

Rahmenrichtlinien für die Zertifizierung der Weiterbildung „Systemische Supervision“ durch die Systemische Gesellschaft (gültig seit 1999, Erweiterungen vom 28. April 2005, 16. Mai 2007 und 17. April 2008)

Ziel der von den Mitgliedsinstitutionen der Systemischen Gesellschaft (SG) durchgeführten Weiterbildung ist die Vermittlung von theoretischen und praktischen Kompetenzen, die es erlauben, in eigenverantwortlicher Tätigkeit systemische Konzepte und Methoden in den unterschiedlichen Handlungsfeldern von Supervision umzusetzen.

I. Weiterbildung

1. Zulassungsvoraussetzungen

Voraussetzung für die Teilnahme an der Weiterbildung ist der Abschluss eines Hochschul- oder Fachhochschulstudiums. In begründeten Einzelfällen sind Ausnahmen möglich. Darüber hinaus sind eine methodische Zusatzausbildung im Umfang von 400 Unterrichtsstunden im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution, 5 Jahre Berufspraxis und Supervisionspraxis als Zulassungsvoraussetzung erforderlich. Eine Vorerfahrung als Supervisorin/ Supervisor ist erwünscht.

2. Inhaltliche Elemente der Weiterbildung

a) Inhalte

Die systemische Supervisionsweiterbildung soll folgende Inhalte vermitteln:

Supervision ist ein professionelles Verfahren der Beobachtung und Reflektion beruflicher wie institutioneller Praxis und Weiterbildung.

Die systemische Supervision beruft sich auf unterschiedliche systemische Ansätze aus verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen, die ihrerseits ein allgemeines Paradigma darstellen und keine in sich abgeschlossene Theorie sind.

Diese Ansätze beziehen sich allgemein auf die Prinzipien systemischen Denkens und teilen den nichtlinearen Umgang mit Komplexität; dazu zählen: Allgemeine Systemtheorie, Autopoiesetheorie, Kybernetik 2. Ordnung, Synergetik, Kommunikationstheorie, Differenztheorie, Konstruktivismus, sozialer Konstruktivismus, Theorien der Selbstreferentialität, der Selbstorganisation und dynamischer Systeme, Chaostheorie.

Erkenntnis wird als abhängig vom beobachtenden System verstanden und als rekursiver Prozess von Kognition, Emotion, Kommunikation und Handeln aufgefasst. Konsensualität ersetzt den Begriff der Objektivität; Viabilität und Nützlichkeit stehen im Vordergrund. Diese Kriterien beschreiben einen rekursiven Findungsprozess als gemeinsam gestalteten Akt der Kommunikation, der die Systeme zu passenden Erweiterungen ihrer Möglichkeiten anregen kann. Konzepte multifaktorieller Entstehungszusammenhänge werden gegenüber linearem Kausalitätsdenken bevorzugt.

Systemische Supervision beschäftigt sich mit einer Vielzahl von Wechselwirkungen in komplexen Systemen. Sie fokussiert auf Interaktionen, Muster und Prozesse im beruflichen Kontext. Institutionelle und individuelle Probleme werden auf der Ebene kommunikativer Muster und Beziehungsstrukturen sozialer Systeme (re)konstruiert und kontextualisiert. Menschen werden in systemischen Ansätzen als autonom und selbstverantwortlich gesehen. Systemische Supervision respektiert Verhalten als nicht vorhersehbar, kontrollierbar oder beliebig veränderbar.

Systemische Supervision regt das Einnehmen einer Außenperspektive in Bezug auf institutionelle und individuelle Fragen an und erzeugt durch den Vergleich mehrerer Blickwinkel Multiperspektivität. „Der Blick von außen“ ermöglicht es den Beteiligten, die Spielregeln und möglichen Zielrichtungen eines Geschehens zu beschreiben und erleichtert es zu entscheiden, welche Strukturen und kommunikativen Beiträge verändert und welche beibehalten werden sollen. Statt der immer präziseren Erfassung von „Erkenntnisobjekten“ rücken die erkennenden Personen mit ihren spezifischen Ressourcen und Unterscheidungen in den Vordergrund.

Systemische Supervision betrachtet Supervisorinnen und Supervisorinnen als „Experten und Expertinnen ihrer selbst“. Sie orientiert sich an ihren Fragen, nutzt und aktiviert ihre Ressourcen und schafft damit Möglichkeiten, neue Handlungsoptionen zu entwickeln.

Sie nutzt auch die historisch gewachsene Bedeutungsvielfalt von Supervision, wie zum Beispiel Kontrolle, Inspektion, Qualitätssicherung, Wissensvermittlung, Hilfestellung und Anpassung und überwindet sie gleichzeitig, indem sie sie transparent macht, sie in ihrer Sinnhaftigkeit diskutiert und sie gegebenenfalls in Frage stellt.

Systemische Supervision ist sowohl auftragsbezogen als auch am Prozess orientiert. Im Sinne der Prozessorientierung versteht sie sich als zirkulärer Prozess, in dem wechselseitig von Supervisor und Supervisorin sowie Supervisorinnen und Supervisorinnen neue Bedeutungen erzeugt und neue Handlungen angeregt werden. Im Sinne der Auftragsklärung werden die verschiedenen expliziten und impliziten institutionellen und individuellen Erwartungen erfragt, ihre Unterschiede und deren Bedeutung diskutiert. Dies geschieht sowohl konzentriert zu Beginn einer Supervision als auch kontinuierlich während des Supervisionsgeschehens. Der konkrete Supervisionsauftrag wird zwischen Supervisor und Supervisorin sowie Supervisorinnen und Supervisorinnen in wechselseitigen dialogischen Prozessen ausgehandelt.

Die Haltung beziehungsweise das Verhalten des Supervisors und der Supervisorin orientiert sich an Prinzipien der Neutralität, der Allparteilichkeit, Pluralität, der Kontextsensibilität und der Genderperspektive. Sowohl Respekt gegenüber den beteiligten Personen als auch Bereitschaft, handlungsleitende Ideen infrage zu stellen, prägen das supervisorische Vorgehen.

Zu den systemischen Supervisionsmethoden zählen unter anderem jene, die förderlich zum gemeinsamen Prozess beitragen, insbesondere Kontextklärung, zirkuläre, ressourcen- und lösungsorientierte Fragen, Kommentieren, Reflektieren, die Arbeit mit Metaphern, Skulpturen, Organigrammen, Genogrammen, figürlichen Darstellungen sowie Nutzung von Zeitlinien, Sprechchören und Ritualen.

Systemische Supervision wird in unterschiedlichen Kontexten angewandt, unter anderem im klinischen (Psychiatrie, Psychosomatik, Suchtbereich etc.), im psychosozialen (Beratungsstellen, Jugendhilfe, JVA etc.) im pädagogischen (zum Beispiel Schule, Erwachsenenbildung) und zunehmend auch im betrieblichen Kontext (unter anderem Leitungssupervision, Coaching, Organisations-supervision). Auch im Weiterbildungsbereich nimmt systemische Supervision eine zentrale Rolle in den systemischen Curricula ein.

Supervidiert werden Einzelne, Gruppen und Teams. Inhaltlich und formal wird zwischen Fallsupervision, Team- und Konzeptentwicklung unterschieden. Supervision kann auch in Form von Live-Supervision oder Konsultation erfolgen.

b) Theorie/ Methodologie/ Lehrsupervision

Die Weiterbildung umfasst mindestens 600 Unterrichtseinheiten, in denen die Vermittlung von Theorie und Methodologie systemischer Supervision, Lehrsupervision/ erhaltene Supervision und Selbsterfahrung enthalten sind.

Die Teilnehmer und Teilnehmerinnen führen eigenständig mindestens 3 Supervisionsprozesse (Lernsupervisionen/ gehaltene Supervisionen) durch, die im Rahmen der Lehrsupervision/ erhaltenen Supervision vorgestellt werden.

3. Curriculare Möglichkeiten der Durchführung der Weiterbildung

Die Weiterbildung kann in folgenden drei Alternativen durchgeführt werden:

- a. ein mindestens 600stündiges Curriculum
 - b. ein mindestens 400stündiges Curriculum bei vorhergehender Absolvierung einer systemischen Fortbildung von mindestens 400 Stunden in einem Mitgliedsinstitut der Systemischen Gesellschaft
- seit 16. Mai 2007:
- c. ein mindestens 300stündiges Curriculum bei vorheriger Zertifizierung „Systemische Therapie und Beratung (SG)“, „Systemische Beratung (SG)“ oder „Systemisches Coaching (SG)“

4. Organisation der Weiterbildung

Die Weiterbildungskurse werden in den anerkannten Mitgliedsinstituten der Systemischen Gesellschaft durchgeführt und können auch nur dort abgeschlossen werden. Die Weiterbildung wird von einem Dozenten/ einer Dozentin verantwortlich geleitet, der/ die die Anerkennung als Lehrender Supervisor (SG)/ Lehrende Supervisorin (SG) besitzt.

Die Mindestdauer bei berufsbegleitender Weiterbildung beträgt zwei Jahre. Über die Anerkennung äquivalenter Weiterbildungselemente entscheiden die Mitgliedsinstitute.

5. Qualitätssicherung

Die Mitgliedsinstitute bescheinigen die Teilnahme an einzelnen Bestandteilen des Weiterbildungscurriculums. Die supervisorischen Aktivitäten der Weiterbildungsteilnehmer/ Weiterbildungsteilnehmerinnen (Lernsupervision/ gehaltene Supervision) werden in einem dialogischen Prozess mit den Lehrenden Supervisoren ausgewertet. Mit dem Abschluss der Weiterbildung bescheinigen die Mitgliedsinstitute diese Form der Qualitätssicherung.

II. Zertifikat der Systemischen Gesellschaft

Die Systemische Gesellschaft vergibt ein eigenes Zertifikat. Es werden Weiterbildungsabschlüsse derjenigen Institute von der SG zertifiziert, deren Curriculum unter verantwortlicher Leitung eines/ einer von der SG anerkannten Lehrenden Supervisors/ Supervisorin durchgeführt wird. Die Mitgliedsinstitute bescheinigen die oben genannten Mindestvoraussetzungen bezüglich Theorie, Methodologie, Lehrsupervision/ erhaltener Supervision und Selbsterfahrung sowie die Dokumentation von drei abgeschlossenen Supervisionsprozessen (Lernsupervision/ gehaltene Supervision) und beantragen die Zertifizierung.

III. Anerkennung der Qualifikation Lehrender Supervisor/Lehrende Supervisorin durch die Systemische Gesellschaft

Für die Anerkennung als „Lehrender Supervisor (SG)/ Lehrende Supervisorin (SG)“ müssen die Lehrenden Supervisoren und Lehrenden Supervisorinnen der Mitgliedsinstitute folgende Mindestvoraussetzungen erfüllen:

- a) abgeschlossene Fachhochschulausbildung oder anderer Hochschulabschluss
- b) abgeschlossene Weiterbildung in systemischer Therapie/ Beratung/ Supervision oder adäquate Weiterbildung
- c) 5-jährige Berufspraxis mit vorwiegend systemischer Orientierung
- d) 5-jährige Lehrerfahrung an einer Hochschule oder im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen
- e) mindestens 5 Jahre Supervisionstätigkeit = 1.000 Stunden Einzel-/ Gruppen-/ Team-/ Institutions-Supervision, davon 500 Stunden bei 30 verschiedenen Auftraggebern.

IV. Zertifizierungsgremium

Für die Zertifizierung setzt die SG ein Gremium ein. Es besteht aus drei Lehrenden Supervisoren / Lehrenden Supervisorinnen der SG, die von der Mitgliederversammlung für die Dauer von drei Jahren gewählt werden. Zu den Aufgaben des Zertifizierungsgremiums gehören:

- a) Zertifizierung der Qualifikation Systemischer Supervisor (SG)/ Systemische Supervisorin (SG)
- b) Zertifizierung der Qualifikation Lehrender Supervisor (SG)/ Lehrende Supervisorin (SG).

Das Zertifizierungsgremium setzt sich für die Qualitätssicherung der Weiterbildung in systemischer Supervision ein, indem es die eingereichten Qualifikationen würdigt und bei etwaigen Differenzen Vorschläge für die Problemlösung macht.

Anhang:

Von den Stunden des Curriculums müssen 75% in Anwesenheit von Lehrenden durchgeführt werden (MV Halle 2005).

Zukünftig müssen die Stundenumfänge in den Zertifikaten/Bescheinigungen (der Mitgliedsinstitute) in den folgenden Einzelbereichen differenziert ausgewiesen werden (MV Berlin 2008):

- Methoden/Theorie,
- Selbsterfahrung,
- Lehrsupervision,
- Intervention,
- Peer-Gruppen sowie
- Literaturstudium etc.