

SUPERVISION

Theorie – Praxis – Forschung

Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift
(peer reviewed)

2001 gegründet und herausgegeben von:

Univ.-Prof. Dr. Dr. Dr. **Hilarion G. Petzold**, Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Hückeswagen,
Donau-Universität Krems, Institut St. Denis, Paris, emer. Freie Universität Amsterdam

in Verbindung mit:

Univ.-Prof. Dr. phil. **Jörg Bürmann**, Universität Mainz

Prof. Dr. phil. **Wolfgang Ebert**, Dipl.-Sup., Dipl. Päd., Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit,
Hückeswagen

Dipl.-Sup. **Jürgen Lemke**, Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Düsseldorf

Prof. Dr. phil. **Michael Märtens**, Dipl.-Psych., Fachhochschule Frankfurt a. M.

Univ.-Prof. Dr. phil. **Heidi Möller**, Dipl.-Psych. Universität Innsbruck

Lic. phil. **Lotti Müller**, MSc., Psychiatrische Universitätsklinik Zürich, Stiftung Europäische Akademie für
biopsychosoziale Gesundheit; Rorschach

Dipl.-Sup. **Ilse Orth**, MSc., Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit, Hückeswagen

Prof. Dr. phil. **Alexander Rauber**, Hochschule für Sozialarbeit, Bern

Dr. phil. **Brigitte Schigl**, Department für biopsychosoziale Medizin und Psychotherapie, Donau-Universität Krems

Univ.-Prof. Dr. phil. **Wilfried Schley**, Universität Zürich

Dr. phil. **Ingeborg Tutzer**, Bozen, Stiftung Europäische Akademie für biopsychosoziale Gesundheit

© FPI-Publikationen, Verlag Petzold + Sieper, Hückeswagen.

www.fpi-publikationen.de/supervision

SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung Ausgabe 08/2012

Ein mehrperspektivisches Modell im Praxiseinsatz
„Der integrative, mehrperspektivische, „Dynamic Systems
Approach to Supervision“ von Petzold u.a.¹

Wiebke Herrmann

¹ Aus der „Europäischen Akademie für biopsychosoziale Gesundheit“ (EAG), staatlich anerkannte Einrichtung der beruflichen Weiterbildung (Leitung: Univ.-Prof. Dr. mult. Hilarion G. Petzold, Prof. Dr. phil. Johanna Sieper, Hückeswagen <mailto:forschung.eag@t-online.de>, oder: EAG.FPI@t-online.de), Information: <http://www.Integrative-Therapie.de>

Einführung	3
Einleitendes zum Modell	3
Zur Struktur des Modells	4
Modellrelevante Grundannahmen und Kernkonzepte im Integrativen Ansatz	7
Beschreibung und Praxisanwendung der Faktoren	9
Fazit	26
Anlage – Abbildung	28
Zusammenfassung/Summary	29
Literaturverzeichnis	29

Einführung

Der folgende Aufsatz stellt einen Ansatz dar, das Modell „Der integrative, mehrperspektivische, „Dynamic Systems Approach to Supervision““ von Petzold nicht nur in seiner Komplexität zu erklären, sondern es gleichzeitig durch ein konkretes Supervisionsbeispiel mit Leben zu füllen und damit die Theorie mit der Praxis zu verschränken. Das Schaubild habe ich als Anlage beigefügt, so ist es zumindest in ausgedruckter Form einfacher möglich, die Beschreibung und Erläuterungen nachzuvollziehen.

Ich werde dazu zunächst einige Aspekte ausführen, die das Modell allgemein betreffen. Anschließend strukturiere ich das Modell so, dass es für eine nähere Beschreibung eines eigentlich 3-dimensionalen Modells geeignet erscheint. Im Hauptteil dieser Ausarbeitung geht es dann um die konkreten Erklärungen der verschiedenen Teile des Modells mithilfe von Fragen, die eine Anwendung des Modells in der Praxis unterstützen sollen. Außerdem erfolgt hier die Anreicherung durch ein Praxisbeispiel. Die Begriffe Supervisorin, Supervisandin, Klientin u.a. werden im Folgenden aus Gründen der Lesbarkeit nur in weiblicher Form verwendet, die männliche ist stets gleichwohl mitgedacht und mitgemeint. Abschließen werde ich mit einem kurzen Fazit.

Einleitendes zum Modell

In dem Modell wird das Supervisionsgeschehen im Sinne des Integrativen Ansatzes dargestellt. Das Modell ist Ausdruck für Mehrperspektivität und fördert zugleich mehrperspektivisches Wahrnehmen und Denken. Es ermöglicht ein komplexes Betrachten der vielschichtigen relevanten Faktoren im Supervisionsprozess.

Es ist Ausdruck der supervisorischen Kultur im Integrativen Ansatz und bildet in diesem Sinne die Grundlagen supervisorischen Handelns ab.

Es zeigt die verschiedenen Einflussgrößen und damit auch unterschiedliche Perspektiven, die für den Prozess wichtig sind, um die Handlungen, die erfolgt sind und die man besprechen und reflektieren möchte, im Kontext und auch in dem

zeitlichen Zusammenhang (Kontinuum) wahrzunehmen, zu erfassen und neue Handlungsräume zu eröffnen.

„Von besonderer Wichtigkeit für supervisorisches Handeln ist ein differenziertes Verstehen der Handlungsfelder und Handlungsperspektiven; (...) weil sich hieraus wichtige Perspektiven der Theorie- und Praxisentwicklung ergeben. Es wird deshalb ein mehrperspektivisches Modell vorgestellt, wie wir es unter Einbezug amerikanischer Ansätze – etwa zum ‚Systems Approach to Supervision‘ von Holloway (1995), der um die ‚dynamic systems perspective‘ (Kelso 1995; Haken 1995) erweitert wurde – erarbeitet haben.“ (Petzold 2007a, S.32f)

Aus dem Zitat wird deutlich, dass das hier vorgestellte Modell eine Überarbeitung bzw. Weiterentwicklung ist. Die eingefügten Variablen zeigen wichtige Grundannahmen des Integrativen Ansatzes, so werden die dynamischen Aspekte im Supervisionsprozess durch die Ergänzung der Prozessvariable stärker betont als bei Holloway. Im Weiteren verdeutlicht die Einführung von übergeordneten Variablen das Verständnis, dass sowohl der supervisorische Prozess selbst als auch der zu reflektierende Prozess der Supervisandin in die gesellschaftlichen, sozioökonomischen und politischen Zusammenhänge „eingebettet“ ist und eine angemessene Berücksichtigung finden muss. Diese Betrachtungsweise müsste nach Petzold grundlegend mehr Beachtung im Feld der Supervision und den hier geführten Diskursen erhalten.

Zur Struktur des Modells

In dem Modell ist das Zentrum mit den Kernfaktoren in Form eines Zylinders dargestellt. Die verschiedenen Aspekte hinsichtlich der Persönlichkeit, des Kontextes und Netzwerkes sowie technische Faktoren, die im Supervisionsgeschehen eine Rolle spielen, sind aufgefächert. Darüber hinaus sind übergeordnete Einflussfaktoren benannt und die Kontinuums- und Prozessdimension findet in der alles umfassenden Prozessvariablen ihre Bedeutung und ihren Platz in dem Modell.

Durch diese Darstellung ist es möglich, einerseits einen Überblick aller wichtigen Faktoren zu gewinnen und andererseits die Komplexität zu reduzieren. In dem z.B.

die Fächer in diesem Bild einzeln betrachtet werden, kommt die Betrachterin somit von der Übersicht hin zur Fokussierung unterschiedlicher Perspektiven, um dann hieraus gewonnene Wahrnehmungen oder Erkenntnisse wieder miteinander zu verbinden bzw. im Ganzen und in ihrer Verbundenheit zu sehen.

In diesem Sinne ist hier auch die Metareflexion zu nennen, die für die supervisorische Kultur im Integrativen Ansatz von besonderer Bedeutung ist. Die Metareflexion findet in diesem Modell insbesondere in der Prozessvariablen ihren Ausdruck und wird von Petzold wie folgt erläutert:

„Das **supervisorische** Geschehen ist ein Prozess. Dieser muss in seinem Verlauf, in seiner Dynamik und in seiner Struktur betrachtet werden, (...). In der Supervision ist die Prozessvariable immer mindestens ‚dreischichtig‘ zu sehen. Einmal der Prozess der supervisorischen Beziehung (...) zwischen Supervisor und Supervisand (z.B. einem Berater), dann der Prozess zwischen dem Berater und seinem Klienten, schließlich der Prozess der Institution, Team- und Institutionsdynamiken, unter denen der Supervisand arbeitet. Die Konnektierung dieser Ebenen bzw. Teilprozesse muss gelingen, sonst wird keine konstruktive Arbeit möglich sein. Verwirrungen und Strömungen sind deshalb zu klären und Verbundenheit zu fördern, weil nur so ein positiver Synergieeffekt eintreten kann.“ (Petzold 2007a, S. 37f)

Als Grundsatz sind also auf der Beziehungsebene drei Ebenen zu unterscheiden:

Ebene 1: Supervisorin – Supervisandin

Ebene 2: Supervisandin – Klientin

Ebene 3: Organisation – Supervisandin

Neben dieser Dreischichtigkeit führt Petzold folgende Kategorisierung der Variablen ein: Core factors, personal factors, context factors, technical factors, global factors, process-factor und eine Verknüpfung von zwei Kategorien bei der Netzwerkvariablen: context and personal factor.

Core factors (Kernfaktoren):

- Supervisorische Beziehung (core factor 1) = Variable 1

- Beratungsbeziehung (core factor 2) = Variable 7

Personal factors (Persönliche Faktoren):

- Supervisorinvariable = Variable 4
- Supervisandinvariable = Variable 10
- Klientin-/ Patientinvariable = Variable 11

Context factors (Kontextfaktoren):

- Feldvariable = Variable 2
- Institutions- und Organisationsvariable = Variable 3

Context and personal factor (Verknüpfung von Kontext und persönlichen Faktoren):

- Netzwerkvariable = Variable 12

Technical factors (Technische Faktoren):

- Funktionsvariable = Variable 5
- Methodenvariable = Variable 6
- Effektivvariable = Variable 8
- Aufgabenvariable = Variable 9

Global factors (globale Faktoren):

- Variable: Sozioökonomische Situation = Variable 13
- Diskursvariable = Variable 14

Process factor (Prozess Faktor):

- Prozessvariable = Variable 15

Modellrelevante Grundannahmen und Kernkonzepte im Integrativen Ansatz

Das Kernstück im Modell bilden die Variablen der jeweiligen Beziehung auf den o.g. Ebenen 1 und 2. Bei der Betrachtungsweise sind die folgenden ontologischen und anthropologischen Grundannahmen und Kernkonzepte im Integrativen Ansatz von zentraler Bedeutung: die „**Intersubjektivitätstheorie** der Integrativen Therapie in der Tradition von *Marcel, Merleau-Ponty, Levinas, Bakhtin, Ricoeur*“ (Petzold 2007a, S. 405), das **Ko-respondenzmodell** und der Ansatz der **Relationalität**. Eine inhaltliche Ausführung der dazugehörigen Konzepte und ihre Bedeutung für die Supervisionspraxis ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich. Zum besseren Verständnis folgt hier ein kleiner Exkurs:

„Für die Menschen heißt das, sie sind auf der Grundlage ihrer gemeinsamen Menschennatur, ihrer Eingewurzeltheit in der Welt des Lebendigen verbunden: *Koexistenz in der Lebenswelt*. Die Idee der *primordialen Ko-respondenz* ist für den Integrativen Ansatz zentral. Sie hat den ontologischen Gedanken *Gabriel Marcells* aufgenommen, dass Sein **Mitsein** ist und auch die Idee von *Merleau-Ponty*, der vom ‚*etre-au-monde*‘ spricht, vom Menschen, der mit der Welt verschränkt ist. Bei 99,9 % genetischer Übereinstimmung zwischen den Menschen (wobei die 0,1 % Verschiedenheit eine immense Datenmenge umfasst) ist rein biologisch eine hohe

Verbundenheit (etwa auch was kommunikative Grundmuster anbetrifft) da. Auf diesem Boden basiert dann auch die ‚intersubjektive Ko-respondenz‘, das interaktiv-kommunikative Miteinander zwischen Menschen in Formen wie Kontakt, Begegnung, Beziehung, Bindung etc., Qualitäten der Affiliation, Übertragungsdynamik. (...) Der integrative Ansatz ist aufgrund dieser metatheoretischen Fundierung strikt **relational** konzipiert: alles steht mit allem in Relationen. Hier liegen, wie gesagt, die Grundlagen für das Konzept der polylogischen, *intersubjektiven Ko-respondenz* (Petzold 1978c/1991e): Menschen können sich miteinander verbinden, affiliieren, miteinander agieren und kommunizieren, weil sie eine *gemeinsame Natur* - wir sprechen von ‚Hominität‘ – haben, die sich in eben dieser Gemeinsamkeit und Verbundenheit entwickelt hat und weiter entwickelt.“ (Petzold 2007a, S.393)

Diese Grundannahmen und Kernkonzepte lassen sich direkt auf die Praxis umsetzen wie folgendes Zitat zeigt:

„Therapie und Supervision haben als Kernaufgaben, effektive und funktionale Bemühungen von KlientInnen und PatientInnen zu unterstützen, in ressourcenreichen Netzwerken erfolgreich zu affiliieren, Ressourcen zu erschließen (Petzold 1997p (...)), aber auch Stütze zu geben und Ressourcen zu teilen, denn dass erhöht ihre eigene Sicherheit. Supervision ist darüber hinaus selbst als eine Ressource der sozialen Unterstützung in Helfersystemen zu sehen, und deshalb muss sich ein Supervisor (wie auch ein Therapeut) seiner ‚**affiliativen Kompetenz und Performanz**‘ und seines ‚**affiliativen Potenzials**‘, d.h. seiner Offenheit und Bereitschaft, Menschen bei sich ‚andocken‘ zu lassen und sie professionell und menschlich zu unterstützen, bewusst sein.“ (Petzold 2007a, S. 383)

Die hier fokussierten Grundannahmen sind nicht nur für die supervisorische und beraterische Beziehung (im Modell: Variablen 1 und 7) von zentraler Relevanz, sondern generell für alle Variablen, die mit Beziehungsarbeit zu tun haben. Das obige Zitat verweist bereits auf die Bedeutung von Netzwerken als Ressource. Damit ein Netzwerk eine Ressource wird oder bleibt, ist eine gewisse Beziehungsfähigkeit der handelnden Personen notwendig. An dieser Stelle möchte ich diesen Exkurs mit einer Definition zu dem Begriff **Affiliation** schließen und auf das entsprechende Affiliationskonzept von Petzold verweisen: „**Affiliation** ist die Tendenz von

Menschen, die Nähe anderer Menschen zu suchen, auch wenn keine gewachsenen emotionalen Beziehungen da sind, gleichzeitig auch die Tendenz, solche emotionalen Bezüge, ja *Bindungen* herzustellen, wenn das möglich ist. Durch die Fähigkeiten, sich motorisch, emotional und kognitiv zu synchronisieren (aufgrund der Ausstattung mit Spiegelneuronen und transkulturell gleicher Ausstattung mit Grundemotionen und Mustern der nonverbalen Kommunikation) werden Affiliationsprozesse ermöglicht, die auch kulturelle Fremdheiten im Fühlen, Denken und in kommunikativer Performanz weitgehend zu überbrücken vermögen.“ (Petzold 2007a, S. 379)

Im Kontext von Supervision spielt dieses Konzept natürlich auf den unterschiedlichen Ebenen eine Rolle. Es ist sozusagen basal für jegliche Beziehungsarbeit. Darüber hinaus ist es für die prozessuale Diagnostik von Konflikten von besonderer Bedeutung.

Beschreibung und Praxisanwendung der Faktoren

Die Beschreibung der Variablen erfolgt anhand der oben dargestellten Kategorisierung und nicht anhand der Nummerierung der Variablen. Hierdurch erschließen sich meines Erachtens besser die jeweiligen Qualitäten der Faktoren.

core factors

Supervisorische Beziehung (Variable 1)

Für den Bereich der supervisorischen Beziehung sind wichtige Kriterien:

- die Beziehungsgestaltung sowie die Beziehungsqualitäten
- die Betrachtung der Beziehungsdynamik
- und die Reflexion darüber.

Zum Erfassen der Beziehungsgestaltung sind folgende Fragen hilfreich:

- Wie ist das Setting? Ist es eine Dyade oder läuft der Prozess im Rahmen einer Teamsupervision oder einer Gruppensupervision ab?
- Wie ist die Vereinbarung über die Beziehung zwischen Supervisorin und Supervisandin? Gibt es einen transparenten Kontrakt zwischen Arbeitgeber, Supervisorin und Supervisandin?
- Welches Menschenbild, welche Grundannahmen (s. Exkurs) und welche Bewußtheit darüber ist bei der Supervisorin (und der Supervisandin) vorhanden?

Beratungsbeziehung (Variable 7)

Bei der Beratungsbeziehung ist das Beziehungsgeschehen zwischen Supervisandin und Klientin ähnlich dem der Beziehung zwischen Supervisorin und Supervisandin.

Zentrale Fragen sind hierbei:

- Wie wird dort der Kontakt gestaltet? Ist es eine gewohnte Beratungssituation? Wie häufig findet die Beratung statt oder ist der Kontakt eher einmalig?

Diese Aspekte beziehen sich alle auf die äußeren Rahmenbedingungen der „core factors“. Da strukturelle Gegebenheiten immer auch eine Wirkung auf das Geschehen haben, ist es mir wichtig, sie an dieser Stelle explizit zu benennen.

Zum Erfassen von Beziehungsqualitäten, also von Relationalität und Affiliationen (siehe Exkurs oben), geht es um das Wahrnehmen, das Erfassen, Verstehen und Erklären (vgl. „Die Hermeneutische Spirale“ in Petzold 1991a, S. 123-151) z.B. von Abwehrverhalten, Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomenen, Beziehungsproblemen. Diese Phänomene können sich sowohl in der Schilderung von Prozessen durch die Supervisandin als auch in der konkreten Beziehungsarbeit während des Supervisionsgeschehens zeigen. Hilfreiche Fragen können sein:

- Verfügt die Supervisandin über Beziehungen zu KollegInnen? Wodurch sind die Interaktionen gekennzeichnet? Fühlt sie sich in ihrem Team akzeptiert? Wie leicht fällt es ihr, sich in einer neuen Gruppe zurecht zu finden und wohl zu fühlen?
- Welche sozialen Interaktionen und damit verbundenen Emotionen und deren Bewertungen sind in der supervisorischen Beziehung zu erkennen? Finden Supervisorin und Supervisandin eine gemeinsame Sprache?

Die Betrachtung dieser und weiterer Fragen und das Erkennen, welchen Einfluss diese Faktoren auf das Geschehen der Beratung haben, ist ein ganz wichtiger Inhalt des Reflektierens, und es ergeben sich hieraus neue Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft.

Um eine möglichst gute Theorie – Praxis-Verschränkung herzustellen, werde ich an verschiedenen Stellen die dargestellten Aussagen bzw. Fragen auf ein Praxisbeispiel anwenden:

Das Beispiel:

Als Supervisandin: eine Erzieherin einer Kindertagesstätte

Als Klientin: eine Mutter eines Kindes, das von der Erzieherin beaufsichtigt wird

Im Bezug auf die Beratungsbeziehung (Variable 7) sollte bei diesem Beispiel beachtet werden, ob das Kind schon länger in der Einrichtung ist. Finden hier regelmäßig Elterngespräche statt oder nur, wenn es Konfliktfälle gibt oder sonstige Probleme aufgefallen sind und die Erzieherin die Einschätzung hat, dass es wichtig wäre, die Mutter darüber zu informieren? Auch hier stellt sich die Frage, welche Beziehungsgestaltung wählt die Erzieherin?

personal factors

In der Abbildung des Modelles finden sich auf der rechten Seite die Supervisandin- sowie die Klientin-/Patientinvariable und auf der linken Seite die Supervisorinvariable.

Supervisandinvariable (Variable 10)

Bei der Betrachtung der Supervisandinvariable geht es darum,

- welche Persönlichkeit, welche Stärken und Schwächen und welche professionelle Qualifikation sie mitbringt.
- Wie ist ihr Lernbedarf und auch ihr Lernstil und welche kulturellen Charakteristika sind bei der Supervisandin zu beachten?

Bei dem Beispiel der Erzieherin wären wichtige Fragen, wie viel Berufserfahrung bringt diese mit? Ist sie staatlich geprüft? Wann ist sie ausgebildet worden? Ist sie Kinderpflegerin oder Erzieherin? Ist sie in der Funktion und Rolle als Gruppenleitung tätig? Persönlich betrachtet stellt sich die Frage, ob sie zu bestimmten Themenbereichen im Kitabereich fortgebildet ist, z.B. im Bereich der Kindeswohlgefährdung? Welche Möglichkeiten der Kommunikation hat sie? Wie geübt ist sie, darin Elterngespräche zu führen? Kulturelle Charakteristika könnten beispielsweise die Sprachgewandtheit, Dialekte oder Ausdrucksschwierigkeiten aufgrund einer anderen Muttersprache sein. Gleichwohl ist zu beachten, dass der Migrationshintergrund einer Erzieherin andere - meist positive – Wirkungen hat, wenn die zu beratenden Eltern ebenfalls einen Migrationshintergrund haben. Hinsichtlich Lernbedarf und Lernstil wären mögliche Fragen: Nimmt die Erzieherin regelmäßig an Fortbildungen teil? Werden Prozessbesprechungen in der Einrichtung im Team durchgeführt und ist sie dementsprechend im Reflektieren geübt?

Klientinvariable (Variable 11)

Bei diesem Einflussfaktor sind folgende Kriterien zu beachten:

- Welches Problem liegt vor?
- Welches Alter hat die Klientin (im Beispiel die Mutter)? Ist sie erkrankt?
- Wie ist der Familienstand? Gibt es noch andere Kinder in der Familie zu versorgen?
- Welche Persönlichkeit und welche persönlichen Probleme bringt die Klientin mit? Ist die Klientin beispielsweise belastet durch die zusätzliche Pflege eines Elternteils?
- Ist sie in der Lage zu verstehen, was die Beraterin ihr sagt, gibt es sprachliche Barrieren?

All diese Faktoren spielen eine große Rolle in dem Beratungsprozess und sind insofern auch von immenser Bedeutung im gesamten Supervisionsgeschehen.

Supervisorinvariable (Variable 4)

Auf der linken Seite des Modells ist die Supervisorin als „eigene“ Variable aufgeführt: Denn die Supervisorin ist natürlich per se eine nicht zu unterschätzende Einflussgröße im Supervisionsprozess. Wichtige Kriterien sind:

- Welche Expertenkompetenz bringt die Supervisorin mit?
- Wie vertrauenswürdig, wie kreativ, wie einführend ist sie?
- Wie klar ist sie in der Lage, verschiedene Rollen im Prozessverlauf einzunehmen?
- Über welche personalen, professionellen Kompetenzen und Performanzen verfügt sie? Wie gut ist sie z.B. in der Lage, im Prozess auszuwählen, welche Intervention gut geeignet ist, um in dem Geschehen die Supervisorin voranzubringen?
- Wie schnell und differenziert erkennt sie die Situation, erfasst den Kern und kann verschiedene Hypothesen bilden und entscheiden, welche sie als erstes oder als zweites der Supervisorin anbietet?
- Ist sie in der Lage, vernetzt zu denken, das System zu begreifen und auch die Lebenswelt und die „social worlds“ von der Klientin und der Supervisorin zu erfassen, um gegebenenfalls Verwerfungen zu erkennen und eine Übersetzung von verschiedenen Welten leisten zu können?
- Kann sie in dem Geschehen eine exzentrische Position einnehmen, um sich, ihre Rolle und ihre Interaktionen zu reflektieren? Gelingt es ihr zu überprüfen, ob ihre Hypothese eher schon eine Deutung ist und sie von der Deutung nicht

wieder weg kommt? Wie gut gelingt es ihr, Fragen zu stellen, die den Prozess voranbringen?

All das sind Dinge, die in den Bereich Kompetenz und auch Performanz gehören. Performanz bedeutet nicht nur das Wissen über verschiedene Systeme, Handlungsmöglichkeiten etc. zu haben, sondern auch selber dieses Wissen anwenden zu können.

So wie bei der Supervisandin sind auch bei der Supervisorin ihre kulturellen Charakteristika und die Genderthematik entscheidend. Ihre eigene Lebenswelt und Lebensgeschichte beeinflussen das Geschehen.

An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass in dem Modell dieser (lebens-) geschichtliche Aspekt aller handelnden und beteiligten Personen in den alles umspannenden Linien von der Vergangenheit bis zur Zukunft abgebildet ist. Das Verständnis von Kontinuum und Kontext und deren Relevanz für das Supervisionsgeschehen erhält im Integrativen Ansatz einen hohen Stellenwert.

context factors

Institutions-/Organisationsvariable (Variable 3)

Die Institutions- und Organisationsvariable ist ein Kontextfaktor. Hierbei ist zu beachten:

- Welche Bedingungen der Institution/Organisation haben Einfluss auf das Beratungsgeschehen zwischen Supervisandin und Klientin?
- Wie findet die Supervision statt? Ist die Supervisorin beispielsweise Teil der Organisation, ist sie genauso Mitarbeiterin in der Organisation wie die Supervisandin?

Wenn sich mehrere Kitas in einem größeren Kindertagesstättenverbund zusammengeschlossen haben, kann es sein, dass sie im Verbund eine Supervisorin als Mitarbeiterin beschäftigen oder eine „externe“ Supervisorin gemeinsam beauftragt haben. Diese Verbindung, diese Ebene von Institution, Supervisorin, Supervisorin zu beachten, ist unumgänglich.

Es geht darum, die Strukturen, die Abläufe, die Beziehungen und die Dynamik in einer Organisation zu verstehen und darüber hinaus zu erkennen:

- Welche Handlungsmöglichkeiten und Grenzen können sich durch diese Strukturen ergeben?
- Wie kann die Supervisorin sie nutzen, wo liegen die Grenzen ihres Handelns und bei welchen Gegebenheiten ist die Verantwortung für bestimmte Aufgaben und Entscheidungen auf einer anderen Ebene angesiedelt?

Ein nächster Schritt könnte sein, dass die Supervisorin lernt, wie sie auf einer anderen Ebene, also bei Vorgesetzten, anbringen kann, dass hier ein Handlungsbedarf besteht, der nicht von ihr zu erfüllen ist.

Feldvariable (Variable 2)

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, ob die Supervision im Wirtschaftsbereich oder im psychosozialen Kontext stattfindet. Nach dieser ersten Differenzierung ist weiter zu unterscheiden, in welcher Branche der Wirtschaft bzw. in welchem psychosozialen Feld die Organisation mit ihrem Tätigkeitsfeld anzusiedeln ist.

Es macht einen großen Unterschied, ob eine Supervision in dem Feld des Kitabereiches stattfindet oder im Bereich einer stationären Einrichtung wie Psychiatrie, Jugendhilfeeinrichtung oder Altenpflegebereich.

In diesem Zusammenhang erschließt sich, dass die Supervisorin über eine bestimmte Feldkompetenz verfügen sollte. Die zentrale Relevanz der Kenntnisse in einem bestimmten Feld für die Effektivität der Supervision können anhand der folgenden Fragen konkretisiert werden:

- Wie sind die gesetzlichen Bestimmungen, die aktuell sehr gravierend die Arbeit zum Beispiel in dem Bereich der Altenpflege oder des Kindertagesstättenbereiches beeinflussen?
- Wie stellen sich zur Zeit die Trägerschaft, die Finanzierung und die Leistungsvereinbarungen in diesen Einrichtungen dar?
- Welchen Stellenwert nimmt die Arbeit/Aufgabenerfüllung in diesem speziellen Berufsfeld in der Gesellschaft ein? Welche Auswirkungen ergeben sich hieraus für das Ansehen und die Identitätsbildung der in diesem Feld tätigen MitarbeiterInnen?

Hier zeigt sich die enge Verknüpfung mit den sogenannten *global factors*: der Variablen der sozioökonomischen Situation und der Diskursvariable. (siehe S.24)

context and personal factor

Netzwerkvariable (Variable 12)

Petzold kategorisiert die Netzwerkvariable als „*the social network of the client-context and personal factor*“. Durch die Benennung von „context“ und „personal faktor“ wird schon deutlich, dass Petzold hier mit dem Begriff Netzwerk mehr meint als nur das Benennen der sozialen Strukturen der Klientin. Einerseits geht es um das Verständnis, dass wir Menschen in sogenannten *social worlds* (damit sind gemeinsame Sichtweisen auf die Welt gemeint) leben und hierdurch unsere Persönlichkeit stark geprägt ist und andererseits verweist es darauf, dass viele Inhalte von Beratung und Therapie durch genau die Beziehungsdynamik in dem sozialen Netzwerk bestimmt sind.

Petzold führt hierzu aus:

„Netzwerkdynamik (z.B. ein Beziehungsproblem zwischen Partnern, zwischen Vater und Sohn usw.) kann sich in die Supervisor/Berater/Klient-Beziehung, ja bis in die Supervisor/Supervisand-Beziehung hineinspiegeln. Hier kommen die Prinzipien des ‚Mehrebenenmodells‘ (Petzold 1994a) zum Tragen. Da Beratung und Therapie, auch im dyadischen Setting, immer Arbeit in Netzwerken (der Berater wird hier selbst Teil des Netzwerkes seines Klienten), an und mit Netzwerken ist, kommt der Bearbeitung der Netzwerke und damit auch den ‚Convoy-Situationen‘ (Kahn/Antonucci 1980; Röhrle 1994; Petzold 1995a) große Bedeutung zu. Da es innerhalb eines Netzwerkes unterschiedliche social worlds (d.s. Perspektiven auf die Welt, normative Systeme) gibt, müssen auch diese in den Blick genommen werden, denn oftmals liegen die Konflikte in dem ‚Aufeinandertreffen von Welten‘.“ (Petzold 2007a, S.36f)

Beim Netzwerkpunkt geht es darum, die Lebenswelt der Klientin, aber auch ihre social worlds zu erfassen. Gleichmaßen sind die ökologischen Einflüsse der Wohn- und Lebenssituation (Wohnung/Haus, Stadt(teil)/Dorf) zu berücksichtigen.

In der Kategorisierung hat Petzold diese Variable „the social network of the client“ benannt. Meines Erachtens wäre es allerdings wichtig, hier den Blick auf die Netzwerke all derjenigen Personen, die in diesem Geschehen eine Rolle spielen, zu richten.

- Wie sind die Personen familiär, im Kollegenkreis etc. eingebunden?
- In welchen sozialen Bezügen leben sie?
- Welche Gedankenwelt/ Sicht auf die Welt herrscht hier vor?
- Wie sieht der Freizeitbereich der unterschiedlichen Personen aus?
- Gibt es Entspannungs- und Hilfsmöglichkeiten im sozialen Umfeld?
- Welche Vorurteile und Erwartungen bestehen im sozialen Umfeld? Welche positiven Entwicklungsmöglichkeiten ergeben sich hieraus? Wie groß ist die

Bereitschaft im sozialen Umfeld, dass die Personen auch Neues ausprobieren dürfen?

In dem Praxisbeispiel bildet vielleicht die konfessionsgebundene Trägerschaft der Institution (Institutionsvariable) und damit eine einhergehende (oder erwartete, aber nicht erfüllte) christlich geprägte Pädagogik den Hintergrund für mögliche Konflikte. Verwerfungen können sich sowohl auf der Ebene Kindertagesstättenleitung (Organisation) – Erzieherin (Supervisandin) als auch zwischen Erzieherin (Supervisandin) – Mutter (Klientin) entwickeln. Es ist sogar denkbar, dass ein Konflikt auf der Ebene Organisation – Klientin entsteht, wenn die Mutter sehr christlich orientiert, stark in die Kirchengemeinde eingebunden ist und als Kirchenvorstandsmitglied als Arbeitgeber fungiert. Aber auch schon eine unterschiedliche Weltsicht der Erzieherin und der Mutter kann einen Hintergrund für Konflikte bilden.

Bei der Betrachtung der Netzwerkvariablen sind in dem Praxisbeispiel die eingangs benannten drei Ebenen und ihre „Verwobenheit“ und damit einhergehende Verwerfungen anschaulich geworden. Sie begründen die Notwendigkeit der supervisorischen Arbeit im Mehrebenensystem. „Die Situation zwischen den Klienten-, Supervisanden- und Supervisorensystemen müssen als ein höchst dynamisches Beziehungsgeschehen betrachtet werden, in denen Affiliationen, Übertragungen, Gegenübertragungen und Widerstands-/Abwehrphänomene zum Tragen kommen. Deshalb muss man das Mehrebenensystem bei jeder Supervision beständig **mental** im Blick haben.“ (Petzold, Linz, Ostermann Jg.20, S.4)

Bis hierher nochmal zusammenfassend:

- als Kernfaktoren (core factors):

die supervisorische Beziehung und die Beratungsbeziehung

- als Persönlichkeitsfaktoren (personal factors):
die Supervisandinvariable, die Klientinvariable, die Supervisorinvariable,
- als Kontextfaktoren (context factors):
die Institutions-/Organisationsvariable und die Feldvariable.

Es folgen nun:

- als technische Variablen (technical factors):
die Funktionsvariable, die Methodenvariable, die Aufgabenvariable und die Effektvariable
- als globale Variablen (global factors):
die Variable der sozioökonomischen Situation und die Diskursvariable.

Und schließlich als Ausdruck für die Kontinuums- und Prozessdimension supervisorischen Handelns:

- die Prozessvariable (process factor).

technical factors

Funktionsvariable (Variable 5)

Das Supervisionsgeschehen wird davon beeinflusst, welche Funktionen mit der Supervision erfüllt werden sollen.

Eine Differenzierung der Funktionen ist bereits bei der Auftragsklärung zu Beginn der Supervision sinnvoll. Deren Beachtung ist aber auch bei der Reflexion des Supervisionsprozesses hilfreich. Es lassen sich folgende Funktionen unterscheiden:

- „Begleiten/Bewerten (...); eine Funktion, in der das Moment professioneller Kontrolle zum Tragen kommt;
- Unterweisen/Anweisen (...); hier gibt es eine zur Verfügungstellung von Informationen (Fachwissen und Handlungsvorschlägen), die aufgrund der fachlichen Kompetenz des Supervisors gegeben werden und deswegen im Zentrum stehen;
- Modellfunktionen (...); der Supervisor dient durch sein Verhalten und Tun als Modell;
- Beraten (...) dient der Förderung von Problemlösungen in professionellen, klinischen und persönlichen Situationen;
- Unterstützung und empathische Begleitung (...) dienen der emotionalen Entlastung, dem Coping bei schwierigen Situationen, der Burnoutprophylaxe und einem empathischen Mitgehen.“ (Petzold 2007a, S. 34)

Weitere Funktionen, die von Petzold ergänzt wurden, weil sie eine besondere Bedeutung haben, sind:

- „Die Metabeobachtung (Beobachten des Beobachtens);
- die Metareflexion als bedeutendste Funktion supervisorischer Arbeit;
- die generelle Förderung von Kompetenz- und Performanzförderung (...);
- die Bereicherung der persönlichen und professionellen Arbeit (...);
- die Bekräftigung des professionellen Selbstbewusstseins und der persönlichen Souveränität (...).“ (Petzold 2007a, S. 34f)

Methodenvariable (Variable 6)

Bei der Methodenvariablen ist vor allem entscheidend,

- über welche Methodenkompetenz die Supervisorin verfügt,
- und vor allem, welche Methoden konkret im Supervisionsprozess eingesetzt werden.
- Wie kreativ ist die Methode? Fördert die Methode die Erlebnisaktivierung?
- Welches Bewusstsein hat die Supervisorin darüber, welche Methode zu welchem Zeitpunkt und in welcher Form sinnvoll ist, um das Supervisionsgeschehen voranzubringen?

Der Einsatz von Flipcharts, von Aufstellungsarbeiten mit leerem Stuhl oder auch Figuren sind bewährte Methoden und haben ihre eigene Bedeutung für das Supervisionsgeschehen. Hier ist es geboten, das Wissen und die Bewusstheit darüber zu haben, welchen Vertiefungsgrad die jeweilige Methode und eingesetzte Medien mit sich bringen. Tonarbeit ist beispielsweise in der Supervisionsarbeit in der Regel mit Vorsicht und großer Umsicht einzusetzen, weil es sehr schnell eine Vertiefungsebene bei der Supervisandin erreichen kann, die im beruflichen Kontext in den meisten Fällen nicht angemessen erscheint. (vgl. Höhmann-Kost 2003)

In dem Beispiel mit der Erzieherin ist zu überlegen, ob es in der Supervisionssituation sinnvoll ist, für eine Aufstellungsarbeit Playmobilfiguren zu verwenden, da Playmobilfiguren in ihrem Arbeitsalltag eine besondere Bedeutung haben und zu stark besetzt sind. Mit einer Erzieherin würde sich wahrscheinlich eher die Arbeit mit Stühlen oder mit Kissen anbieten, die verschiedene Qualitäten oder Personen symbolisieren sollen.

Effektvariable (Variable 8)

Die Effektvariable fokussiert auf den Einfluss der erwarteten Ergebnisse von Supervision. Es ist davon auszugehen, dass der Supervisionsprozess stark davon beeinflusst ist, welche Erwartung an den Prozess geknüpft ist, und wie erfolgreich die Supervisionsberatung eingestuft wird.

Wenn die Supervisandin die Erfahrung gemacht hat, dass ihr bereits Supervisionssitzungen in der Vergangenheit geholfen haben, kann davon ausgegangen werden, dass sie sehr viel motivierter, offener und bereitwilliger in der Sitzung an dem Geschehen teilnimmt. Sie kann dann die Dinge emotional positiver aufnehmen und die Chancen sind größer, dass auch Lernprozesse in Gang kommen. Die Effektvariable ist – neben der Prozessvariablen – wahrscheinlich am deutlichsten von der Theorie und von dem Gedanken des Kontinuums (also des Zeitgeschehens) als Einflussgröße auf den Supervisionsprozess geprägt.

Die Erfahrungen in der Vergangenheit, die die Supervisandin (im Beispiel die Erzieherin) vielleicht schon mit Supervision gemacht hat, aber auch was jetzt in dem aktuellen Supervisionsprozess passiert und welche Erwartungen sie an die Zukunft hat, also, ob sie davon ausgeht, dass die Supervision konkret im Arbeitsalltag ihre Handlungen verbessern kann, haben Einfluss auf das Supervisionsgeschehen und den Erfolg.

Aufgabenvariable (Variable 9)

Holloway hat in seinem Modell folgende Aufgaben aufgeführt:

- die Förderung von Beratungsfertigkeiten,
- die Strukturierung der Klientensituation,
- die Handhabung der eigenen professionellen Rolle,
- die Förderung der emotionalen Bewusstheit,

- eine Art Selbsteinschätzung.

Und von Petzold sind noch hinzugefügt worden:

- das Verstehen und Erkennen von Beziehungsverhältnismäßigkeiten und psychodynamischer Faktoren, also das Auftreten von Übertragung, Gegenübertragung, Widerstand und Abwehr. Diese Phänomene der Relationalität einschätzen und damit umgehen zu können, zu lernen, die eigene Psychodynamik zu kennen und im Prozess zu erkennen, damit einen Umgang zu finden und in dem Verlauf beeinflussen zu können, ist eine zentrale Aufgabe von Supervision.
- die Fähigkeit zu lernen, das Geschehen in einen theoretischen Kontext zu stellen, Systeme und Einflussgrößen zu erkennen und dann mit diesem Verständnis dieser Kontexteinflüsse wahrzunehmen, in welcher Art und Weise die jeweiligen Handlungen beeinflusst werden, aber auch gesteuert werden können.

global factors

Eine neue Dimension stellen die sogenannten globalen Faktoren dar, die Einfluss auf das gesamte Geschehen und auch auf die einzelnen Aspekte haben: Die Variable der sozioökonomischen Situation und die Diskursvariable. Beide Faktoren sind auch von Petzold eingefügt worden und zeigen in diesem Modell am deutlichsten die „politische Perspektive“ auf, „die für die Ausbildung einer transversalen, d.h. Mehrperspektivität und vernetzter Vielfalt verpflichteten ‚supervisorischen Kultur‘ bestimmend (ist)“ (Petzold 2007a, S. 39). Petzold spricht insgesamt von zunächst „Vier Zentralen Perspektiven (...) 1. Die politische Perspektive, 2. Die supervisionstheoretische Perspektive, 3. Die praxeologische und 4. Die normativ-ethische Perspektive“ (Petzold 2007a, S. 39)

Variable: Sozioökonomische Situation (Variable 13)

Die sozioökonomische Situation bezieht sich auf die unterschiedlichsten Faktoren. Sie hat sowohl Einfluss auf die Organisation und Institution, in der die Arbeit, die supervidiert werden soll, stattfindet, als auch auf die Lebenswelten der handelnden Personen (Klientin, Supervisandin, Supervisorin). Die sozioökonomische Situation spiegelt sich darüberhinaus im jeweiligen Feld und den geführten Diskursen wider.

- Wie gut ist die materielle Ausstattung? In welchem Stadtteil liegt diese Einrichtung?
- Sind in der Einrichtung Kürzungen oder eine Insolvenz zu befürchten oder ist es eine private Einrichtung, die gut gestellt ist?
- Wie sind die sozioökonomischen Verhältnisse von dem Klientensystem und auch von der Supervisandin und der Supervisorin? Welchen Einfluss haben mögliche Unterschiede auf das jeweilige Arbeitsbündnis?
- Unter welchem Kosten-/Erfolgsdruck findet die Aufgabenerfüllung in der Organisation aber auch der Supervisionsprozess statt?
- Und wie ist der gesellschaftliche Konsens z.B. über die Förderung bzw. Finanzierung mit öffentlichen Mitteln?

Diskursvariable (Variable 14)

Die Kernfrage bei der Diskursvariablen lautet:

- Unter welchem politischen und gesellschaftlichen Verständnis findet diese Arbeit statt und vor allem wie bildet sich dieses Verständnis?

Im Kindertagesstättenbereich sind hier folgende Punkte von Bedeutung: Wie ist der Diskussionsstand, wie ist die momentane Einstellung in der Gesellschaft zu Krippenplätzen? Sind Mütter und Väter, die ihr Kind in die Krippe geben, Rabenmütter oder gibt es eine Akzeptanz der öffentlichen Erziehung auch schon im Kleinkindalter? Das ist unter Umständen ausschlaggebend dafür, unter welchem

emotionalen Druck Mütter / Familien stehen, die berufstätig sein müssen oder sein wollen - entweder aufgrund der sozioökonomischen Situation oder aufgrund eines Verständnisses von Gleichberechtigung und dem Nicht-Aufgeben-Wollen bzw. einem Ideal von Selbstverwirklichung.

Dies ist als Beispiel einer Diskursvariablen in Bezug auf das Klientensystem und die Einrichtung zu verstehen.

Die Erzieherin ist davon beeinflusst, wie der Diskurs zum Thema Kindeswohlgefährdung geführt wird. Wie ist aktuell der Maßstab, unter welchem Druck arbeiten sie? Sind aktuell Gerichtsverfahren gegen Mitarbeiterinnen eines Jugendamtes wegen mangelnder Hilfeleistungen und Pflichtverletzung anhängig und wie ist die Berichterstattung in der Presse? Welche Aufgaben werden ihnen übertragen, auch bezüglich des seit Einführung des §8a SGB VIII übertragenen Schutzauftrages? Wie ist insgesamt der Diskurs zum Thema Kinderrechte und welchen Einfluss hat das auf die Arbeit?

Die Diskursvariable spielt natürlich auch eine entscheidende Rolle im Zusammenhang mit der Supervisorin und des Feldes, in dem sich sowohl die Institution als auch die Supervisorin bewegt.

- Wie ist das Verständnis von Supervision? Gibt es darüber eine Verständigung in der Fachöffentlichkeit?
- Wie ist das Ausbildungsinstitut der Supervisorin ausgerichtet gewesen? Wie weit war oder ist sie an solchen Diskussionen und theoretischen Auseinandersetzungen beteiligt? Welcher Standpunkt wird zum Beispiel hinsichtlich der Schweigepflicht und dem Datenschutz vertreten?
- Wie ist dort das Verständnis von Ethik und wie stark fühlt sich die Supervisorin an ethische Grundsätze gebunden? Gibt es darüber auf der Mesoebene (Berufsverbände etc.) überhaupt eine Auseinandersetzung? All das hat erheblichen Einfluss auf den Supervisionsprozess.

process factor

Prozessvariable (Variable 15)

Als letzte und auch als eine der wichtigsten Dimensionen ist die Prozessvariable zu nennen, die das Ganze umschließt. In dem Bild wird das Besondere an dem Verständnis von Supervision im Integrativen Ansatz deutlich: die Metareflexion und das Reflektieren des gesamten Prozesses mit all diesen Variablen, die das Modell beinhaltet. Die Aufgabe der Supervisorin, sich selbst in diesem Prozess zu reflektieren, stellt eine große Herausforderung dar. Die Sinnhaftigkeit dieser Metareflexion erschließt sich selbst aus der Betrachtung dieses Modells.

Entscheidend ist zu beachten, wie die Vergangenheit diese ganzen Faktoren beeinflusst, sich in der Gegenwart zeigt und auf die Zukunft wirkt.

In dem Praxisbeispiel geht es um das Erziehungsverständnis im Hinblick auf die Diskurs- und Prozessvariable: Es ist zu vermuten, dass es sehr wohl noch einen Einfluss hat, welche Erziehung die Erzieherin als Supervisandin selbst erlebt hat. Mit welcher Akzeptanz von autoritären Erziehungsmitteln ist sie selbst groß geworden? Wie hat sie diesen Erziehungsprozess erlebt und hat sie die eigenen Erfahrungen selber in der Ausbildung reflektiert? Wie gelingt es ihr in der eigenen gegenwärtigen alltäglichen Berufspraxis einen eigenen Erziehungsstil zu finden und zu reflektieren? Welche Glaubenssätze sind durch die eigene Lebensbiographie, der „social worlds“ und der vorherrschenden gesellschaftlichen Meinung geprägt?

Das gilt für die Supervisorin natürlich alles genauso.

- Welchen Einfluss hat die gesellschaftliche und politische Diskussion gegenwärtig auf das Geschehen?
- Und wie läuft die Auseinandersetzung darüber und an welcher Stelle?
- Wie gut kann die Supervisorin differenzieren und analysieren? Ist in dem Prozess selber die Verständigung darüber möglich? Und wie ist es möglich, daraus für die Zukunft neue Handlungsmöglichkeiten abzuleiten?

Fazit

Das dargestellte Modell ist für die Theorie-Praxisverschränkung eine wertvolle Unterstützung. Es greift die verschiedenen Aspekte von Mehrperspektivität, Intersubjektivität, Mehrebenensystem, Prozessdynamik sowie Kontext und Kontinuum auf.

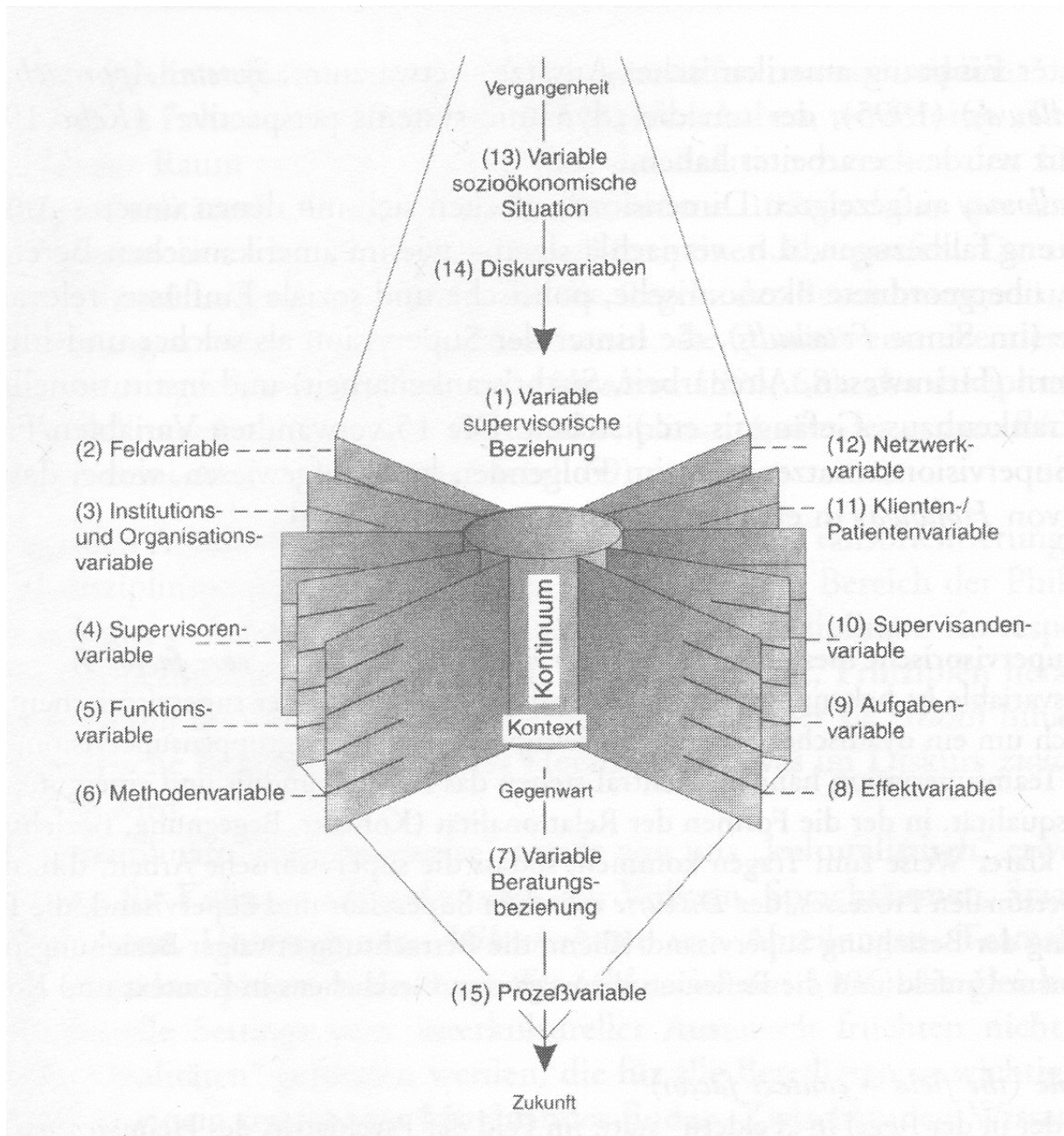
Insgesamt ermöglicht dieses Modell den Blickwinkel auf das Gesamte und bietet gleichzeitig die Möglichkeit, einzelne Facetten sozusagen verstärkt in den Blick zu nehmen sowie Kombinationen von einzelnen Variablen und deren Wechselwirkungen zu erkennen.

In der praktischen Arbeit ist das Modell für die Auftragsklärung, die prozessuale Diagnostik, die Reflexion der eigenen Supervisionsprozesse und ihrer Dokumentation (Supervisionsjournal) einsetzbar. (vgl. auch Linz S., Ostermann D., Petzold H.G. 2008)

Das Modell ermöglicht mir als Supervisorin, mich während der unterschiedlichen Phasen des Supervisionsprozesses hinsichtlich der Themen, der Strukturen, der Beziehungen und aller anderen Einflussfaktoren zu verorten.

In diesem Sinne schließe ich mit einem Ausspruch in einem Theorieseminar von Otto Pirschel: „Die Praxis wird besser, wenn sie mit Theorie hinterlegt ist.“

Anlage die Abbildung



„Der integrative, mehrperspektivische, „Dynamic Systems Approach to Supervision““

(Petzold 2007a, S.34)

Zusammenfassung: Ein mehrperspektivisches Modell im Praxiseinsatz - „Der integrative, mehrperspektivische, ‚Dynamic Systems Approach to Supervision‘“ von Petzold u.a.

Die Arbeit strukturiert das im Titel benannte Modell übersichtlich und erklärt die komplexen Zusammenhänge des Supervisionsgeschehens im Sinne des Integrativen Ansatzes. Mithilfe eines konkreten Supervisionsbeispiels wird zudem eine verständnisunterstützende Verknüpfung zwischen Theorie und Praxis hergestellt.

Anhand der systematischen Erklärung der verschiedenen Faktoren des Modells und der Übertragung in die Praxis, entsteht ein lebendiges Bild der Mehrperspektivität, Intersubjektivität, des Mehrebenensystems, der Prozessdynamik sowie von Kontext und Kontinuum im Supervisionsgeschehen. Als Fazit der Arbeit wird deutlich, welchen Herausforderungen sich die Supervisorin beispielsweise im Bereich von affilialem Kompetenz und Performanz zu stellen hat. Gleichwohl wird die besondere Bedeutung der Prozessdimension und der Metareflexion thematisiert.

Schlüsselwörter:

Mehrperspektivisches Modell, Praxiseinsatz, Faktoren von Integrativer Supervision, Prozessvariable, Affiliäre Performanz, Dynamic Systems Approach

Summary: A multiperspective model in the practical use – “the integrative, multiperspective ‘dynamic systems approach to supervision’” from Petzold and others.

The paper structures the subject model clearly and explains the complex contexts of the supervision events by the integrative approach. A connection between practice and theory is being established by using a practical example (for a better support of understanding). By having a systematic explanation of the different factors of the model and the transmission into practice one has a vivid idea of multiperspectivity, intersubjectivity, the multi-level-system, the process dynamics as well as the “context and continuum“ of the supervision practice. As conclusion of the paper it becomes obvious what challenges the supervisor faces in areas such as the affiliate competence and performance. Nevertheless is the special significance of process dimension and metareflexion being discussed.

Key words: multiperspective model, practicality, factors of integrative supervision, process variables, affiliate performances, dynamic system approach.

Literaturverzeichnis

Petzold, H.G.: Integrative Therapie, Modelle, Theorien und Methoden für eine schulenübergreifende Psychotherapie, Paderborn 1993

Petzold, H.: Integrative Supervision, Metaconsulting, Organisationsentwicklung, Wiesbaden 2007

Höhmann-Kost, Annette: „Materialmedien in der Integrativen Supervision“

Düsseldorf/Hückeswagen, FPI-Publikationen. www.FPI-Publikationen.de/materialien.htm: in *SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* - 09/2003)

Petzold , Hilarion G., Linz, Silvia, Ostermann, Doris,: „Qualitätssicherung und Dokumentation von Supervisionsprozessen“ Hückeswagen, FPI-Publikationen. www.FPI-Publikationen.de/supervision: in *SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Ausgabe Jg.20*

Linz, Silvia, Ostermann, Doris, Petzold , Hilarion G. : „EAG-Journal für Supervisionsprozesse im Einzelsetting“ Düsseldorf/Hückeswagen, FPI-Publikationen. www.FPI-Publikationen.de/materialien.htm: in *SUPERVISION: Theorie – Praxis – Forschung. Eine interdisziplinäre Internet-Zeitschrift* -11/2008)