

Referentin: Samira Jabbour

Beratung von Migranten

1. Migranten in Deutschland:

- Soziale Beratung für Migranten : langfristige Zukunftsaufgabe der sozialen Dienste
- Nach dem Statistischen Bundesamt 2003→ 10% der Bevölkerung stammt aus Migrationsfamilien
- 80% der Ausländer leben in Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern
- 30% der Schulkinder aus zugewanderten oder erst kürzlich eingebürgerten Familien
- Interkulturelle Begegnungen→ fester Bestandteil alltäglicher Kommunikation
- Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste ist notwendig

2. Migration

- Migranten meist: Flüchtlinge, Kriegsvertriebene, Asylsuchende, männliche Arbeitsmigranten und Heiratsmigrantinnen
- Grenzgänger: konfrontiert damit in einer dominanten Kultur zu überleben
- Migration→ Transformationsprozess; Veränderung bisher geltender Normen und Werte
- Auflösung sozialer Netzwerke, Verlust von Status und Halt , Scham und Trauma

3. Interkulturelle Kompetenz

- Für die Beratung von Migranten grundlegend
- Dauerhafte Fähigkeit, mit Angehörigen anderer Kulturen erfolgreich und kultursensibel interagieren zu können
- Kompetenter Umgang mit kultureller Unterschiedlichkeit & Herstellung von Kooperation
- Fähigkeit zur Reflexion eigenkultureller Vorstellungen
- Empathie
- Fremdkulturelle Muster als fremd wahrnehmen, ohne sie zu bewerten

4. Interkulturelle Beratung in der Schule

- Schule: Chancenungleichheit zu Lasten von Kindern aus sozial schwachen- und Migrationsfamilien
- Sozialer Status, Bildung und Herkunft des Elternhauses→ beeinflussen oft Schulerfolg
- Einschulung der Kinder → Wendepunkt im Integrationsprozess einer Familie

4.1 Sozialarbeit in der Schule:

- Träger: örtlicher Jugendhilfeträger
- Vertrauensvolle und gleichberechtigte Zusammenarbeit zwischen Lehrerkollegium und Schulsozialarbeit
- Unterrichtliche Verantwortung und sozialpädagogische Zuständigkeit sind getrennt
- Einzelfallhilfe/Gruppenarbeit
- Projekte zur Förderung sozialer Kompetenz
- Herausbildung eines sozialverträglichen Weges in die Selbstständigkeit im Konflikt zwischen alter und neuer Heimat
- Schaffen von Bewusstsein für unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten und gesellschaftlichen Erwartungen
- Zusammenarbeit mit Eltern
- Sozialarbeiter ≠ Lehrer (Schweigepflicht/ nicht immer gleicher Meinung mit (Lehrern)

4.2 Schulpsychologische Beratung

- Dienstleistung der Stadtverwaltung (Schulverwaltungsamt)
- Befassung mit Förderung von Kindern mit besonderen Bedürfnissen Einleitung notwendiger schulischer oder therapeutischer Maßnahmen
- Zusammenarbeit mit Beratungsstellen verschiedener Migrationspopulationen
- Gründe für das Aufsuchen des schulpsychologischen Dienstes: Leistungshindernisse, soziale Probleme, wie Mobbing, Aggressivität
- Schulpsychologie respektiert Vielfalt der Sprache der Herkunftsfamilie und unterstützt Forderung nach guter Beherrschung der Landessprache
- Sprache→ wichtiges Instrument bei Transformationsprozess; erweitert Grenzen
- Schulpsychologe: kulturvermittelnder Begleiter und „neutraler Dritter“ zwischen Schule und Eltern

5. Was sollten Berater von Migranten wissen, beachten und können ?

- *Persönliche Merkmale*: Motivation, Interesse an interkulturellem Kontakt, Unvoreingenommenheit, realistische Erwartungen, Ambiguitätstoleranz, Empathie, Offenheit, Stressresistenz
- *Kognitive Merkmale*: Bewusstsein für kulturelle Unterschiede, Kenntnisse der Werte, Normen und Konventionen fremder Kulturen, landeskundliche Kenntnisse
- *Soziale Kompetenzen*: Fähigkeit zur Gesprächsführung, reflektierter Umgang mit Stereotypen, Respekt gegenüber Sitten und Bräuchen anderer Kulturen, Fähigkeit aus interkulturellen Kommunikationen zu lernen
- Wissen über andere Kulturen in Bezug auf Familienkonstellation, Erziehungskonzepten und Umgang mit sozialen Hierarchien
- Wissen über bestimmte Kommunikationsstrategien
- Beschäftigung mit politischem Tagesgeschehen, historischen Bedingungen, Kunst und Literatur eines Landes
- Großer Teil des Vertrauens der Familien beruht auf Bereitschaft der Berater zur Beziehung mit ihnen und auf deren Erfahrungsschatz und beruflicher Kompetenz
- Raum zum Erzählen von Geschichten bieten → Begegnung → Grundlage von Veränderungsprozessen
- Nähe- und Distanz von Kultur zu Kultur unterschiedlich
- Klare prägnante Sprache ohne unangemessene Simplifizierung
- Professionelle Übersetzungshilfe
- Verständigung ist immer möglich! Auch nonverbal
- Vertrautheit herstellen durch Gestaltung der Räumlichkeiten (Gegenstände mit Wiedererkennungswert)
- Relativ hohe Resistenz gegenüber verwaltungstechnischen Anweisungen und Richtlinien
- Pauschale Direktive können nicht durchgesetzt werden

6. Therapietechniken

- Familientherapie: gut geeignet, da Migration mit der Organisation von Familien verbunden ist
Joining, enactment und *reframing*
- Lösungsorientierte Kurztherapie:
ressourcenorientiert (Wunderfrage), trägt zur Erschließung von Zielen bei
- Narrative Therapie (Migrationserzählung):
telling und *retelling*, subjektive Migrationserfahrung, Reflektieren über eigene und fremde Kultur, Erzählungen aus der Zeit vor, während und nach der Migration

Nichtwissen sollte nie mit stereotypen Bildern gefüllt werden, sondern mit konkreten Antworten auf lieber mehr als weniger Fragen!

Referat von Christian Passauer

Beratungskompetenz- Professionalisierung von Beratung

1. Haupttendenzen in der Beratung

- die psychodynamische Theorie
- die kognitiv-behavioristische Theorie
- die existential-humanistischen Theorien

1.1. Die psychodynamische Theorie

- geprägt durch Freuds Theorie der Psychoanalyse
- fokussiert auf die unbewussten Prozesse, die das Verhalten des Klienten beeinflussen
- „aufdeckende“ Therapie: Vergangenheit des Klienten wird analysiert, um herauszufinden, wie sie auf das gegenwärtige Verhalten des Klienten wirkt
- vollständige Entwicklungsgeschichte und Kindheitserfahrungen von Bedeutung
- Klienten wissen weder etwas über den Einfluss des Unbewussten auf ihre Bedürfnisse noch über die Bestimmung des gegenwärtigen Verhaltens durch ihre Vergangenheit
- Die Beratung soll den Klienten herausfinden helfen, inwiefern die eigene Vergangenheit die Gegenwart beeinflusst
- Freies Assoziieren des Klienten

- Berater und Klient greifen auf Interpretationen zurück

1.2. Die kognitiv-behavioristische Theorie

- geht davon aus, dass man Menschen helfen sollte, ihr Denken bzw. ihre Kognition zu ändern und auf dieses veränderte Denken ein verändertes Verhalten folgen zu lassen
- gemäß der rational-emotiven Verhaltenstherapie besitzt jeder ein angeborenes Potenzial, rational und irrational zu denken, wobei sich diese Denkweisen auf Gefühl und Verhalten auswirken
- Folgen von irrationalen Überzeugungen: Wertlosigkeit, Dramatisieren, „Ich-halt’s-nicht-aus“- Gebahren
- kognitive Verhaltensmodifikation zielt darauf ab, den Klienten zu helfen, ihre verbalen Selbstbeschreibungen durch kognitives Restrukturieren abzuwandeln
- Überzeugungssysteme der Klienten werden als kognitive Schemata bezeichnet, welche sowohl positiv (anpassungsfähig) als auch negativ (schlecht anpassungsfähig, verzerrt) sein können
- Die Beratung erfordert eine gezielte Analyse, die den Klienten helfen soll, ihre kognitiven Verzerrungen zu untersuchen
- wichtiger Teil der kognitiven Beratung: Hausaufgaben für die Klienten, um neue Verhaltensweisen einzuüben

1.3. Die existential-humanistischen Theorien

- zu den existential-humanistischen Theorien gehören normalerweise Lebensberatung, Logotherapie und die personenzentrierte Beratung
- bei der personenzentrierten Beratung herrscht eine Beziehung zwischen zwei gleichwertigen Partnern
- Ziel ist es, den Klienten zu ermöglichen, sich so zu entwickeln, dass sie gegenwärtige und zukünftige Probleme bewältigen können
- Zentrale Merkmale dieser Beratung sind Achtung des anderen, Empathie und Echtheit (Kongruenz)

2. Das Microcounseling- Modell von Ivey

2.1. Definition von Microcounseling

- Zentrale Frage: Welche Therapieverfahren sollte man bei welchem Individuum wann und unter welchen Bedingungen anwenden?
- Microcounseling = Vermittlung von Fertigkeiten und Strategien der Berater zur Erleichterung der Entwicklung des Klienten
- Microcounseling hat großen Einfluss auf Beraterausbildung und -schulung
- Im Vordergrund der Fertigkeiten liegt die Bedeutung der Kultur

2.2. Fertigkeiten des Beraters

- Kulturelle Intentionalität : die Fähigkeit, 1. ein Maximum an Gedanken, Worten und Verhaltensweisen zu generieren, um mit sich selbst und anderen innerhalb einer bestimmten Kultur zu kommunizieren, 2. ein Maximum an Gedanken, Worten und Verhaltensweisen zu generieren, um mit einer Vielzahl verschiedener Gruppen und Individuen innerhalb und außerhalb dieser Kultur zu kommunizieren, 3. Pläne zu formulieren, auf viele in einer Kultur vorhandenen Möglichkeiten zu reagieren und über diese Reaktionen zu reflektieren
- Weitere Fertigkeiten des Beraters bei der multikulturellen Beratung:
 1. Kultur nicht zu eng definieren (Geschlecht, Rasse, Alter, Ethnizität mit einbeziehen)
 2. Bedeutung der Sprache bei der Beratung betonen
 3. Loyalität und Stolz auf alle Kulturen aufrufen
 4. Informationen zu den Prozessen der Sozialisation und Unterdrückung liefern
 5. Bedeutung von Geschlechterrollen aufzeigen
 6. Den einzelnen Personen helfen, ihre Identität innerhalb einer Kultur und ein Selbstwertgefühl zu entwickeln
- Notwendigkeit und Fertigkeit, auf Diskrepanzen, Widersprüche und Mischäußerungen der Klienten hinzuweisen
- Fertigkeit, die Klienten gemäß ihrer Entwicklungsstufe zu bewerten und ihren Gesprächsstil der Entwicklungsstufe anzupassen

2.3. Entwicklungsstufen des Klienten

- *Stufe 1: Präoperational*

Stufe 2: Konkrete Operationen

Stufe 3: Auf das Selbst gerichtete förmliche Operationen

Stufe 4: Wechselseitig oder dialektisch

2.4. Die fünfstufige Gesprächsstruktur nach Ivey

- 1. Beziehung und Strukturierung
- 2. Informationen sammeln
- 3. Ergebnisse festlegen
- 4. Alternativen ausfindig machen und Widersprüche aufzeigen
- 5. Verallgemeinerung und Übertragung des Gelernten auf den Alltag

3. Lösungsorientierte Beratung

3.1. Grundlegende Annahmen

- Veränderung ohne vertiefte Selbsteinblicke
- Klienten - eigene Zielsetzungen motivieren besser
- Begrenzung der Problemanalyse
- Probleme sind etwas Normales
- Komplexe Probleme verlangen nicht immer komplizierte Lösungen
- Stärkung der Eigenmotivation
- Erkennen, dass eine Rückschau für die Probleme nicht unbedingt notwendig ist
- schon kleine Veränderungen können nachhaltige Wirkungen erzielen
- wenn es vorwärts geht soll der Klient nicht anhalten; wenn nicht, soll er sich anderem zuwenden
- durch Suche nach Ausnahmen zu Problemen ermöglicht man den Klienten, die Situation besser kontrollieren zu können, als sie bislang glaubten

3.2. Prozess der lösungsorientierten Beratung

- Schritt 1: Bemühen um den möglichst gemeinsamen Aufbau einer guten Arbeitsatmosphäre in der Beratung
- Schritt 2: Herausarbeitung klarer Beratungsziele
- Schritt 3: Orientierung des Klienten auf Lösungen hin
- Schritt 4: Entwicklung lösungsbezogener Interventionen
- Schritt 5: Aufrechterhaltung des Ziels: Wie hilft man dem Klienten Veränderungen dauerhaft zu machen?

4. Professionalisierung von pädagogischer Beratung

- jede pädagogische Tätigkeit wird als Beratung im weiteren Sinne verstanden
- Pädagogische Beratung tritt überall dort auf,
 - wo es Lehrende und Lernende gibt und wo die Arbeit mit Klienten auf deren Lernprozesse konzentriert ist wo Heranwachsende und Erwachsene miteinander agieren und aufeinander bezogen sind
 - wo in der gemeinsamen Tätigkeit die Koordinierung der Aktivitäten und Nutzung der Ressourcen des einzelnen für das Team und die Organisation im Vordergrund stehen

4.1. Der integrale Gestalt- Ansatz für Beratung

- Klientenanliegen in Beratung und die Beratungsprozesse selbst können aus mindestens vier verschiedenen Perspektiven betrachtet werden: aus einer individuellen und kollektiven Innenperspektive, sowie einer individuellen und kollektiven Außenperspektive
- Lernen und Entwicklung können horizontal und vertikal verlaufen

4.1.1. Kompetenzanforderungen an Gestalt- Berater

- Kontakt- und Beziehungskompetenz
- Lernwissenschaftliche Kompetenz

- Kompetenz zum vielperspektivischen Verständnis von Problemen
- Methodenrepertoire
- Merkmale einer integralen Beraterausbildung

4.2. Vorschläge für eine Struktur von Ausbildungsbausteinen für Pädagogische Berater

- BA- Studium Grundlagen der Pädagogischen Beratung
- MA- Studium „Durchführung und Evaluation Pädagogischer Beratung“
- Aufbau- Studiengänge für Berufspraktiker in Pädagogischer Beratung

5. Bibliographie

Ertelt, Bernd-Joachim; Schulz, William E. (2002). Handbuch Beratungskompetenz. Mit Übungen zur Entwicklung von Berufsfertigkeiten in Bildung und Beruf. Berater und Ratnehmer. Bd. 18. Leonberg: Rosenberger Fachverlag.

Krause, C., Fittkau, B., Fuhr R. (2005). Professionalisierung von Pädagogischer Beratung. *Pädagogische Rundschau*, 59, 169- 193.

----- Referat Susanne Stöber: Systemische Beratung -----

Grundannahmen

1. Alles ist systemisch. So sind biologische, psychische und soziale Systeme verbunden mit jeweils kleineren bzw. größeren Systemen.
2. Menschen betrachten die Welt nach jeweils eigenen Vorstellungen, Normen und Werten, die aus ihren Erfahrungen entstehen. Die Erfahrungen der Menschen beeinflussen das Denken, Handeln und Fühlen.

(Britta Heye Dez.2004)

Systemische Soziale Arbeit als Disziplin beschränkt sich nicht auf Familien, Organisationen und die funktionale Differenzierung moderner Gesellschaften. Diese beruht vielmehr auf einem wissenschaftlich begründeten Paradigma,

- das von der metatheoretischen Vorstellung eines allgemeinen, systemischen Aufbaus der physikalischen, biologischen, psychischen, sozialen und kulturellen Wirklichkeit (Welt) ausgeht;
- das den Menschen als psychobiologisches System mit Bedürfnissen und höchst komplexen affektiven, normativen und kognitiven Lernprozessen in einem soziokulturellen Umfeld und unterschiedlichen Mitgliedschaften in sozialen Systemen betrachtet,
- das die (Welt)Gesellschaft nach schichtspezifischen, funktionalen, sozialräumlichen, ferner alters- und geschlechtsbezogenen sowie ethnisch-kulturellen Kriterien differenziertes, komplexes Systemen analysiert und
- das davon ausgeht, dass die Menschen für die Befriedigung ihrer Bedürfnisse und Wünsche miteinander kooperieren oder Konflikte haben und dabei von verschiedensten sozialen (Teil)Systemen unterschiedlich abhängig sind.

.....

Systemische Soziale Arbeit ist also eine Handlungswissenschaft, die sowohl im Hinblick auf das disziplinäre wie auf das professionelle Wissen auf systemtheoretischen Grundlagen gründet.

(Silvia Staub-Bernasconi Dez. 2004)

SysSoz verschreibt sich in ihrer Praxis und deren Reflexion dem ethischen Imperativ des Heinz von Foerster:

"Schaffe Möglichkeiten!"

Theodor M. Bardmann (Dezember 2004)

Systemischer Berater

Wesentliche Grundlage für die systemische Beratung ist die Kooperation zwischen Hilfesuchendem und Helfenden, wobei der öffnende Dialog und nicht die Abarbeitung eines festen Fragekatalogs mit bereits vorentwickelten Idealantworten und Lösungsschemata absolute Priorität hat.

Der systemische Berater tritt nicht als "Messias" und/oder mit dem erhobenen Zeigefinger auf – dies würde eine befriedigende Lösung von vorneherein ausschließen.

Sein Ziel darf nicht die Veränderung des Menschen, also des Hilfesuchenden sein. Vielmehr gestaltet und reflektiert er soziale Zusammenhänge in der Form mit, dass zusätzliche Möglichkeiten der Erzeugung sozialer Wirklichkeit erprobt werden können, die als zielführend bewertet werden

Sein Fokus :

Kontext

menschliches Verhalten lässt sich, je nach Kontext und Perspektive unterschiedlich betrachten und verstehen
Es gibt immer mehrere mögliche Standpunkte und Perspektiven und die müssen mit einbezogen werden.

Auftrag

Systemische Beratung findet immer nach einer Auftragserteilung statt, d.h. der Berater darf die Zielsetzung des Auftraggebers nicht aus dem Fokus verlieren

Ressourcen

jeder Mensch besitzt eine Vielzahl von Ressourcen, etliche davon häufig unerkannt, unbewusst oder unterbewertet; diese Ressourcen aufzudecken und effektiv in den Lösungsprozess zu integrieren ist wesentliche Aufgabe des Beraters

Lösungen

die Hilfesuchenden sind, auch wenn sie es am Anfang einer Beratung nicht selten vehement bestreiten, Experten für die Lösung der Probleme

Autonomie

Jeder Hilfesuchende ist selbständig und selbstbestimmt, der Berater hilft die Anzahl der Handlungsoptionen zu vergrößern

Wertschätzung und Respekt

Alle Beteiligten, also Hilfesuchende und Auftraggeber, sind gleichberechtigt, haben das gleiche Recht auf Würdigung und respektvolle Behandlung

Handlungsleitende Prinzipien des systemischen Beraters

1. Neutralität
2. Konstruktivistische Bescheidenheit
3. Versuch und Irrtum
4. Hypothesisierung
5. Lösungs- und Ressourcenorientierung
6. Kontextualität des Handelns und der Bedeutungsgebung

Institut für Produktentwicklung (IPEK) Universität Karlsruhe
Methodische Problemlösung : Akronym **S.P.A.L.T.E.N.**

Die Problemlösung wird hier beschrieben durch

- Situationsanalyse
- Problemeingrenzung
- Alternativen aufzeigen
- Lösungsauswahl
- Tragweite analysieren - Chancen und Risiken abschätzen
- Einführung und Umsetzung - Maßnahmen und Prozesse
- Nachbearbeitung und Lernen

Systemische Verfahren

1. Institutionsbezogenes Verfahren
 - 1.1.1. Rollenverhandeln
 - 1.1.2. Führungsanalyse
2. Kommunikationsbezogenes Verfahren
 - 2.1.1. Bewusstmachen und Ändern von Regeln
 - 2.1.2. Systemskulptur
 - 2.1.3. Zirkuläres Fragen
 - 2.1.4. Unterschiede erfragen : Klassifikation oder Skalen
 - 2.1.5. Eigenschaften verflüssigen
 - 2.1.6. Reflecting team
3. Individuumsbezogenes Verfahren
 - 3.1.1. Das Meta-Modell der Sprache
 - 3.1.2. Umdeutung (Reframing)
 - 3.1.3. Konstruktives Fragen

- 3.1.4. Konstruktives Reflektieren
- 3.1.5. Arbeiten mit Stühlen oder dem Familienbrett
- 3.1.6. Paradoxe Interventionsverfahren
- 3.1.7. Verhaltensbeschreibung
- 3.1.8. Die Herkunftsfamilie mit einbeziehen

Linkliste

<http://www.dgsf.org/themen/was-heisst-systemisch>
<http://www.dgsf.org/surftipps/Link.2005-08-15.0385731684/view>
http://www.dachverband-beratung.de/pa_060711jmt/Dokumente_06.htm
<http://www.systemmagazin.de/zeitschriften/ZSTB/zstb-index.php>
<http://wwwu.uni-klu.ac.at/gossimit/pap/sysdenk2.htm>
http://www.familienhandbuch.de/cmain/a_Hauptseite.html
http://www.uni-koeln.de/ew-fak/konstrukt/texte/einfuehrung/einf_1.html
<http://www.systemische-beratung.de/systemtheorie/theorie.htm#Systemisches%20Denken%20-%20heute>
<http://www.open.ac.uk/> (Open University)

<http://www.dgsf.org/themen/was-heisst-systemisch/historisches.html/?searchterm=rotthaus>

http://www.nlp.de/info/nlp_methode.shtml

http://www.uni-koeln.de/ew-fak/konstrukt/didaktik/reflecting/reflecting_beispiel.html

Glossar

System bedeutet Zusammenhang zwischen den Elementen eines Systems, aber auch Zusammenhang zwischen Zuständen des Gesamtsystems. Man kann diesen Zusammenhang auch als "Muster" oder "Identität" eines Systems bezeichnen.

Die "Autopoiese" beschreibt ein Bauprinzip von Systemen, deren Elemente das Ganze erzeugen und das Ganze zugleich die Voraussetzung für die Elemente

abgibt. Unterteilt man verschiedene Klassen von Systemen (wie "organische S.", "Bewußtseins-S." und "soziale S."), so müssen auch die Elemente unterschiedlich sein (Austausch von Stoffen / Gedanken / Kommunikation). S. grenzen sich von ihrer "Umwelt" ab. Ohne diese Unterscheidung/Abgrenzung kann ein S. sich nicht erkennen. Das trifft für das System "Person" bzw. "Bewußtsein" zu wie für die "Kommunikation". Jedes S. ist für das andere Umwelt, jedes S. kann darum auch die Umwelt nur auf systemeigene Weise aufnehmen.

Metatheorie

aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie

Bezeichnung für eine Theorie, deren Forschungsgegenstand eine andere Theorie oder eine Menge anderer Theorien ist. Eine Metatheorie ist also eine Theorie über eine Theorie oder über Theorien generell. Sie kann beschreibende, erklärende, prognostische und empfehlende Aussagen über ihren Untersuchungsgegenstand machen. Dazu untersucht sie die logische Struktur dieser Theorie, ihr Begriffssystem, ihre Grenzen, ihre Entwicklungsmöglichkeiten, die Beweisverfahren innerhalb dieser Theorie usw. wobei sie sich der Metasprache bedient. Eine Metatheorie kann daneben auch Erklärungen für die Entstehung einer Theorie anbieten (Wissenschaftssoziologie).

aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie

Der Begriff **Autopoiesis** bzw. **Autopoiese** (altgriech. α τός, "selbst", und ποιέω, "schaffen") wurde von dem chilenischen Neurobiologen Humberto Maturana geprägt und bezeichnet den Prozess der Selbsterschaffung und -erhaltung eines Systems. Autopoiesis ist das charakteristische Organisationsmerkmal von Lebewesen bzw. lebenden Systemen.

Autopoietische Systeme (z.B. Menschen) sind rekursiv organisiert, d.h. das Produkt des funktionalen Zusammenwirkens ihrer Bestandteile ist genau jene Organisation, die die Bestandteile produziert. Durch diese besondere Form der Organisation lassen sich lebende von nicht-lebenden Systemen unterscheiden: nämlich dadurch, "dass das Produkt ihrer Organisation sie selbst sind, das heißt, es gibt keine Trennung zwischen Erzeuger und Erzeugnis. Das Sein und das Tun einer autopoietischen Einheit sind untrennbar, und dies bildet ihre spezifische Art von Organisation."(Maturana/ Varela, Der Baum der Erkenntnis, S.56)

Um ein autopoietisches System zu sein, muss eine Einheit Folgendes erfüllen:

- Die Einheit hat erkennbare Grenzen.
- Die Einheit hat konstitutive Elemente, d.h. sie besteht aus Komponenten.

- Die Einheit ist ein mechanistisches System, d.h. die Relationen zwischen den Komponenten bestimmen die Eigenschaften des Gesamtsystems.
- Die Komponenten, die die Grenze der Einheit darstellen, tun dies als Folge der Relationen und Interaktionen zwischen ihnen.
- Die Komponenten, die die Grenze der Einheit darstellen, werden produziert von Komponenten der Einheit selbst, oder entstehen durch Transformation von Elementen, die keine Komponenten sind, durch Komponenten.
- Alle übrigen Komponenten der Einheit werden ebenfalls so produziert oder sind anderweitig entstandene Elemente, die jedoch für die Produktion von Komponenten notwendig sind.

Maturana und Varela wollten mit diesem letzten Punkt die Tatsache betonen, dass Organismen zwar Substanzen aus der Umwelt in sich aufnehmen, diese dabei jedoch sofort in verwertbare Baustoffe umwandeln. Substanzen dagegen, die für die Selbstreproduktion des Organismus keine Bedeutung haben, werden vom Organismus sozusagen ignoriert.

Anwendung in der Soziologie []

Autopoiesis ist ein Schlüsselbegriff in der soziologischen Systemtheorie von Niklas Luhmann (*1927, †1998).

Luhmann übernahm den Begriff *Autopoiesis* in den frühen 80er Jahren und übertrug das Konzept auf die Betrachtung sozialer Strukturen.

Seine zentrale These lautet, dass *soziale Systeme*

- ausschließlich aus Kommunikation bestehen (nicht aus Subjekten, Akteuren, Individuen o.ä.),
- sich in einem ständigen, nicht zielgerichteten autokatalytischen Prozess quasi aus sich selbst heraus erschaffen - daher bezeichnet Luhmann sie auch als **autopoietische Systeme**.

Luhmann beobachtete, dass Kommunikation in sozialen Systemen ähnlich abläuft wie die Selbstreproduktion lebender Organismen: Ähnlich wie diese nur Stoffe aus der Umwelt aufnehmen, die für ihre Selbstreproduktion relevant sind, nehmen auch Kommunikationssysteme in ihrer Umwelt nur das wahr, was zu ihrem "Thema passt", was an den Sinn der bisherigen Kommunikation "anschlussfähig" ist. "Sinn" ist für Luhmann ein Mechanismus zur Reduktion von Komplexität: In der unendlich komplexen Umwelt wird nach bestimmten Kriterien nur ein kleiner Teil herausgefiltert; die Grenze eines sozialen Systems markiert somit eine Komplexitätsdifferenz von außen nach innen. Statt von einem "autopoietischen System" mit einer "Grenze" spricht Luhmann gelegentlich auch von einer "Form" mit einer "Innen-" und einer "Außenseite", wobei er das sehr abstrakte "Kalkül der Form" des Logikers George Spencer-Brown heranzieht. Die Kommunikation bezieht sich nur scheinbar direkt auf die Umwelt. Tatsächlich bezieht sie sich nur auf die von ihr nach ihren eigenen Gesetzen wahrgenommene innere Abbildung der Umwelt, also letztlich auf sich selbst. Diese Selbstbezüglichkeit, auch als Selbstreferenzialität oder Autoreferenzialität bezeichnet, betrachtet Luhmann als typisch für jede Kommunikation und analog zum Phänomen der Autopoiesis in der Biologie. Die Begriffe *selbstreferenzielles System* und *autopoietisches System* sind daher in den meisten Fällen austauschbar.

Luhmann definiert soziale Systeme seit der Übertragung des Autopoiesis-Begriffs auf seine Theorie in den frühen 80er Jahren (in der Rezeption auch als Luhmanns "autopoietische Wende" betrachtet) nicht mehr als "offen" (d.h. im direkten Austausch mit der Umwelt), sondern als "autopoietisch geschlossen" bzw. "operativ geschlossen". Die Wahrnehmung der Umwelt durch ein System ist daher laut Luhmann immer selektiv. Ein System kann seine spezifische Wahrnehmungsweise der Umwelt nicht ändern, ohne seine spezifische Identität zu verlieren.

In der Geschlossenheit und ausschließlichen Selbst-Interessiertheit der Systeme unterscheidet sich die Luhmann'sche Systemtheorie grundsätzlich von der strukturfunktionalistischen Systemtheorie Talcott Parsons', laut der in jeder Gesellschaft vier Systeme vorhanden sind, die jederzeit in einem intensiven Austausch miteinander stehen, und zudem jeweils einen eigenen wichtigen Beitrag zur Integration und dem Fortbestehen einer überwölbenden Gesamtgesellschaft leisten (siehe AGIL-Schema).

"Ein soziales System kommt zustande, wenn immer ein autopoietischer Kommunikationszusammenhang entsteht und sich durch Einschränkung der geeigneten Kommunikation gegen eine Umwelt abgrenzt. Soziale Systeme bestehen demnach nicht aus Menschen, auch nicht aus Handlungen, sondern aus Kommunikationen" (Luhmann 1986: 269).

Typisch für jedes autopoietische System ist laut Luhmann, dass es sich selbst jeweils mithilfe eines zweiwertigen (binären) Codes von der Umwelt abgrenzt und so seine Identität im Prozess der Selbstreproduktion aufrechterhält. Als binäre Codes von einigen gesellschaftlichen Großsystemen schlägt Luhmann vor: Wirtschaft - zahlen/nicht-zahlen; Politik - Macht/Machtlosigkeit; Moral - Gut/Böse; Religion (von Moral zu unterscheiden!) - Immanenz/Transzendenz; u.a.

Da diese Systeme jeweils nach eigenen Gesetzmäßigkeiten arbeiten, hält Luhmann Eingriffs- bzw. Steuerungsversuche eines Systems in ein anderes grundsätzlich für problematisch: Die Wirtschaft kann etwa von der Politik nur sehr bedingt gesteuert werden; die Moral kann die Politik nur bedingt steuern usw. Das Gesetz der Autopoiesis setzt laut Luhmann den Bemühungen einer rationalen, ethischen, gerechten Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse enge Grenzen - daher gilt Luhmann etwa im Vergleich zu Jürgen Habermas oder Ulrich Beck als politisch konservativ.

Autonomie

(griechisch "Selbstgesetz"), im konstruktivistischen Denken wird operativ geschlossenen Systemen insofern Autonomie zugeschrieben, als daß sie prinzipiell "selbstentscheidende" Systeme sind. Es gibt keine Möglichkeit, diese "von außen"

zu bestimmen (vgl. Stichwort "Perturbation"). Stets ist es ihr augenblicklicher Zustand, der über die Art und Weise ihrer strukturellen Veränderungen entscheidet. Maturana nennt diese grundlegende Eigenschaft biologischer Systeme auch "strukturelle Determination". Autopoiesis und Autonomie verhalten sich damit folgendermaßen zueinander: Lebende Systeme sind eine Form autonomer, strukturdeterminierter Systeme, aber nicht jedes autonome System ist ein autopoietisches, lebendes System. Autonomie ist also systematisch betrachtet der Überbegriff.

Autonomie darf schließlich nicht mit Autarkie verwechselt werden. Während letztere die absolute Eigenständigkeit von Systemen im Sinne von Selbstgenügsamkeit meint, sind autonome, autopoietische Systeme notwendig an ein Medium gekoppelt. Auch wenn dieses Medium kognitiv unzugänglich ist, also prinzipiell nicht erkannt werden kann, stellt es quasi ihre "materielle" Voraussetzung dar (vgl. Stichwort "Kopplung, strukturelle").

Die "**strukturelle Kopplung**" ist ein zentraler Begriff der Theorie autopoietischer Systeme. Er beschreibt insbesondere die Beziehung zwischen solchen Systemen untereinander. Wesentlich dabei ist, daß eine solche K. die Autonomie der beteiligten Systeme nicht unterläuft und so auch nicht als (zumindest) begrenztes "Offensein füreinander" verstanden werden kann. Eine strukturelle K. ist also keine "Schleuse" oder "Zugang" in bzw. für ein System, sondern umgrenzt lediglich den Rahmen ihrer strukturellen Möglichkeiten.

In diesem Sinne kontrolliert etwa ein Organismus als Ganzes nicht die Prozesse der "in ihm" gekoppelten Zellen und Organe (einschließlich des Gehirns). Vielmehr ist seine Einheit das Resultat der strukturell gekoppelten Aktivität seiner autonomen Bestandteile. So wissen diese Elemente eben prinzipiell nicht, was sie "für die anderen" zu tun haben. Sie machen, was sie gemäß ihrer Struktur machen können, und beschränken (und erweitern!) sich dabei (ohne es zu "wissen") wechselseitig in ihren Möglichkeiten. Nur für einen Beobachter ist diese fortgesetzte Korrelation als operationale Einheit zu erkennen. Und nur ein solcher Beobachter ist dann (gemäß seiner Unterscheidungen) in der Lage, z.B. "konstruktives und hilfreiches Verhalten" von "schädlichem und destruktiven" zu unterscheiden. Das bedeutet, daß in jeder Interaktion zwei Einheiten/Systeme aufeinander wirken, und zwar unter Beibehaltung ihrer "Struktur", etwa bei einer Zelle, unter Beibehaltung ihrer typischen Art und Weise, wie sie Zellstoffe aufnimmt, verarbeitet und abgibt. Diese Einheit (hier: der Zelle) läßt sich nur "stören" ("perturbieren"). Anderenfalls wird sie zerstört und hört auf zu existieren.

Das heißt, daß ein "Milieu" nur perturbieren kann, nicht in bestimmter Weise das betreffende System determinieren, instruieren oder beeinflussen kann. Umgekehrt kann dieses System sein Milieu (z.B. andere Zellen) auch nur "perturbieren".

Wenn nun das System und sein Milieu sich wechselseitig immer wieder stören und bei dieser Störung auf vorherige Störungen Bezug nehmen (rekurrieren), entsteht eine "strukturelle Kopplung".

Die strukturelle Kopplung muß immer durch einen Beobachter "zum Leben erweckt" (gemacht) werden. Er ist es, der Verbindungen (Korrelationen) herstellt zwischen Veränderungen im Milieu und Veränderungen im betrachteten System.

Das Mittel der Kopplung ist die Sprache. Wenn also zwei Individuen miteinander "sprachen" und ihre Beobachtungen sprachlich koordinieren, abstimmen und sprachlich aufeinander Bezug nehmen (eine gemeinsame Sprache für ihr jeweiliges Koordinieren) entwickeln, schaffen sie sich eine gemeinsame Welt. Diese Welt ist ein emergentes, also ein neu entwickeltes System, das nicht auf eines der beiden beteiligten Individuen, d.h. nicht auf ihre "Kognitionssysteme" (Bewußtseinssysteme) zurückgeführt, nicht aus ihnen abgeleitet werden kann.

Luhmann nimmt nicht die Individuen (bzw. "Personen") als Elemente des Kognitionssystems wie des sozialen Systems, sondern trennt das Kognitionssystem vom sozialen System. Kognitionssysteme bilden sich durch das Denken (das Bewußtsein), soziale Systeme durch Kommunikation. Da wir in Sprache denken und Sprache auch das wesentliche Medium der Kommunikation darstellt, bildet die Sprache das Verbindungsmedium zwischen Kognition und Kommunikation. Für das Bewußtsein ist Kommunikation "Umwelt", für Kommunikation ist das Bewußtsein Umwelt. Somit ergeben sich verschiedene Formen struktureller Kopplung:

- (1) zwischen Bewußtseinssystem und Bewußtseinssystem
- (2) zwischen Kommunikationssystem und Kommunikationssystem
- (3) zwischen Bewußtseinssystem und Kommunikationssystem.

Im letztgenannten Fall treffen sich in der Person zwei Systeme bzw. laufen nebeneinander (strukturell gekoppelt) her. Die Beteiligten denken sich "ihren Teil" und kommunizieren miteinander. Sie sagen auch gelegentlich, was sie denken, aber das, was sie äußern, "gehört" in diesem Moment schon nicht mehr zur Person, sondern ist Teil der Kommunikation.

aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie

Mit **Reflexion in der Pädagogik** ist das Nachdenken über eine vergangene pädagogische Situation gemeint, die damit noch einmal von allen Seiten beleuchtet und untersucht wird, um sie besser zu verstehen und bewusst aus ihr zu lernen. Während der Ausbildung (Erzieherausbildung, Studium der Sozial-, Behinderten-, Heil- oder Schulpädagogik u.ä.) geschieht die Reflexion schriftlich oder im Gespräch mit den Ausbildern anschließend an eine bestimmte Situation. Aber auch im Unterricht oder im Seminar werden Erfahrungen und Erlebnisse reflektiert. In der Arbeitssituation findet die Reflexion mit den Teamkollegen statt. Je genauer die Situation, um die es geht, wahrgenommen und in ihren Einzelheiten beobachtet wurde, desto gründlicher und sinnvoller kann die Reflexion ausfallen.

Inhalte der Reflexion:

1. Die Situation:

- Beschreibung der Situation: Ort, Zeit, Beteiligte, Tätigkeiten, Verlauf.

2. Die an ihr teilnehmenden Menschen:

- Wie haben sich die Menschen in ihr Verhalten? Und mögliche Gründe dafür.
- Wie hat sich bestimmtes Verhalten auf andere oder den weiteren Verlauf ausgewirkt?

3. Das eigene pädagogische Verhalten:

- In welcher Verfassung war ich (körperlich und psychisch)?
- Wie hat mein Verhalten die Situation beeinflusst (positiv und negativ)?
- Was oder wen verstehe ich jetzt durch dieses Nachdenken besser und wie?

4. Die Fortführung der pädagogischen Arbeit:

- Was wäre bei einem nächsten Mal anders zu machen? Warum? und wie?
- Braucht jemand von den Teilnehmern an der Situation eine konkrete Nachbereitung?
- Wie kann die Arbeit auf gute und sinnvolle Weise fortgesetzt werden?

Nicht in jeder Reflexion werden alle Punkte ausführlich behandelt, nur während der Ausbildung, um überhaupt dieses Reflektieren zu lernen, und später bei der Supervision. Sonst kommt es immer auf den Schwerpunkt und den konkreten Grund einer Reflexion an.

aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie

Die **Selbstreferenzialität** ist ein Begriff aus der Systemtheorie in der Kommunikationswissenschaft, der beschreibt, wie ein Symbol auf sich selbst Bezug nimmt.

Abgeleitet wird der Begriff durch die Identität von Symbol und Referent (Bezugsobjekt).

Selbstreferenzialität unterscheidet sich von Selbstbezüglichkeit durch die Komplexität der beschriebenen Systeme, obwohl in der Umgangssprache häufig beide Begriffe synonym genutzt werden. Die Systeme stabilisieren sich auf sich selbst und schließen sich darin von ihrer Umwelt ab. Dadurch gewinnen sie Beständigkeit und ermöglichen Systembildung und Identität. Selbstreferenzielle Systeme sind „operational geschlossen“; in ihren Prozessen beziehen sie sich nur auf sich selbst und greifen nicht in ihre Umwelt hinaus. Die Ressourcenschöpfung ist unabhängig davon zu betrachten.

Beispiele hierfür sind

- Denken über Denken
- Journalistische Beiträge über Desinformationskampagnen oder mangelnde Möglichkeit zur Berichterstattung. Besonders in Kriegen sind Artikel über die Arbeitsmöglichkeiten des Journalismus häufiges Thema.
- Podcasts werden mit Beiträgen über Mikrofonqualitäten bestückt.
- Dieser Wikipedia-Artikel - und der Verweis darauf hier.

Literatu]

- Niklas Luhmann: *Einführung in die Systemtheorie* ISBN 3-89670-459-1

Zirkuläres Fragen

Diese Interviewtechnik hat das Ziel, zirkuläre Prozesse in Beziehungssystemen aufzudecken und dadurch starre Interaktions- und Kommunikationsmuster zu lösen. Durch die Fragetechnik verhilft der Fragende dem Interviewten innerhalb des Systems verschiedene Perspektiven und Positionen einzunehmen, und somit Einblick in die Sichtweisen und Beweggründe von Kollegen, Vorgesetzten oder Mitarbeitern zu bekommen. Die so gewonnenen Erkenntnisse erlauben häufig eine neue Bewertung und Haltung gegenüber bestimmten Situationen und Verhaltensweisen von Menschen. Dies schafft neue Handlungsmöglichkeiten, die eine Lösung von Konfliktsituationen ermöglichen.

<http://www.karstennoack.de/zirkulaeres-fragen.htm>

Strukturdeterminismus

Die Grundprinzipien des Strukturdeterminismus können thesenhaft folgendermaßen auf den Punkt gebracht werden (Vgl. Efran & Lukens & Lukens 1992): (AUSSCHNITT)

- Lebende Systeme sind sich selbst erzeugende Entitäten.
- Wissenschaft kann nur strukturdeterminierte Entitäten untersuchen.
- Lebende System sind informationell abgeschlossen.

www.sammelpunkt.philo.at

1. Definition des Begriffs Supervision

Der Begriff *Supervision* besitzt seinen etymologischen Ursprung in den beiden lateinischen Wörtern *super*, welches darüber oder oben bedeutet und *visio*, welches mit Sehen übersetzt wird. Unter Supervision versteht man daher allgemein die „Anleitung und Unterstützung bei der Aufarbeitung beruflichen Handelns“ (Schaub, S. 539).

2. kurzer Einblick in die Geschichte der Supervision

- Ende 19. Jh.: Der Ursprung der Supervision befindet sich im angloamerikanischen Raum. Ausschlaggebend ist die schlechte soziale Situation in den dortigen Großstädten, welche zur Entwicklung der Sozialarbeit und der damit verbundenen Berufe führt, weshalb die Geschichte der Supervision in Relation zu der Geschichte der Sozialarbeit steht. Als Vorbild und Pionier für Supervisoren gilt der britische Armenpfarrer Barnett, der seinen ehrenamtlichen Helfern persönliche Gespräche zur Verarbeitung der psychischen Belastungen, die von ihrer Arbeit resultieren, anbietet. Zu dem damaligen Zeitpunkt ist Supervision allerdings stark hierarchisch organisiert und dient zur Kontrolle der Sozialarbeiter und ehrenamtlichen Helfer.
- um 1920: Die Supervision erhält Einzug in den deutschsprachigen Raum und wird zu einem Bestandteil der Ausbildung von Sozialarbeiterinnen.
- bis 1960: Der Aspekt der sozialen Einzelhilfe und der Supervision ist jedoch allgemein in Deutschland unbekannt.
- seit 1962: Die Supervision wird in den Fächerkanon der Höheren Fachschulen für Sozialarbeit aufgenommen.
- seit 1970: Es bildet sich neben der Einzel- die Form der Gruppensupervision.
- seit 1974: An der Gesamthochschule Kassel ist es nun möglich, den Studiengang Supervision zu studieren.
- seit 1980: Die Teamsupervision und das Arbeiten in kooperierenden Gruppen entwickelt sich zur Hauptform der Supervision.
- 1989: Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. wird gegründet.

3. Abgrenzung zu anderen Beratungsdisziplinen

Supervision unterscheidet sich im Vergleich zu anderen Beratungsformen, wie beispielsweise Coaching, Therapie oder Praxis- beziehungsweise Fachberatung, indem sie alle wichtigen Komponenten, die auf den beruflichen Alltag Einfluss nehmen, miteinander in Relation setzt und verknüpft. Bei der Supervision wird das gesamte Zusammenspiel zwischen der handelnden Person und ihrer beruflichen Rolle, ihrer Organisation und ihres Klienten betrachtet, um so einen Gesamteinblick in die Problematik zu erhalten. Im Gegensatz dazu untersucht das Coaching größtenteils die Managementfunktion von Führungspersonen. Die Methodik bei dieser Beratungsform ist stärker leitend und auf aktuelle Entscheidungen bezogen. Die Therapie hingegen befasst sich überwiegend mit der Person selbst und ihrer Entwicklung und Selbstbewusstsein, während die Fachberatung hauptsächlich das Arbeitsfeld mit dem Klienten der handelnden Person betrachtet. Zusammenfassend betrachten andere Beratungsformen folglich nur Teilrelation im Bezug auf die Einflussfaktoren.

4. Ziele und Methoden der Supervision

Sinn der Supervision ist die Sicherung und Verbesserung der Qualität der beruflichen Arbeit. Die Supervision verfolgt deswegen mehrere Ziele. Einerseits bezweckt sie die Verbesserung und Entlastung der persönlichen Problemlage, welche im Zusammenhang mit der beruflichen Arbeit entstanden ist. Andererseits sollen die Supervisanden ihre analytische Kompetenz stärken, indem sie in das individuelle, institutionelle, rechtliche und gesellschaftliche Bedingungsgefüge von Krisen und Konflikten einblicken. Der Supervisand soll demnach nach der Beratung die Fähigkeit besitzen konstruktive Veränderungen in seinem beruflichen Handeln eigenständig durchzuführen, um diese dann ebenfalls in der Praxis anwenden zu können. Die Intention der Beratung ist die Selbstreflexion der Person/en zu fördern. Daraus lassen sich Aussagen über die Rollenverteilung innerhalb des Gesprächs ableiten. Der Supervisand ist folglich der Aktive und Handelnde, während der Supervisor maximal eine beratende Rolle einnimmt. Diese Ziele können auf unterschiedliche Weise umgesetzt werden. Die Hauptform ist das Beratungsgespräch zwischen dem Supervisor und dem Supervisanden, welches entweder einzeln oder in der Gruppe stattfindet. Das Gesprächsthema umfasst Szenen, Probleme und Konflikte aus dem beruflichen Alltag. Für eine flexible methodische Gestaltung der Supervision können in das Gespräch auch Rollenspiele oder graphische Darstellungen eingebaut werden.

5. allgemeiner Überblick über die unterschiedlichen Formen der Supervision

Supervision wird in drei unterschiedlichen Formen durchgeführt: Einzelsupervision, Gruppensupervision und Teamsupervision.

Einzelsupervision:

In der Einzelsupervision findet das Beratungsgespräch nur zwischen dem Supervisor und dem Supervisanden statt. Diese Art ist die intimste Form der Beratung und kann dadurch besonders die persönlichen Lebensumstände miteinbeziehen. Der Supervisand erhofft durch die Supervision Hilfe bei der Selbstreflexion seiner beruflichen Rolle

oder Unterstützung für einen besseren Umgang mit Klienten oder für die Behebung einer beruflichen Krise zu erhalten. Der Vorteil dieser Supervisionsform ist, dass sich der Supervisor ausschließlich auf die Person konzentriert und ihr infolgedessen das maximale Maß an Betreuung zur Verfügung stellen kann.

Gruppensupervision:

Bei der Gruppensupervision werden mehrere Personen gemeinsam beraten. Die Mitglieder dieser Gruppe müssen deshalb aber nicht zwingend den gleichen Beruf ausüben, sondern die einzige Gemeinsamkeit und Voraussetzung für eine Gruppensupervision ist das gleiche Problemfeld, so dass man aus einem gemeinsamen Erfahrungspool schöpfen kann. Im Vergleich zu der Einzelsupervision erhält der einzelne Supervisand nicht mehr die ungeteilte Aufmerksamkeit des Supervisors, was für die Supervision allerdings nicht nachteilig ist, da der Supervisor nur eine begleitende Rolle einnimmt. Der Vorteil an dieser Konstellation ist, dass man von und durch die anderen Gruppenmitgliedern lernen kann und dadurch, dass alle nicht den gleichen Beruf ausüben, teilweise ein anderer Blickwinkel auf die Problematik geworfen wird.

Teamsupervision:

Im Vergleich zu der Gruppensupervision, bei welcher die Teilnehmer aus unterschiedlichen beruflichen Disziplinen kommen können, stammen bei der Teamsupervision alle Mitglieder aus einer gemeinsamen Arbeitsgruppe. Ziel ist mit Hilfe eines Außenstehenden einen Konflikt zu lösen. Dieser thematisiert häufig ein internes Problem, wie beispielsweise unzureichende Kooperation, Leitungsfragen, Kompetenzen oder Entwicklung neuer Strukturen und Konzepte.

6. Beispiel: Eine besondere Form der Supervision: kollegiale Supervision:

Die kollegiale Supervision ist eine besondere Form der Supervision. Sie ist „eine berufsbezogene Beratung und Reflexion in einer Gruppe ohne externe Anleitung aber nach einem festen Ablaufschema und mit einer in der Gruppe wechselnden Leitung“ (Feuerle, S.100). Das bedeutet, dass die Rolle des Supervisors in diesem Fall durch ein Mitglied der Gruppe und einen festen Ablaufplan ersetzt wird. Somit bildet die kollegiale Supervision ein Zwischenstadium zwischen Supervision und Therapie.

Der Pädagoge Herbert Gudjons verfasst einen Leitfaden für einen solchen Ablaufplan. Der Aufbau ähnelt den Beratungsschritten für die kooperative Beratung.

1. Phase: Fallbericht
2. Phase: Kurze Runde als Feedbackrunde über die eigenen Eindrücke bezüglich des Falls
3. Phase: Äußere Wahrnehmungen und Beobachtungen zum Fallbericht
4. Phase: Innere Wahrnehmungen zum Fallbericht
5. Phase: Interpretation des Falls
6. Phase: Lösungsmöglichkeiten

7. Ausbildung zum Supervisor¹

In der folgenden Übersicht wird aufgelistet, welche Kriterien man während einer Ausbildung zum Supervisor erfüllen muss.

Ausbildungsdauer:

- Die Ausbildung zum Supervisor dauert 2 ½ bis 3 Jahre.

Ausbildungsort:

- Die Ausbildung zum Supervisor erfolgt an einem Mitgliedsinstitut der Deutschen Gesellschaft für Supervision. In Düsseldorf ist dies das Institut für analytische Supervision Düsseldorf (ASv)

Eingangsvorraussetzungen:

- Mindestens 5jährige Berufserfahrung
- Nachweis über Teilnahme an Zusatzbildungen oder Fortbildungsveranstaltungen, die das Spannungsfeld Person, Rolle und Institution zum Gegenstand haben (Mindestumfang 400 UStd)
- 30 Sitzungen Supervision in den letzten fünf Jahren in zwei verschiedenen Supervisionsformen, davon 1 Prozess in Einzelsupervision bei einem Supervisor mit anerkannter Ausbildung beziehungsweise bei Mitgliedern der Deutschen Gesellschaft für Supervision.

Struktureller Rahmen:

- 41 Kurstage in 8 Wochenkursen
- 12 Kurstage in 4 Workshops 'analytische Gruppenselbsterfahrung'
- 10 Studientage Balintarbeit im Kursrahmen
- 35 Sitzungen Lehrsupervision
- 50 Sitzungen analytische Selbsterfahrung
- 4 schriftliche Arbeiten
- Abschlussgespräch

Kosten:

¹ Daten wurden alle von der Seite www.supervisionsinstitut-asv.de übernommen

- Die Kurskosten betragen insgesamt 5400,00 €. Zusätzlich entstehen noch Kosten für die Balintarbeit, die Lehrsupervision und die Einzelselbsterfahrung

Kompetenzen:

Als Supervisor sollte man über die folgenden Kompetenzen verfügen:

- Personenkompetenz
- Organisationskompetenz
- Beratungskompetenz
- Diagnosekompetenz
- Interventionskompetenz
- Methodenkompetenz
- Marktkompetenz

Aufgaben:

- Kontaktaufnahme
- Datenerhebung beziehungsweise Anamnese
- Diagnose
- Selbstreflexion
- Interventionen
- Evaluation

8. Bibliographie

- Deutsche Gesellschaft für Supervision: *Supervision. Professionelle Beratung zur Qualitätssicherung am Arbeitsplatz*. Köln, 1996.
- Feuerle, Gisela; Lenk, Karin; Wäcken, Martina: Kollegiale Supervision. Methode, Erfahrungen in der Praxis und ein Fortbildungskonzept.
In: *Deutsche Schule* 95 (2003) 1, S. 99-109.
- Fengler, Jörg: Themen und Ebenen der Supervision. In: Schlee, Jörg; Mutzeck, Wolfgang: *Kollegiale Supervision. Modelle zur Selbsthilfe für Lehrerinnen und Lehrer*. Heidelberg, 1996, S.23-55.
- Gudjons, Herbert: 3. Fallbesprechungen in Lehrer/innengruppen. In: ders. Didaktik zum Anfassen. Lehrer/in-Persönlichkeit und lebendiger Unterricht. Regensburg, ³2003, S.41-55.
- Mutzeck, Wolfgang: Kooperative Beratung. In: Schlee, Jörg; Mutzeck, Wolfgang: *Kollegiale Supervision. Modelle zur Selbsthilfe für Lehrerinnen und Lehrer*. Heidelberg, 1996, S. 56-78.
- Mutzeck, Wolfgang: *Kooperative Beratung. Grundlagen und Methoden der Beratung und Supervision im Berufsalltag*. Weinheim, ²1997.
- Schaub, Horst; Zenke, Karl: Art. Supervision. In: *Wörterbuch Pädagogik*. München, ⁶2004. S. 539.

Internetquellen:

www.dgsv.de

www.supervisionsinstitut-asv.de