

Unser Verständnis von Supervision

Supervision ist eine Beratungsmethode zur Reflexion beruflichen Handelns. Ziel von Supervision ist das Verstehen komplexer Zusammenhänge von beruflichen Konfliktsituationen in den Dimensionen Person, Rolle, Organisation und die Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz. Supervision dient der beruflichen Qualifizierung, der persönlichen Entlastung und Unterstützung.

Sie beschäftigt sich mit Fragen

- von Einzelpersonen in ihren beruflichen Rollen,
- der Beziehungsdynamik in Gruppen und Teams,
- von Strukturen und Prozessen in Organisationen.

Das Besondere des weiterbildenden Masterstudiengangs Supervision und Beratung ist die systematische Integration wissenschaftlicher Kompetenz (durch akademische Lernformen wie Studienbriefe, Forschungsseminare, wissenschaftliche Begleitung und Masterthesis) mit professioneller supervisorischer Handlungskompetenz (FIS).

Im Laufe des Studiums werden die Studierenden für Supervision in unterschiedlichen Settings von Einzel- Gruppen- und Teamsupervision, Coaching und Organisationsberatungsprozessen ausgebildet.

Das Verständnis interpersoneller, gruppenbezogener und institutioneller Prozesse in der Supervision wird auf dem Hintergrund sozialwissenschaftlich fundierter Theorie zur Person, Rolle, sozialen Systemen, Institutionen und zur Gruppendynamik erarbeitet. Im Studium sind berufsrollenzentrierte Selbsterfahrungsprozesse integriert, die den Studierenden wichtige Schlüsselkompetenzen ihrer künftigen Profession vermitteln.

Schließlich werden arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zum Zusammenhang von gesellschaftlichen Entwicklungen, ihre Auswirkungen auf Organisationen, das Verständnis von Arbeit und die Bedeutung für berufliche Biografien vermittelt und einbezogen.

Zu den Zielen der Supervisionsausbildung gehört die Entwicklung folgender Kompetenzen:

A) Theoriekompetenz

Die Supervisionsausbildung basiert im Wesentlichen auf

- ausgewählten psychoanalytisch fundierten Theorien zum Habitus,
- gruppensystemisch-sozialpsychologischen Interaktionstheorien,
- ausgewählten Organisations- und Institutionstheorien.

B) Diagnostische Kompetenz

Supervisorinnen und Supervisoren lernen im Studium organisationsanalytisch zu denken, rollen- und organisationsimmanente psychosoziale Störungen, Barrieren und Beeinflussungen zu erkennen und berufliche Konfliktsituationen in der Supervision zu verstehen.

C) Interventions- und Indikationskompetenz

Auf der Grundlage der diagnostischen Kompetenz üben die Studierenden für die jeweilige soziale Situation Interventionstechniken ein.

D) Auswertungskompetenz

Durch fortlaufende Praxisreflexion, Praxissteuerung und Praxisplanung werden Diagnose/Deutung/Interpretation und Interventionsprozesse und Verhaltensweisen überprüfbar.

E) Institutionskompetenz

Die Institutionsanalyse ist ein in der Tradition von Foucault stehendes, seit den 1960er Jahren angewandtes Verfahren zur Analyse von institutionellen Konflikten.

F) Verhandlungskompetenz

In den letzten Jahren hat sich der Trend zur Team- und Führungskräfte-Supervision verstärkt, wodurch zunehmend Interessens- und politische Konflikte zum Thema der Supervision werden. Das FIS hat hierzu schon früh ein Modell des Kontraktierens und Verhandelns entwickelt.

G) Settingkompetenz

Hier lernen die Studierenden, sich reflexiv mit Anfragen auseinander zu setzen und aufgrund diagnostischer Überlegungen kreativ Settings zu entwickeln.