busse, S., Ehmer, S. (Hg.) (2010). Wissen wir, was wir tun? Beraterisches Handeln in Supervision und Coaching. Reihe: Interdisziplinäre Beratungsforschung, Bd. 3. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Fatzer, G., Rappe-Giesecke, K., Loss, W. (2002). Qualität und Leistung von Beratung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung. EHP.
- Gröning, K. (2016). Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution. Psychosozial-Verlag.
- Kühl, S (2008). Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen. VS-Verlag.
- Migge, B. (2007). Handbuch Coaching und Beratung. Beltz.
- Schmidt-Lellek, Chr. J., Schreyögg, A. (Hrsg.) (2009). Praxeologie des Coaching. OSC Sonderheft 2/2008. VS-Verlag.
- Pühl, H. (2000): Supervision und Organisationsentwicklung. Opladen: Leske + Budrich.
- Pühl, H. (Hg.) (2017): Das aktuelle Handbuch der Supervision: Grundlagen – Praxis – Perspektiven. Psychosozial Verlag.
- Rauen, Chr. (2014): Coaching (Praxis der Personalpsychologie, Band 2). Hogrefe Verlag
- Schreyögg, A. (2012, 5. Auflage): Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie & Praxis. Paderborn: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schreyögg, A. (2012). Coaching: Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Campus.
- Schreyögg, A., Schmidt-Lellek, Chr. J. (Hrsg.) (2007). Konzepte des Coaching. OSC, Sonderheft 1/2007. VS-Verlag.

Seminar 1-2: Konzepte und Modelle

Dozent: Prof. Dr. Stefan Busse

Ziele:

Supervisions- und Coachingkonzepte orientieren sich vorwiegend noch an den klassischen Therapie- und Beratungsansätzen bzw. -schulen. Psychoanalyse, Gruppendynamik, Gestalt-, System- und Handlungstheorie haben auch hier schulbildend gewirkt. Im Seminar wird sich mit diesen klassischen Konzepten und Verfahren auseinandergesetzt und gefragt, welchen Stellenwert sie für ein integratives Supervisions-/Coachingkonzept haben können. Zudem geht es darum, das eigene bisher berufsbiografisch entwickelte Konzept zu reflektieren und daraus von hier aus individuelle Lernziele für die weitere Ausbildung zu formulieren.

Für die Professionalisierung der Supervision und Coaching 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 Adaptionen in der heutigen Supervisions- und Coachinglandschaft wieder.

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 Unterschiede, 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? Mit dem Ergebnis dieser gemeinsamen Befragung wird eine Synopsis (Zusammenschau) von supervisorischen Zugängen erstellt, auf deren Hintergrund sich die bisherige Arbeit der Teilnehmer*innen und das „integrative Konzept“ des Ausbildungsinstitutes reflektieren lässt.

Die Arbeit am eigenen Konzept heißt, sich damit auseinander zu setzen und zu fragen: Was passt zu mir? Was empfinde ich als anschlussfähig an meine bisherige Beratungskompetenz? 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 beraterischem *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.

Hamburger, A, Mertens, W. (2017) Supervision - Konzepte und Anwendungen: Band 1:
Supervision in der Praxis - ein Überblick. Kohlhammer.

Hamburger, A, Mertens, W. (2017) Supervision - Konzepte und Anwendungen: Band 2:
Supervision in der Ausbildung. Kohlhammer.

Pühl, H. (2016). Das aktuelle Handbuch der Supervision: Grundlagen – Praxis – Perspektiven.
Psychosozial Verlag

Modul 2	Praxeologie von Supervision und Coaching I
----------------	---

Leistungsanforderungen:

- Eine moderierte Beratungssituation
- Erstellen eines Fallprotokolls

Seminar 2-1: Einzelsupervision und Einzelcoaching als Formen berufsbezogener Beratung
Dozentin: Alice Gayed

Ziele:

Supervision und Coaching sind berufsbezogene Beratungsformate; Beraten ist eine Basiskompetenz der Supervisorin/ des Coachs. Das Seminar nimmt die Beziehungsdynamik zwischen Klient*in und Berater*in im Einzelsetting besonders in den Blick. Übergreifende theoretische Orientierungen eines integrativen Beratungskonzeptes werden angeeignet und eingeübt.

Supervisor*innen und Coachs müssen sich adaptiv auf unterschiedliche Beratungsanlässe, -gegenstände und -kontexte einstellen. Im Seminar werden die Anforderungen an die Gestaltung eines Beratungsprozesses und Supervision/Coaching als Prozessberatung reflektiert. Dabei sollen unterschiedliche Beratungskonzepte, -haltungen und -methoden unterschieden werden. Personenzentrierte und lösungsorientierte Beratung stehen hier für zwei prominente Konzepte, die auf ihre Passung zu Anliegen und Person untersucht werden sollen. Die Teilnehmer*innen werden ihre eigenen bisherigen Beratungskompetenzen und -erfahrungen einbringen und das eigene implizite/explicite Beratungskonzept weiter entwickeln können. Konkret bietet das Seminar den Rahmen dafür, unterschiedliche beraterische Anliegen an eigenen Beispielen der Teilnehmer*innen praktisch zu üben, unterschiedliche methodische Zugänge zu erproben und die Gruppe als reflexiven Spiegel zur Überprüfung und Erweiterung der eigenen Wahrnehmung zu nutzen. Dieses Setting ermöglicht den eigenen Beratungsstil zu reflektieren, zu erweitern und zu verfeinern.

Inhalte:

- Beratung als Mittel der Problem- und Konfliktbearbeitung
- Beratung als Prozess
- Beratungsanlässe, -gegenstände und -kontexte
- Beratungskonzept, -haltung und -methoden
- Lernen in der Beratung als Ur-, De, und Re-Zentrierung

Methoden:

Fast networking

Lifesupervision und Reflektion mit Beobachtungsaufgaben

Inputs in Bildern, Aufstellungen und Kurzvorträgen

Seminar- und Gruppenarbeit

Literatur:

Bamberger, G. G. (2010): Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch. Beltz

Busse, S. (2009): Lernen am Fall – Erkenntnis in der Beratung. Supervision Heft 1, S. 8-16

Fischer-Epe, M. (2009): Coaching: Miteinander Ziele erreichen. Reinbeck bei Hamburg.
Rowohlt Taschenbuch Verlag

Kotte, S. (2017): Supervision von Coaching. In OSC 24, S. 333-346, Wiesbaden. Springer

Lippmann, E. (2013): Coaching. Heidelberg. Springer-Verlag Berlin

Nestmann, F., Engel, F., (2007): Das Handbuch der Beratung. Band 1 und 2, Dgvt-Verlag.

Neumann-Wirsig (2009): Supervisions-Tools. Bonn. managerSeminare Verlags GmbH

Oberhoff, B. (2009): Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision. Münster.
Daedalus Verlag

Pühl, H. (2009): Handbuch der Supervision 3. Berlin. Ulrich Leutner Verlag

Rappe-Giesecke, K. (2008): Triadische Karriereberatung. Bergisch Gladbach. EHP-Verlag
Andreas KohlhageSchreyögg, B. (2015): Emotionen im Coaching. Wiesbaden. Springer

Stavemann, H. (2007) sokratische Gesprächsführung in Therapie und Beratung. Beltz PVU

von Schlippe, A., Schweitzer, J. (2013) Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung Band
I. V&R Verlag

Seminar 2-2 Werkstatt I (Fallarbeit in Gruppen)

Dozent: Prof. Dr. Stefan Busse

Ziele:

In der Fallwerkstatt wird eines der häufigsten Anliegen in der Supervision und Coaching – die Bearbeitung eines eingebrachten Falles – theoretisch und methodisch bearbeitet. Dabei besteht die zu erlernende Kunst darin, unterschiedliche Dimensionen (auf dem Hintergrund eines 5-dimensionalen Modells) der Fallarbeit zu verknüpfen bzw. zu integrieren.

Theoretische und methodologische Hintergründe des Fallverstehens bzw. der Fallrekonstruktion, ein allgemeines fünfdimensionales Prozessschema zur Fallbearbeitung wird entwickelt und exemplarisch eingeübt. Dabei wird vor allem gezeigt, wie im Gruppensetting die Gruppe als Resonanzraum der Fallbearbeitung fungiert und für den Falleinbringer die Beratung als ein Lernprozess organisiert werden kann. Es werden zudem

methodisch sinnvolle Übergänge zu anderen Gegenständen supervisorischer Arbeit vermittelt (Thematisches Arbeiten).

Inhalte:

- Was ist ein „Fall“ im Unterscheid zu einem „Thema“, was bringen die Klient*innen noch als „Material“ in die Beratung ein?
- Idealtypische Phasenlogik der Fallbearbeitung,
- Fokusbildung in der Bearbeitung des Falls. Was bringen wir am Fall zum sprechen?
- Die Gruppe als Resonanzraum der Fallarbeit (Spiegelung und Übertragung im Gruppensetting).
- Ur-, De-, Re-Zentrierung als Lernprozess

Methoden:

Im ersten Seminar wird die Fallarbeit in Life-Sitzungen an eigenen beruflichen Fällen in einem drei-gestuftem Setting von *supervisorischer Aktionsgruppe*, *Beobachtergruppe* und *Beobachtergruppe zweiter Ordnung* (zur theoretischen Rekonstruktion) durchgeführt.

Literatur:

- Busse, S. Hansen, S., Lohse, M. (2013): Methodische Rekonstruktion von Wissen in Supervisionsprozessen In: Busse, S., Hausinger, B. (Hg.) (2013): Die Erforschung von Supervisions- und Coachingprozessen – theoretische und methodische Zugänge, S. 14-54
- Busse, S. (2009). Lernen am Fall – Erkenntnis in der Beratung. In: Supervision. Mensch Arbeit Organisation. Heft 1, S. 8-17
- Busse, S. (2016): Die „Fallwerkstatt“: Den Fall zum Sprechen bringen oder die allmähliche Einübung der Fähigkeit, den Wald vor lauter Bäumen zu sehen... In: Rohr, D., Hummelsheim, A., Höcker, M. (Hg.) Beratung lehren. Erfahrungen, Geschichten, Reflexionen aus der Praxis von 30 Lehrenden. S. 206-221. Beltz-Verlag.
- König, O., Schattenhofer, K. (2017). Einführung in die Fallbesprechung und Fallsupervision. CarlAuer. Verlag.
- Rappe-Giesecke, K. (2004): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin-Heidelberg-New York. Springer-Verlag.
- Schulz von Thun, F. (1996): Praxisberatung in Gruppen. Weinheim und Basel: Beltz

Seminar 2-3: Professionelle Identität, Marktzugang, Kontraktgestaltung

Dozentin: Alice Gayed

Ziele:

Ziel dieses Seminars ist die Ermutigung das eigene Angebot auf dem Beratungsmarkt zu präsentieren und erste Erfahrungen zu reflektieren. In der Auseinandersetzung mit den Themen „Zugang zum Supervisions-/ Coachingmarkt durch die Akquise erster Aufträge“ und „Auftragsklärung“ entwickeln die Teilnehmenden in diesem Seminar ihre Identität als Supervisor*in/Coach weiter.

Der Zugang zum Markt und zu ersten Lernsupervisionen /-coachings wird vorbereitet durch die Bearbeitung der Themen Werbung, Netzwerkarbeit, persönliches Beratungsprofil, professional community und professionelles Selbstverständnis.

Die Teilnehmenden lernen die Perspektiven aller Beteiligten kennen (AG, Snd/Coachee, Sv/Co) und üben sich in angemessener Kontraktierung eines Prozesses im Beratungsdreieck. Sie lernen, Setting und Rahmen als weichenstellende Variablen für die Gestaltung von Supervisions- und Coachingprozessen zu identifizieren. Sie werden befähigt, die Realisierbarkeit der Zielsetzungen eines Supervisions-/ Coachingprozesses in Wechselwirkung zu Setting und Rahmen abzuwägen und diesbezügliche Aussagen in einem Kontrakt zu formulieren. Sie lernen dabei die Grundzüge eines Kontraktes in Hinblick auf die gebräuchlichsten Supervisions-/ Coachingsettings kennen.

Inhalte:

- Akquise erster Aufträge
 - o Umgang mit der Rolle als Supervisor*in/Coach in Ausbildung
 - o Nutzung eigener vorhandener Netzwerke und weitere Vernetzung als Zugangsmöglichkeit zum Markt
 - o Selbstvorstellung
- Setting und Rahmen als Wirkfaktoren in der Supervision
 - o Definition von Setting und Rahmen in Supervisions-/ Coachingprozessen
 - o Klarheit über eigene Kontraktbedingungen aufgrund eigener Erfahrungen, Vorlieben, Fähigkeiten und Ausschlüsse
 - o Setting und Rahmen als stabile Strukturen für dynamische Prozesse
- Analyse von Setting und Rahmen
 - o Einschätzung von Anfrage und Auftrag – Auftragsklärung
 - o Untersuchung des Wechselverhältnisses zwischen Zielsetzung und dem vorgefundenen oder angebotenen Rahmen
 - o Ermittlung und Abgrenzung der verhandelbaren Bedingungen als Voraussetzung supervisorischer Wirksamkeit
- Verhandlung und Bedeutung des Kontrakts
 - o Analyse der Kontraktentwicklung seit der ersten Anfrage
 - o Erkundung des Gestaltungsspielraumes in Kontraktverhandlungen
 - o die „geschäftliche Seite“ von Supervisionskontrakten als Wirklichkeit: Möglichkeiten, Sicherheiten (Rechte und Pflichten) und Wertsetzungen (Honorare)
 - o Kontrakt als vorweggenommenes Extrakt, als Kondensat des bevorstehenden Supervisionsprozesses

Methoden:

Seminar- und Gruppenarbeit

Stationenarbeit

Vorstellung und Befragung einer Auftraggeberin

Rollenspiel zur Verhandlung von Rahmenbedingungen

Übungen anhand von Fallmaterial

Elevator pitch mit Gruppenfeedback

Literatur:

- Buchinger, K. & Klinkhammer, M. (2007): Beratungskompetenz. Supervision, Coaching, Organisationsberatung. Stuttgart: Kohlhammer. S. 26 -61
- Fellermann, J. (Hg.). (2011): Supervision und Coaching auf dem Beratungsmarkt (S. 50-56). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Pühl, H. (2009): Auftragsklärung – Interventionen auf dem Weg zur Konstituierung eines Beratungssystems. In: Pühl, H. (Hrsg.), Handbuch Supervision und Organisationsentwicklung (S. 91 – 102). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Rappe-Giesecke, K. (2009): Sondierung – von der Beratungsanfrage zum Kontrakt. In: Pühl, H. (Hrsg.), Handbuch der Supervision 3 (S. 64 – 80). Berlin: Ulrich Leutner Verlag
- Rappe-Giesecke, K.(2009): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin-Heidelberg-New York. Springer-Verlag. S. 109-115
- Rauen, C. (2008): Coaching. Göttingen: Hogrefe. S. 57f
- Squarra, A. & Webers, T. (2020): Auftragsklärung im Coaching – eine Multi-Stakeholder-Perspektive. In: OSC 6, S. 75-89. Springer
- Hildenbrand, B. (1999): Auftragsklärung und / oder Rahmung? – Zur Bedeutung der Anfangssequenz in Beratung und Therapie. In: System Familie 12, S. 123 – 131
- Regularien der DGSv

Seminar 2-4: Ethik in Supervision und Coaching

Dozentin: Prof. Dr. Beate Mitzscherlich

Ziele:

Im Seminar „Ethik in Supervision und Coaching“ setzen sich die Teilnehmenden mit ethischen Aspekten supervisorischer Fragen auseinander, die in verschiedenen Arbeitsfeldern entstehen können. Es geht dabei vorwiegend darum, ein Grundverständnis für die ethische Dimension in Supervision und Coachings-Fragestellungen zu entwickeln und zu lernen, wie man ethisch relevante Probleme im Rahmen von Supervision und Coaching erkennen, herausarbeiten und einer Bearbeitung zugänglich machen kann. Es geht dabei auch darum, die Grenzen eigenen beraterischen Handelns zu reflektieren bzw. zu erkennen, wo Probleme auf der Ebene des Contractings, der Organisation oder des eigenen Rollenverständnisses liegen, die nicht mehr oder nicht dauerhaft innerhalb der Supervision und des Coachings bearbeitet werden können. Es sollen eigene ethische Orientierungen reflektiert und für ausgewählte Arbeitsfelder typische ethische Konflikte diskutiert werden.

Inhalte:

Nach einem – entsprechend der Vorkenntnisse der Teilnehmenden – erarbeiteten Grundverständnis von Begriffen wie Ethik vs. Moral, moralischer Intuition, „moral distress“ und ethischen Grundprinzipien verschiedener Arbeitsfelder werden anhand von Fallbeispielen mögliche Vorgehensweisen im Umgang mit ethischen Konflikten in der Supervision und im

Coaching erarbeitet. Ein Blick auf benachbarte Verfahren- beispielsweise klinische Ethikberatung in Organisationen des Gesundheits- und Pflegesystems hilft verstehen, worin die Spezifik und Reichweite eines supervisorischen Umgangs mit ethischen Problemen liegt. Eine wichtige Frage ist dabei auch die nach den Grenzen supervisorischen Handelns in ethischen Konfliktsituationen: wann ist eine Bearbeitung innerhalb der Supervision und im Coaching nicht mehr möglich bzw. muss mindestens auf die Ebene des Contracting bzw. der Organisation zurückgegangen werden, um zu verhindern, dass Supervision und Coaching nur noch als Entlastung in ethisch problematischen Situationen dient bzw. dafür genutzt wird. Nicht zuletzt soll besprochen werden, wie Supervision und Coaching selbst zur Organisationsethik bzw. der Verankerung ethischer Grundprinzipien in den Abläufen und Arbeitsformen einer Organisation beitragen kann.

Methoden:

Vortrag

Gruppendiskussion

Gruppenarbeit und Reflexion anhand von Fallbeispielen

Fallbeispiele zur Bearbeitung ethischer Fragestellungen

Literatur:

Bannert, R. (2012): Ethische Fallbesprechung und Supervision und Coaching. Vergleich – Abgrenzung - Perspektiven. In: Frewer A, Bruns F, May AT (Hrsg) (2012) Ethikberatung in der Medizin. Springer, S. 45-63

Beck, S., Diethelm, A., Kerssies, M., Grand, O., Schmocker, B. (2010): Berufskodex Soziale Arbeit Schweiz : ein Argumentarium für die Praxis der Professionellen. Bern: AvenirSocialBeauchamp TL, Childress JF (2013) Principles of biomedical ethics, 7th edn. New York: Oxford University Press. 3/2016

Forum Supervision (2021), Heft 56: Ethische Fallbesprechung, <https://www.beratungundsupervision.de/index.php/fs/issue/view/333> Krobath, T., Heller, A. (2010): Ethik organisieren. Handbuch der Organisationsethik. Lambertus

Mitzscherlich, B. (2014): Ethische Konflikte in der Psychiatrie als Thema der Supervision und Coaching. In: Psychiatrische Praxis 2/2014, S. 379-384

Mitzscherlich, B., Reiter-Theil, S (2017): Ethikkonsultation oder psychologische Supervision und Coaching? Kasuistische und methodische Reflexionen zu einem ungeklärten Verhältnis (eingereicht in Ethik in der Medizin)

Schmid, P., Schmuckli, L. (2011): Ethik und Supervision: keine Harmonie möglich. In: BSO-Journal 3/2011, S. 12-14, www.ethische-interventionen.ch

Schmidt-Lellek, C., Schreyögg, A. (Hrsg.) (2011): Philosophie, Ethik und Ideologie in Coaching und Supervision, OSC Sonderheft 4/2011, VS Verlag

Regularien der DGSv

Leistungsanforderungen:

- Übung einer Beratungssequenz
- Anfertigen eines Protokolls zum thematischen Arbeiten

Seminar 3-1: Supervision und Coaching in und von Teams

Dozent*innen: Prof. Dr. Stefan Busse, Alice Gayed

Ziele:

Im Seminar werden die Besonderheiten von Teamsupervision/-coaching resp. von Supervision/Coaching im Team herausgearbeitet. Es geht besonders um die Frage: „Was ist los in Teams?“, also um Verstehenszugänge der komplexen Anforderungen an Arbeitsteams und daraus resultierende Widersprüche, Konflikte und Beratungsanliegen. (Team-Supervision sowie Team-Coaching bieten die Chance einer selbstkritischen Auseinandersetzung mit der Entwicklung und der alltäglichen Arbeit eines Teams. Von hier gehen auch Impulse für die Team- und Organisationsentwicklung aus.)

Die Anliegen in der Teamsupervision lassen sich im Wesentlichen nach drei inhaltlichen Schwerpunkten unterscheiden: Fallarbeit, Selbstthematizierungen des Teams sowie das Team im Kontext der Institution/Organisation. Während die Fallarbeit sowie Themen im Zusammenhang mit der Organisation im Mittelpunkt anderer Seminare stehen, liegt der Schwerpunkt hier auf dem Aspekt der Selbstthematizierung des Teams. (Gleichwohl kann sich in der Fallarbeit im Team die Teamdynamik spiegeln und Teamsupervision/-coaching einen Impuls für die Teamentwicklung und damit in die Organisation hinein ergeben.)

Das lenkt den Blick sowohl auf die strukturgebende Arbeitsaufgabe, die daraus resultierende Rollendifferenzierung im Team und die mehr oder weniger latente Teamdynamik, die sich in Themen wie Leistung, Konkurrenz, Angst und Anerkennung spiegeln. Das Seminar bietet neben einer Systematisierung von Wissen den Rahmen dafür die eigene Teamgeschichte zu reflektieren, anhand von exemplarischen Beispielen aus der Praxis das Komplexitätsspektrum von Teamsupervision kennen und verstehen zu lernen und unterschiedliche Supervisionsanliegen an eigenen Beispielen der Teilnehmer*innen zu untersuchen. („praktisch zu üben, unterschiedliche methodische Zugänge zu erproben und am eigenen Supervisionsstil zu arbeiten.“)

Inhalte:

- Teambegriff: Entstehung und Veränderung von Teams sowie Entwicklungstrends im gesellschaftshistorischen Kontext
- Einführung und Anwendung prominenter Teammodelle
- Handlungsparadoxien und Teamigkeit
- Ausgewählte Aspekte von Teamsupervision wie: unspezifische Gruppendynamik, latente Teamkonflikte, informelle Strukturen, Schamaffekte, heimliche Aufträge, Zusammenhang zwischen Struktur und Angst

- durch Entwicklungsphasen bedingte Herausforderungen und Auseinandersetzungen wie Generationen (Pioniere und nachrückende MA), Qualifikationsdifferenzen, Abschied und Trauer, Willkommenskultur
- (Handeln in widersprüchlichen Handlungsfeldern wie z.B. Wirtschaftlichkeit vs. Professionalität / Entprofessionalisierung)
- Multiprofessionalität, Professionshoheit, Profis und Ehrenamt
- zunehmender Leistungsdruck, Leistungsunterschiede
- (Diversity in Teams)
- Teamführung und Leitungsdefizite
- (Fusionierungen)

Methoden:

- Seminar- und Gruppenarbeit
- szenisches Arbeiten mit Fällen aus der Praxis
- praktisches Üben von Supervisions-/ Coachingsequenzen
- (Life-Supervision in der Gruppe)

Literatur:

- Alf-Jähning, R., Hanke, Th., Preuß-Scheuerle, B. (2008): Teamcoaching. Konzeption, Methoden und Praxisbeispiele für den Teamcoach. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH
- Antons, K. / Amann, A. / Clausen, G. / König, O., / Schattenhofer, K. (2001, 2004): Gruppenprozesse verstehen. Wiesbaden: VS
- Antons, K. (2018): Das kollektive Böse – destruktive Kräfte in Gruppen. www.klausantons.de
- Busse, S. (2009): Das ´Kollektteam`. In: Supervision. Mensch Arbeit Organisation. Heft 3, S. 8-17.
- Edding, C. & Schattenhofer, K. (2012): Einführung in die Teamarbeit. Heidelberg: Carl Auer Verlag
- Gellert, M.; Nowak, C. (2010): Teamarbeit – Teamentwicklung – Teamberatung. Ein Praxisbuch für die Arbeit in und mit Teams. Meezen: Limmer Verlag.
- Kaegi, U., Müller, S. (Hrsg.) (2009): Change auf Teamebene. Verlag Züricher Zeitung.
- Pühl, H. (2008). Angst in Gruppen und Institutionen. Berlin: Ulrich Leutner Verlag
- Obermeier, K., Pühl, H. (2015): Teamcoaching und Teamsupervision: Praxis der Teamentwicklung in Organisationen. V & R
- Rappe-Giesecke, K. (2009): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin-Heidelberg-New York: Springer-Verlag
- Schreyögg, A. (2002): Mythos „Teamsupervision“ – ein kritischer Essay. In: „Gestalttherapie“ 2002, <http://www.schreyoegg.de/content/view/46/33/> Zugriff 06.08.2014
- Wimmer R. (2006): Der Stellenwert des Teams in der aktuellen Dynamik von Organisationen. In: Edding, C., Krause, W. (Hrsg.) Ist der Gruppe noch zu helfen? Gruppendynamik und Individualisierung. Opladen: Verlag Barbara Budrich

Seminar 3-2: Werkstatt II (Fallarbeit in Gruppen)

Dozent: Prof. Dr. Stefan Busse, Alice Gayed

Ziele:

Orientiert an einer Forschungswerkstatt wird mit den inzwischen angefertigten Fallprotokollen als „Text“ resp. als objektives Fallmaterial weitergearbeitet. In einem mehrschrittigen Verfahren wird der Text zur Quelle, um vertiefend an der Herausbildung einer Prozesskompetenz zur Steuerung und Gestaltung von Beratungssitzungen vor allem im Gruppensetting zu arbeiten.

Es wird das Zusammenspiel von Prozesssteuerung, Gruppen- und Lernprozess und Methodeneinsatz analysiert und besprochen, um einen reflexiven Blick auf das eigene und fremde Beratungshandeln zu gewinnen. Ein multiperspektivischer (theoriegeleiteter) Blick auf Beratungsprozesse wird eingeübt.

Inhalte:

- die fünf Dimensionen der Prozessgestaltung in der Fallarbeit
- Rekonstruktion des Fallverlauf einer Beratungssitzung
- Übereinstimmung und Diskrepanz von Selbst- und Fremdperspektive in der Prozesswahrnehmung

Seminar 3-3: Werkstatt III (Thematisches Arbeiten in Gruppen)

Dozent: Prof. Dr. Stefan Busse, Alice Gayed

Ziele:

Als Gegenpol zur Fallarbeit in der Supervision/im Coaching ist die Arbeit mit oder an Themen, die die Supervisand*innen/Coachees einbringen, zu identifizieren. Dahinter stehen in der Regel übergreifende Probleme, Konflikte oder Veränderungswünsche der Person, der Rollenträger*innen oder auch des Teams. Die Teilnehmer*innen lernen, wie das Aufgreifen eines „Themas“ in eine prozessorientierte und lebendige Bearbeitung überführt, wie weiterführende Fragen „hinter“ dem Thema abgeleitet und in zielgerichtetes Handeln überführt werden können.

Dabei wird sich methodisch an der Themenzentrierten Interaktion (TZI) orientiert, das vor allem thematisches Arbeiten im Gruppensetting als lebendiges Lernen ermöglicht. Das bereits in der Fallarbeit eingeführte 5-dimensionale Modell des Beratungsprozesses wird hier auf das thematische Arbeiten spezifiziert, mögliche Übergänge oder Wechsel zur Fallarbeit werden reflektiert und geübt.

Inhalte:

- Unterschiede zwischen Thema und Fall
- Typische Themen und Thementypen
- Identifizieren von offenen oder latenten/versteckten Themen

- strukturierende und analoge Methoden zur Themenbearbeitung
- Thematisches Arbeiten als gemeinsamer Lern- und Beratungsprozess in der Gruppe
-

Methoden:

- Theorieinput
- Life-Supervision in der Gruppe
- Erstellen von Beobachtungsprotokollen

Literatur:

Bolz, H. u.a. (1998): Themenzentrierte Supervision. Verlag Matthias Grünewald,
 Cohen, R.C. (2013): Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. Von der
 Behandlung einzelner zur Pädagogik aller. Klett-Cotta
 Schneider-Landolf, M., Spielmann, J., Zitterbarth, W. (Hrsg.) (2010): Handbuch
 Themenzentrierte Interaktion (TZI). V&R.

Modul 4	Person und Gruppe als Fokus und Kontext von Supervision und Coaching
----------------	---

Leistungsanforderungen:
 eine biografische Analyse oder Gruppenmoderation

Seminar 4-1: Psychodynamik und Person

Dozent: Klaus Obermeyer

Ziele:

Sowohl in der Supervisions- bzw. Coachingsituation als auch in der Interaktion der Supervisand*innen mit ihren Klient*innen spielen psychodynamische Aspekte eine wichtige und häufig nicht (bewusst) wahrgenommene Rolle. Sie zeigen sich in bewussten und unbewussten Erlebens- und Verhaltensmustern, in Einstellungen und Werthaltungen, die maßgeblichen Einfluss auf die interpersonellen Stimmungen und Aktivitäten im Arbeits- und schließlich auch im Beratungsprozess haben. In diesem Seminar sollen sich die Teilnehmer*innen solcher Aspekte bei sich und anderen bewusst werden und den eigenen Umgang damit reflektieren.

Dazu werden ausgewählte psychodynamische Modelle im Überblick dargestellt und ihre Relevanz für Beratungssituationen herausgearbeitet.

Selbsterfahrungsorientierte Übungen sollen einen individuellen und erfahrungsorientierten Zugang zu den Modellen erleichtern.

Fallanalysen unter psychodynamischem Aspekt sollen ein angereicherteres Verständnis von Supervisions- und Coachingsituationen ermöglichen und die eigene Professionalität stärken.

Inhalte:

- Erklärungs- und Beschreibungsmodelle der Persönlichkeit und Persönlichkeitsentwicklung (klassische und moderne Konzepte, z.B. Psychoanalyse, Bindungstheorie)
- Berufsbiografie und Persönlichkeit
- Widerstand, Abwehr und Übertragungspänomene in der Beratungsarbeit
- Narzissmus des Beraters / Helfer- Syndrom

Literatur:

Bauriedl, T. (1999): Auch ohne Couch. Stuttgart: Klett-Cotta

Giernalczyk, T., Lohmer, M. & Albrecht, C. (2013): Psychodynamische Zugänge zur Coachingdiagnostik. In: Möller, H. & Kotte, S. Diagnostik im Coaching. Berlin, Heidelberg: Springer

Heltzel, R. (2012): Die Gestaltung des Beziehungsraums in der Beratung. In: Heltzel, R. & Weigand, W. Im Dickicht der Organisation. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Heltzel, R. (2012): Die Unabhängigkeit des Supervisors. In: Heltzel, R. & Weigand, W. Im Dickicht der Organisation. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Lohmer, M. & Möller, H. (2014): Psychoanalyse in Organisationen. Einführung in die psychodynamische Organisationsberatung. Stuttgart: Kohlhammer

Oberhoff, B. (2000): Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision, Münster.

Schmidbauer, W. (1995): Hilfloose Helfer, Reinbek.

Seminar 4-2: Gruppendynamik

Dozent: Prof. Dr. Stefan Busse

Ziele:

In Supervisions- und Coachingprozessen begegnen uns Gruppen in unterschiedlicher Form: Durch die Führungskraft, die eine Gruppe/ein Team führt, als das zu beratende Team (in Teamsupervision/-coaching) oder im Beratungssetting selbst, in dem mit der Gruppe selbst gearbeitet wird (Gruppensupervision). Klassische und moderne Ansätze der Gruppendynamik werden vorgestellt und erarbeitet und im Rahmen der „natürlichen“ Gruppe der Seminarteilnehmer*innen erlebbar gemacht.

Diese unterschiedlichen Ebenen verlangen von Berater*innen einen theoretischen und praktischen Einblick in sozialpsychologische Phänomene des Gruppengeschehens bzw. in die sog. Gruppendynamik. Was passiert in Gruppen, in denen Menschen arbeiten? Phänomene der Interaktion, Kommunikation und Kooperation, der Struktur und Dynamik von Gruppen, der eigenen Verwicklungen in das Gruppengeschehen auch als Leiter*in sind exemplarisch Gegenstand des Seminars. Aktuelle Fragen der Veränderung von Gruppen in der modernen Arbeitswelt werden erörtert - was bedeutet dies für die Gruppen- und Teamfähigkeit der Einzelnen?

Inhalte:

- Gruppe/ Team als handelndes und lernendes System
- Klassische und moderne Formen von Gruppen
- soziale Wahrnehmung und Entscheidungsprozesse in Gruppen
- Angst und Unbewusstes in Gruppen
- Formelle und informelle Rollen und Rollendynamik
- Leitung von Gruppen
- Gruppen- und Teamentwicklung
- von der Arbeitsbrigade zu fragilen Projektgruppe auf Zeit: Veränderungen durch die Arbeitswelt

Methoden:

- Theoriebausteine
- Moderation des Gruppenprozesses der Ausbildungsgruppe auf dem Hintergrund des TZI-Konzeptes
- Interaktions- und Gruppenspiele
- Lernzielbezogene Selbsterfahrung

Literatur:

- Antons, K. (2010, 9. Aufl.): Praxis der Gruppendynamik: Übungen und Techniken. Hogrefe
- Edding, C. und Krause, W. (Hrsg.) (2006): Ist der Gruppe noch zu helfen? Gruppendynamik und Individualisierung. Verlag Barbara Budrich, Opladen
- Edding C, Schattenhofer, K. (2015): Handbuch: Alles über Gruppen: Theorie, Anwendung, Praxis. Beltz Verlag
- König, O., Schattenhofer, K. (2016): Einführung in die Gruppendynamik. Carl Auer
- Stahl, E. (2002): Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung. Beltz/PVU
- Rechtien, W. (2007, 4. Aufl.): Angewandte Gruppendynamik: Ein Lehrbuch für Studierende und Praktiker. Beltz/PVU
- Rappe-Giesecke, K. (2009): Supervision für Gruppen und Teams. Berlin-Heidelberg-New York. Springer-Verlag.
- Velmerig, C.O., Schattenhofer, K., Schrapper, Chr. (Hrsg.) (2004): Teamarbeit. Konzepte und Erfahrungen – eine gruppendynamische Zwischenbilanz. Juventa.

Modul 5	Gesellschaft, Kultur, Institution und Organisation als Kontext von Supervision/Coaching
----------------	--

Leistungsanforderungen:

Mündliche Präsentation über ein ausgewähltes Konzept

Seminar 5-1: Organisation und Organisationsberatung

Dozent: Dr. Falko v. Ameln

Ziele:

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 und Coaching. Sie sollen sich bewusst werden, dass erfolgreiche Supervisionsprozesse in dem Maß auf die Auftrag gebende Organisation einwirken, wie die Supervisand*innen/Coachees bereit und befähigt sind, Erkenntnis-Ergebnisse der Beratung 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 Supervisions/Coachingprozess:
 - o Veränderungsstrategien in und für Organisationen
 - o Konzepte, Prinzipien und Strategien der OE
 - o Systemverständnis von OE, Menschenbild und Bilder der Organisation
 - o Beratungs- und Interventionskonzepte
 - o Übergänge, Schnittstellen und Unterschiede im Modus Supervision/Coaching zum Modus OE
- Rollenverständnis und Rollenklärung von Beratungspersonen im Verhältnis zu Auftragslage und Organisationsdiagnose
- Grenzüberschreitungen und Rollenflexibilität der Beratungsperson

Methoden:

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

- Planspielspiele

Literatur:

- Doppler, Klaus / Lauterburg, Christoph (2002/10): Change Management, Frankfurt
Pühl, Harald, Hrsg. (2002): Supervision - Aspekte organisationeller Beratung, Berlin.
v. Ameln, F., Kramer, J., Stark, H. (2009). Organisationsberatung beobachtet. Hidden Agendas und Blinde Flecke. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
v. Ameln, Falko., Heintzel, Peter (2016) Macht in Organisationen. Denkwerkzeuge für Führung, Beratung und Change Management, Schaeffer-Poeschel. Reihe „Systemisches Management“.

Seminar 5-2. Management und Führungskonzepte

Dozent: Dr. Falko von Ameln

Ziele:

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

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

Damit können sie als Berater*innen Handlungen des*r Klient*in 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:
 - o Zielvereinbarungen
 - o Kritik/Anerkennung
 - o Entwicklungsgespräche

- „Coaching“ durch die Führungskraft
- Krankenrückkehrgespräch
- Analyse und Beeinflussung von Fehlzeiten

Methoden:

- Kurze Theorieinputs
- Seminar- und Gruppenarbeit
- Fallanalysen

Literatur:

Demmer, Chr., R. Hoerner (2001). Heiße Luft in neuen Schläuchen – Ein kritischer Führer durch die Managementkonzepte. Eichborn Verlag
 Neumann, R., Graf, G. (2007). Managementkonzepte im Praxistest. Linde-Verlag
 Schreyögg, G., Koch, J (2007). Grundlagen des Managements. Gable 2007.
 Simon, W. , Piroh, S. (2012). Moderne Managementkonzepte von A bis Z. Gabal-Verlag
 Staehle, W., P. Conrad, Sydow, J. (1999). Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive. Vahlen Handbücher der Wirtschafts- u. Sozialwissenschaften

Seminar 5-3: Veränderungen in der Arbeitswelt

Dozenten: Prof. Dr. Erhard Tietel, Prof. Dr. Stefan Busse

Ziele:

Gegenwärtige Transformationsprozesse in der Arbeitswelt bedingt durch Globalisierung, Digitalisierung und Technisierung haben auch zahlreiche Auswirkungen auf Supervision und Coaching. Mit dem Fokus Veränderungen von Arbeitswelten und Arbeit werden diese Herausforderungen (wie Flexibilisierung und Entgrenzung von Ort, Raum, Zeit, Arbeits- und Beschäftigungsformen) diskutiert und reflektiert. Die systematischen Zusammenhänge von Arbeit und Supervision / Coaching werden den Teilnehmer*innen erkenn- und nachvollziehbar.

Es werden die gegenwärtigen Veränderungen moderner Arbeitswelten mit dem Rückgang und Infragestellung von Erwerbsarbeit, der Entgrenzung zwischen Arbeit und Privatheit, Formen der Subjektivierung von Arbeit und mit einer Reihe neuer Formen von Arbeit und den daraus folgenden Zumutungen an die arbeitenden Subjekte eingehend diskutiert. Auf dem Hintergrund der Geschichte der Arbeitsgesellschaft wird sich ein Grundverständnis von Arbeit und ihren unterschiedlichen Formen erarbeitet. Unterschiedliche Aufgaben und Logiken von Arbeit in den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen (Produktion, Staat/Verwaltung und Kultur bzw. Soziales) werden differenziert.

Inhalte:

- Veränderte Arbeitswelten und Arbeit
- Moderne Arbeitswelten und Modernisierungsrisiken

- Enträumlichung, Be- und Entschleunigung von Arbeit, das Subjekt als „Arbeitskraftunternehmer*in“,
- Unterschiedliche und sich annähernde Arbeitswelten im Profit und Non-Profitbereich
- Unterschiedliche Formen von Arbeit (produktive, nichtproduktive Arbeit, Erwerbsarbeit)
- Muse und Genuss, Arbeitslosigkeit, Ehrenamt und Zeitarbeit etc).
- Humankapital als wichtigste und gefährdetste Ressource im Arbeitsprozess,
- Arbeit und Gesundheit
- krankmachende Arbeit und Gesunderhaltung durch Arbeit (Burn-out, Stress und Coping, Mobbing)
- Familie und Erwerbsarbeit, Geschlechterrollen und Gender, Karrierechancen
 - o und -blockaden
- Autonomie und Selbstausbeutung
- Work-Life-Balance und ein Leben jenseits von Erwerbsarbeit

Methoden:

- Theorieinput
- Gruppendiskussion
- Übungen

Literatur:

- Brede, Karola (2005): „Leistung aus Leidenschaft?“ In: Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.): Ökonomie der Subjektivität – Subjektivität der Ökonomie. Berlin: Edition Sigma, S. 227-251
- Bröckling, Ulrich (2007): Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform. Frankfurt/M.: Suhrkamp
- Ehrenberg, Alain (2004): Das erschöpfte Selbst. Frankfurt/M./New York: Campus
- Gottschall, Karin, Voß, G. Günther (Hg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering: Rainer Hampp Verlag
- Haubl, Rolf / Voß, G. Günter (Hg.) (2011): Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht/Hausinger, Brigitte(2012): Vita activa – Der folgenreiche Wandel des Arbeitsbegriffs. In: Weigand, Wolfgang (Hg): Philosophie und Handwerk der Supervision. Gießen: Psychosozial-Verlag
- Hausinger Brigitte (2011): Supervision. In: DGSv (Hg) Beratungsexpertise für die Arbeitswelt. Ausgewählte Formate der Beratung in Organisationen und Unternehmen. Köln: DGSv
- Hausinger, Brigitte (2009): Das gefährdete Selbst. In: Forum Supervision. Heft 34. Frankfurt/M.: Fachhochschulverlag
- Hausinger, Brigitte (2008): Supervision: Organisation – Arbeit – Ökonomisierung. Zur Gleichzeitigkeit des Ungleichzeitigen in der Arbeitswelt. München und Mering: R. Hampp
- Pongratz, Hans. J. / Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: edition sigma
- Pongratz, Hans. J. / Voß, G. Günter (Hg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer? Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin: edition sigma

- Röhl, U. (Hrsg.) (2017). *Schöne neue Arbeitswelt: Wie Weiterbildungsexperten Unternehmen bei Veränderungen unterstützen*. Jünger Medien Verlag.
- Senghaas-Knobloch, Eva (2008): *Wohin driftet die Arbeitswelt*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Streit von, Anne (2011): *Entgrenzter Alltag – Arbeiten ohne Grenzen?* Bielefeld: transcript
- Tietel, Erhard (2009): *Ökonomisierung und Subjektivierung von Arbeit – Ambivalenzen und Paradoxien*. In: Harald Pühl (Hrsg.): *Beratung im Wandel*. Berlin: Leutner-Verlag

Seminar 5-4: Gender und Diversity

Dozentin: Surur Abdul-Hussain

Ziele:

In diesem Seminar werden die Teilnehmer*innen für zwei wesentliche Themen sensibilisiert, die gesellschaftlich und somit auch in Organisationen und Teams eine große Rolle spielen. Veränderungen und Reformen in Familien- und Arbeitspolitik, in Bildungs- und Einwanderungspolitik werden von außen durch die EU und von innen durch gesellschaftlichen Wandel notwendig – darin spiegeln sich die beiden Themen Gender (soziales Geschlecht) und Diversity (soziale Vielfalt, Heterogenität).

Teams, Gruppen und Einzelpersonen, die wir beraten sind mittelbar und unmittelbar von Veränderungen betroffen und müssen sich mit den beiden Themen auseinandersetzen. Moderne Organisationen machen sich Erkenntnisse der neueren Forschung über Gender und Diversity zu Nutze und integrieren diese als Ressource in ihre Unternehmenskultur.

Abgesehen von Diskussion über die aktuelle Debatte und den neusten Forschungsstand wird im Seminar explizit auf den Umgang mit Gender und Diversity in der konkreten Beratungssituation geachtet und eingegangen.

Inhalte:

- Stand der aktuellen Forschung und der gesellschaftlichen Debatte über Gender und Diversity
- Diversity-Management als Teil einer modernen Unternehmenskultur
- Umgang mit Gender und Diversity in der konkreten Beratungssituation
- Grenzen und Kritik des Diversity- und Genderkonzepts

Methoden:

- Seminar- und Gruppenarbeit
- Selbstreflexion und Biografiearbeit
- Übungen aus dem Diversitymanagement
- Arbeit an konkreten Supervisionsprozessen aus der Praxis

Literatur:

- Abdul-Hussain, S. (2012): *Genderkompetenz in Supervision und Coaching*. VS Verlag für Sozialwissenschaften

- Baig, S. (Hg.), Abdul-Hussain, S. (2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung, facultas. wuv Universitätsverlag
- Edding, C. (2014): Führungsfrauen – wie man sie findet und wie man sie bindet. Verlag BertelsmannStiftung
- Pannewitz, A, (2012): Das Geschlecht der Führung. Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.KG
- Möller, H., Müller-Kalkstein, R. (Hrsg) (2014): Gender und Beratung. Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co.KG

Modul 6	Methodische Ansätze, Methoden und Techniken in der beraterischen Diagnose und Intervention
----------------	---

Seminar 6-1: Methoden I - psychodramatische Methoden

Dozent: Dr. Falko von Ameln

Ziele:

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

Inhaltlich wird an den eigenen Themen der Teilnehmer*innen 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.
 Ritscher, W. (1998): Systemisch- psychodramatische Supervision. Verlag Dietmar Klotz.
 v. Ameln, F., Gerstmann, R., Kramer, J. (2004): Psychodrama. Springer- Verlag

Seminar 6-2: Methoden II – analoge Methoden

Dozent: Heinrich Fallner

Ziele:

In szenischen Interventionen werden in der reichen Formensprache des Psychodramas der Perspektivenwechsel zum multidimensionalen Arbeiten und die Triangulierungen sichtbar gemacht. Jeder Sachverhalt kann in Rollenbegriffe gefasst und externalisiert dargestellt werden. Ein Vorteil der psychodramatischen Aufstellungsformen ist es, dass das System sich soziometrisch selbst aufstellen kann, also keine Stellvertretersysteme benötigt werden. Dies macht die Anwendung im Team, in der Supervisionsgruppe leicht und unmittelbar aussagekräftig.

Inhalte:

- Intrapsychische Vorgänge und interpersonelles Geschehen jenseits der manifesten Realität sichtbar machen
- Zukunftsentwürfe probeweise erleben
- Das Interaktionsgefüge einer Gruppe, eines Systems in Szene setzen und komplexes Geschehen analog abbilden.

Methode:

- Theorieinput
- Aufstellungsformen anhand von Fällen

Literatur:

Bosselmann, R., E. Lüffe-Leonhardt, M. Gellert (1993): Variationen des Psychodramas. Limmer Verlag
 Buer F., Hrsg. (2001): Praxis der psychodramatischen Supervision. Leske und Budrich,
 Ritter, R. (2003): Psychodramatische Aufstellungen. Psychotherapeutenforum 4, Verlag für Psychotherapie Münster
 Weber, G., Hrsg. (2000): Praxis der Organisationsaufstellungen. Carl-Auer-Systeme Verlag

Seminar 6-3: Triangulierung – Arbeiten mit Triaden in sozialen Systemen

Dozenten: Prof. Dr. Stefan Busse

Ziele:

Das Seminar vermittelt fundierte theoretische Einsichten in beraterische Beziehungstriaden, die Teilnehmer*innen erwerben „triadische Kompetenz“ angefangen vom Supervisions-/Coachingkontrakt, über den Supervisions-/Coachingprozess bis hin zur Präsentation von Supervisions-/Coachingergebnissen. In der Arbeit in und mit mehrfach vernetzten Beziehungsdreiecken – z.B. zwischen Supervisor*in, Supervisand*in und Auftraggeber*in – 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 und im Coaching selbst aber auch in den beratenen Systemen fördert und stärkt.

Das primäre Feld von triadischen Beziehungen ist die Familie, dennoch ist in der eigenen persönlichen 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*in/Coach schafft neue bedeutungsvolle triadische Beziehungen: der*die Berater*in steht zwischen Klient*in und Auftraggeber*in, der*die Supervisand*in/Coachee steht als Mitarbeiter*in zwischen Arbeitgeber*in und/oder Klient*in/Kund*in, der Klient steht z.B. als Vater zwischen Sohn und Partnerin, der Sohn steht als Schüler zwischen Lehrer*in und Eltern, der*die Schulleiter*in zwischen Behörde und Mitarbeiter*innen etc.

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*innen
- Triadische Rekonstruktion in der supervisorischen Fallarbeit und kollegialen Beratung
- Psychodramatische Methode des Konfliktdreiecks

Methoden:

- Theorieinput
- Fallarbeit
- Rollenspiel

Literatur:

- Busse, S. (2019): Triangulierung als beraterische Kompetenz. In: DAJEB – Informationsrundschreiben Heft 236/ 2019, S. 15-30.
- Busse, S. (2019). Mit dem Dritten sieht man besser – Triangulierung als beraterische Kompetenz. *Zeitschrift für Theorie und Praxis in der Beratung* Jahrgang 20, Heft 3/2019, 35-50.
- Busse, S., Tietel, E. (2018). Mit dem Dritten sieht man besser. Triaden und Triangulierung in der Beratung. Vandenhoeck & Ruprecht. Beraten in der Arbeitswelt. Herausgegeben von Stefan Busse, Rolf Haubl und Heidi Möller, Vandenhoeck & Ruprecht
- Busse, S., Tietel, E. (2019). Ambivalenz und Triangulierung. In: *Supervision. Mensch, Arbeit, Organisation*, 4/2019, S. 18-24.
- 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 7	Reflexive Praxis von Supervision und Coaching
----------------	--

Leistungsanforderungen:

- Schriftliche Selbstreflexion anhand des Kompetenzprofils
- Praktische Abschlussprüfung

Seminar 7-1: Eigene Berufsrolle und -biografie (Orientierungsseminar)

Dozent*innen: Alice Gayed, Dr. Falko von Ameln und Prof. Dr. Stefan Busse

Ziele:

Das Seminar dient in erster Linie dazu, die eigene berufsbiografische Entwicklung zu reflektieren, das heißt den persönlichen Weg zur angestrebten Berater*innenrolle in Supervision und Coaching zu rekonstruieren. Dies dient auch dem Kennenlernen des Fortbildungskonzeptes, der Organisationskultur, der potentiellen Teilnehmer*innen, der Fortbildungsleiter*innen sowie der Inhalte und Methoden der Fortbildung, um dann die Entscheidung über die Teilnahme an der Ausbildung reflektiert treffen zu können.

Inhalte:

- berufsbiografischer Werdegang und bisherige berufliche Rollen
- eigenes berufliches Kompetenzprofil
- Klären der Fortbildungsmotivation
- Kompetenzprofil eines „idealen Beraters“ in Supervision und Coaching
- das Fortbildungskonzept (Curriculum)
- Rahmen und Setting der Fortbildung resp. des Studienganges

Methoden:

- Biografisches Interview und Rekonstruktion
- Gruppenarbeit
- Informationsinput

Seminar 7-2: Selbstreflexion: Person, Gruppe, Organisation – Zwischenauswertung **Dozent*innen: Prof. Dr. Stefan Busse und Alice Gayed**

Ziele:

Das Seminar dient einem Zwischenresümee zur Reflexion des bisherigen individuellen Lernweges und zur Präzisierung weiterer Lernziele. Das Kompetenzprofil von BASTA e.V. wird vorgestellt und anhand der Dimensionen erhalten die Teilnehmenden Feedbacks aus der Lerngruppe. Die Entwicklung der Gruppe in ihren lernförderlichen und gegebenenfalls auch lernhinderlichen Momenten und der Zusammenhang von Person, Gruppe und Organisation am „Fall“ der Ausbildung bei Basta e.V. wird reflektiert. Im Dreieck von Lehrsupervision, Institut und Teilnehmenden erhält Jede*r ein Einzelfeedback zur Einschätzung des persönlichen Lernwegs.

Inhalte:

- individuelle Selbsteinschätzung und Gruppenfeedback anhand der Kompetenzdimensionen
- Reflexion des bisherigen Lernwegs der Gruppe
- Feedback an Ausbildungsleitung
-
-
- Feedback der Fortbildungsleitung in Einzelgesprächen

Methoden:

Personenbezogenes Feedback
Rückblick auf die Gruppenentwicklung
Feedback an Fortbildungsleitung

Seminar 7-3: Integrations- und Evaluationsseminar

Dozent*innen: Prof. Dr. Stefan Busse, Alice Gayed und Dr. Falko von Ameln

Ziele:

Das abschließende Seminar soll dazu dienen, die Fortbildung, den eigenen Weg, den Weg der Gruppe vom Anfang bis zum jetzigen Zeitpunkt zu reflektieren und die gemeinsame Arbeit in diesem Setting zu beenden und abzuschließen. Dabei nähern wir uns dem Thema Integration unter verschiedenen Perspektiven. Zudem wird die Fortbildung hinsichtlich des individuellen und kollektiven Lernweges evaluiert.

Ganz praktisch haben alle Teilnehmenden die Möglichkeit ihre integrierten beraterischen Fähigkeiten und Fertigkeiten mit einer abschließenden Arbeitsprobe einer kleinen Gruppe von Kommiliton*innen zu präsentieren und ein Lernfeedback zu erhalten.

(Der Weg der Ausbildung hat unterschiedliches Baumaterial für die eigene professionelle Identität als Supervisor*in/Coach 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?)

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

Auch das Lernen in der Fortbildungsgruppe 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 Dozent*innen. 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 zurücklassen muss oder möchte. Identitätsarbeit ist Integrationsarbeit und die Kunst des Abschieds.

Die Fortbildung – das Curriculum, die einzelnen Module und Seminare, die Dozent*Innen und Lehrsupervisor*innen, das Ausbildungsinstitut – werden bezüglich ihres Beitrages für die

individuelle Entwicklung und das Lernen in der Gruppe durch die Teilnehmer*innen evaluiert. Dazu dienen Methoden der reflexiven und internen Evaluationen.

Inhalte:

- Konzept- und Kompetenzintegration
- Supervision und Coaching als Integrationsarbeit
- Identitätsarbeit als Integrationsarbeit
- Evaluation

Methoden:

Alle erlernten und anwendbaren beraterischen Methoden der Selbst-, Prozessreflexion und Evaluation.

Modul 8	Lehr- und Lernsupervision – reflexive Praxis von Supervision und Coaching
----------------	--

Leistungsanforderungen:

- mindestens 15 Protokolle über die Lernsupervision / das Lerncoaching
- eine schriftliche Prozessreflexion über einen Lern-Beratungsprozess
- Transkription einer Einzelsitzung
- schriftliche Auswertung des Lehrsupervisionsprozesse

Praxiseinheiten 8-1 und 8-2: Lehr- und Lernsupervision

Dozent*innen: laut aktueller Liste der Lehrsupervisor*innen

Ziele:

Lehrsupervision und Lernsupervision/-coaching unterstützen die Reflexion der bisherigen beruflichen Rolle der Teilnehmer*innen im Spannungsfeld von persönlicher und beruflicher Identität, Organisation und Klient*innen/Kund*innen(-system) und dienen so der Herausbildung einer beruflichen Identität als Supervisor*in/Coach.

Eigenständig geführte Beratungsprozesse bieten den Rahmen, bereits erworbene Beratungskompetenzen zu erproben und weiter zu entwickeln. Die Lehrsupervision gibt Hilfen bei der Kontrakt- und Akquisegestaltung und ermöglicht die differenzierte Analyse der eigenen Verhaltens-, Konflikt- und Beziehungsdynamik anhand realer Praxisfälle; sie orientiert sich an dem Kompetenzprofil für Supervisor*innen und Coaches (Abschn. 1.7.)

1. Lernsupervision/-coaching

- Es sind eigene Lernsupervisions-/ coachingprozesse im Umfang von mindestens 45 Sitzungen (á 90 Minuten) durchzuführen.
- Zwei der Lernsupervisions- / coachingprozesse umfassen mindestens 7 Sitzungen und die übrigen Prozesse mindestens 3 Sitzungen.
- Einer der umfänglichen Lernsupervisions- / coachingprozesse ist eine Einzelsupervision, ein weiterer eine Teamsupervision oder eine andere organisationsbezogene Supervision.

2. Lehrsupervision

- Es sind mindestens 35 Sitzungen Lehrsupervision bei vom BASTA e.V. anerkannten Lehrsupervisor*innen zu absolvieren.
- Davon sind mindestens 20 Sitzungen in einem Einzellehrsupervisionsprozess bei *einem*einer* Supervisor*in (Hauptlehrsupervisor*in) durchzuführen.
- Mindestens 10 der Lehrsupervisionsitzungen sind in Gruppenlehrsupervision zu absolvieren. Es ist zu vermeiden, dass die Gruppenlehrsupervision durch den*die eigene Hauptlehrsupervisor*in angeleitet wird.

Eine Sitzung Einzellehrsupervision umfasst in der Regel zwei Ausbildungsstunden.

Eine Sitzung Gruppenlehrsupervision umfasst mindestens 180 Minuten bei einer maximalen Gruppengröße von fünf Personen.

In der Gruppenlehrsupervision sind mindestens zwei eigene Fälle aus der Lernsupervision vorzustellen. Diese Vorstellungen sind durch den*die Lehrsupervisor*in abschließend zu bestätigen.

Über die Lehrsupervisionsprozesse wird vor Beginn der angefügte Dreiecksvertrag geschlossen. Er ist nur dann gültig, wenn der*die unterzeichnende Lehrsupervisor*in als solche*r bei BASTA e.V. bestätigt ist (vgl. Lehrsupervisor*innen-Liste). Mitglieder der Fortbildungsleitung können nicht als Lehrsupervisor*innen tätig werden.

Der*Dem Hauptlehrsupervisor*in werden insgesamt mindestens 15 Protokolle über die Lernsupervision vorgelegt. Darüber hinaus ist einer der beiden Lernsupervisionsprozesse im Umfang von mindestens 7 Sitzungen jeweils in einer abschließenden schriftlichen Prozessreflexion darzustellen und der*dem Hauptlehrsupervisor*in vorzulegen. Die Transkription einer Einzelsitzung ist dem*der Lehrsupervisor*in mit konkreten Fragestellungen vorzulegen und gemeinsam zu bearbeiten. Die Reflexion des Lehrsupervisionsprozesses wird gemeinsam besprochen und am Ende dem Institut zur Information vorgelegt.

Die Lehrsupervision sollte in einem regelmäßigen Sitzungsturnus durchgeführt werden. Sie darf nicht beendet werden, bevor die erforderlichen Lernsupervisionsprozesse abgeschlossen sind. Es wird empfohlen, den*die Ausbildungskandidaten*in im Rahmen der Lehrsupervision bei der Wahl des Themas für die Abschlussarbeit zu unterstützen.

Bei Differenzen zwischen den Lehrsupervisor*innen und den Weiterbildungsteilnehmer*innen ist der BASTA e.V. Vermittlungsinstanz. Nach Rücksprache

mit der*dem Lehrsupervisand*in und mit deren*dessen Zustimmung können Lehrsupervisor*in und die Ausbildungsleitung Kontakt miteinander aufnehmen, um sich zu beraten, evtl. Bedenken hinsichtlich der Eignung zu klären oder individuelle Fördermöglichkeiten zu entwickeln.

Der*Die Hauptlehrsupervisor*in bestätigt bei erfolgreichem Abschluss der Lehrsupervision das Vorliegen der geforderten Leistungen und spricht die Empfehlung für die Zulassung zum Abschlusskolloquium aus.

Gesamtstundenzahl:

<i>45 Sitzungen Lernsupervision / Lerncoaching (à 90 Min)</i>	<i>67,5 Zeitstunden</i>
<i>20 Sitzungen Einzellehrsupervision (à 90 Min.)</i>	<i>30 Zeitstunden</i>
<i>10 Sitzungen Gruppenlehrsupervision (à 180 Min.)</i>	<i>30 Zeitstunden</i>
<i>5 Sitzungen Einzel- oder Gruppensupervision</i>	<i>7,5 – 15 Zeitstunden</i>

Modul 9	Abschlussprojekt
----------------	-------------------------

Leistungsanforderung:

- eigenständige schriftliche Abschlussarbeit, die sich mit Fragen der Theorie, Konzeption und Anwendung von Supervision beschäftigt. Die Annahme der Abschlussarbeit durch die Fortbildungsleitung ist Voraussetzung für die Zulassung zum Abschlusskolloquium.

Abschlussarbeit 9-1 und Kolloquium 9-2

Dozent*innen: Fortbildungsleitung

Ziele:

Die Abschlussarbeit dient dazu, das eigene Supervisions- resp. Coachingkonzept und die eigene Supervisions- resp. Coachingpraxis zu reflektieren, Ausschnitte aus der eigenen beraterischen Praxis zu dokumentieren und sie in Bezug zum Fachdiskurs darzustellen und zu diskutieren. Das setzt voraus, dass sich der*die Ausbildungskandidat*in selbstständig in den aktuellen Beratungsdiskurs einarbeitet. Mit der Arbeit führt sie*er den Nachweis, dass sie*er nicht nur in der Lage ist, praktisch supervisorisch zu arbeiten, sondern diese Praxis auch theoretisch angemessen fundiert zu begründen und zu reflektieren. Die fertige Arbeit wird im Rahmen eines Fachkolloquiums präsentiert und zur Diskussion gestellt.

Inhalte:

Eine Abschlussarbeit kann hinsichtlich ihrer Ausrichtung unterschiedlich akzentuiert sein:

1. Praxisorientierte Arbeiten:

Abschlussarbeiten mit einem praktischen Schwerpunkt sollen die eigene supervisorische Arbeit in einem Berufsfeld dokumentieren und theoretisch begründen (z.B. anhand von Falldarstellungen, Gruppenverläufe bei speziellen Themen, bestimmte Zielgruppen und Anlässe von Supervision/Coaching usw.). Die in den Lern- und Lehrsupervisionsprozessen angefertigten Prozess- und Fallanalysen oder Themenbearbeitungen können dabei in die Arbeit anhand von Protokollen und Aufzeichnungen einbezogen werden. Die Reflexion soll zeigen, wie das eigene supervisorische Arbeiten durch das eigene Supervisionskonzept und unter Berücksichtigung des theoretischen Fachdiskurses begründet ist und wie sich daraus die eingesetzten Methoden ableiten.

2. Theoretisch orientierte Arbeiten:

Abschlussarbeiten mit einem eher theoretischen Schwerpunkt sollen sich mit speziellen gesellschaftlichen, berufspolitischen Fragestellungen der Arbeitswelt oder arbeitsweltbezogener Beratung beschäftigen oder sich speziellen theoretischen Zugängen zur Beratungspraxis widmen. Auf jeden Fall ist auch der Bezug zur eigenen supervisorischen Praxis herzustellen, indem die Relevanz der theoretischen Erörterungen für das eigene beraterische Handeln ausgewiesen und dokumentiert wird.

3. Empirisch orientierte Arbeiten:

Abschlussarbeiten können auch eine eigene empirische Analyse zu einer Fragestellung zum Supervisionsprozess und zur Supervisionsinteraktion, zu einem bestimmten Beratungs- und Arbeitsfeld, zu Wirkungen und Effekten der Beratung etc. zum Thema haben. Dabei sind zum einen die methodischen Standards empirischer Sozialforschung zu beachten, zum anderen sind die Forschungsfragen in eine theoretische Fragestellung einzubinden. Schließlich ist auch der Bezug zur eigenen supervisorischen Praxis herzustellen, indem etwa die Relevanz der empirischen Ergebnisse für das eigene beraterische Handeln diskutiert wird.

Formalien:

1. Formale Gestaltung der Arbeit und Standards wissenschaftlicher Bearbeitung

Zur Anfertigung der Arbeit sind die Standards wissenschaftlichen Arbeitens und auch die formalen Richtlinien zur Abfassung eines wissenschaftlichen Textes zu beachten (vgl. dazu die Hinweise der Hochschule Mittweida/Roßwein als separater Text).

Die Arbeit sollte auf einen Umfang von 25 bis maximal 30 Seiten (Schriftgröße 12, Zeilenabstand einzeilig) orientiert sein.

2. Beurteilung der Arbeit

Die Arbeit soll als Abschlussarbeit anerkannt werden:

- wenn sie eine eigenständige, der Arbeitswelt und Beratungspraxis angemessene supervisorische Arbeit dokumentiert
- wenn sie diese Praxis anhand supervisorischer bzw. beratungswissenschaftlicher (arbeitswissenschaftlicher, soziologischer, psychologischer etc.) Theorieansätze/ -zugänge begründet,
- wenn sie die supervisorische Identität der Autorin / des Autors belegt und eine professionelle Arbeitsweise dokumentiert,
- wenn die Reflexion der eigenen Person und Rolle der Fragestellung angemessen ist,
- wenn die Arbeit den formalen Richtlinien und Gepflogenheiten selbstständigen wissenschaftlichen Arbeitens entspricht.

Die Arbeit gilt als nicht ausreichend:

- wenn der theoretische Hintergrund mangelhaft dargestellt ist oder sich die Ausführungen nicht nachvollziehbar auf theoretische und beraterische Konzepte beziehen,
- wenn die Beschreibungen der eigenen supervisorischen Arbeit nicht nachvollziehbar sind und Theorie und Praxis unverbunden nebeneinanderstehen,
- wenn die Reflexion der eigenen Person und Rolle in einem groben Missverhältnis zur theoretischen und praktischen Fragestellung steht,
- wenn Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens nicht ausreichend berücksichtigt werden.

Wird eine Arbeit als nicht ausreichend beurteilt, kann die*der Erstleser*in die Arbeit unter Auflagen zurückgeben. Sind die Überarbeitungswünsche oder Auflagen bis zum endgültigen Abgabetermin nicht angemessen berücksichtigt, wird die Arbeit abgelehnt. Erst- und Zweitleser*in entscheiden dann, ob an der weiteren Bearbeitung des Themas festgehalten werden kann oder ein neues Bearbeitungsthema vereinbart wird.