



Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Naturtherapien und Kreativitätsförderung

## **Curriculum**

zur Weiterbildung von Supervisoren und Supervisorinnen in psychosozialen, klinischen und betrieblichen Praxisfeldern auf der Grundlage der

### **Integrativen Supervision und Organisationsentwicklung**

Hilarion G. Petzold, Jürgen Lemke, Johanna Sieper, Ilse Orth

**Stand: Mai 2025**

## **Inhaltsverzeichnis**

### **1. Zielsetzungen**

- 1.1. Richtziele
- 1.2. Charakterisierung der Methode
- 1.3. Berufsbild des Supervisors / der Supervisorin

### **2. Zulassung**

- 2.1. Formale Voraussetzungen
- 2.2. Persönliche Eignung
- 2.3. Zulassungsinterview

### **3. Struktur und didaktische Schwerpunkte der Weiterbildung**

- 3.1. Fortlaufende Weiterbildungsgruppe und Fachseminare
- 3.2. Lernsupervision und Lehrsupervision
- 3.3. Didaktik der Weiterbildung
  - 3.3.1. Methodische und professionelle Selbsterfahrung
  - 3.3.2. Theorie
  - 3.3.3. Methodik
- 3.4. Verlauf und Art der Weiterbildung

### **4. Inhaltliche Gliederung und Struktur der Weiterbildung**

- 4.1. Grundstufe
  - 4.1.1. Themenzentrierte Seminare in der fortlaufenden Gruppe
  - 4.1.2. Fachseminare
  - 4.1.3. Eigensupervision
  - 4.1.4. Theorieprogramm
- 4.2. Aufbaustufe I
  - 4.2.1. Themenzentrierte Seminare in der fortlaufenden Gruppe
  - 4.2.2. Fachseminare
  - 4.2.3. Lernsupervision (90 Std.) und Lehrsupervision (50 Std.)
  - 4.2.4. Theorieprogramm
- 4.3. Aufbaustufe II
  - 4.3.1. Themenzentrierte Seminare in der fortlaufenden Gruppe
  - 4.3.2. Fachseminare
  - 4.3.3. Graduierungsvorbereitung

### **5. Graduierung**

- 5.1. Zulassung zur Graduierung
- 5.2. Leistungsnachweise
  - 5.2.1. Facharbeiten und Referate
  - 5.2.2. Supervisionsjournal
  - 5.2.3. Graduierungsarbeit
  - 5.2.4. Kolloquium
  - 5.2.5. Graduierungsurkunde

### **6. Richtlinien für die Bestellung von LehrsupervisorInnen im Supervisionszweig der EAG**

### **7. Träger der Weiterbildung**

## 1. Zielsetzungen

Es ist die Zielsetzung des Curriculums, eine Weiterbildung für Angehörige sozialer und helfender Berufe oder auch für MitarbeiterInnen in Personalführung, Management und Weiterbildung in der freien Wirtschaft mit einschlägiger Praxiserfahrung zum Supervisor / zur Supervisorin anzubieten, um damit die Qualität der Arbeit mit Menschen zu verbessern und Interventionen in verschiedenen Arbeits- und Praxisfeldern zu begleiten, (z. B. in psychotherapeutischen, sozialarbeiterischen, betrieblichen, organisatorischen, sozialpädagogischen, sozialtherapeutischen, kreativtherapeutischen, bewegungstherapeutischen, psychomotorischen, pflegerischen, agogischen u. ä. in Institutionen, Organisationen, Verwaltungen, Unternehmen des Non-Profit- und Profit-Bereiches - abhängig von der Vorqualifikation, Schwerpunktbildung und Spezialisierung des Supervisors). Es soll damit ein Beitrag zur Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung und zum professionellen Handeln in komplexen Arbeitsfeldern geleistet werden. Das Curriculum wird in Verbindung mit der "Europäischen Akademie für biopsychosoziale Gesundheit und Kreativitätsförderung EAG", staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung, durchgeführt.

### 1.1. Leit- bzw. Richtziele

Das Leitziel psychosozialer Interventionen ist die Veränderung von Situationen in Richtung einer allgemeinen Humanisierung der gesellschaftlichen Lebenszusammenhänge, der Beseitigung und Verhinderung von Entfremdungserscheinungen, eine Steigerung der persönlichen Lebensqualität und eine Wahrung der verfassungsmäßig verankerten Grundrechte. Deshalb werden an SupervisorInnen, die derartige Interventionen begleiten und mit den Durchführenden reflektieren, erhebliche Anforderungen an persönliche, soziale und professionelle Kompetenz sowie an politische Bewusstheit und soziales Engagement gestellt. Um derart komplexen Aufgaben gerecht zu werden, müssen spezifische Kompetenzen entwickelt werden, wobei wir unter Kompetenz "die Gesamtheit des Wissens und der *Fähigkeiten* verstehen, die zur Erreichung eines bestimmten Zieles notwendig sind". Es müssen weiterhin auch Können, praktische Fertigkeiten, d.h. eine adäquate Performanz als Umsetzung von Kompetenzen in die Praxis entwickelt werden.

### Diversity und Genderaspekte

In der gesamten Ausbildung werden genderspezifische Perspektiven und Theoriekonzepte im Sinne einer genderspezifischen Diagnostik und supervisorischen Intervention berücksichtigt und regelhaft vermittelt, wie sie für den integrativen Ansatz grundsätzlich üblich sind. Aufgrund der Kontexttheorie der Integrativen Supervision werden gesellschaftspolitische Perspektiven ebenfalls regelhaft einbezogen.

Die Integrative Supervision entstand im Milieu postmoderner Differenz- und Diversitätstheorien und hat mit ihren Mehrperspektivitätsmodellen das Diversity-Konzept mit allen damit verbundenen supervisorischen und sozialwissenschaftlichen Fragen berücksichtigt. Sie werden in jeder Ausbildungsgruppe thematisiert, wobei die Perspektive der Vielfalt standardmäßig mitthematisiert wird. In allen Methodik-Praxisseminaren besonders im Seminar *Gruppendynamik, Gruppenprozessanalyse, Kleingruppentheorie, angewandte Sozialpsychologie* werden Gender- und Diversityaspekte regelhaft reflektiert.

Wir können vier Richtziele herausstellen:

### Förderung der personalen Kompetenz und Performanz

Personale Kompetenz ist die Grundlage "persönlicher Souveränität" und die Fähigkeit der Person zu "komplexer Bewusstheit", d.h. ihre Möglichkeit, sich selbst im Umfeld wahrzunehmen und zu reflektieren, ihre Bedürfnisse und Interessen verantwortlich und adäquat zu regulieren und zu

vertreten, ihre Potentiale zu erhalten und zu entfalten und damit Sinn für das persönliche und gemeinschaftliche Leben zu gewinnen. Personale **Kompetenz** besteht u. a. in der Fähigkeit zur Selbstwahrnehmung, Reflexivität Selbstregulation und Selbstverwirklichung. Personale **Performanz** ist die Umsetzung dieser Fähigkeiten in Alltagshandeln. Beides begründet Selbstwertgefühl, Identitätssicherheit und "persönliche Souveränität".

### **Förderung der sozialen Kompetenz und Performanz**

Soziale Kompetenz setzt personale voraus und ist die Fähigkeit der Person, komplexe soziale Situationen adäquat wahrzunehmen, auf sie angemessen zu reagieren und eine "fundierte Kollegialität" zu praktizieren. Die soziale Kompetenz schließt weiterhin die Fähigkeit ein, soziale Situationen aufzubauen, mit anderen Menschen und Gruppen in Ko-respondenz und in Polylogie zu treten und zu effizienter Kooperation zu gelangen. Gerade in der Arbeit des Supervisors / der Supervisorin ist eine hohe soziale Kompetenz, die Kokreativität und Konflux ermöglicht, eine "fundierte Kollegialität" und Korrespondenzfähigkeit fördert, Voraussetzung erfolgreicher Intervention.

### **Förderung der professionellen Kompetenz und Performanz**

Im Bereich der angewandten Humanwissenschaften allgemein und in dem der Supervision im Besonderen kann professionelle Kompetenz nicht losgelöst von der personalen und der sozialen betrachtet werden. Die Arbeit als SupervisorIn setzt ein hohes Maß an personaler und sozialer Kompetenz voraus. Spezifisch verstehen wir unter professioneller Kompetenz die Beherrschung theoretischer Konzepte sowie die Fähigkeit zur Koreflexion und Metareflexion sowie die Berücksichtigung relevanter sozialwissenschaftlicher Forschung und der Ergebnisse der Sozialisationsforschung. Unter Performanz werden die praktischen Fertigkeiten verstanden, die zur qualifizierten Ausübung der Profession, hier der Tätigkeit als SupervisorIn, erforderlich sind. Beides ermöglicht eine "exzellente Professionalität".

### **Förderung des sozialen Engagements**

Arbeit mit Menschen, ganz gleich ob in agogischer, soziotherapeutischer oder psychotherapeutischer Ausrichtung und ganz gleich auch ob sie nun in Profit-Unternehmen der freien Wirtschaft, in Institutionen der öffentlichen Hand oder in Non-Profit-Organisationen erfolgt, insbesondere die Arbeit als SupervisorIn oder OrganisationsberaterIn, erfordert Engagement für die Integrität von Menschen, Gruppen und Lebensräumen; ohne diese wird sie ineffizient und fragwürdig (Petzold 2006p; Brinker 2016). Ein kritisch-emanzipatorisches Bewusstsein und die Bereitschaft der Person zu "engagierter Verantwortung", zu Entscheidung, sich für die Belange Anderer, des Gemeinwesens, der Institution bzw. Organisation einzusetzen (commitment) und im sozialen, wirtschaftlichen und im politischen Bereich Initiativen zu ergreifen, um Innovationen auf den Weg zu bringen, soll gefördert werden.

Derartig komplexe Zielsetzungen können nicht allein von "außen" vermittelt werden, sondern sie erfordern die aktive Mitarbeit der Weiterzubildenden.

## **1.2. Charakterisierung der Methode**

Supervision als Metadisziplin, als angewandte Sozial- und Humanwissenschaft, Praxeologie und praktisch interventives Tun kann nur in komplexer Weise bestimmt werden:

Supervision ist ein praxisgerichtetes Modell der Reflexion und des Handelns, das auf die Förderung personaler, sozialer und fachlicher Kompetenz und Performanz von Berufstätigen gerichtet ist, um Effizienz und Humanität professioneller Praxis zu sichern und zu fördern. Sie verwendet hierfür ein breites Spektrum sozialwissenschaftlicher und humanwissenschaftlicher Theorien (z. B. Erkenntnisse der Philosophie, Psychologie, Soziologie, Sozialpsychologie, Organisationswissenschaften etc.) und greift auf erprobte Methoden psychosozialer Intervention zurück.

Supervision ist eine multi-, inter- und transdisziplinär begründete Methode zur Optimierung zwischenmenschlicher Beziehungen und Kooperation zur Entwicklung von Professionalität, zur Gewährleistung von Qualität und zur Förderung der Effizienz und Innovation in der psychosozialen, pädagogischen und therapeutischen Arbeit oder in der Menschenführung und Teamarbeit in Profit- und Non-Profit-Unternehmen, in Betrieben, Verwaltungen, Behörden, Sozialagenturen, Kliniken etc. Diese Optimierung erfolgt durch mehrperspektivische Betrachtung aus "exzentrischer Position", eine aktionale Analyse und systematische Reflexion und Metareflexion von Praxissituationen (Situationsdiagnostik) auf ihre situativen, personabhängigen, organisatorischen und institutionellen Hintergründe hin. Sie geschieht durch die Korrespondenz zwischen SupervisorIn und SupervisandInnen in Bündelung ihrer Kompetenzen und Performanzen (joint competence and performance) an theoretischem Wissen, praktischen Erfahrungen, differentieller Empathie, Tragfähigkeit und common sense, so dass eine allgemeine Förderung und Entwicklung von Kompetenzen und ihre performatorischen Umsetzung möglich wird, weshalb wir Supervisionsgruppen auch als 'Kompetenzgruppen' bezeichnen.

Supervision ist ein interaktionaler Prozess, in dem die Beziehung zwischen personalen und sozialen Systemen (z.B. Personen, Organisationen und Institutionen) bewusst, transparent und damit veränderbar gemacht werden mit dem Ziel, die personale, soziale und fachliche Kompetenz und Performanz der supervidierten Personen durch die Rückkoppelung und Integration von Theorie und Praxis zu erhöhen und weiterhin eine Steigerung der Effizienz bei der supervidierten Organisation bzw. Institution im Sinne ihrer Aufgabenstellung zu erreichen. Diese Aufgaben selbst müssen reflektiert und gegebenenfalls den Erfordernissen der 'relevanten Umwelt' entsprechend verändert werden.

Supervision als Praxisstrategie erfolgt in dem gemeinsamen koreflexiven Bemühen von SupervisorIn und SupervisandInnen, vorgegebene Sachelemente, vorhandene Überlegungen und Emotionen in ihrer Ganzheit, ihrer Struktur, ihrem Zusammenwirken zu erleben, zu erkennen und zu handhaben, wobei der Supervisor / die Supervisorin auf Grund seiner/ihrer personalen, sozialen und fachlichen Kompetenz als Feedback-Instanz, Katalysator, BeraterIn in personaler Auseinandersetzung fungiert, ganz wie es Kontext und Situation erforderlich machen.

Supervision zielt darauf ab, 'persönliche Souveränität', 'fundierte Kollegialität' und 'exzellente Professionalität' zu fördern, um ein reflexives professionelles Handeln (z. B. reflexives Management) und die Qualität von Interventionen in psychosozialen, klinischen, agogischen und betrieblichen Praxisfeldern zu verbessern, wobei unter 'Intervention' Maßnahmen verstanden werden, die die Veränderung einer Situation zum Ziel haben.

#### **Diese Maßnahmen erstrecken sich auf folgende Bereiche:**

- a) Prophylaxe, d.h. präventive Interventionen zur Verhinderung des Abbaus oder der Störung gesunden Bestandes;
- b) Erhaltung, d.h. konservierende bzw. stabilisierende Interventionen zur Erhaltung vorhandenen Bestandes;
- c) Restitution, d.h. reparative Interventionen zur Behebung oder Verbesserung von Störungen und Defiziten;
- d) Entwicklung, d.h. evolutive Interventionen zur Entfaltung und Förderung vorhandenen Bestandes;
- e) Bewältigung (coping), d.h. supportive Interventionen als Hilfe beim Umgang mit irreversiblen Störungen;
- f) Amelioration, d.h. infrastrukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation und der Effizienz von Organisationen und Institutionen, z. B. durch Projektarbeit und Organisationsentwicklung;
- g) Repräsentation, d.h. politische Interventionen zur Vertretung und Sicherung von Ansprüchen im gesellschaftlichen Kontext und zur Förderung kritisch-emanzipatorischer und innovativer Entwicklungen. In den integrativen Ansatz der Supervision gehen dabei praxeologische Modelle und Methoden aktionaler Therapieformen (Psychodrama, Gestalttherapie,

Integrative Bewegungs- und Leibtherapie) und Konzepte der Psychoanalyse, Systemtheorie und der Sozialpsychologie z.B. Gruppendynamik, Attributionstheorie, Organisationssoziologie und -psychologie etc. ein.

### **1.3. Berufsbild der Supervisorin / des Supervisors**

Weiterbildungen zur/m SupervisorIn können durch Aus- bzw. Weiterbildungsinstitutionen in freier Trägerschaft oder durch universitäre Aufbaustudiengänge erworben werden, wobei - abhängig von der anbietenden Institution - verschiedene Abschlüsse möglich sind (z. B. "graduierte/r SupervisorIn" oder "Diplom-SupervisorIn" und „Master of Advanced Studies“ als akademischer Abschluss). SupervisorInnen arbeiten in den verschiedenen Praxisfeldern psychosozialer, klinischer, agogischer, kultureller und betrieblicher Arbeit (Jugendarbeit, Familienbetreuung, Suchtkrankenarbeit, Psychiatrie, Bewährungshilfe, Strafvollzug, Krankenhaus, Alten- und Behindertenarbeit, Einrichtungen der Beratung und Rehabilitation, Gesundheitsvorsorge, Sozialdienst, Erwachsenenbildung, Schule, Verwaltung, Unternehmen, Betrieb), um die in diesen Arbeitsfeldern tätigen Angehörigen psychosozialer, pflegerischer oder pädagogischer Berufe oder Personen in Führungspositionen und Management in ihrer Arbeit fachlich zu begleiten, zu beraten, zu fördern und zu einer qualifizierten Ausübung ihrer Profession beizutragen. Der Supervisor / die Supervisorin arbeitet für Organisationen und Institutionen in öffentlicher und freier Trägerschaft oder für Unternehmen und Betriebe als Angestellte/r oder in freier Praxis.

## **2. Zulassung**

Die Zulassung zur Weiterbildung ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden:

### **2.1. Formale Voraussetzungen**

Zur Weiterbildung kann zugelassen werden, wer über einen Abschluss in einem Hochschul- bzw. Fachhochschulstudium verfügt und über mindestens dreijährige Erfahrung in psychosozialen, klinischen oder agogischen Praxisfeldern. Da die Weiterbildung in unterschiedlichen europäischen Ländern durchgeführt wird, gelten die jeweiligen Bestimmungen, was die Zulassungsvoraussetzung angeht. Für Deutschland gelten die Bedingungen der DGSv. Ausnahmen müssen vom Weiterbildungsausschuss genehmigt werden. Die für die Zulassung erforderlichen Vorleistungen müssen durch Dokumente nachweisbar sein. Die Weiterbildung kann nicht vor dem 28. Lebensjahr begonnen werden.

Die formalen Voraussetzungen für die Zulassung werden vom Weiterbildungsausschuss geprüft, der über Anerkennung und Anrechnungen von Vorleistungen oder über Ausnahmeregelungen entscheidet.

### **2.2. Persönliche Eignung**

Die Weiterbildung in Supervision erfordert vom Kandidaten/ von der Kandidatin eine Reihe von persönlichen Eigenschaften, die die Voraussetzungen für eine qualifizierte Supervisionstätigkeit, d.h. die qualifizierte Praxisbegleitung helfender und psychosozialer Berufe oder von Menschen mit leitenden Positionen und Funktionen in Profit- und Non-Profit-Unternehmen darstellen. Es werden normale physische und psychische Belastbarkeit, Konfliktbewusstsein und Selbstreflexion, Rollenflexibilität, soziales Differenzierungsvermögen und Fähigkeit zur Empathie erwartet; weiterhin emotionales Ausdrucksvermögen, Frustrationstoleranz, die Fähigkeit, mit Aggressionen umzugehen, Nähe und Distanz zu regulieren und die Motivation zur Arbeit an sich selbst. Der Supervisor / die Supervisorin sollte über einen soliden Fundus an sozialwissenschaftlicher und klinischer Theorie verfügen. Insbesondere werden eine gute Fremdwahrnehmung, eine hohe soziale Kompetenz und - je nach Schwerpunkt - gute methodische Kenntnisse der psychosozialen bzw. klinischen Arbeit oder

des Managements erwartet. Durch das Zulassungssinterview wird versucht, von der persönlichen Eignung einen Eindruck zu gewinnen.

### **2.3. Zulassungssinterview**

Das Zulassungssinterview dient dazu, ein Bild von der Persönlichkeit, der Berufsmotivation und den Qualifikationen der BewerberInnen zu gewinnen. Sie werden von einer /einem LehrsupervisorIn durchgeführt. Wird ein/e BewerberIn abgelehnt, so werden ihm/ihr die Gründe mitgeteilt. Die vorläufige Zulassung erfolgt bei Vorliegen der formalen Voraussetzung und Feststellung der persönlichen Eignung. Der Kandidat / die Kandidatin erhält einen Platz in einer fortlaufenden Weiterbildungsgruppe.

Die Zulassung kann dabei auch an bestimmte Bedingungen geknüpft werden, z. B. weitere Eigensupervision vor der Weiterbildung bzw. parallel zu ihr. Im Falle der Ablehnung kann auf Antrag des Bewerbers /der Bewerberin ein zusätzliches Interview bei einem/r weiteren LehrsupervisorIn durchgeführt werden. Über die Zulassung entscheidet dann der Weiterbildungsausschuss auf der Grundlage der vorliegenden Stellungnahmen.

## **3. Struktur und didaktische Schwerpunkte der Weiterbildung**

Die Weiterbildung erfolgt berufsbegleitend und gliedert sich in die Seminare der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe, die Fachseminare, die Lernsupervision, die Lehrsupervision sowie in verschiedene Prüfungsleistungen.

### **3.1. Fortlaufende Weiterbildungsgruppe und Fachseminare**

Die fortlaufende Weiterbildungsgruppe umfasst zehn Seminare im Umfang von je 24 UStd. Sie werden von einem/r LehrsupervisorIn abgehalten. Diese Seminare dienen zum einen der professionellen Selbsterfahrung im Sinne individueller und gruppaler Entwicklung. Weiterhin dient die Gruppe als supervisorisches Übungsfeld mit theorie- und methodenbezogenen Arbeitseinheiten. In der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe steht jedes Seminar unter einem spezifischen Thema.

Dazu treten neun Fachseminare im Gesamtumfang von 344 UStd., die von verschiedenen LehrsupervisorInnen und DozentInnen abgehalten werden. Sie haben das Ziel, spezifische Fertigkeiten und Techniken der Supervision zu vermitteln. In ihnen werden Theorie, Methodik und Praxis themenspezifisch verbunden und Forschungsstrategien erarbeitet.

### **3.2. Lernsupervision und Lehrsupervision**

Die /der WeiterbildungsteilnehmerIn führt selbst Supervisionen im Umfang von mindestens 90 Stunden durch, die sie/er im Umfang von mindestens 50 Stunden von einer/einem EAG-LehrsupervisorIn supervidieren lässt nach den Vorgaben des Integrativen Ansatzes für „Lehrsupervision“ (Petzold, Lemke, Rodriguez-Petzold 1994/2015; Petzold 2016m).

In der Mitte des zweiten Weiterbildungsjahres beginnen die KandidatInnen, zwei Einzellernsupervisionen von insgesamt mindestens 60 Stunden (möglichst 30 doppelstündige Sitzungen, möglichst 15 pro KlientIn) und eine Gruppen- oder Team-Lernsupervision von mindestens 30 Stunden (möglichst 15 doppelstündige Sitzungen). Die **Lernsupervisionen** sind in folgender Weise unter Anleitung eines/r von der EAG zugelassenen **Lehrsupervisors/in** durchzuführen: Durch ein Supervisionsjournal, Sitzungsprotokolle oder Tonband- ggf. Videoaufzeichnungen werden die Lernsupervisionen dokumentiert und mit der LehrsupervisorIn durchgearbeitet. Ein Prozess muss exemplarisch als ausführliches „Supervisionsjournal“ vorgelegt werden (Linz, Petzold, Ostermann 2008). Nach jeweils

zwei bis drei Supervisionsterminen der/des WeiterbildungskandidatIn mit einem Klienten sollte eine Lehrsupervisions-Sitzung stattfinden. Die gemeinsame Arbeit wird vor- und nachbesprochen und von der WeiterbildungskandidatIn ebenfalls dokumentiert. Nur durch Tonband-/Videobanddokumentationen und durch strukturierte Supervisionsdokumentationen kann letztlich eine hinlänglich reliable Kontrolle der Qualität der Lernsupervision gewährleistet werden. Wo Qualitätssicherung nicht auf solchen Grundlagen steht, ist sie unzuverlässig und kann nicht für einen wissenschaftlichen Qualitätsnachweis herangezogen werden. In der Integrativen Supervision haben wir in der Untersuchung *Petzold, Schigl* 1996 Videoanalysen im Kontrollgruppendesign eingesetzt. Ansonsten verwenden wir Supervisionsjournale, die jeder standardisiert und lehrsupervisorisch begleitet anfertigen muss.

Insgesamt müssen die WeiterbildungskandidatInnen 50 Stunden Lehrsupervision nachweisen, in denen sie ihre 90 Stunden Lernsupervision begleiten lassen, wenn sie die Graduierung erlangen wollen. Die Lehrsupervision darf von WeiterbildungskandidatInnen höchstens zu einem Drittel als Gruppensupervision absolviert werden.

### 3.3. Didaktik der Weiterbildung

#### 3.3.1. Methodische und professionelle Selbsterfahrung

##### Didaktik der Weiterbildung

##### **Methodische und professionelle Selbsterfahrung** (*Petzold, Orth, Sieper* 2006)

Das wichtigste Medium im Prozess der Supervision ist der Supervisor / die Supervisorin selbst, der/die in komplexen sozialen Situationen nur adäquat intervenieren kann, wenn er/sie über eine hohe "persönliche Souveränität", eine methodisch geschulte Empathie, differenzierte Selbst- und Fremdwahrnehmung verfügt, seinen/ihren biographischen Hintergrund, die Erfahrungen seines/ihrer Berufslebens und seine/ihre emotionalen Reaktionen so weit kennt, dass er/sie Prozesse nicht durch Projektionen und Übertragungen kontaminiert und durch eine gute Rollendistanz zu situations- und prozessadäquaten Interventionen fähig ist. Er/sie muss in der Lage sein, korrespondierend und kokreativ geeignete Problemlösungsstrategien zu entwickeln und Interventionsmöglichkeiten indikationsgerecht und kreativ einzusetzen und sie dabei auch transparent machen können, um ein Modell für Transparenz zu bieten (*Petzold, Orth-Petzold, Sieper* 2016). Dabei muss er neben seiner „**allgemeinsupervisorischen Kompetenz**“ auch auf spezifisch erforderliche **Feldkompetenz** und auf entsprechende **Fachkompetenz** zurückgreifen können – besonders in schwierigen und anspruchsvollen Feldern, für die der Supervisor/die Supervisorin auch die jeweilig vorhandenen Forschungsstände zurückgreifen muss.

#### 3.3.2. Theorie

Neben der spezifischen Theorie der Integrativen Supervision (*Petzold* 2007a, *Schreyögg* 2004) bilden solide theoretische Kenntnisse aus den verschiedenen supervisionsrelevanten Bereichen der Sozial- und Humanwissenschaften, insbesondere der Psychologie, Sozialpsychologie, Soziologie, Psychotherapie, der allgemeinen und sozialen Neurowissenschaft, die Grundlage für das Erkennen und Einschätzen von Problemen und für das Entwickeln adäquater Handlungsstrategien in einem multi-, inter- und transdisziplinären Ansatz und einer systemischen, mehrperspektivischen Vorgehensweise. Die Vermittlung von Theorien und das Aufarbeiten theoretischer Zusammenhänge und Forschungsergebnisse in den Seminaren des Curriculums und in einer fortlaufenden Studiengruppe sowie ein entsprechendes Eigenstudium einschlägiger Literatur stellen einen Schwerpunkt der Weiterbildung dar.

### **3.3.3. Methodik**

Die Methodik im Integrativen Ansatz der Supervision und Organisationsentwicklung gründet auf einem korrespondierenden, diskursiven Ansatz bei dem systemisches Denken, Koreflexivität und Metareflexion im Zentrum stehen, gemeinsame Kompetenz und Performanz sowie eine fließende, kokreative Zusammenarbeit (Konflux) gefördert werden sollen. Interventionen in der Einzel-, Gruppen, Team- und Institutionssupervision erfordern - je nach Schwerpunktbildung - gründliche methodische Kenntnisse in den Verfahren der Einzelfallhilfe, Methoden sozialer und psychologischer Gruppenarbeit und - bei entsprechender Schwerpunktbildung - der Psychotherapie, klinischen Bewegungstherapie und Psychomotorik, in kreativen Therapieverfahren, der Beratung, Soziotherapie, Gemeinwesenarbeit, des Green Care und der Andragogik oder des Coachings, der Organisationsentwicklung, des Managements und Consultings bzw. Metaconsultings für die Arbeit in Organisationen und Unternehmen. Darüber hinaus muss der Supervisor / die Supervisorin über spezifische Methoden der Supervision verfügen.

### **3.4. Verlauf und Art der Weiterbildung**

In der Mehrzahl der Veranstaltungen wird versucht, Selbsterfahrung, Theorie und Methodik zu verbinden.

Im ersten Jahr wird der methodischen und professionellen Selbsterfahrung besondere Beachtung geschenkt, um der Förderung von persönlichem, emotionalem und sozialem Lernen Raum zu geben und das Erleben kokreativer Zusammenarbeit in der Gruppe, somit Konfluxerfahrungen, zu ermöglichen. Inhaltlich stehen grundsätzliche Konzepte und Methoden der psychosozialen Arbeit und Menschenführung und ihre Bedeutung für Supervision im Vordergrund.

Im zweiten Jahr liegt der Schwerpunkt auf einer Intensivierung des gemeinsamen professionellen Lernens in einem Klima "fundierter Kollegialität". In der koreflexiven und metareflexiven Auseinandersetzung mit der Supervisionsmethodik und der Bearbeitung von Krisen, Konflikten, komplexen sozialen Situationen sollen methodische Selbsterfahrung und Theorie-Praxis-Vermittlung in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Im Verlauf des zweiten Jahres beginnt der Kandidat / die Kandidatin mit seiner/ihrer Lern- und Lehrsupervision. Die Lehrsupervision muss bei einer/m EAG-anerkannten LehrsupervisorIn durchgeführt werden. Er/sie erarbeitet weiterhin einen Fachvortrag oder eine fachliche Rezension bzw. einen Kurzaufsatz zu Fragen der Integrativen Supervision, die in der Gruppe diskutiert und nach Möglichkeit publiziert werden sollen.

Im dritten Weiterbildungsjahr steht die eigene supervisorische Arbeit des/r Kandidaten/in im Vordergrund und ist darauf gerichtet, dem Ziel "exzellenter Professionalität" näher zu kommen. Die Seminare beziehen sich methodisch auf die Praxis von Korrespondenz, Exzentrität, Mehrperspektivität, Triplexreflexion und inhaltlich auf ein vertieftes Theorieverständnis, institutionsspezifische Fragen und die Ethik von Supervision.

Es werden ab dem zweiten Jahr insgesamt drei selbständige Facharbeiten als Leistungsnachweise zu theoretischen und praktischen Themen der Sozialpsychologie und Supervision geschrieben. Die Facharbeiten müssen schriftliche Kurzreferate im Umfang von mindestens 20 Seiten sein oder mündliche Referate mit angemessener schriftlicher Ausarbeitung.

## **4. Inhaltliche Gliederung und Struktur der Weiterbildung**

### **4.1. Grundstufe**

#### **4.1.1. Themenzentrierte Seminare in der fortlaufenden Gruppe**

##### **Aktionale Therapieformen - Konzepte humanistischer Psychologie, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Über methodische Selbsterfahrung / Eigensupervision sollen die Grundlagen aktionaler Therapieformen, also des Psychodramas, der Leib- und Bewegungstherapie, der Gestalttherapie etc. für die/den Einzelne/n und die Gruppe erfahrbar werden. Schwerpunkte beruflicher Arbeit werden durch diese Ansätze erlebnisnah konkretisiert. Die kognitive Verarbeitung erfolgt durch konzeptionelle Auseinandersetzung mit den jeweiligen Ansätzen und den Ideen der humanistischen Psychologie.

*Methoden: Selbsterfahrung/Eigensupervision, Gestalttherapie, Psychodrama, Gruppendynamik, Bewegungstherapie, Psychomotorik*

*Techniken: Rollentausch, leerer Stuhl, Doppel, kreative Arbeitsformen*

##### **Gruppendynamik, Gruppenprozessanalyse, Kleingruppentheorie, angewandte Sozialpsychologie, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Über methodische Selbsterfahrung und Eigensupervision sollen die KursteilnehmerInnen eine differenzierte Perspektive von gruppalen Strukturen und Gruppen-Prozess-Phänomenen gewinnen. Abbau von Angst und Aufbau von Kohäsion, Rollen, Positionen, Rangordnung, soziometrische Positionen werden anhand der Reflexion des eigenen Gruppenprozesses verdeutlicht. Die kognitive Einordnung geschieht durch Auseinandersetzung mit unterschiedlichen sozialpsychologischen Konzepten zur Kleingruppentheorie und der Gruppendynamik, zur Attributionstheorie und zur Theorie der Kontrollüberzeugungen.

*Methoden: Selbsterfahrung und Eigensupervision, Psychodrama, Integrative Therapie, Gruppendynamik*

*Techniken: Gruppendynamische Interventionsformen.*

##### **Arbeit mit Konflux, kreativen Medien und kokreativen Prozessen , 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Gleichlaufend mit der methodischen Selbsterfahrung der KursteilnehmerInnen wird in diesem Seminar die Verwendung von spezifischen Medien in der supervisorischen Praxis mit Bezug auf klinische, sozial-pädagogische, sozialarbeiterische, organisationale und agogische Arbeitsfelder erfahren. Auf diese Weise entsteht eine neue Integrationsmöglichkeit zwischen personalen, sozialen und professionellen Erlebnisprozessen. Die Förderung von Konfluxprozessen, individueller und gruppaler Kreativität, die Entwicklung kokreativer Problemlösungsstrategien stehen im Zentrum des Seminars. Eine kognitive Erarbeitung wird über die Beschäftigung mit Ansätzen der Kreativitäts- und der Medientheorie mit Mapping- und Chartingtechniken angestrebt.

*Methoden: kokreative Selbsterfahrung, Bewegungs- und Gestalttherapie, Konflux- und Medienarbeit, Kreativmethoden*

*Techniken: Animationstechniken, Brainstorming, Charting, Mapping, Visualisierung, Kontroversdiskussion, etc.*

*Medien: Handlungs- und Materialmedien etc.*

## **Rollenspiel und Rollentheorie, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Ziel des Seminars ist, die Unterscheidung zwischen funktionalen Verhaltensweisen, Haltungen und Rollenhandeln zu vermitteln. Außerdem sollen Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Funktionsbereichen (z. B. Leitung, Beratung, Verhandlung usw.) und Rollenflexibilität für effiziente Supervisionsarbeit gefördert werden. Das Trainieren von Rollendistanz und Ambiguitätstoleranz steht hier ebenfalls im Vordergrund. Bei der Arbeit in Dyaden, Triaden und der Kleingruppe werden durch Psychodrama (Moreno) bzw. Rollenspiele funktionale Haltungen und Rollenmuster bewusst gemacht und erfahren. Durch rollentheoretische Auseinandersetzungen wird das Erfahrene kognitiv zugeordnet.

*Methoden: Psychodrama, Soziodrama, Rollenspiel, Szenariotechnik*

*Techniken: Imaginationsübungen, Rollentausch,*

*Doppel, Spiegel usw.*

### **4.1.2. Fachseminare**

#### **Beratungs- und Coachingtechniken, 40 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Das Seminar vermittelt die Basiskonzepte integrativer Beratungs- und Coachingansätze und ihre spezifische Applikation in der Supervisionsarbeit. Das Korrespondenzmodell, Intersubjektivitätskonzept (Lévinas, Marcel), Prozessmodelle, Interventionsstile, Aufbau von Beratungssettings, die Zielformulierung auf der Grundlage einer Analyse von Problemen, Ressourcen und Potentialen sowie die Strukturierung von Beratungsverläufen werden in Theorie und Praxis erarbeitet.

*Methoden: Gestaltberatung, Rollenspiel, Integrative Beratung*

*Techniken: Rollentausch, leerer Stuhl, Doppel usw.*

#### **Prozessuale Diagnostik, 40 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Das Seminar beinhaltet die theoretische Abgrenzung Beratung/Therapie, Aufbau und Strukturierung von Erstkontakt und Erstgespräch, Techniken der prozessualen Diagnostik und des Assessments, Grundlagen des diagnostisch-anamnestischen Gesprächs, Explorationsarbeit in Selbsterfahrung. Es werden Methoden und Techniken der Awareness-Steigerung und des Umgangs mit Zeitstruktur vermittelt.

*Methoden: Rollenspiel, Gestalt-Awareness-Training, Bewegungstherapie*

*Techniken: Interventionstechnik, Mikroanalyse,*

*Haltungs- und Bewegungsanalysen*

#### **Methoden Integrativer Supervision, 40 Stunden**

Ziele und Inhalte:

In der Supervision geht es darum, mehrschichtige Kontexte in ihrem zeitlichen Zusammenhang zu verstehen und dem/der Supervidierten verstehbar zu machen. Dazu sind das Mehrperspektivitäts- und das Mehrebenenmodell, Methoden wie Kontext- und Kontinuumanalyse, Mikroanalyse, aber auch Techniken wie Visualisierung, Mapping und Charting szenische Konkretisierung, direkte

Kommunikation usw. hilfreich. Das Seminar soll derartige Methoden und Techniken in der Praxis vermitteln und die entsprechenden theoretischen Hintergrundkonzepte bearbeiten. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Modell der Mehrebenenreflexion, das mit Bezug auf Forschungsergebnisse und anhand von Beispielen aus der Praxis dargestellt und geübt wird. Die TeilnehmerInnen bringen vorbereitete Beispiele mit.

*Methoden: Kontextanalyse, Kontinuumanalyse, Korrespondenzmethode, Triplexreflexion, Techniken: Visualisierung, Szenische Konkretisierung, Charting, direkte Kommunikation*

#### **4.1.3. Eigensupervision**

Im ersten Weiterbildungsjahr wird den KandidatInnen empfohlen, vor Beginn der Lehrsupervision ihre eigene beraterische bzw. therapeutische Arbeit in Einzelsupervision supervidieren zu lassen, um ihre professionelle Kompetenz und Performanz in ihren jeweiligen Praxisfeldern weiterzuentwickeln.

#### **4.1.4. Theorieprogramm**

Mit Beginn der Weiterbildung schließen sich die WeiterbildungskandidatInnen einer selbstorganisierten Theoriestudiengruppe an, die im Umfang von 120 Stunden als Peergruppe die für das Curriculum relevante Literatur durcharbeitet.

### **4.2. Aufbaustufe I**

#### **4.2.1. Themenzentrierte Seminare in der fortlaufenden Gruppe**

##### **Zukunftswerkstatt - Werte und politische Implikation, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Die politischen Implikationen und Leitwerte psycho-sozialer Arbeit sollen anhand der Reflexion eigener Werthaltung und der Metareflexion der sich darin zeigenden Diskurse (Foucault) deutlich gemacht werden. Die Einwirkungen von Interessengruppen auf psychosoziale Arbeit, die Bedeutung ökonomischer und ökologischer Einflüsse und herrschender Normen werden anhand einer Zukunftswerkstatt aufgezeigt. Die Auswirkungen von Macht, struktureller Gewalt, Herrschaftsstrukturen und die Förderung emanzipatorischer Lernschritte werden zusammen mit der Methodik der Zukunftswerkstatt erlebnisnah erfahren.

*Methoden: Zukunftswerkstatt, Soziodrama, Korrespondenzmethode, Triplexreflexion  
Techniken: Doppel, Rollentausch, Spiegel*

##### **Formen der Relationalität: Affiliation, Interaktion und Kommunikation, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Das Erleben und Analysieren Affiliationen, von verbalen und nonverbalen Interaktionsmustern und Kommunikationsprozessen in Dyaden und zwischen Netzwerken wird über methodische Selbsterfahrung verdeutlicht und reflektiert. Sozialpsychologische und systemtheoretische Konzepte, Modelle zur Affiliation, der Interaktions- und Kommunikationstheorie werden zur konnektivierenden kognitiven Einordnung herangezogen. Die Arbeit mit "social worlds", kollektiven Kognitionen/mentalenen Repräsentationen (Moscovici), „theory of mind“, subjektiven Theorien auf der Sach- und Beziehungsebene und das Trennen und Verbinden dieser Ebenen hat für die Supervisionsarbeit erhebliche Bedeutung und wird im Hinblick auf das Vorgehen bei Einzelkontakten, Gruppen und Teams erarbeitet.

*Methoden: Gestaltfokalsitzungen, Rollenspiel, Interaktionsanalyse, Minilectures, Explorieren kollektiver mentaler Repräsentationen  
Korrespondenzmethode, Konnektierung  
Techniken: Interventionstechniken, Übungen, Visualisierungen*

### **Übertragung, Gegenübertragung, Widerstand / Reaktanz, Coping, Creating, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

In diesem Seminar sind die Übertragungs- und Widerstandsdynamik, Reaktanz, Abwehr - aber auch Coping- / Creatingstile in der Arbeit mit Einzelpersonen, Gruppen, Teams ein thematischer Schwerpunkt. Dabei werden Widerstands-, Reaktanz- und Übertragungsphänomene anhand von Beispielen der Teilnehmenden aufgezeigt, angesprochen und durchgearbeitet.

Methoden: Gruppendynamik, Minilectures, Rollenspiel

Techniken: Übertragungs- und Projektionsübungen

### **Arbeit mit Organisationen, Institutionen und ihren Pathologien, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Anhand der Bearbeitung des organisationalen oder institutionellen Arbeitsfeldes der KursteilnehmerInnen soll deutlich werden, wie der jeweilige organisatorische Rahmen samt seiner maßgeblichen Suprasysteme die Erlebnisweise von einzelnen sowie Gruppen beeinflusst und inwieweit institutionelle Bedingungen, die Unternehmensphilosophie, die corporate identity, Organisations- bzw. Institutionskultur in die Kooperation von Teams, ihre Kollegialität und die Arbeit mit Klienten hineinwirken. Dabei sind die konstruktiven und destruktiven Einflussgrößen zu untersuchen. Institutionelle Stabilisierung, aber auch Organizationalstress, dysfunktionale coping-Strategien der Organisation, institutionelle Abwehr- und Burnout-Phänomene sind hier relevant. Es sollen Möglichkeiten der Prävention, Entlastung und der Veränderung durch organisationspezifische Kooperations-, Planungs- und Handlungsmodelle wie z.B. Strategien des "reflexiven Managements", der System- und Kulturanalyse und Kulturveränderung aufgezeigt werden.

*Methoden: Themenzentrierte Interaktion, Szenariotechnik, Soziodrama, Rollenspiel*

*Techniken: Visualisierung, Mapping/Charting, Kriseninterventionstechniken, joint competence*

#### **4.2.2. Fachseminare**

### **Ergebnisse der Supervisionsforschung – Bedeutung für die Praxis, 24 Stunden**

Die Supervisionforschung beginnt mehr und mehr über die Wirksamkeit und Nicht-Wirksamkeit der Supervision in der Praxis des Mehrebenenmodells herauszufinden. Das Seminar gibt Einblick in Forschungsmethoden und berät, wie man mit Wissen um Forschungsergebnisse die Wirksamkeit von Supervision steigern kann. Besonders auf der Ebene des KlientInnen-/ PatientInnensystems ist dies notwendig. Auch der Transport neuer fach- und feldspezifischer Erkenntnisse gehört zu den Aufgaben eines Supervisors. Das Seminar bietet Hilfen, Recherchen durchzuführen und zu nutzen.

*Methoden: Mini Lectures, Triaden-Arbeit, Texterarbeitung*

*Techniken: Fachdiskussion, Prozessanalysen*

## **Krisenprävention/Krisenintervention, 40 Stunden**

### Ziele und Inhalte:

Das Seminar soll mit den "Krisen der HelferInnen" und den wichtigsten Konzepten der Krisentheorie und Methoden der Krisenprävention und -intervention in der Arbeit mit EinzelklientInnen, Gruppen und Teams vertraut machen. Modelle von Krisenverläufen, Trauma- und Burnouttheorien, spezifische Interventionstechniken, wie z. B. innere Distanzierung, innere Beistände, Realitätstraining, Komplexitätsreduktion werden in praktischen Übungen demonstriert. Die Rolle und Aufgabe des Supervisors/ der Supervisorin als "crisis intervention agent" wird in besonderer Weise thematisiert.

*Methoden: Integrative Therapie, Rollenspiel, Krisencoping, Realitätstraining  
Techniken: Interventionstechniken, Zukunftsprojektion, Innere Distanzierung, Relaxationstechniken*

## **Praxisfeldspezifische Arbeit, 40 Stunden**

### Ziele und Inhalte:

Supervisionsarbeit wird um so effektiver, je genauer der Supervisor/ die Supervisorin das spezifische Praxisfeld mit seinen Problemen, Ressourcen und Potentialen kennt, in dem er/sie tätig wird. Die Arbeit bei Suchtkranken oder in der Bewährungshilfe oder die Wiedereingliederung psychiatrischer PatientInnen, die Bewertung oder Behandlung von Jugendlichen oder alten Menschen o.ä. werfen spezifische Probleme und Fragestellungen auf, die besondere Feldkompetenz und feld- bzw. zielgruppenspezifische Intervention erfordern. Das Seminar richtet sich in seinen Inhalten an den Arbeitsbereichen der TeilnehmerInnen aus. Es wird versucht, praxisfeld-spezifische Interventionsstrategien zu erarbeiten und zu reflektieren.

*Methoden: Minilectures, Rollenspiel, Kleingruppen, Diskussion, Korespondenzmethode  
Techniken: variable Interventionstechniken, joint competence*

### **4.2.3. Lernsupervision (90 Std.) und Lehrsupervision (50 Std.)**

Die Supervisionspraxis gliedert sich in Lern- und Lehr -Supervisionen. Sie umfasst insgesamt 140 Stunden. In der Aufbaustufe I beginnt der Kandidat/die Kandidatin mit der Lern- und Lehrsupervision.

#### **Lernsupervision, 90 Stunden**

Die Lernsupervision als die eigene Übungspraxis der/s WeiterbildungsteilnehmerIn im Supervidieren muss drei Prozesse umfassen, zu je einem Drittel Einzelsupervisionen, zu einem weiteren Drittel Gruppen- oder Teamsupervision. Sie beginnt in der Mitte der Aufbaustufe I.

#### **Lehrsupervision, 50 Stunden**

Der/die WeiterbildungskandidatIn muss seine/ihre Supervisionspraxis (Lernsupervision) mit dem "informed consent" seiner/ihrer KlientInnen oder PatientInnen bei einer/m EAG-LehrsupervisorIn supervidieren lassen (Lehrsupervision), um die Erfahrung supervisorischer Prozesse durch das Darstellen eigener beraterischer, psychotherapeutischer und soziotherapeutischer Arbeit (Einzelfallhilfe, Einzeltherapie, Gruppen- und Projektarbeit) bei einem/r qualifizierten SupervisorIn zu vertiefen.

In der Lehrsupervision werden Situationen aus den eigenen Supervisionsprojekten vorgestellt und mit einem/r anerkannten EAG-LehrsupervisorIn bearbeitet und zwar in Form des dokumentierten Supervisionsberichts (reported supervision), Bandsupervision und life supervision. Die als erfolgreich

beurteilte schriftliche Evaluation eines durch den/die LehrsupervisorIn begleiteten Supervisionsprozesses, in dem Tonbandaufzeichnungen von Supervisionssitzungen bearbeitet und/oder Sitzungen mit dem Klienten/der Klientin "live" supervidiert wurden, zählt zu den Prüfungsvorleistungen für die Graduierung. Die Lehrsupervision muss zu mindestens Zweidrittel in Einzelsitzungen zu erfolgen. Bei der Teilnahme an Gruppensupervision (höchstens ein Drittel der Lehrsupervision) darf die Zahl der TeilnehmerInnen drei nicht übersteigen.

#### **4.2.4. Theorieprogramm**

Die Theoriestudiengruppe wird auch im zweiten Weiterbildungsjahr fortgeführt.

### **4.3. Aufbaustufe II**

#### **4.3.1. Themenzentrierte Seminare in der fortlaufenden Gruppe**

##### **Aufgabenorientierte und praxisfeldbezogene Arbeit mit Konflikten, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Durch aufgabenorientierte und arbeitsweltbezogene Seminararbeit wird ein Bezugsrahmen geschaffen, der die multiplen und rekursiven Wechselwirkungen zwischen Individuum, Kleingruppe, Organisation, Institution und Gesellschaft (Ideologie) zum Thema hat. Im Mittelpunkt wird dabei die Bewusstwerdung eigener Konfliktkonstellationen in diesem Gefüge stehen. Zur Analyse werden Triplexreflexionen eingesetzt und zur kognitiven Einordnung dienen Konzepte der Konflikttheorie.

*Methoden: Rollenspiel, Minilectures, Konfliktmanagement*

*Techniken: Aufgaben, Übungen, Interventionstechniken, conflict maps*

##### **Ethik und Supervision, 24 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Supervision findet, wie jede Form psychosozialer Arbeit, im zwischenmenschlichen Milieu statt. Und wo es um zwischenmenschliche Beziehungen und soziale Zusammenhänge geht, stellt sich die Frage, auf welchem ethischen Boden diese gestaltet oder verhandelt werden und welche Diskurse in ihnen zum Tragen kommen. Das Erkennen ethischer Fragestellungen, ihre jeweilige Bewertung und die Fähigkeit, diese im Sinne einer Diskursethik in der Supervision korrespondierend zu thematisieren, sind unverzichtbare Bestandteile supervisorischer Qualifikation. Kernthemen supervisorischer Ethik wie Schweigepflicht, informed consent, Allparteilichkeit, KlientInnenrechte etc. werden in Korrespondenzprozessen bearbeitet.

*Methoden: Minilectures, Korespondenzmethode, Triplexreflexion*

*Techniken: Übungen, Aufgaben*

#### **4.3.2. Fachseminare**

##### **Dynamik von Organisationen und Institutionen, 40 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Organisationen und Institutionen sind als soziale Gebilde/Systeme zu differenzieren. Sie haben von ihrer Struktur, den in ihnen herrschenden Machtverhältnissen, den von Sachzwängen vorgegebenen

Funktionsabläufen eine jeweils spezifische Dynamik, die sozialer, klinischer, pädagogischer, soziotherapeutischer oder agogischer Arbeit förderlich oder abträglich sein kann. Diese Dynamik hat in jedem Falle auf die Beziehung zu KlientInnen oder von Team-MitgliederInnen untereinander Auswirkungen. Das Seminar soll mit wichtigen Konstellationen in sozialen Institutionen vertraut machen, charakteristische Konfliktfelder aufzeigen und institutionsorientierte Interventionen der Supervision problematisieren. In der Analyse von Beispielen aus der Praxis sollen Interventionsstrategien erarbeitet werden, die die Arbeit im Rahmen von Institutionen/Organisationen fördern und Konflikte mit der Institution bearbeitbar machen. Schließlich sollen die Möglichkeiten und Grenzen der Veränderung von Institutionen und die daraus abzuleitenden Konsequenzen für die Supervisionsarbeit thematisiert werden.

*Methoden: Planspiel, Soziodrama, Rollenspiel, Minilectures, Korespondenzmethode*  
*Techniken: variable Interventionstechniken*

### **Organisationsberatung I, Organisationsanalyse und Veränderungsstrategien, 32 Stunden**

Ziele und Inhalte:

Das Seminar vermittelt auf der Grundlage des Konzepts des "reflexiven Managements" Instrumente zur Analyse der Funktionsabläufe in Organisationen als komplexen Systemen und ihrer verschlüsselten sozialen Strukturen und Dynamiken. Dabei werden systemische, soziologische, sozialpsychologische - z. B. sozioanalytische und rollenanalytische - Perspektiven verbunden, um die spezifische Organisations- oder Institutionskultur und Konfliktfelder zu erkennen und veränderungswirksame Interventionen zu planen und zu implementieren.

*Methoden: Planspiel, themenzentrierte Interaktion*  
*Techniken: Szenariotechnik, Brainstorming*

### **Organisationsberatung II - OE als Bestandteil von Teamsupervision, 32 Stunden**

Ziele und Inhalte:

In diesem Seminar wird Organisations- und Institutionsberatung als möglicher Bestandteil von Teamsupervision thematisiert. Dabei stehen zum einen relevanten Ansätze der Organisationsberatung mit ihren jeweiligen kritischen Bewertungen im Vordergrund. Zum anderen sind hier Bedingungen organisatorischer Systeme oder Teilsysteme zu erarbeiten, die eine Applikation von Formen Integrativer Organisationsberatung erlauben. Anhand eigener Erfahrungen der TeilnehmerInnen werden unterschiedliche Teamsituationen analysiert. Durch die Vermittlung einschlägiger Organisationsberatungsansätze wird kognitive Einordnung möglich.

*Methoden: TZI, Korrespondenzmethode, Integrative Organisationsberatung*  
*Techniken: Szenario-Technik, Brainstorming*

#### **4.3.3. Graduierungsvorbereitung**

Im dritten Jahr wird die Theoriestudiengruppe als Vorbereitungsgruppe für die Graduierung und das Kolloquium weitergeführt.

## **5. Graduierung**

Die Weiterbildung zum/r SupervisorIn kann mit Graduierung abgeschlossen werden, wenn die formalen Voraussetzungen der Zulassung gegeben sind und die für die Graduierung erforderlichen Leistungen des Curriculums nachgewiesen wurden. Nachzuweisen sind:

- Besuch von mindestens 80 % der Seminare der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe;
- Besuch aller Fachseminare;
- ein Leistungsnachweis, d. h. Beleg über die Annahme eines schriftlichen Referats durch die Weiterbildungsleitung;
- Nachweis der Supervisionserfahrung (Lernsupervision, Lehrsupervision) im curricular vorgeschriebenen Umfang.

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Graduierungsarbeit und eine mündliche Prüfung.

### **5. 1. Zulassung zur Graduierung**

Zur Prüfung kann zugelassen werden, wer an einer europäischen Hochschule oder Fachhochschule einen Abschluss (z.B. Magisterexamen, Staatsexamen, Graduierung, Diplomierung oder Promotion) nachweist. Über die Vergleichbarkeit, Anrechenbarkeit, z. B. bezüglich außereuropäischer Hochschulen, Berufsausbildungen, spezifischer Studienfächer und Kombinationen, oder über Ausnahmeregelungen entscheidet der Weiterbildungsausschuss unter Berücksichtigung gegebenenfalls einzuholender Fachauskünfte.

Die SupervisorInnen, bei denen die Lehrsupervision absolviert wurden, geben als GutachterIn über die persönliche, fachliche und soziale Kompetenz des/r Weiterbildungskandidaten/in eine Stellungnahme ab, in der die Zulassung zur Graduierung befürwortet werden muss.

Kann diese Befürwortung nicht gegeben werden, so ist vom Weiterbildungsausschuss in Verbindung mit den GutachterInnen festzusetzen, ob zusätzliche Auflagen vom Weiterbildungskandidaten / von der Weiterbildungskandidatin absolviert werden müssen, um fehlende Kompetenzen zu erwerben

### **5.2. Leistungsnachweise**

Für die Graduierung müssen die im Folgenden beschriebenen Leistungsnachweise erbracht werden. Die formale Gestaltung aller schriftlichen Leistungsnachweise muss nach den Vorgaben der EAG erfolgen.

#### **5.2.1. Facharbeit**

Es wird eine Facharbeit als Leistungsnachweis zu einem theoretischen oder praktischen Thema der Sozialpsychologie und Supervision geschrieben. Die Facharbeit ist ein schriftliches Referat im Umfang von mindestens 20 - 30 Seiten. Das Thema der Facharbeit wird vorab beim Prüfungsausschuss eingereicht und muss von diesem akzeptiert werden. Der Leistungsnachweis gilt dann als erbracht, wenn die Facharbeit eingereicht und vom Prüfungsausschuss mit „angenommen“ bewertet wurde. Eine „nicht angenommene“ Facharbeit ist gemäß den Auflagen des Prüfungsausschusses zu überarbeiten und kann dann erneut eingereicht werden.

### **5.2.2. Supervisionsjournal**

Ebenfalls erforderlich ist der Nachweis über eine von dem Prüfungsausschuss mit „angenommen“ bewertete schriftliche Evaluation eines Supervisionsprozesses. Die schriftliche Praxisdokumentation (Supervisionsjournal) erfolgt über einen der beiden Prozesse in der Einzel-Lernsupervision oder über die Gruppen-Lernsupervision. Die Dokumentation soll Prozessverlauf, Methodik und die theoretisch begründete Interventionsstrategie darstellen. Supervisionsjournale werden von durch den Prüfungsausschuss benannte LehrsupervisorInnen durchgesehen und begutachtet. Die Beurteilung kann lauten: "angenommen" oder "abgelehnt". Im Falle einer Ablehnung werden von den GutachterInnen Ergänzungs- oder Veränderungsvorschläge gemacht oder ein grundsätzlich neues Thema vorgeschlagen.

### **5.2.3. Graduierungsarbeit**

Für die Graduierung ist eine Abschlussarbeit zu Theorie, Methodik, Technik oder Praxisfeldern der Supervision anzufertigen. Die Arbeit soll ausweisen, dass der/die Weiterbildungskandidat/in mit den theoretischen und methodischen Problemen der Supervision im Allgemeinen und der Integrativen Supervision im Besonderen vertraut ist und dass der Kandidat/die Kandidatin in der Lage ist, innerhalb der vorgegebenen Frist ein Problem aus seinem/ihrem Fach selbständig mit wissenschaftlichen Methoden und auf wissenschaftlichem Niveau zu bearbeiten.

Das Thema der Graduierungsarbeit muss mit einer Gliederung beim Prüfungsausschuss zu Beginn des dritten Weiterbildungsjahres eingereicht und von diesem genehmigt werden. Dem Kandidaten/der Kandidatin ist die Gelegenheit zu geben, für das Thema Vorschläge zu machen.

Die Arbeit soll - gegebenenfalls in Kurzform - in einer einschlägigen Fachzeitschrift veröffentlicht werden. Sie kann in Absprache als eine in sich geschlossene Arbeit auch in Form von qualifizierten, publikationsfähigen Fachartikeln vorgelegt werden.

Mit der Abgabe der Graduierungsarbeit hat der/die Kandidat/in schriftlich zu versichern, dass er/sie seine/ihre Arbeit, bei einer Gruppenarbeit seinen/ihren entsprechend gekennzeichneten Anteil der Arbeit, selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt hat.

Graduierungsarbeiten werden von durch den Prüfungsausschuss benannte LehrsupervisorInnen durchgesehen und begutachtet. Die Beurteilung kann lauten: "angenommen" oder "abgelehnt". Im Falle einer Ablehnung werden von den GutachterInnen Ergänzungs- oder Veränderungsvorschläge gemacht oder ein grundsätzlich neues Thema vorgeschlagen.

### **5.2.4. Kolloquium**

Die Ziele des Curriculums wurden voranstehend schon ausführlich dargestellt. Sie sind damit auch Gegenstand der abschließenden Prüfung.

Nach Absolvieren der für die Graduierung erforderlichen Seminare kann der/die Weiterbildungskandidat/in vom Prüfungsausschuss zu einem einstündigen Graduierungskolloquium zugelassen werden, auf das er/sie sich in der fortlaufenden Theoriestudiengruppe vorbereitet hat. Im Kolloquium werden Fragen der Metatheorie, Theorie, Methodik und Technik der Supervisionsarbeit, des Coaching, der Organisationsentwicklung oder - je nach Vertiefungsschwerpunkt – feldspezifisches und fachspezifisches Wissen der Sozialarbeit und Soziotherapie der Psychotherapie, der Managementwissenschaft etc., diskutiert. Es soll zeigen, dass der/die Weiterbildungskandidat/in in der Lage ist, seine/ihre Arbeit theoretisch zu begründen, dass er/sie einen Überblick über die einschlägige Literatur hat und damit über eine angemessene fachliche Theoriekompetenz aber auch relevantes praxeologisches Wissen verfügt. Die PrüferInnen entscheiden über das Kolloquium mit "bestanden" oder "nicht bestanden".

Wird das Kolloquium nicht bestanden, so kann es frühestens nach drei Monaten noch einmal wiederholt werden.

### **5.2.5. Graduierungsurkunde**

Nach Nachweis aller für die Graduierung erforderlichen curricularen Leistungen und Bestehen aller Prüfungsleistungen wird dem/der Weiterbildungskandidaten/in eine Urkunde über die Graduierung als „Supervisor/in im Integrativen Verfahren“ ausgehändigt.

### **6. Richtlinien für die Bestellung von LehrsupervisorInnen im Supervisionszweig der EAG**

Die Berufung als Mitglied des Lehrkörpers (Leiter fortlaufender Gruppen, LeiterIn von Fachseminaren und LehrsupervisorInnen) ist an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Gefordert wird:

- Eine abgeschlossene eigene SupervisorInnenweiterbildung, ein Co-Training in der fortlaufenden Weiterbildungsgruppe für SupervisorInnen (mind. 2 Jahre), Spezialisierung über Co-Trainings in zwei Fachseminaren des Curriculums, abgeschlossene Lehranalyse nach den Standards des psychotherapeutischen Zweiges der EAG, zweijährige Teilnahme an einer LehrsupervisorInnen- und DozentInnenweiterbildungsgruppe, Dokumentation einer Institutionssupervision und eine Fachveröffentlichung zum Thema "Supervision".
- Die Ernennung als Mitglied des Lehrkörpers im Status des/der Lehrsupervisors/in erfolgt durch den Weiterbildungsausschuss Supervision, aufgrund der befürwortenden Stellungnahme aus der Co-Leitung der SupervisorInnenweiterbildungsgruppe sowie aufgrund einer kollegialen Evaluation in der Weiterbildungsgruppe für LehrsupervisorInnen.
- Darüber hinaus ist eine positive Beurteilung des Supervisionsberichtes und der Fachveröffentlichung durch diese Gremien notwendig.
- Die Ernennung zum/zur Lehrbeauftragten oder LehrsupervisorIn im Supervisionszweig erfordert eine mindestens fünfjährige Tätigkeit im Felde der Supervision nach Abschluss der eigenen SupervisorInnenweiterbildung.

### **7. Träger der Weiterbildung**

**Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit und Kreativitätsförderung EAG  
Wefelsen 5, 42499 Hückeswagen**

Autor: Univ.- Prof. Dr. mult. Hilarion Petzold  
Copyright: EAG/FPI, Hückeswagen

**Stand: Mai 2025**

Es wird darauf hingewiesen, dass die hier niedergelegten Weiterbildungsrichtlinien urheberrechtlich geschützt sind. Es ist daher unzulässig, in irgendeiner Weise dieses Werk abweichend von seinem vorgesehenen Zweck, der Information von WeiterbildungskandidatInnen zu nutzen, insbesondere in dieser oder abgewandelter Form ohne Erlaubnis der Berechtigten zu vervielfältigen.