

# KONZEPT

## PASTORALPSYCHOLOGISCHE WEITERBILDUNG

nach den Standards der DGfP - Sektion Tiefenpsychologie  
in drei Modulen

**1 SEELSORGE**

**2 LEBENSBERATUNG**

**3 SUPERVISION**

### **Die Steuerungsgruppe der Weiterbildung der Sektion Tiefenpsychologie in der DGfP, Sektion T-Nord**

in Kooperation mit

- Pastoralpsychologischer Dienst der Ev.-luth. Landeskirche in Braunschweig
- Pastoralpsychologischer Dienst im Zentrum für Seelsorge und Beratung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers
- Pastoralpsychologische Fort- und Weiterbildung der Evangelischen Kirche von Kurhessen-Waldeck
- Institutionsberatung der Ev.-luth. Kirche in Norddeutschland





# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	4
Einleitung .....	5

## A. Grundlagen

1 Der Ansatz der Pastoralpsychologie .....	6
2 Theoretische Ansätze, die die Weiterbildung leiten .....	7
2.1 Eine Gemeinsamkeit von Theologie und Psychoanalyse	
2.2 Das Unbewusste	
2.3 Objektbeziehungstheoretische Ansätze	
2.4 Symboltheorien	
2.5 Rezeption philosophisch-literaturwissenschaftlicher Theorien	
2.6 Religionskritik, Religion und Gewalt	
2.7 Alte und neue Paradigmen	
2.8 Soziologische Ansätze	
2.9 Die Tradition des Tavistock Institute of Human Relations	
3 Das Lehr- und Lernverständnis .....	12
4 Die Umsetzung des Lernverständnisses .....	13
5 Das System der Weiterbildung .....	15

## B. Die drei Stufen der Weiterbildung

### STUFE 1 – Seelsorge 16

1 Auswahlverfahren .....	16
2 Was ist Seelsorge? .....	17
2.1 Seelsorgeverständnis	
2.2 Psychoanalytisch orientierte Seelsorge / psychodynamische Seelsorge	
3 Welche Kompetenzen braucht ein*e Seelsorger*in? .....	18
4 Wie werden diese Anforderungen als Lernprozess gestaltet? .....	19
4.1 Settings	
4.2 Der Rahmen der Kurswochen	
4.3 Die inhaltliche Gestaltung der Kurswochen	
5 Abschluss .....	22
6 Literatur .....	23

### STUFE 2 – Beratung 24

1 Was ist psychodynamische Beratung? .....	25
2 Welche Kompetenzen braucht ein*e Berater*in? .....	26
3 Weitere Themen in der Stufe 2 .....	27
3.1 Religion und Psychoanalyse	
3.2 Psychoanalytische Texthermeneutik	
3.3 Dynamik von Gruppen und Organisationen, Theorie und Praxis der Balintgruppe	
3.4 Pastoralpsychologie, pastoralpsychologische Identität und Aufgabe	
4 Wie werden diese Anforderungen als Lernprozess gestaltet? .....	28
4.1 Settings	
4.2 Der Rahmen der Kurswochen	
4.3 Die inhaltliche Gestaltung der Kurswochen	
5 Abschluss / Kolloquium .....	32
6 Literatur .....	32

### STUFE 3 – Supervision 34

1 Was ist Supervision? .....	34
2 Theoriehintergründe, die die Weiterbildung leiten .....	36
3 Was bedeutet das für die Weiterbildung? .....	37
3.1 Organisationskompetenz	
3.2 Beratung und Supervision – ein Paradigmenwechsel	
3.3 Supervision und Theologie	
4 Welche Kompetenzen braucht ein*e Supervisor*in? .....	41
5 Wie werden diese Anforderungen als Lernprozess gestaltet? .....	42
5.1 Settings	
5.2 Der Rahmen der Kurswochen	
5.3 Die inhaltliche Gestaltung der Kurswochen	
6 Abschluss .....	44
7 Literatur .....	45

---

## Vorwort

Seit 2014 gibt es die gemeinsame Weiterbildung der Sektion Tiefenpsychologie der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP) in Seelsorge, Beratung und Supervision in Norddeutschland. Erste Spuren dafür wurden schon viel früher von Wolfgang Winter in Göttingen und von Martin Weimer und Horst Kämpfer in Kiel gelegt. Nach einer Vorgeschichte von Fortbildungen in den Regionen in Norddeutschland wird sie von vier Landeskirchen (Ev.-Luth. Kirche in Norddeutschland, Ev.-Luth. Landeskirche Hannovers, Ev.-Luth. Landeskirche in Braunschweig, Ev. Kirche von Kurhessen-Waldeck) gemeinsam getragen. In der Praxis der Weiterbildung und dem theoretischen Austausch darüber ist das Bedürfnis gewachsen, das Konzept schriftlich festzuhalten. Es gibt allen Interessierten in den Kirchen, der DGfP und anderen Verbänden für Supervision und Beratung die Gelegenheit, sich fundiert darüber zu informieren.

Anne Reichmann, Pastorin i.R., Lehrsupervisorin DGfP und DGsv, früher tätig in der Institutionsberatung der Nordkirche, ist an der Entwicklung und Durchführung der Weiterbildung wesentlich beteiligt. Sie hat den vorliegenden Text geschrieben, der in einem längeren Prozess von der Steuerungsgruppe überarbeitet und schließlich als gemeinsame Basis bestätigt wurde.

Transparenz und inhaltliche Klarheit über die leitenden Gesichtspunkte der Weiterbildung sind wesentlich für alle, die an ihr beteiligt oder interessiert sind. Darum begrüßt die Steuerungsgruppe das Konzept und dankt Anne Reichmann für ihre umfangreiche Arbeit. Der Text dokumentiert einen Zwischenstand; denn die Weiterbildung ist ein lebendiger Prozess, der sich auch zukünftig verändern wird. Irgendwann muss das Konzept weiter- oder neugeschrieben werden. Bis dahin aber sollen die folgenden Überlegungen die Arbeit leiten und inspirieren.

Dank gilt auch Pastor Andreas Wackernagel, dem Leiter der Institutionsberatung der Nordkirche, der die Veröffentlichung dieses Textes unterstützt und finanziell ermöglicht hat.

Marburg, am 4. Februar 2021

*Prof. i.R. Dr. Ulrike Wagner-Rau*  
(Vorsitzende der Steuerungsgruppe)

---

## Zum Geleit

Sich zu vernetzen und zu kooperieren, ist eine nahezu unbegrenzt quellende Ressource, die auszuschöpfen sich lohnt. Als Pastorin Anne Reichmann 2018 als Referentin der Institutionsberatung der Nordkirche gebeten wurde, Inhalt und Ablauf der drei Weiterbildungsstufen zu Papier zu bringen, ging es zunächst um die Sicherung eines im Laufe eines Berufslebens erworbenen Wissens- und Erfahrungsschatzes. Dieser Schatz sollte der nächsten Generation zum Pfund werden können. Im Laufe der Jahre wurde mehr daraus. Die Steuerungsgruppe der Weiterbildung in Tiefenpsychologie unter dem Vorsitz von Prof. Ulrike Wagner-Rau machte sich das Vorhaben zu Eigen und entwickelte das Konzept in einem offenen Prozess. Das Konzept erwuchs aus der Integration der Tradition in der Nordkirche und der Traditionen anderer Landeskirchen zu einem gemeinsamen Verständnis. Dieses ist geprägt von der Wertschätzung der Irritationen durch neue Sichtweisen, eines fortwährenden Hinterfragens und von einem narrativen Verständnis des Lebens. Vor allem die stärkere Berücksichtigung der organisationalen Kontexte trägt dabei Anne Reichmanns Handschrift. So konnte das Konzept noch stärker in der DGfP verankert werden. Allen, die zu seinem Gelingen beitrugen, gebührt größter Dank.

Nun liegt das Konzept vor: reichhaltig, überzeugend und anregend, eine solide Basis für weitere Diskurse und eine echte Werbung für alle, die ihre theologische Kompetenz

durch den pastoralpsychologischen Ansatz anreichern und vertiefen möchten. Die Absolvent\*innen der Weiterbildung in Tiefenpsychologie wirken produktiv und hilfreich in Sonderpfarrämtern, als Supervisor\*innen, aber auch im Gemeindepfarramt und in Leitungspositionen.

Das vorliegende Konzept lädt weitere Kirchen ein, sich an der Fort- und Weiterbildung in Tiefenpsychologie zu beteiligen und an einem bedeutsamen Beitrag zur Personalentwicklung teilzuhaben. Vernetzung und Kooperation kennen viele Spielarten. Aus Sicht der vier Landeskirchen, die die Fort- und Weiterbildung in Tiefenpsychologie gemeinsam tragen, ist die Erstellung dieses Konzeptes ein Erweis, wozu Vernetzung und Kooperation im besten Fall führen. Möge das Konzept eine segensreiche Wirkung entfalten!

Im Februar 2021

*Pastor Andreas Wackernagel*, Leiter der Institutionsberatung der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Norddeutschland  
*Pastorin Angela Grimm*, Direktorin des Zentrums für Seelsorge und Beratung der Ev.-luth. Landeskirche Hannovers  
*Oberlandeskirchenrätin Ulrike Brand-Seiß*, Leiterin der Personalabteilung der Ev.-Luth. Landeskirche in Braunschweig  
*Pfarrerinnen Nicola Haupt*, Leiterin des Referats Sonderseelsorge in der Ev. Kirche Kurhessen-Waldeck

---

# Konzept der pastoralpsychologischen Weiterbildung der Sektion T-Nord.

## Einleitung

Dieser Text dient der konzeptionellen Verständigung über Ziele und Methoden der Weiterbildung unter den Mitgliedern der Sektion und den Auszubildenden. Weiterhin ermöglicht er interessierten Kandidat\*innen, Vertreter\*innen der Kirchen und Weiterbildungsinstituten anderer Organisationen, z.B. der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGsv), einen ausführlichen Überblick über die theoretischen Grundlagen und die Durchführung der Weiterbildung.

Die dreistufige Fort- und Weiterbildung der Sektion Tiefenpsychologie in Seelsorge, Beratung und Supervision wurde bis 2014 einerseits für den Raum der Nordkirche, andererseits für die Landeskirchen Hannover, Braunschweig und Kurhessen-Waldeck im Verbund durchgeführt. Knapper werdende finanzielle Ressourcen waren der Anlass für Überlegungen, die beiden Traditionen zu vereinen und die Weiterbildung ab der 2. Stufe (Beratung) gemeinsam durchzuführen.

Das bedeutete, dass auch die jeweilige Grundstufe (Seelsorge) aufeinander abgestimmt werden musste, damit die Teilnehmenden der 2. Stufe aus allen vier Landeskirchen vergleichbare Voraussetzungen hätten. So wurde es notwendig, die beiden verschiedenen Kulturen und Routinen, in denen jeweils die **Standards der Sektion T** der DGfP hier und dort umgesetzt wurden, miteinander ins Gespräch zu bringen und etwas Gemeinsames zu entwickeln. Zu diesem Zweck wurde eine Steuerungsgruppe gegründet. Mitglieder waren die aktuell Leitenden der beiden Weiterbildungen, pastoralpsychologische Vertreter\*innen der vier Landeskirchen sowie eine Person aus der Fort- und Weiterbildungskonferenz der Sektion T der DGfP (FuWK), welche für die Standards verantwortlich ist.

Die konstituierende Sitzung der Steuerungsgruppe fand am 9.12.2011 in Hamburg unter der Leitung des Vorsitzenden der FuWK, Lothar Mischke, statt. Die Steuerungsgruppe trifft sich bis heute zweimal jährlich für die Planung und Reflexion der Weiterbildung anhand laufender Kurse.

Die Aufgaben der Steuerungsgruppe sind:

- Austausch über das Ausbildungskonzept und Diskussion über Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Kulturen
- Entwicklung eines verbindlichen Curriculums
- Schaffung gemeinsamer Rahmenbedingungen
- Sicherstellung der DGfP-Standards der Sektion T
- Leitung und konzeptionelle Reflexion der Durchführung der Weiterbildung
- Vorschläge für die Beauftragung von Kursleiter\*innen

Das vorliegende Konzept hält den gegenwärtigen konzeptionellen Stand der Weiterbildung fest, der sich in der gemeinsamen Praxis und in den Gesprächen darüber entwickelt hat. So, wie das gemeinsame Konzept aus einer teils unterschiedlichen Praxis und Geschichte heraus allmählich entstanden ist, so wird es sich auch in Zukunft verändern.

## 1 Der Ansatz der Pastoralpsychologie

### **Die Pastoralpsychologie, Sektion Tiefenpsychologie (T), verfolgt einen interdisziplinären Ansatz.**

Erfahrungen in der Seelsorge zeigten in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts, dass theologische Theorie allein nicht genügt, um zwischenmenschliche Situationen in der kirchlichen und religiösen Praxis zu verstehen. Im Rahmen der sogenannten „empirischen Wende“ der Praktischen Theologie suchte man den Dialog mit Human-, Kultur- und Sozialwissenschaften, um weiterführende Verständnismöglichkeiten für die anthropologischen und sozialen Voraussetzungen dieser Praxis zu erschließen. Dabei hat die pastoralpsychologisch orientierte Praktische Theologie u.a. im Gespräch mit der Psychoanalyse hilfreiche hermeneutische Modelle in den eigenen Theorierahmen integriert. Später wurden auch soziologische Perspektiven in den pastoralpsychologischen Theorierahmen einbezogen, die den gesellschaftlichen Kontext kirchlicher und religiöser Kommunikation analysieren. Insbesondere Klaus Winkler und Joachim Scharfenberg, beide Schüler von Otto Haendler, haben die Tradition der psychoanalytisch orientierten Pastoralpsychologie im norddeutschen Raum begründet.

\* \* \*

Alle drei Wissenschaften bieten für die pastoralpsychologische Theorie und Praxis hermeneutische Perspektiven an. Pastoralpsychologisch geht es darum, intersubjektive Prozesse und subjektives Erleben darin nachzuvollziehen. **Theologie, Psychoanalyse und Soziologie stellen je eigene Wahrnehmungsweisen für das Verständnis kommunikativer Situationen zur Verfügung.**

Im Kontext des pastoralpsychologischen heuristischen Orientierungsrahmens erschließen sich aber auch biblische Texte sowie zentrale theologische Themen und Unterscheidungen – wie Gesetz und Evangelium, Gut und Böse, Menschen als Geschöpfe und Schaffende, als Sündige und Gerechtfertigte, als Geliebte und Liebende, als Verzweifelte und Hoffende – in einem anderen Licht.

Theologische Reflexion ist kritisch. Sie differenziert zwischen konstruktiven und destruktiven Aspekten in der Glaubens- und Religionspraxis. Das ist auch ein wichtiger Aspekt der Pastoralpsychologie.

Seelsorge, Beratung und Supervision haben allerdings nicht die Aufgabe, Einstellungen und Handlungen auf der Basis dogmatischer Prämissen zu überprüfen, vielmehr ist die pastoralpsychologische Denkbewegung eine induktive. Der Ausgangspunkt liegt zunächst im Artikulieren und Verstehen der konkreten existenziellen oder ethischen Herausforderung, vor die Ratsuchende gestellt sind, um sodann mit diesen gemeinsam zu reflektieren, wie sie eine hilfreiche Sicht auf ihr Leben und Orientierung für ihr Handeln finden.

\* \* \*

**Als Praxis und Haltung hat die tiefenpsychologisch orientierte Pastoralpsychologie Erforschungs- und Erkundungscharakter;** es geht darum, Fragen zu stellen und Entdeckungen zu machen; es geht um die Wahrnehmung und das Ausdrücken von bisher verborgenen Gefühlen und Gedanken, um ein Hin- und Herwenden der Einsichten, weniger darum, möglichst effektiv Antworten und Lösungen zu finden. Von diesem Geist ist die Fort- und Weiterbildung geprägt.

Im Zuge der Weiterbildung und im pastoralpsychologischen Austausch entwickelt sich eine spezifische – unbewusste Prozesse integrierende – Kompetenz, um das kirchliche Leben kritisch zu reflektieren und ebenso die eigene Rolle darin selbstkritisch zu überprüfen. **Insofern ist diese Weiterbildung sinnvoll im Blick auf viele Arbeitsfelder der Kirche.**

**Gleichzeitig wird damit eine spezifische Professionalität im Blick auf Seelsorge, Lebensberatung und Supervision erworben,** die sowohl für den pfarramtlichen Alltag als auch für spezielle Arbeitsbereiche besonders qualifiziert, etwa für die Krankenhausseelsorge, die Leitung einer Beratungsstelle oder für die Supervision.

## 2 Theoretische Ansätze, die die Weiterbildung leiten

**Das wesentliche Ziel der Weiterbildung, nämlich im Kontext kirchlicher und religiöser Praxis eine sensible Wahrnehmung und ein vertieftes Verständnis intersubjektiver Prozesse und des subjektiven Erlebens darin zu gewinnen, kann nicht allein durch theoretisches Studium erreicht werden, sondern muss in der Praxis des Lernens selbst erfahrbar werden.**

Diese Einsicht bestimmt die Didaktik der Kurse.

Theologische, psychoanalytische und soziologische Einsichten haben Auswirkungen auf die Gestaltung der Kurse, die Strukturen der Weiterbildung und die Lernziele. Die folgenden theoretischen Aspekte sind für die Weiterbildung leitend:

\* \* \*

**2.1 Eine Gemeinsamkeit von Theologie und Psychoanalyse** ist es, dass sie auf einem Jenseits dessen beharren, was wir wissen und worüber wir verfügen, einem Anderen, das unter der Dominanz instrumenteller Vernunft verloren zu gehen droht.

Beide Wissenschaften beschäftigen sich mit Fragen, die sich aus **Grenzsituationen des Lebens** heraus stellen: der Unverfügbarkeit von Herkunft und Ende, der Erfahrung der Kontingenz im Miteinander der Menschen und in der Entwicklung des eigenen Lebens, den Fragen nach der Ethik guten Lebens sowie der Verantwortung für die Folgen des eigenen Tuns.

Beiden geht es darum, **mit den Grenzen des Verstehens** umzugehen und Fremdheit, Ambivalenz und Differenz als grundlegende und kreative Momente des Lebens anzuerkennen.

● Für die Weiterbildung bedeutet das:

- Die Entdeckung von Ähnlichkeiten und Differenzen, von Eigenem und Fremdem sind wertvolle „Forschungsfelder“ für die Dynamik des Lernprozesses. Ambiguitätstoleranz zu stärken und zu erweitern ist ein wichtiges Ausbildungsziel.

\* \* \*

**2.2** Die Anerkennung der Tatsache, dass menschliches Zusammenleben durch **das Unbewusste** beeinflusst wird, ist der Kerngedanke in der Psychoanalyse und der tiefenpsychologisch orientierten Pastoralpsychologie. Das Unbewusste bereitet uns Probleme; es ist aber auch eine reiche Ressource. Es ist nicht nur individuell, sondern sozial zu verstehen. Mit den Konzepten von Übertragung und Gegenübertragung, dem szenischen Verstehen und den Instrumenten der psychodynamischen Perspektive auf Organisationen hat die Psychoanalyse Instrumente entwickelt, die einen Zugang zum Unbewussten in unterschiedlichen sozialen Kontexten ermöglichen.

Unbewusstes spiegelt sich auch in der Ausprägung der religiösen Identität. Klaus Winkler hat dies im Begriff des **„persönlichkeits-spezifischen Credo“** konzeptualisiert.

● Für die Weiterbildung bedeutet das:

- Diese Konzepte kennen zu lernen ist wesentlich, und zwar sowohl theoretisch als auch im Prozess der Auseinandersetzung mit dem eigenen Unbewussten in den Settings der Fort- und Weiterbildung. Damit sind für die Teilnehmenden ebenso faszinierende wie irritierende Erfahrungen verbunden.

\* \* \*

**2.3** Zentral für die Weiterbildung in der Sektion T-Nord sind **objektbeziehungstheoretische Ansätze** (u. a. *D. W. Winnicott*) und ihre **Weiterentwicklungen**. Es gibt keinen Säugling ohne elternde Person. Und es gibt keine Elternschaft ohne Säugling. Identität entsteht im Wechselspiel der Beziehungen. Wir werden wir selbst durch die Begegnung mit den Anderen. Von Anfang an gibt es eine intersubjektive Bezogenheit und ein gemeinsames affektives Erleben. Individualität entwickelt sich in einem dialektischen schöpferischen Vorgang. Frühe Beziehungserfahrungen werden internalisiert und bilden eine seelische Struktur, die sich im Austausch mit Anderen weiterentwickelt. Konnte ein gutes Objekt in der inneren Welt gebildet werden, gab es Gelegenheit für das Kind zur Mitwirkung und Wiedergutmachung, so kann die Fähigkeit zur Besorgnis und zur Übernahme von Schuld, aber auch die Fähigkeit zum Alleinsein wachsen. Die Konzepte des intermediären Raums, des Übergangsobjektes, der Objektzerstörung und -verwendung sind Kernkonzepte für die Weiterbildung geworden. Denn die Theorie des Übergangsobjektes und des intermediären Raumes gibt wertvolle Impulse für die Symboltheorie auch in religiöser Hinsicht. Und die Bedeutung, die Winnicott dem „Überleben des Objektes“ trotz aggressiver Angriffe gibt, verweist auf ein entwicklungspsychologisch fundiertes Verständnis des Glaubens: Die Erwartung, dass das Gute trotz aller unzweifelhaft vorhandenen Destruktivität in der empirischen Erfahrung überlebt, ist der Kern von Vertrauen und Hoffnung.

● Für die Weiterbildung bedeutet das:

- Sowohl auf der Ebene des Wissens wie auf der Ebene der Haltung wird versucht, für die Wahrnehmung der intersubjektiven Austauschprozesse zu sensibilisieren sowie das Vertrauen zu stärken, dass sich in der Dynamik der Interaktion Wesentliches zeigen wird, ohne dass es intentional hergestellt werden muss. Die Teilnehmenden können entdecken, dass der kreative Prozess eines Seelsorge-, Beratungs- oder Supervisionsgespräches eine Frucht der Begegnung zwischen den Agierenden ist und nicht allein das Werk der Seelsorgenden, der Beratenden, der Supervisorin bzw. des Supervisors. Das irritiert das oft nicht bewusste Machtgefälle zwischen den augenscheinlich Hilfsbedürftigen und den augenscheinlich Helfenden.
- Die Auseinandersetzung mit dem Konzept der Objektzerstörung und -verwendung von Winnicott kann auch im Lernprozess eine Verstehenshilfe anbieten: Welche Haltung hilft dabei, Angriffe in der Gruppe zu ertragen und als Objekt zu überleben? Die Lernsituation provoziert das Aufwachen früher Erfahrungen mit Autoritäten. Die reflexive Bearbeitung der wachgerufenen Konflikte im Hier und Jetzt ist eine Lernmöglichkeit, an der sich Lehrende wie Lernende weiter entwickeln können.

**2.4 Eine zentrale Schnittstelle** zwischen Theologie, Psychoanalyse und Soziologie sind die Symboltheorien. *Joachim Scharfenberg* hat gegenüber der psychoanalytischen Symbolkritik Sigmund Freuds die produktive Bedeutung des religiösen Symbols und Rituals herausgearbeitet. Das Symbol ist kein Symptom, vielmehr macht die Unfähigkeit zur Symbolisierung krank. In Symbolen verdichten sich Szenen und artikulieren sich Ambivalenzkonflikte. Das Symbolspiel ermöglicht potenziell eine Bearbeitung dieser Konflikte. **Symbolische Kommunikation zu ermöglichen** und zu verstehen, welche Beziehungserfahrungen sich in einer Situation symbolisch manifestieren, sind wichtige Kompetenzen für Pastor\*innen. Diese inszenieren und deuten Rituale, sie kritisieren zwanghafte Erstarrung und problematische Eindeutigkeit, die das Symbolspiel behindern. All dies macht ihre **Symbolkompetenz** aus.

### **Symbolisierung macht etwas Abwesendes mental anwesend.**

Das Symbol kann Abwesendes für uns repräsentieren und eine Beziehung zu diesem ermöglichen. In diesem Sinne wird Gott in all seinen Bedeutungen in der pastoralpsychologischen Perspektive im Zusammenhang symbolischer Kommunikation wahrgenommen. Einen Gott, den „es gibt“, gibt es nicht; es gibt Gott nur für einen Menschen, und zwar in den Vorstellungen, die er von Gott hat. Diese Vorstellungen sind nicht Gott selbst; Menschen machen sich Bilder, obwohl es heißt: „Du sollst Dir kein Bildnis machen.“ Diese Spannung ist nicht aufzulösen.

Nach *Paul Tillich* gründet der Mut zum Sein in einer Gotteserfahrung, die in der Tiefe des Zweifels erscheint. Der Zweifel kann also zu einer konstruktiven Kraft werden. Aus dem Aushalten von Nichtwissen, von Unsicherheit, Spannung, Fremdheit und Negativität können überraschend neue Einsichten und Gewissheit entstehen. Für viele Psychoanalytiker\*innen und Pastoralpsycholog\*innen prägt der Glaube an etwas Hilfreiches, das im Durchgang durch Unsicherheit auftaucht, die Grundhaltung in der Arbeit. Theologisch kann man dieses unerwartet auftauchende Moment als Gnade verstehen.

Auch dem Menschen gegenüber ist das Nichtwissen ein wesentliches Moment der pastoralpsychologischen Haltung: Die menschliche Seele zeigt sich in Interaktionen und symbolischen Schöpfungen; sie bleibt letztlich aber ein Geheimnis.

*Wilfred Bion* hat das Nachdenken darüber, was Glaube als Haltung (in seinem Fall: für den Psychoanalytiker) sein kann, sehr befruchtet: Sein Modell „container-contained“, das als psychische Funktion das zwischenmenschliche Wechselspiel und die Transformation von psychischen Inhalten im Kontext dieses Wechselspiels abbildet, wurde von ihm mit einem psychoanalytischen Verständnis von Glauben in Verbindung gebracht. „Faith in O“ ereignet sich, wenn eine emotionale Wahrheit aufscheint – im unverfügbaren Zwischenraum dieses Wechselspiels.

Die „*negative capability*“ kann als zentrale Kompetenz für beratende Tätigkeiten beschrieben werden; sie ermöglicht ein solches Wechselspiel. Sie ist schwer zu erlernen, weil sie dem Alltagsbewusstsein widerspricht, in dem es um Optimierung, um Lösung und Verfügbarkeit geht.

**Glauben meint also nicht primär die Zustimmung zu einem Glaubensinhalt, sondern ist ein Moment der Erfahrung in der kommunikativen Praxis.** In diesem Gedanken treffen sich Psychoanalyse und Theologie. Jenseits religiöser Vorstellungen ist Glaube eine grundlegende psychische Funktion. Aber auch in religiöser Hinsicht gilt: „Unser Glaube ist Vorstellung, nicht Tatsache. Dieses Erkenntnis ist ein Akt der Emanzipation.“ (*Britton, Ronald: Glaube, Phantasie und psychische Realität, Stuttgart 2001, S. 27*) Menschen haben zu ihren Glaubensvorstellungen eine Beziehung, die sich verändern kann; sie ziehen daraus Kraft oder werden dadurch behindert; sie verlieren sie und finden sie in vielleicht veränderter Form wieder. Damit auch unbewusste Glaubensvorstellungen bewusst werden können, ist ein Abstand notwendig, eine dritte Position, die Reflexion ermöglicht.

Gewalttätigkeit kann aus der Art und Weise, wie an Glaubensvorstellungen festgehalten wird, entstehen. Entscheidend dafür ist nicht, **was** jemand glaubt, sondern **wie** er es glaubt. Wenn ein Glaubenssystem absolut gesetzt und als endgültige Lösung angesehen wird, gibt es keinen Raum für Zweifel und Unsicherheit.

*Dieter Seiler* versteht die englische Unterscheidung zwischen belief und faith analog zu Luthers Unterscheidung zwischen *fides quae* und *fides qua*. Beide Aspekte sind aufeinander verwiesen – wo sie kongruent werden, spricht Luther von fides. Luther geht auch aus von einer *fides infantium* als ursprünglichem Glauben, den Erwachsene manchmal verloren haben („*wenn ihr nicht werdet wie die Kinder...*“ Vgl. *Seiler: Frühe Schicksale des Glaubens*). Ähnlich kann man es psychoanalytisch fassen: **Glaube entsteht in der kindlichen Entwicklung** dadurch, dass Sinneseindrücke und Empfindungen, Beziehungserfahrungen und Entbehrungen zu inneren Repräsentationen, zu Gefühlen, zu Gedanken, Worten, Symbolen, Glaubenskonzepten und Handlungsstrategien verarbeitet werden. Glaube kann mit der Person wachsen und erwachsen werden; seine kindlichen Elemente sind aber von bleibender Bedeutung.

### ● Für die Fort- und Weiterbildung heißt das:

- Es wird die Möglichkeit zur offenen Auseinandersetzung mit den eigenen Zweifeln und dem Nichtwissen angeboten. Das kann mit Überraschung, Erleichterung und Freude verbunden sein; aber auch mit einem krisenhaften Erleben im Blick auf bisherige Überzeugungen der Kandidat\*innen. Hier liegen entscheidende Weichenstellungen für die Entwicklung einer pastoralpsychologischen Haltung/Identität.
- Nötig ist die Frage, was als Glaube jeweils verstanden wird und welche Bedeutung Glaubensvorstellungen in den jeweiligen Kontexten bekommen.
- In Selbsterfahrung und Supervision wird die Verknüpfung von Lebensgeschichte und Glaubensgeschichte mithilfe des **Konzeptes des „persönlichkeitsspezifischen Credo“** von *Klaus Winkler* am eigenen Leib erhellte, oft verbunden mit der Erfahrung eines Freiheitsgewinns, der auch sensibler macht für die eigene Unfreiheit – so wie mit zunehmendem Wissen das Bewusstsein für das, was ich nicht wissen kann, größer wird.

**2.5 Die Rezeption philosophisch-literaturwissenschaftlicher Theorien** (Rezeptionsästhetik) hat die Interpretation auch von biblischen Texten verändert: Das Hören, Lesen und Verstehen eines Textes ist ein kreativer und variabler Prozess. In der Interaktion von Text und Hörenden/Lesenden in einem spezifischen Kontext entstehen je neue Lesarten des Textes. Zwar begrenzt der Text die Möglichkeiten der Interpretation. Nicht jede Lesart ist möglich. Aber der subjektive Zugang zum Text oder besser: die Interaktion zwischen Text und Lesenden bekommt für die Interpretation eine entscheidende Bedeutung. *Hartmut Raguse* hat literaturwissenschaftliche und psychoanalytische Theorien zur Textinterpretation verbunden.

● Was heißt das für die Weiterbildung?

- Es geht darum, ein zu eindeutiges oder selbstverständlich gewordenes Textverständnis zu irritieren, die Fähigkeit weiter zu entwickeln, alte Texte vielfältig zum Leben zu erwecken und zu kommunizieren und dabei den eigenen Resonanzen in der kommunikativen Situation zu trauen.

\* \* \*

**2.6 Religionskritik, Religion und Gewalt:** Für Pastoralpsycholog\*innen gibt der religionspsychologische und der religionssoziologische Blick neue Sichtweisen frei auf das, was ihnen im pastoralen Alltag selbstverständlich erscheint. Freud sieht die Funktion der Religion in der illusionären Erfüllung infantiler Wünsche (vgl. *Die Zukunft einer Illusion*) bzw. als kollektive Zwangsneurose, die durch rituelles Handeln Schuldgefühle beschwichtigen soll. Religion beruht auch auf einem Ursprungsmythos, den er rekonstruiert (vgl. *Totem und Tabu*). Damit stellt er die Entwicklung der Religion in den Zusammenhang der Konflikte, die sich aus der Ermordung des Vaters in der primitiven Horde ergeben. Unbewusste Aggressivität und der Versuch, das daraus resultierende Schuldgefühl zu beschwichtigen, sind den Religionen eingeschrieben. Im Rückblick fällt uns Freuds „Glaube“ an Vernunft und Wissenschaft ins Auge. Seit geraumer Zeit wird in der Psychoanalyse Religion als mögliche Ressource gesehen, die dazu beiträgt, den Schrecknissen des Lebens standzuhalten. Es gibt Kritik an Freuds Religionskritik, aber es gibt auch Weiterentwicklungen dieser Kritik, insbesondere im Blick auf den Zusammenhang von Religion und Gewalt.

So fokussiert *René Girard* das Opfer als Motiv hinter den Religionsformen und Riten: Durch Rivalität kommt es im sozialen Miteinander zu Gewalt, die schließlich dazu führt, dass ein machtloses Opfer ausgewählt und durch projektive Identifikation zum Sündenbock gemacht wird. Entscheidend für die Wirksamkeit dieses Opfers ist der allgemeine Glaube an seine Schuld. Es wird getötet, und diese Tat hat kathartische Wirkung. Die Menschen erleben die Versöhnung durch das Opfer wie die Heilung von einer Krankheit und verehren das Opfer posthum: Archaische Götter sind sakralisierte Sündenböcke.

Eine Kultur, so Girard, kann reale Gewalt ersetzen. Religionen können mit ihren rituellen „Behältern“ eine Gewalt verdauende und transformierende Funktion haben und sind als solche Institutionen zur Begrenzung von Gewalt. Die jüdisch-christliche Tradition enthüllt nach Girard den **Sündenbockmythos**. Die Bibel rückt das unschuldige Opfer in den Vordergrund und verteidigt dieses (Hiob, Jesus); die unbewusste Übertragung der Schuld auf das Opfer wird bewusst, und das Kollektiv der Menschen kommt als eigentlicher Täter in den Blick.

*Hermann Beland* und *Martin Weimer* haben darauf hingewiesen, dass der nationalsozialistische „Glaube“ von vielen nach 1945 nicht abgelegt wurde und die Masse der Täter sich als Opfer empfand. Die Kirche hat sich weitgehend an der kollektiven Verdrängung von Schuld beteiligt. Destruktive Aggressivität wurde nicht bearbeitet, sondern ausgegrenzt, die Kirche damit „harmlos und langweilig“. So konnte nicht getrauert und Schuld nicht bearbeitet werden. Der beschriebene Verdrängungsmechanismus wirkt sich auch in der transgenerationellen Weitergabe der Kriegs- und Nachkriegstraumata aus.

● Was bedeutet das für die Weiterbildung?

- Eine Reflexion der Funktion von Glaubensvorstellungen und Ritualen in kirchlichen und gesellschaftlichen Kontexten auf dem Hintergrund dieser Theorien führt zu überraschenden Entdeckungen und Fragen hinsichtlich kirchlicher und gesellschaftlicher Praxis: Wie halten wir es mit der eigenen Aggressivität und potentiellen Bosheit? Wie gehen wir in der Kirche mit Schuld um? Welche Auswirkungen hat der Bedeutungsverlust der Kirche für die Gesellschaft? Mit welchen Glaubensvorstellungen wird die Kränkung, die dabei erlebt wird, von Pastor\*innen verarbeitet?
- Was hat die Kirche heute zu sagen, und **wie** sagt sie es? Was bewirkt Religion in den jeweiligen Kontexten? Wie werden zentrale christliche Symbole wie das Kreuz oder das Abendmahl von den Menschen verstanden? Wie kommt es zu religiösem Fanatismus und Gewalt?
- In der Auseinandersetzung mit diesen Fragen zerbrechen manche Bilder, die sich Teilnehmende von Religion und Kirche gemacht haben. In der Reflexion dieses Prozesses bekommt das jüdische **Bilderverbot** eine große Bedeutung: Im Sinne eines Vorbehaltes, der bewusst macht, dass Menschen Bilder benötigen; sie müssen aber immer wieder zerbrechen, damit sie neuen Erfahrungen Raum geben können.

\* \* \*

## 2.7 Alte und neue Paradigmen

**Die pastoralpsychologische Weiterbildung hat Impulse aus der Weiterentwicklung der Psychoanalyse aufgenommen** ohne den Anspruch, alles oder die richtige Theorie in den Kursen weiter zu geben. Wichtige Impulse sind etwa die relationale Psychoanalyse, die Bindungstheorie, das Mentalisierungskonzept und insgesamt die intersubjektive Wende als grundlegender Perspektivenwandel sowie manche Entdeckungen Lacans.

In den neueren Konzepten des „Embodiment“ (*Marianne Leuzinger-Bohleber*) und der phänomenologisch-ökologischen Sichtweise des Menschen, wie *Thomas Fuchs* sie entfaltet, geht es um die Einsicht, dass die Befähigung des Menschen zur symbolischen Intersubjektivität als „Zwischenleiblichkeit“ (*Merleau-Ponty*) verankert ist. Der Körper, den wir haben, ist an allen seelischen und geistigen Prozessen beteiligt. Der Leib, der wir sind, widerfährt uns; er ermöglicht aber auch, dass wir die Welt überhaupt erleben können. Mit dieser Sichtweise kommt es zu einer Vermittlung von

Körper und Geist, sinnlicher Wahrnehmung, Emotionalität und Rationalität, Natur und Kultur. Nicht mehr Unabhängigkeit/Autonomie wird als Entwicklungsziel anvisiert, sondern eine Balance zwischen der Anerkennung von (lebenslanger) Abhängigkeit und möglicher Unabhängigkeit.

### ● Was bedeutet das für die Weiterbildung?

- Der Lernprozess wird mehr als ein gemeinsamer Suchprozess gestaltet. Es werden Wahrnehmungsübungen, Übungen zu verschiedenen Formen der Aufmerksamkeit und ihre Auswirkungen sowie körperliche Erfahrungen im Raum einbezogen.
- Für die Praxis in Seelsorge, Beratung und Supervision, aber auch für die Prozesse in den Kursen ist die Wahrnehmung des „Gegenwartsmomentes“ wertvoll, der entscheidende Augenblick, den man nicht machen kann, der aber die Wende für ein Gespräch sein kann. Die Now Moments (*Daniel Stern*) sind mit dem verwandt, was theologisch *kairoi* genannt wird – sie geschehen und man kann sie ergreifen, wenn man aufmerksam dafür ist. Im Kurs sind es Lernhöhepunkte, wenn im Kursgeschehen der Inhalt des Lernens und der Gruppenprozess zusammenfließen.

\* \* \*

**2.8 Die Soziologie** kommt auch durch systemische Ansätze ins Spiel: Als Denken in lebendigen Systemen, in wechselseitigen Abhängigkeiten und permanenten Wandlungs- und Ausbalancierungsprozessen. Durch die Einflüsse der Gruppenanalyse, die über *Norbert Elias* mit der Soziologie verknüpft ist, wurde erkannt: Es gibt eine unaufhebbare Dialektik zwischen Individuum und Sozialität; das Individuum geht aus den sozialen Beziehungen hervor und nimmt auf sie Einfluss. Interaktion ist gesellschaftlich-kulturell vorgeformte und rollengebundene Interaktion; soziale und organisatorische Rollen haben prägenden Einfluss auf die Rollenträger\*innen, die ihrerseits die Rollen prägen.

Auch die Perspektiven, die am Frankfurter Institut für Sozialforschung eingenommen wurden und werden, geben einen gesellschaftskritischen Blick frei, in dem Soziologie und Psychoanalyse miteinander verbunden werden (z.B. *Max Horkheimer*, *Theodor Adorno*, *Erich Fromm*, *Hermann Argelander* - Erstinterview, *Alfred Lorenzer* - Szenisches Verstehen, *Rolf Klüwer* - Fokalberatung). Als Individuen sind Menschen bis ins Innerste der Seele hinein gesellschaftliche Wesen, die in bestimmten kulturellen Kontexten leben. Diese **Kontextualität wahrzunehmen, die gesellschaftlichen Verhältnisse kritisch zu betrachten**, die soziale und kulturelle Umgebung eines Menschen zu verstehen als etwas, das nicht nur seine Umwelt, sondern auch seinen Habitus (*Pierre Bourdieu*), sein Wahrnehmen, Denken und Fühlen prägt, ist eine Aufgabe sowohl in der Seelsorge wie auch in der Beratung und Supervision.

Auch andere Soziolog\*innen bieten mögliche Anknüpfungspunkte, in den letzten Jahren so z.B. *Hartmut Rosa*, dessen Resonanztheorie sich sowohl zur Psychoanalyse als auch zur Theologie hin öffnet.

### ● Was bedeutet das für die Weiterbildung?

- Selbsterfahrung ist in diesem Sinne auch eine exemplarische Erforschung von Gesellschaft, und zwar so, wie sie sich am eigenen Leibe und im Miteinander zeigt.

\* \* \*

**2.9 Das Tavistock Institute of Human Relations (TIHR)** wandte in den 50er Jahren das Bionsche Gruppenmodell in der Kombination mit der Theorie der offenen Systeme auf die Beratung von Organisationen an. Forschungsgegenstand sind die unbewussten Beziehungen zwischen Einzelnen, Gruppe und Leitung in einer Organisation und ihrer Umgebung.

Dieses Konzept spielt eine Rolle in der Weiterbildung; denn Seelsorge, Beratung und Supervision finden in gesellschaftlich-kulturellen Kontexten und im Rahmen von Organisationen statt (Kirche, Diakonie, Krankenhaus, Gefängnis etc.).

*Wilfred Bion*s Grundauffassung ist, dass die Gruppe als Ganzes Übertragungen auf den Leiter entwickelt und umgekehrt. So entstehen eine Gruppenkultur und eine spezifische Dynamik zwischen einzelnen Mitgliedern der Gruppe, der Gesamtgruppe und dem Leiter. Die Gruppe fungiert dabei für die Einzelnen als eine Art Container, in dem jede\*r die eigenen emotionalen Zustände deponieren kann.

Die **Gruppenkultur** ist durchdrungen von unbewussten Annahmen, die alle Gruppenmitglieder teilen. Diese **basic assumptions, Grundannahmen**, sind die gemeinsame unbewusste Abwehr jeweils herrschender Ängste.

**In sozialen Organisationen werden die Grundannahmen bestimmend, wenn Unsicherheit über die primäre Aufgabe der Organisation besteht.** Sie sorgen für emotionale Verbindungen, stören aber den Arbeitsablauf. Insofern ist es die Aufgabe der Leitung, die Gruppe/die Organisation so zu führen, dass die Grundannahmen überwunden und das Niveau einer Arbeitsgruppe erreicht wird, ein Gruppenmodus, in dem die Menschen an der Primäraufgabe orientiert zusammenarbeiten und Arbeits- und Kommunikationsmodi bewusst und besprechbar sind. Dies ist ein immer wieder nötiger Prozess, weil bei jeder Veränderung die Regression in den Grundannahmemodus die erste Reaktion ist.

Wenn ein derartiger Entwicklungsprozess gelingen soll, müssen die emotionalen Turbulenzen einen Raum bekommen, in dem sie sich verwandeln können. Wenn über Ängste gesprochen werden kann, verändern sie sich; die Abwehr sinkt; es entsteht Spielraum. Statt ewiger Wiederholung des Gleichen geschieht **Lernen aus emotionaler Erfahrung.**

**Der Übergang vom Modus der Grundannahmegruppe zu dem der Arbeitsgruppe ist vergleichbar mit dem Übergang des Kleinkindes von der „paranoid-schizoiden Position“ zur „depressiven Position“** (*Melanie Klein*).

**Das Konzept der primären Aufgabe** ist das andere Theorieelement dieses Modells. Die Primäre Aufgabe ist diejenige Aufgabe, um dererwillen eine Rolle eingerichtet, ein System geschaffen wurde. Ohne ein solches Konzept ist die Frage schwer zu beantworten, welche Sichtweise Vorrang beanspruchen kann und wie man die jeweilige Rolle auszufüllen hat.

Die primäre Aufgabe ist ein **heuristischer Begriff**, der uns gestattet, eine Vielzahl möglicher Aktivitäten zu ordnen. Wir können dann benennen, warum und wozu wir etwas tun. Die Klarheit im Blick auf die primäre Aufgabe sichert Kontinuität und Verbindlichkeit. Sie dient dazu, den Kurs zu halten und Maßstäbe zu setzen. Sie wandelt sich, weil Umstände sich wandeln. Man muss sich immer wieder neu darüber verständigen.

**Das primäre Risiko** ist die Rückseite der primären Aufgabe. Es gibt kein Tun ohne Risiko, und das primäre Risiko braucht Anerkennung, damit Verantwortung für mögliche Folgen übernommen werden kann.

Die Reflexion der primären Aufgabe und des primären Risikos begrenzt die Arbeit und beugt damit Überforderung, Diffusion und Übergriffen vor. Die Kooperation mit anderen wird klarer, wenn alle wissen, was ihre Aufgabe ist.

Wenn ein System festgefahren erscheint oder wenn eine Kluft besteht zwischen der erklärten und der tatsächlich ausgeführten primären Aufgabe, bzw. wenn man dahintreibt oder überfordert ist, besteht Grund zu der Annahme, dass das System nicht fähig ist, ein primäres Risiko auf sich zu nehmen. Wenn Personen sich in persönlich verletzenden Beziehungstreitigkeiten verstricken, sich entwerten und bekämpfen, dann ist mit großer Wahrscheinlichkeit die primäre Aufgabe aus dem Blick geraten. Dann bedarf es einer Leitungsintervention, damit die gemeinsame Aufgabe wieder in den Fokus genommen und Verstrickungen gelöst werden können. (Vgl. zum Konzept *Mathias Lohmer, Psychodynamische Organisationsberatung, Stuttgart 2000*).

Dieses Konzept erweist sich als förderlich im Blick auf den pastoralen Alltag und kirchliche Praxis und Kultur.

● *Was bedeutet das für die Weiterbildung?*

- Die Psychodynamische Organisationsberatung bietet den Theorierahmen für die Orientierung der Fort- und Weiterbildung am Konzept der primären Aufgabe und damit an der Rollenklarheit in organisationalen Kontexten. Seelsorge, Beratung und Supervision brauchen eine Klarheit bezüglich der primären Aufgabe und des primären Risikos – in unterschiedlicher Weise. Auch im Blick auf den Lernprozess in der Weiterbildung ist diese Orientierung sinnvoll: Lernende und Lehrende haben als gemeinsame primäre Aufgabe das Lernen von psychodynamischen Prozessen im Blick auf eine bestimmte Praxis. **Die primäre Aufgabe ist der Schlüssel zur Gestaltung der Rolle.**
- **Self-management-in-the-role** ist eine Zielperspektive dieses Konzeptes: das aktive, selbstverantwortliche Gestalten der Arbeit in der jeweiligen Rolle unter Anerkennung der institutionellen Gegebenheiten. Entsprechend versteht die Weiterbildung die Teilnehmenden weitgehend als Subjekte ihres eigenen Lernprozesses, die Angebote aktiv für sich verwenden und den Lernprozess im Zusammenspiel mit den anderen Teilnehmenden und den Lehrenden im System der Fort- und Weiterbildung mitgestalten. Dabei erscheinen die Einzelnen nicht nur als Personen, sondern als Repräsentant\*innen von bestimmten sozialen und organisationalen Dynamiken im Lernsystem. Indem sie diese studieren, können sie die Individualisierung von Problemen oder Konflikten oder die Suche nach einem Schuldigen als alltägliche Abwehrformen erkennen.
- Zum *Self-management-in-the-role* gehört auch die Selbstsorge, eine gute Balance von Arbeit und freier Zeit, von Vergabung und Rekreation. Auch in dieser Hinsicht fordert die Weiterbildung die Teilnehmenden heraus.

## 3 Das Lehr- und Lernverständnis

**Das Anliegen in der Weiterbildung ist es, die unterschiedlichen psychoanalytischen und soziologischen Theoriemodelle vorzustellen und mit der Praxis in Kontakt zu bringen, um herauszufinden, was man durch sie in Erfahrung bringen kann.** Die Modelle erscheinen als unterschiedliche Perspektiven, welche jeweils etwas Anderes ans Licht bringen und verschiedene Wahrnehmungen der Wirklichkeit ermöglichen. Deshalb ist es ein Ziel der Weiterbildung, dass die Kandidat\*innen einen groben Überblick über die Geschichte der Psychoanalyse haben und sich damit auseinandersetzen; dass sie die Modelle „spielerisch“ nutzen und sich einige „anverwandeln“ und in Kontakt bringen können zu ihren theologischen Denkweisen.

Theorieelemente müssen – angewandt auf die Praxisfelder der Weiterbildung – mit der aktuellen Erfahrung der Teilnehmenden in Kontakt kommen, um lebendig und damit verwendbar zu werden. Sie werden „Fleisch“, wenn sie sich verbinden mit Szenen und Emotionen, mit Streit und Auseinandersetzung in der Gruppe, mit eigenen Praxiserfahrungen. Diese Verknüpfung von Theorie und emotionaler Erfahrung soll in die Fähigkeit münden, eine berufliche Situation im Arbeitsalltag besser zu verstehen und so zu gestalten, dass sie für die Klient\*innen zu einer wertvollen Erfahrung werden kann – insbesondere durch Seelsorge, Beratung oder Supervision.

**Die Kandidat\*innen sind keine Anfänger\*innen;** sie haben bereits Berufserfahrung und Vorerfahrungen in seelsorglicher Praxis und in Supervisionsgruppen. Sie haben eine berufliche Identität als Pastor\*in oder Mitarbeiter\*in. An diese Erfahrungen wird angeknüpft; sie werden weiterentwickelt im Sinne pastoralpsychologischer Kompetenz im jeweiligen Handlungsfeld. **Das implizite Können,** das die Teilnehmenden mitbringen, ist eine wesentliche und unverfügbare Voraussetzung für den Lernprozess.

\*\*\*

**Welche didaktische Gestaltung eignet sich, um das bereits vorhandene Können der Teilnehmenden weiter zu entwickeln?**

In allen drei Stufen der Weiterbildung (Seelsorge, Lebensberatung, Supervision) werden Entwicklungsprozesse angeregt und begleitet. Immer geht es darum, **professionelle Beziehungen zu gestalten** und dabei die **eigene Person als „Instrument“** einzusetzen. Deshalb wird die Fort- und Weiterbildung als **gemeinsamer Lern- und Entwicklungsprozess über mehrere Jahre** (2–6 Jahre) in einer Gruppe strukturiert.

Durch die Weiterbildung wird ein komplexer **Bildungsprozess** im Sinne einer persönlichen Transformation initiiert, die zugleich bestimmte professionelle Kompetenzen ausbildet. Wissen und Erfahrungen im Lernprozess, implizites und explizites Wissen und Können, Reflexion und Gefühl müssen sich mit der Person auf spezifische Weise verbinden. Es geht um **Integration**. Welche Wege führen vom einen zum andern? Wie entsteht eine Art „Werkstattwissen“, ein anwendungsbezogenes Wissen, das weder nur akademisch ist noch nur aus der Erfahrung resultiert?

Ein solcher Prozess ist nicht machbar. Kompetenzen verbinden sich mit der Biographie, den Einstellungen und kulturellen Werthaltungen einer Person. Es liegt nicht in der Macht der Lehrenden, diesen Prozess zu determinieren; er kann aber unterstützt werden, etwa durch Rückmeldungen und Hinweise. Die Kandidat\*innen sind als Subjekte ihres Lernprozesses dafür verantwortlich, ihre Kompetenz und Identität als Seelsorger\*in, Berater\*in, Supervisor\*in zu entwickeln und sich dafür Unterstützung zu holen.

**Lernen geschieht an Widerständen entlang.** Dass Menschen aus Erfahrungen lernen, ist keineswegs selbstverständlich. Die Teilnehmenden bringen eine bestimmte alltagsweltliche Orientierung mit, die sich von den professionellen Orientierungen, um die es in der Weiterbildung geht, unterscheidet. Sie haben den Wunsch, sich vertraut und sicher zu fühlen, eine harmonische Gruppe zu sein, keine Konflikte miteinander zu haben. Lernen heißt aber Veränderung, Zusammenarbeit führt immer durch Konflikte, und Veränderungen steht fast immer auch ein Widerstand entgegen.

Das Lernen ist insofern mit schmerzhaften Irritationen des eigenen Selbstverständnisses verbunden. Denn professionelles Handeln zeichnet sich dadurch aus, dass man nicht einfach tut, was man sich denkt oder was einem am besten entspricht, sondern sie zeichnet sich „[...] durch ein in methodisch kontrollierter Reflexion erworbenes und damit relativ gesichertes Wissen und Können aus.“ (Ingwer Paul, *Lehrkunst, Bielefeld 2018, Seite 108*)

\*\*\*

**Die wichtigste Frage im Blick auf die Gestaltung des Lernprozesses ist also:**

Auf welcher Grundlage und mit welchen konkreten Schritten kann bei den zukünftigen Pastoralpsycholog\*innen eine sinnvolle und fortschreitende Integration von Erfahrung, Können und Wissen gelingen?

**Reflexion ist die zentrale Lernmethode,** und die Reflexion des Lernprozesses nimmt einen hervorragenden Platz ein, um das Einüben psychodynamischer Reflexionsprozesse aus einer **dritten Position** heraus zu üben.

Die Reflexion aus der dritten Position heraus ist zentral für alle drei Stufen der Fort- und Weiterbildung und für die Handlungsfelder, auf die sie zielen.

**Triangulierung** geschieht, wenn triadische Beziehungserfahrungen verinnerlicht werden und einen psychischen Raum, eine innere Welt, aufspannen. Das Dreieck ist eine innere und eine äußere Struktur. Die Dreierkonstellation ermöglicht es, über Dyaden und Entweder-Oder-Konstellationen hinauszugehen und damit Entwicklung und kreative Prozesse anzustoßen. **Triadisches Denken** ermöglicht eine emotionale Distanzierung und die Wahrnehmung eines Spannungsgefüges, an dem das wahrnehmende Subjekt teilhat.

**Triadische Kompetenz** ist eine Basiskompetenz für beratende Tätigkeiten, für das symbolische und szenische Verstehen und für die Fähigkeit, eine Metaperspektive einzunehmen. (siehe dazu: Grieser, Jürgen, *Architektur des psychischen Raumes. Die Funktion des Dritten, Gießen 2011*)

## 4 Die Umsetzung des Lernverständnisses

**Die prozesshafte Anlage der Fort- und Weiterbildung bedeutet,** dass es zwar feste Rahmenbedingungen und Ziele gibt, die Kursplanungen aber flexibel und transparent sind und mit den Teilnehmenden abgestimmt werden. Sie werden an den Fortgang des Lernprozesses, der nach vorne hin offen ist, angepasst und sind so kompatibel mit spontaner Gruppendynamik oder kreativen Einfällen. Im Prinzip gilt: An allem, was geschieht, kann gelernt werden, auch an dem, was nicht gut läuft, was konflikthaft oder lähmend ist. Dazu bedarf es Settings, die der dritten Position Raum geben, Reflexions- und Resonanzräume, in denen man mit Abstand auf den Prozess schauen kann.

**Die Weiterbildungsgruppe selbst dient als Lernraum.** Es werden unterschiedliche Settings angeboten, in denen individuelle und soziale Erfahrungen gemacht werden und in denen exemplarisch erlebt werden kann, wie Menschen und Gruppen ticken. (Vgl. zu den Settings jeweils die Ausführungen zu den Weiterbildungsstufen).

Die Reflexion dieser Erfahrungen gestaltet sich als **gemeinsamer Forschungsprozess**, in dem subjektiv Erfahrenes ausgetauscht wird. Dabei wird vieles zum ersten Mal sprachlich explizit gemacht, was implizit schon lange da war. Vorbewusstes kommt zur Sprache. Es entstehen nervige und kreative Gruppenprozesse und Konflikte, die wiederum Material für die Reflexion sind. Die Gruppe der Kandidat\*innen selbst dient als Lernraum für die Reflexion des Selbsterlebens und der Gruppendynamik – als Erfahrung im Hier und Jetzt.

Auch das **Zusammenspiel von Leitung und Gruppe sowie die Organisation der Weiterbildung** insgesamt ist Reflexionsgegenstand.

**Die Leitung der Kurse** richtet sich wesentlich auf die methodisch durchdachte Steuerung offener interaktiver Prozesse, die sowohl die Erfahrung (Knowing-how) als auch das Wissen (Knowing-that) der Teilnehmenden einbeziehen. Die Wahrnehmung der Leitung vermittelt zusätzliches professionsbezogenes Wissen und Können.

Insgesamt geht es um die Förderung spezifischer Formen **kommunikativer Kompetenz**.

\*\*\*

Das Lernen bewegt sich zwischen **Wissensaneignung und Arbeit an sich selbst**, zwischen der Mühe des Lernens und der Unverfügbarkeit des Erfolgs. Entsprechend wird auch der Abschluss, **das Kolloquium**, als ein Vorgang gestaltet, in dem die Teilnehmenden sich mit einem Thema, das ihnen selbst am Herzen liegt, präsentieren und dabei zeigen können, wie sie psychodynamische, theologische und weitere Theorien so verwenden können, dass sie damit ein zwischenmenschliches Geschehen, in das sie in professioneller Rolle verwoben sind, besser verstehen und gestalten können. Es kommt nicht darauf an, dass sie in dem geschilderten Fall alles „richtig“ gemacht haben, sondern in welcher Weise sie darüber nachdenken und ob sie daraus lernen können – selbst in der Prüfungssituation.

Hilfreich ist die Unterscheidung zwischen dem **praktischen und dem diskursiven Reflexionsmodus**. „Während der praktisch Reflektierende die Brille, durch die er die Welt [...] betrachtet, nicht wahrnimmt [...], kann der diskursiv Reflektierende nicht nur immer wieder kontrolliert eine neue Brille aufsetzen, sondern er kann [...] seine Brille(n) sogar selbst zum Gegenstand seiner Forschungen machen.“ (Paul, Ingwer, Lehrkunst, Bielefeld 2018, S. 95)

Der praktische Reflexionsmodus drängt sich zunächst oft auf: Es wird geäußert: Wie macht man das? Sagen Sie uns, wie wir das machen sollen! Abgesehen davon, dass diese Frage nicht eindeutig zu beantworten ist, ist in dieser kleinen Szene eine Diskrepanzerfahrung nötig: Die Erwartung, dass der Lehrende tatsächlich weiß oder sagen könnte, wie man es macht, muss enttäuscht werden und die Mühe der Erarbeitung von jedem selbst und im Diskurs miteinander muss zugemutet werden. Man könnte den praktischen Reflexionsmodus unterbrechen mit der Frage: „Was ist hier eigentlich gerade passiert zwischen uns?“ Dann wäre man im diskursiven Reflexionsmodus.

An der oben skizzierten kleinen Szene wird auch deutlich, was **Aufgabe der Lehrenden** ist: Sie sind verantwortlich für den gemeinsamen Lernprozess. Sie müssen manche Wünsche und Erwartungen enttäuschen und den Teilnehmenden etwas zumuten; sie verführen und machen neugierig, sie stellen Fragen und hören zu. Sie zollen Anerkennung und kritisieren. Sie dienen als angreifbares Gegenüber und sollten relativ unabhängig davon sein, den Teilnehmenden gefallen zu müssen. Sie sind Autorität und stehen ein für den Fortgang des Lernprozesses, für die primäre Aufgabe und eine bestimmte Lernkultur. Sie stellen sich zur Verfügung, damit die Teilnehmenden ihre Autoritätskonflikte auf sie übertragen und bearbeiten können. Sie sind „auch nur Menschen“, in ihren Möglichkeiten erkennbar begrenzt und fehlbar. Sie haben Intentionen, über die sie nicht vollständig verfügen; sie fallen zuweilen aus der Rolle. Sie sind Modell für eine Haltung, weniger Vorbild in einem idealistischen Sinn.

\*\*\*

**Das Lernen erfolgt in Spiralen.** Die Kandidat\*innen stoßen im Verlauf der Weiterbildung immer wieder auf ähnliche Phänomene und Theorien, aber jeweils auf einer tieferen Ebene, auf differenziertere Weise oder übertragen auf ein anderes Handlungsfeld. Es gibt eine Redundanz im Lernprozess, die aber nicht bloß Wiederholung ist. So werden Begriffe mit unterschiedlichen Erfahrungen in Verbindung gebracht und damit konkreter, spürbarer, gefüllter.

Die **Qualität der Weiterbildung** misst sich vor allem daran, dass das, was inhaltlich gelernt werden soll, in der Form und im Prozess der Weiterbildung erfahrbar und besprechbar wird. In den Kursen dient die **Verbindung der Lerninhalte mit Kunst, Musik, Literatur, Film und Spiel** dem Ziel, in emotionale, kreative und geistige Beweglichkeit zu kommen, die Lust am Lernen und den Humor zu wecken und so Spielräume zu erleben, die Lernerfahrungen ermöglichen. Dazu gehören:

- Klein- und Großgruppengespräche
- Schriftliches Gespräch in der Gruppe
- Einzelarbeit: Lektüre, Referate vorbereiten, Lerntagebuch schreiben
- Theoriemodelle durch Lektüre und Referate von Referent\*innen und Kandidat\*innen
- Arbeitsblätter
- Rollenspiele
- Präsentationen
- Reflecting Team
- Referate der Teilnehmenden
- Vorträge, kleinere Inputs
- Balintgruppen
- Selbsterfahrungsgruppen
- Soziales Träumen
- Soziometrische Übungen
- Übungen zur Aufmerksamkeitslenkung
- Kreative Methoden und Präsentationen von Gruppenergebnissen in künstlerischem Gestalten, körperlicher Bewegung im Raum, Aufstellungen
- Arbeit mit Literatur, Film, Bildern, Texten
- Andachten der Teilnehmenden
- Regelmäßige Prozessreflexion

**Das Lernen über die eigene Person und die Weiterbildungsgruppe ist eingebettet in das Ziel, andere besser zu verstehen**

– die Kandidat\*innen sind einerseits exemplarisches Modell für menschliches Erleben; andererseits stellen sie sich in der seelsorglichen / beraterischen / supervisorischen Situation selbst zurück und geben Unbekanntem und Andersartigem Raum, damit es sich entfalten kann.

## 5 Das System der Weiterbildung

Am **System der Weiterbildung** sind viele Personen in unterschiedlichen Rollen und Institutionen beteiligt:

- Die Teilnehmenden/Kandidat\*innen
- Die Fortbildungsleitung, gleichzeitig Kursleitung: Lehrsupervisor\*innen der DGfP, T, möglichst divers, was Geschlecht und Kompetenz betrifft.
- Die Leitung der gruppenanalytischen Selbsterfahrung: Psychoanalytiker\*innen oder Lehrsupervisor\*innen, DGfP, T
- Referent\*innen zu spezifischen Kursthemen
- Lehrseelsorger\*innen für die reflektierte Seelsorgeerfahrung am eigenen Leibe: Lehrsupervisor\*innen, DGfP, T
- Supervisor\*innen: in der 1. Stufe für die Reflexion der von den Kandidat\*innen durchgeführten Seelsorgegespräche, in der 2. Stufe für die Beratungsgespräche, in der 3. Stufe für die Lehrsupervision: Lehrsupervisor\*innen, DGfP, T
- Die Landeskirchen, die diejenigen, die an der Durchführung der Weiterbildung beteiligt sind, beauftragen bzw. freistellen und die Weiterbildung finanziell unterstützen.
- In der 2. Stufe die Beratungsstellen
- Die Psychoanalytischen Institute
- Die Steuerungsgruppe (siehe Einleitung)

**Die Errichtung und Pflege dieses Systems, die Sicherstellung eines lebendigen Austausches ist die Aufgabe der Weiterbildungsleitung.** Sie hat mit allen Beteiligten Kontakt und kontrahiert jeweils die Zusammenarbeit. Fehlender Austausch, fehlende Kohärenz, nicht ausgetragene Konflikte berühren die Qualität der Weiterbildung für die Teilnehmenden und werden für sie zum Problem.

Der berufliche Einsatz der Absolvent\*innen dieser Weiterbildung erfolgt in den beteiligten Landeskirchen unterschiedlich: In Hannover gibt es z.B. dafür vorgesehene Stellen; in der Nordkirche geschieht das unregelmäßig. Viele, die diese Weiterbildung gemacht haben, arbeiten als Krankenhausseelsorger\*innen oder in anderen Seelsorgefeldern und als Supervisor\*innen; manche nehmen auch Positionen in der Personal- bzw. Organisationsentwicklung der Landeskirchen ein oder haben Leitungsrollen.

\* \* \*

## DAS FORTBILDUNGSTEAM

Alle an der Ausbildung Beteiligten haben gemeinsam mit der Kursleitung die Verantwortung dafür, dass die Kandidat\*innen in einen fruchtbaren Entwicklungs- und Lernprozess kommen. Jede\*r versteht sich als Teil eines gemeinsamen Fortbildungssystems in unterschiedlichen Settings, die möglichst gut ineinandergreifen sollen. Deswegen gibt es wechselseitige Information im Blick auf die gemeinsame Aufgabe und Transparenz im Hinblick darauf, wer wann welche Aufgabe hat. Literatur, Einladungen etc. werden automatisch auch den Mitgestaltenden zugesandt.

Das Team trifft sich vor Beginn, während der Fortbildung und einmal danach zur Auswertung. Bei diesen **Team-Konferenzen** werden konzeptionelle Fragen besprochen, es gibt wechselseitige Informationen und Rückmeldungen; hier ist der Ort, wo alle auf die Kursgestaltung Einfluss nehmen können; es werden Lernschwierigkeiten besprochen – im Rahmen der Vertraulichkeit – und dafür evtl. auch gemeinsam nach Lösungen gesucht; es gibt kritische Rückmeldungen und gegenseitiges Feed-back. Dabei entsteht ein gemeinsames Verantwortungsgefühl für die Weiterbildung als Ganzes - aus verschiedenen Rollen heraus. Eine gute Kommunikation unter den Mitgestaltenden hat Auswirkungen auf die Dynamik der Gruppe der Teilnehmenden und schlägt sich nieder in der Qualität der Weiterbildung. Daher ist die Teilnahme an den Konferenzen verbindlich.

Das Leitungspaar nimmt für seine Kooperation externe Supervision.

**Die gemeinsame primäre Aufgabe:  
Seelsorge lernen, Beratung lernen, Supervision lernen.**

### STUFE 1 : Seelsorge

Aus den Standards (Anlage 4):

#### **Pastoralpsychologische Fortbildung in Seelsorge 8-Wochen-Kurs (Grundstufe; ca. 2 Jahre)**

##### **Ziel:**

Tiefenpsychologisch orientierte Fortbildung mit intersektionellen Aspekten für pastorale Aufgaben, insbesondere Seelsorge.

##### **Inhalte:**

###### Selbsterfahrung:

- in der Fortbildungsgruppe 50 UE
- durch Lehrseelsorge 25 UE

###### Supervision:

- Balintgruppe innerhalb der Fortbildungsgruppe 30 UE
- Einzelsupervision außerhalb der Fortbildungsgruppe 20 UE

###### Praxis:

- Seelsorge und andere Erfahrungen aus dem eigenen Arbeitsfeld
- Gottesdienste zu unterschiedlichen Anlässen

###### Theorie:

- Psychodynamische Theorieentwicklung und exemplarische Vertiefung einzelner Konzepte wie z.B.:
- Konzepte des Unbewussten, Übertragung/Gegenübertragung, Symboltheorien, innere und äußere Konfliktodynamiken, Angst und Abwehrmechanismen;
- Theorie der Komplexe, von Persona, Schatten und Projektion;
- Theorie der intersubjektiven Entwicklungspsychologie, von Narzissmus, Container-Contained u. Projektiver Identifikation;
- Verknüpfung von pastoralpsychologischer Theorie und praktischer Theologie (pastoralpsychologische Aspekte von Liturgik, Homiletik, Bibelexegese, Kasualien, pastoralpsychologisch fundierte Seelsorgekonzepte in Bezug auf unterschiedliche Handlungsfelder der Seelsorge)

176 UE

##### **Struktur:**

Geschlossene Gruppe  
(8 Wochen, d.h. 128 Sitzungen in der Gruppe) 256 UE  
Einzelsupervision und Lehrseelsorge zus. 45 UE  
Umfang gesamt: ca. 300 UE

##### **Abschluss:**

Seelsorge-Arbeit und Gruppengespräch.

### 1 Auswahlverfahren

Vor dem Beginn der Weiterbildung haben die Interessent\*innen die Möglichkeit, das Konzept und die Modalitäten der Teilnahme näher kennenzulernen und sich darüber zu informieren.

Diejenigen, die sich fristgerecht für die Fortbildung beworben haben, werden zu einer Auswahltagung eingeladen: Auf dieser Auswahltagung führen alle Teilnehmenden **zwei Einzelgespräche** mit je einer\*m Pastoralpsycholog\*in, die nicht zum Weiterbildungsteam gehört.

Außerdem nehmen sie unter Leitung eines\*r Pastoralpsycholog\*in an einem **freien Gruppengespräch** teil, dessen Grundlage ein vorgegebener (biblischer) Text ist.

Am Ende des Tages wird von den Pastoralpsycholog\*innen, die die Interviews geführt und die Gruppenarbeit beobachtet haben, gemeinsam entschieden, wen sie in die Fortbildung aufnehmen werden. Die leitenden Fragen sind dabei: Hat die jeweilige Person die Fähigkeit, sich persönlich zu entwickeln, kann sie von dieser Fortbildung profitieren? Ist sie belastbar? Wesentliche Kriterien dabei sind: Introspektionsfähigkeit, die Fähigkeit, sich selbst zu reflektieren bzw. Kritik fruchtbar zu verwenden, Initiative und Kreativität, Kooperations- und Konfliktfähigkeit, Frustrationstoleranz, Fähigkeit zur Metakommunikation. Weitere Kriterien: Lust auf Theorie, symbolisches und abstraktes Denkvermögen, Sprachfähigkeit.

Auch das Kriterium der Zusammensetzung der Gruppe ist wichtig: der Genderaspekt, die Altersstruktur, die Arbeitsfähigkeit, die Verschiedenheit der Charaktere.

**Nach der 1. Stufe der Weiterbildung wird dieses Verfahren noch einmal durchgeführt** – im Blick auf die beiden weiteren Stufen der Weiterbildung. Bei diesem zweiten Auswahlverfahren führt jede\*r Teilnehmer\*in jeweils ein Gespräch mit einem\*er Pastoralpsychologin und einem\*er Psychoanalytiker\*in.

## 2 Was ist Seelsorge?

### 2.1 Das Seelsorgeverständnis

Bei allen Diskussionen über den Relevanzverlust der Kirche wird den Kirchen durch die Zivilgesellschaft immer noch eine hohe Relevanz und Kompetenz für Seelsorge zugesprochen. Seelsorge durch die Kirche wird entsprechend in Anspruch genommen. Gerade in Krisenzeiten gilt das oft unabhängig davon, ob jemand der Kirche angehört oder nicht.

Pastor\*innen sollte daher bei Interesse die Möglichkeit gegeben werden, über ihre Ausbildung in Seelsorge hinaus an einer Langzeitfortbildung zur Vertiefung der eigenen Seelsorgekompetenz teilzunehmen. Mit Hilfe ausgewählter Theorie aus Pastoralpsychologie, Psychoanalyse und Praktischer Theologie wird die pastorale Praxis im Blick auf die Seelsorgekompetenz der Teilnehmenden reflektiert.

**Eine wesentliche Form der Seelsorge ist das Gespräch** zwischen den Seelsorgenden und den Menschen, die Seelsorge in Anspruch nehmen. Seelsorge beginnt da, wo Menschen eine Resonanz brauchen, um sich zu vergewissern und zu stärken. Sie benötigen Seelsorge vor allem, wenn sie ihr stabiles Selbst verloren haben – in Lebensübergängen, bei Krankheit und Tod, durch andere erschütternde Erlebnisse im Leben. Seelsorge bewegt sich zwischen dem Gespräch über dem Gartenzaun bis hin zu intensiver Begleitung in Lebenskrisen. Für die seelsorgliche Praxis der Teilnehmenden ermöglicht die psychoanalytische Orientierung – durch erweitertes Verstehen von Beziehungen und Kommunikationsabläufen – Lebenskonflikte und Glaubensvorstellungen auf spezifische Weise wahrzunehmen und kritisch zu reflektieren, um auf diese Weise den Seelsorgesuchenden ein hilfreiches Gegenüber zu sein.

Besonders die **Begleitung bei Kasualien** macht deutlich, dass die Seelsorge sich nicht allein auf das Gespräch beschränkt. Die seelsorgliche Perspektive spielt darüber hinaus auch in der Gestaltung des Rituals, der Auswahl von Musik und Texten, in der Ansprache bis hin zur Gestaltung der Räume und des Umfelds eine wesentliche Rolle. Es geht in der Seelsorge darum, „Räume“ in einem umfassenden Sinne zu schaffen, in denen Menschen emotionalen Halt erleben und deutende Impulse in sich aufnehmen, die den Durchgang durch eine Krise hilfreich begleiten. Ritual- und Kasualtheorie, psychoanalytisches und pastoralpsychologisches Symbol- und Textverständnis, symbolische Erfahrung und Glaube – die Verschränkung von Psychoanalyse und Theologie führt zu einer erweiterten Perspektive, seelsorgliche „Räume“ zu entdecken und zu schaffen. Auch außerhalb des Settings „Gespräch“ ereignet sich Seelsorge, z.B. in Gottesdiensten, Veranstaltungen (z.B. Konzerten) und geöffneten Kirchen. Menschen suchen solche „Räume“ auf und erleben – mitunter für sie selbst überraschend – Seelsorge, nämlich emotionalen Halt. Gästebücher in den offenen Kirchen erzählen davon.

### 2.2 Psychoanalytisch orientierte Seelsorge / psychodynamische Seelsorge

Die psychoanalytisch orientierte Seelsorge-Fortbildung nimmt die seelsorgliche Dimension im gesamten pastoralen Arbeitsfeld in den Blick.

Die Teilnehmenden erwerben in der Verschränkung von Psychoanalyse und Theologie die Fähigkeit, die seelsorgliche Dimension für sich zu entdecken, sie in ihren jeweiligen Arbeitsfeldern wahrzunehmen und sie für die Menschen, für die sie zuständig sind, zu öffnen und zu gestalten. Dann können diese auf je eigene Weise emotionalen Halt finden und vielleicht einen Sinn, eine Bedeutung (er)finden.

**Psychodynamisch orientierte Seelsorge öffnet sich unbewussten Prozessen in und zwischen Menschen**, um dazu beizutragen, dass Seelsorge Suchende zu sich kommen, sich selbst besser verstehen. Dem Gegenüber Halt und Raum dafür zu geben, sich zu artikulieren und zu entfalten, hat Vorrang. Die Seelsorgenden sind in der paradoxen Situation, dass sie oft hilfreich werden, indem sie dem Wunsch, etwas Gutes zu tun und helfen zu wollen, widerstehen können – im Vertrauen darauf, dass sich möglicherweise etwas Sinnvolles im Zwischenraum der Gesprächspartner\*innen ereignen wird. In der Seelsorge sind Pastor\*innen nicht selten konfrontiert mit Verzweiflung, Ausweglosigkeit, dilemmatischen Situationen, für die es keine Lösung gibt; Situationen, die meist gar nicht individuell verursacht wurden und auch nicht durch den Appell an mehr Gottvertrauen verändert werden können.

Es ist eine **Verführung für die Seelsorger\*innen**, helfen zu wollen, zu beschwichtigen und zu beruhigen und darin vor allem für sich selbst Sinn zu erfahren: den Trost, anderen etwas geben zu können, stark zu sein, indem man sich Schwachen zuwendet. Seelsorgende lernen durch die Weiterbildung, dass sie auch hilfreich sind, wenn sie es aushalten, möglicherweise nichts tun zu können, als sich der schlimmen Erfahrung eines anderen Menschen auszusetzen, wenn sie also Trostlosigkeit und Untröstliches überhaupt ertragen. Sie werden bescheidener, was den Erfolg ihrer Arbeit angeht. Trost kann sich ereignen, wenn der\*die Seelsorger\*in den Trost nicht selber spenden will, sondern etwas vom Schmerz seines Gegenübers in sich selber fühlen und (aus)halten kann und Symbole oder Rituale findet, die den Gefühlen und Gedanken Ausdruck geben.

Wer Seelsorge lernen will, braucht nicht nur Bücher und Konzepte; es ist eher ein **learning by doing**. In der Supervision wird die Seelsorgepraxis reflektiert. Dadurch wird das eigene – wahrscheinlich eher implizite – Seelsorgekonzept deutlich. Im Prozess der Reflexion in der Weiterbildungsgruppe und durch das Studium anderer Seelsorgekonzepte entwickelt sich das eigene Konzept weiter. Es ist das Ziel der Grundstufe, dass am Ende die Teilnehmenden ihr jeweiliges Konzept beschreiben und in der Gruppe präsentieren. Damit ist eine Entscheidung für eine Positionierung verbunden, die seelsorgetheoretisch reflektiert sein soll. Es gibt verschiedene Seelsorgekonzepte, die sich an der Psychoanalyse orientieren und die in der Grundstufe eine Rolle spielen: Die Konzepte von *Joachim Scharfenberg, Klaus Winkler, Jürgen Ziemer, Heribert Wahl, Dieter Seiler, Ulrike Wagner-Rau, Anne Steinmeier, Wolfgang Wiedemann, Martin Weimer, Christoph Morgenthaler* u.a.

In der Fortbildung wird auch daran gearbeitet, wie die seelsorgliche Tätigkeit mit den anderen Tätigkeiten im Pfarrberuf zusammenhängt, was sie voneinander unterscheidet und was nötig ist, um in diesem komplexen Arbeitsfeld mit offenen Sinnen und in der angemessenen inneren Haltung Seelsorge tun zu können. Wenn man die pastorale Rolle etwa in die Handlungsfelder Predigt, Bildung, diakonisches Handeln, leitendes Handeln, liturgisches Handeln und seelsorgliches Handeln untergliedert, kann man genauer bestimmen, was Seelsorge im Kontext der pastoralen Rolle sein kann und was nicht. Jedes Handlungsfeld hat eine eigene **primäre Aufgabe**.

Durch solche Differenzierung ist zu entdecken, dass sich Seelsorge nicht ohne weiteres mit den anderen pastoralen Aufgaben verträgt. Wer die seelsorgliche und die diakonische Aufgabe nicht unterscheidet, wird beginnen, im Seelsorgegespräch handelnd helfen zu wollen oder, wenn er eher in seiner diakonischen Funktion gefragt wäre und zupacken müsste, vielleicht erst einmal anfangen zu reden und zu verstehen. Die Leitungsaufgabe mit der seelsorglichen Aufgabe zu vermischen, kann dazu verführen, keine Anforderung oder keinen Verweis auszusprechen, obwohl es aus der Leitungsrolle heraus nötig wäre: Seelsorgliche Ohren hören und verstehen, wenn ein Mensch mit seiner Arbeit überfordert ist. Aber die ganze Gemeinde leidet darunter, wenn dieser seine Arbeit nicht tut.

Aufgaben können sich gegenseitig ins Stolpern bringen, wenn man sie nicht unterscheidet. Das kann zu unabsehbaren Verwicklungen führen. Daher ist die Begrenzung der Tätigkeit auf diejenige Aufgabe, die in einer Situation die primäre ist, auch für andere dienlich und kann Überforderung und Verwicklung vorbeugen. In der Kirche gibt es einen Sog, Aufgaben und Rollen zu vermischen. Was ist hier und jetzt meine primäre Aufgabe? Diese Frage hat eine orientierende Funktion.

Die Rückseite der primären Aufgabe ist das **primäre Risiko**. Ein offener Prozess wie ein Seelsorgegespräch hat ein Risiko. Die Verständigung kann scheitern. Das macht Angst. Mit dieser Angst ist umzugehen; die primäre Aufgabe und das primäre Risiko müssen ausbalanciert werden, um im Prozess handlungsfähig zu bleiben.

### 3 Welche Kompetenzen braucht ein\*e Seelsorger\*in?

Wenn man für die Ausübung von Seelsorge im Sinne einer professionellen Tätigkeit die Kompetenzen differenzieren will, kann man unterscheiden zwischen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Personalkompetenz, Handlungskompetenz, Rollenkompetenz. **Diese werden im Folgenden beschrieben ohne den Anspruch, dass sie insgesamt erlangt werden. Vielmehr dienen sie wie eine Zielperspektive im Lernprozess der Orientierung und dem genaueren Hinsehen.**

#### FACHKOMPETENZ:

Die Teilnehmenden verfügen über ein vertieftes Verständnis von Seelsorge; sie kennen unterschiedliche Seelsorgekonzepte; sie haben sich mit humanwissenschaftlichen Theorien seelsorgebezogen auseinandergesetzt und kennen den Seelsorgediskurs innerhalb der Praktischen Theologie. In diesem Kontext können sie ihr eigenes, persönlich passendes Seelsorgekonzept verorten. Sie haben die Fähigkeit zur symbolischen Kommunikation und können Glaubensvorstellungen biographisch reflektieren. Sie können fundamentalistisches Denken identifizieren.

**Zur Fachkompetenz gehört ein Wissensrepertoire:** Die Teilnehmenden haben Überblickswissen über einige psychodynamische Modelle und kennen ausgewählte psychoanalytische „Handwerkzeuge“.

- Sie haben ein entwicklungspsychologisches Grundwissen; sie rechnen mit dem Unbewussten und den Schattenseiten und Abgründen der menschlichen Seele.
- Sie haben ein Grundwissen über die Auswirkung seelischer Erschütterungen und traumatischer Erlebnisse.
- Sie kennen Trauertheorien und haben sich mit Trauerprozessen beschäftigt.
- Sie berücksichtigen das Wechselspiel zwischen Individuen und sozialer Umwelt.
- Sie haben ihre Reflexionskompetenz im Blick auf Theorie und Praxis erweitert und sind bereit, weiter zu lernen.

#### METHODENKOMPETENZ:

Die Teilnehmenden haben **Prozesskompetenz** erworben, um Seelsorge situationsbezogen als besondere Kommunikationsform in ihrem Verlauf zu gestalten. Sie verfügen über ein Repertoire an methodischen Möglichkeiten – Erzählen, das Malen von inneren Bildern, freie Assoziation, Symbolisierung, Gebet –, um sich und ein Gegenüber in Beziehung und Kontakt zu dessen Anliegen zu bringen und daraus einen Prozess entstehen zu lassen.

#### SOZIALKOMPETENZ:

Die Teilnehmenden verfügen über flexible Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten, sind konfliktfähig und klar in ihrem Auftreten. Sie können sich zurückhalten, aber auch initiativ sein, zuhören und konfrontieren. Sie sind relativ unabhängig davon, unmittelbare Zustimmung zu erhalten. Sie können andere Menschen als von sich unterschieden anerkennen, auch dann, wenn es schwerfällt. Sie sind in der Lage, mit anderen gemeinsam kreativ zu werden und Vereinbarungen auszuhandeln.

**PERSONALKOMPETENZ:**

Die Teilnehmenden haben sich selbst besser kennengelernt, haben ein Selbstbewusstsein von ihrer Eigenart entwickelt und kennen ihre Grenzen. Sie haben die Fähigkeit, eine Zeitlang ihre Bedürfnisse, Gedanken und Ziele zurückzustellen. Sie können sich selbst mit Abstand betrachten. Sie haben eine Sprachkompetenz erworben, um Gefühle auszudrücken und symbolisch zu kommunizieren; sie können zwischen verschiedenen Sprachspielen wechseln. Sie kennen eigene seelische Erschütterungen und können darüber sprechen. Sie können Angst, Scham und Unsicherheit eine Zeitlang ertragen, ohne handlungsunfähig zu werden. Sie können Kritik an ihrer eigenen Person fruchtbar verwenden.

**HANDLUNGSKOMPETENZ:**

Die Teilnehmenden wissen, was zu tun ist, wenn sie eine Situation als seelsorgliche identifiziert haben: Den Rahmen für das Gespräch einrichten, Kontakt herstellen, in eine seelsorgliche Haltung wechseln, dem Gegenüber Raum und Ruhe geben, sein\* ihr Problem, seine\* ihre Geschichte zu erzählen, zuhören, nicht beurteilen, nachfragen, sich einfühlen und auch in einen inneren Abstand gehen, um die Interaktion beobachten zu können. Sie können unterscheiden zwischen dem Inhalt und der Beziehungsebene des Gesprächs und entsprechend intervenieren. Sie sind aufmerksam für Gegenübertragungen, können warten, nachfragen, Zusammenhänge zwischen Inhalten herstellen. Wenn es für das Gegenüber nahe liegt, kann ein Gebet oder ein Segen gesprochen werden. So bekommt die spirituelle Dimension einen expliziten Ausdruck.

**ROLLENKOMPETENZ:**

Die Teilnehmenden können unterscheiden zwischen ihrer Person und der Rolle, die sie in einem institutionellen Kontext einnehmen. Sie sind in der Lage, im organisationalen Umfeld (Kirchengemeinde, Krankenhaus, Gefängnis, Universität etc.) ihre Rolle im Zusammenspiel mit anderen Rollen – Leitende, Angestellte, ehrenamtlich Tätige – zu gestalten und zu reflektieren. Sie können einen institutionellen Ort und Rahmen für ihre Tätigkeit kreieren bzw. pflegen. Sie fallen nicht aus der Rolle und achten die eigene Profession.

**Kompetenzen entstehen aus der Verschränkung von Wissen mit Erfahrungen**, die subjektiv bedeutsam waren und reflektiert werden können. Im Formulieren der Seelsorge-Kompetenzen wird deutlich: Es gibt Überschneidungen. Sie bilden **ein dynamisches Wirkungsgefüge** (*Herbert Will*), in dem sich verschiedene Kompetenzen bündeln. Dieses komplexe Gefüge ist verbunden durch eine bestimmte Haltung (*frame of mind*, Achtsamkeit, Glaubenshaltung, Nichtwissen, frei-schwebende Aufmerksamkeit, s.o.).

Es wird darauf geachtet, wie viel Können bei den Teilnehmenden schon da ist. **Induktives Arbeiten** kann das befördern: In jedem – vor allem im wenig strukturierten – Setting zeigen Teilnehmende und die ganze Gruppe, was sie können, was sie denken, wie sie etwas tun. Die Leitenden können darauf aufmerksam machen und es evtl. mit den Lerninhalten in Verbindung zu bringen. Oder sie machen aufmerksam auf etwas, das in der Gruppe offenkundig ist, aber niemand auszusprechen wagt. Solche Szenen sind für alle Beteiligten und ihr Lernen besonders wertvolle Momente.

**4 Wie werden diese Anforderungen als Lernprozess gestaltet?****4.1 Settings**

**4.1.1 Selbsterfahrung** findet statt als **Lehrseelsorge** im Einzelsetting und als **gruppenanalytisch orientierte Selbsterfahrung** während der Kurswochen mit einem\*er **externen Leiter\*in** – im Block oder an bestimmten Nachmittagen.

- **Lehrseelsorge:** Die eigene Erfahrung, Seelsorge in Anspruch zu nehmen, wird in einem eigenen Setting ermöglicht, der Lehrseelsorge. Jede\*r Teilnehmende sucht sich aus einer Liste eine\*n Lehrseelsorger\*in, möglichst aus der eigenen Region. Lehrseelsorge ist Selbsterfahrung, Selbstsorge, Selbstreflexion. In der Lehrseelsorge können die Teilnehmenden sich selbst als Seelsorge Suchende erleben und dieses Erleben reflektieren. Sie ist auch der Ort, an dem die im Kurs erlernte Theorie und die Themen, die in der Gruppe angestoßen wurden, individuell weitergeführt werden. Der Fokus liegt auf der Person; es geht aber um die Verbindung dieser Person mit der seelsorglichen Rolle. Auch persönliche Probleme aus der Biographie haben hier Platz. Erfahrungen aus dem Gruppengeschehen im Kurs, durchlebte Gefühle, entstandene Fragen finden einen Reflexionsraum und einen haltenden Container.

Lehrseelsorge wird in den Standards, Anlage 2 beschrieben.

- **Gruppenanalytische Selbsterfahrung:** Gruppenanalytische Selbsterfahrung ist eine Möglichkeit, sich mit den eigenen emotionalen, mentalen und körperlichen Reaktionen im Spiegel der Gruppe und ihrer unbewussten Dynamik kennen zu lernen. Im Versuch, eine möglichst offene Kommunikation unter den Gruppenmitgliedern herzustellen und aufrechtzuerhalten, besteht für jede\*n Teilnehmer\*in das Angebot, eigene Themen zur Sprache zu bringen. Die Spannung zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie zwischen Gruppe und Individuum kann für die Reflexion von unbewussten Gruppenprozessen auf der Folie des multiplen Übertragungsgeschehens genutzt werden.

Die Lernaufgabe der Teilnehmenden besteht darin, im Rahmen der freien Assoziation und der Minimalstrukturierung die eigenen habitualisierten und zum Teil des Charakters gewordenen Beziehungs- und Rollenmuster wahrzunehmen. Sie lernen, zwischen Erleben und Beobachten und der Reflexion des Beobachteten zu oszillieren. Darüber hinaus lernen sie auch neue Möglichkeiten der Beziehungsgestaltung kennen und können die Gruppe als Übungsfeld nutzen, das Repertoire eigener Beziehungsmuster zu erweitern. Zugleich erwerben sie ein vertieftes Verständnis von Gruppenprozessen.

Die Gruppenselbsterfahrung wird durch externe Gruppenanalytiker\*innen oder Pastoralpsycholog\*innen geleitet. Durch eine pastoralpsychologische Leitung der Selbsterfahrungsgruppe ergibt sich die Möglichkeit, die religiöse Dimension von menschlichen Grundkonflikten wahrzunehmen und ggf. religiöse Symbole der christlichen Tradition zu ihnen in Beziehung zu setzen. Aus diesem Grunde ergeben sich für die Teilnehmenden besondere Chancen, dass auch tragende Über-

zeugungen, Wertvorstellungen und Glaubensorientierungen der Teilnehmenden in ihrer jeweiligen Bedeutung als „persönlichkeitsspezifisches Credo“ Raum zur Artikulation bekommen. Dazu gehört auch, dass die Auswirkung dieses Credo auf den je individuellen Beziehungs- und Verhaltensstil im (berufs-)alltäglichen zwischenmenschlichen Miteinander innerhalb der Gruppe unmittelbar erlebt, wahrgenommen und bearbeitet werden kann.

\* \* \*

**4.1.2 Supervision** findet sowohl im **Einzelsetting als auch in der Gruppe** während der Kurswochen statt. Für das Einzelsetting suchen sich die Teilnehmenden in ihrer Region eine\*n pastoralpsychologische\*n Supervisor\*in. In der Supervision liegt der Fokus auf der Rolle; es geht um Arbeit an Seelsorgefällen, an der seelsorglichen Haltung, um den institutionellen Kontext der Seelsorge, um die primäre Aufgabe, um die Gestaltung des eigenen Arbeitsfeldes und das Seelsorgekonzept.

Die Grundform der **Gruppen-Supervision** ist die **Balintgruppe**. Auch dies ist ein Ort, um psychodynamische Wahrnehmungs- und Verstehensweisen einzuüben: die freie Assoziation; den Verzicht auf Bewertung und schnelle Reaktion; die Fähigkeit, Resonanzen im eigenen Innern wahrzunehmen und sie von äußeren Impulsen zu unterscheiden; die Spiegelung in der Gruppe als Schlüssel für das Verstehen des „Falles“; die Formulierung von Hypothesen und die Erfahrung, dass diese nur von der Person bestätigt oder verworfen werden kann, die den Fall einbringt. Das Umgehen mit Scham, wenn man etwas einbringt, und mit der Angst, etwas nicht richtig gemacht zu haben. Der Fokus liegt auf den Interaktionsformen im geschilderten Fall und deren Resonanz in der Supervisionsgruppe.

In die Balintgruppe bringen Teilnehmende auch Fälle aus ihrem gesamten Arbeitsfeld ein bis hin zu Konflikten mit Kolleg\*innen, was den klassischen Rahmen der Balintgruppe überschreitet. Dadurch, dass die Balintgruppe während der Kurse stattfindet, fließen die im Kurs bearbeiteten Themen fallentsprechend mit ein, so dass theoretische Ansätze auch emotional erfahrbar werden.

\* \* \*

**4.1.3 Die Kurswochen** finden in Tagungshäusern statt. Sie ermöglichen auch, dass die Gruppe im informellen Rahmen eine eigene Kultur entwickelt und gemeinsame Routinen etabliert. Die Leitung ist ein Paar, möglichst unterschiedlich, möglichst Mann und Frau.

### 4.2 Der Rahmen der Kurswochen

Der **formelle Rahmen** wird so gestaltet, dass er einerseits Halt gibt, andererseits Spielräume ermöglicht. Er soll für die Teilnehmenden möglichst transparent sein und in seinem Sinn erfahrbar werden. Es gibt nicht diskutierbare, zuverlässige Elemente und solche, die, wenn die Gruppe mit der Leitung darin übereinkommt, verändert werden können.

Zum festen Rahmen gehören pro Woche insgesamt 16 Sitzungen à eineinhalb Stunden (32 UE). Darin enthalten sind ca. zwei **Balintgruppensitzungen** pro Woche und die **Gruppenselbsterfahrung** mit drei Sitzungen pro Woche.

Der Rahmen hat Rhythmen und sichert eine Struktur; es spielen sich Routinen ein und Rituale, auf die man sich verlassen kann und die nicht angegriffen werden sollen, z.B. durch Unpünktlichkeit oder Nichteinhaltung von Verabredungen. Wird der Rahmen angegriffen, so wird das thematisiert und reflektiert. An den Grenzen zeigen sich die Konflikte zuerst.

Jede Woche beginnt mit einer „Runde“. Sie hat die Funktion, dass die Einzelnen wahrgenommen werden und die Kohäsion der Gruppe sich erneuert. Hier kommen Dinge zur Sprache, die im Kurs, in einem der Settings oder im informellen Teil der Kurse wieder aufgenommen werden können.

Jede Woche endet mit einer Auswertung und einer Prozessreflexion, die sich auf die gemeinsame primäre Aufgabe bezieht. Dadurch kommen die Teilnehmenden in die Mitverantwortung für den Kurs; Konsumhaltungen und die Bewertung der Leitenden werden reduziert, weil man nicht davon spricht, wie man etwas findet, sondern wer was zur gemeinsamen Arbeit beigetragen hat. Die Teilnehmenden sehen sich nicht nur als Individuum, sondern als Teil von einem Ganzen. Sie lernen voneinander, wie verschieden man auf den Prozess schauen kann; dadurch werden die Beiträge immer differenzierter und persönlich spezifischer. Darin dokumentiert sich die **Kultur einer Arbeitsgruppe** im Sinne Bions. In der Art, wie Feedback gegeben wird, zeigt sich viel von der Gruppendynamik und der Haltung zum gemeinsamen Werk; man kritisiert nicht nur die Anderen, sondern schaut, was man selbst dazu beigetragen hat.

Die letzte Sitzung dient auch dazu, dass Anregungen der Teilnehmenden bezüglich der kommenden Kurse aufgenommen werden. Es werden evtl. Schlüsse aus der Prozessreflexion für die zukünftige Kursgestaltung gezogen und Vereinbarungen über Zukünftiges getroffen.

## 4.3 Die inhaltliche Gestaltung der Kurswochen

**1. KURS – 2 WOCHEN**

**Thema: Seelsorge – was ist das? Einführung in die Psychoanalyse und Pastoralpsychologie. Primäre Aufgabe und Selbstverständnis pastoralpsychologischer, psychodynamisch orientierter Seelsorge.**

**Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

- Was ist Seelsorge? Was ist Seelsorge im Unterschied zu anderen pastoralen Tätigkeiten?  
Bewusstwerden des eigenen Seelsorgeverständnisses.
- Einführung in psychoanalytisches Denken.
  - Grundbegriffe der Psychoanalyse:  
Das Konzept von Übertragung und Gegenübertragung, Angst und Abwehr, Ambivalenz und Konflikt.  
Wege zum Unbewussten bei S. Freud.
  - Strukturbilder der Seele:  
Topisches Modell, Instanzenmodell nach Freud
- Modelle der Psychoanalyse im Überblick – eine Reise in fremde Länder mit je eigener Perspektive, Kultur und Sprache:
  - Triebpsychologie – Freud; Ichpsychologie – Anna Freud;
  - Objektbeziehungspsychologie – Donald Winnicott, Melanie Klein, Wilfred Bion;
  - Selbstpsychologie – Heinz Kohut; Intersubjektive und Relationale Psychoanalyse
  - Lacan: Das Symbolische als das Andere, das dem Subjekt vorausgeht
- Menschenbild: Der Säugling braucht den Anderen, um ein Selbst zu werden.
- Entwicklungspsychologie und Persönlichkeitsstrukturen.
- Die Formate Balintgruppe, Göttinger Stufenmodell – Selbsterfahrung (Lehrseelsorge), Lehrsupervision

**Angestrebtes Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden können differenzieren zwischen verschiedenen Tätigkeiten im pastoralen Arbeitsfeld; Seelsorge ist eines davon mit einer spezifischen primären Aufgabe.
- Sie entwickeln eine erste Vorstellung unbewusster seelischer Dynamiken.
- Sie kennen Grundbegriffe und verschiedene Entwicklungen der Psychoanalyse.
- Sie verstehen, dass die menschliche Persönlichkeit sich in der Beziehung entwickelt und dass es in allen Beziehungen – auch in der Seelsorge – ein *fitting together*, eine wechselseitige Abstimmung braucht.
- Sie unterscheiden zwischen dem Gehörten und dem, was das Gehörte in ihnen auslöst; sie können sich auf eine gemeinsame Suchbewegung einlassen.
- Sie beginnen, eine Arbeitsgruppe zu werden, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Teilnehmenden wahrzunehmen, die eigene Person in der Gruppe zu verorten und ansatzweise eine Gruppenkultur zu entwickeln.
- Sie werden als Gruppe im Gegenüber zur Leitung und gemeinsam mit der Leitung arbeitsfähig, um die primäre Aufgabe zu entwickeln und dafür Mitverantwortung zu übernehmen: Seelsorge lernen.

**2. KURS – 2 WOCHEN**

**Thema: Der Glaube aus psychoanalytischer Sicht. Symbolische Kommunikation. Psychoanalytische Texthermeneutik.**

**Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

- Der Glaube in der Seelsorge, psychoanalytische Sichtweisen auf den Glauben:
  - a. Das Modell Container-contained als Modell des Glaubens (*Bion*)
  - b. Persönlichkeitsspezifisches Credo (*Winkler*)
  - c. Symbol und Diabol (Wahl), Übergangsobjekt, Übergangsraum, Objektzerstörung und Objektverwendung (*Winnicott*)
  - d. Die Funktion des Selbstobjektes zur Aufrechterhaltung der narzisstischen Balance (*Kohut*)
- Pastoralpsychologische Hermeneutik von Interaktionen und Texten

**Angestrebtes Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden machen sich ihre impliziten, biographisch geprägten, Voreinstellungen zum Thema Glaube bewusst und können einen fremden (psychoanalytischen) Blick auf das Thema einnehmen und mit theologischen Glaubensverständnissen verbinden.
- Sie differenzieren unterschiedliche Erscheinungsformen von Glauben in der Seelsorge: als Inhalt, als Haltung, als Erleben im Beziehungsgeschehen.
- Sie können psychoanalytische Konzepte der Symbolisierung theologisch und seelsorglich fruchtbar machen.

### 3. KURS – 2 WOCHEN

**Thema: Weitere psychoanalytische Begriffe und Denkfiguren. Seelsorge im Kontext von Amtshandlungen. Pastoralpsychologische Aspekte der Kasualien.**

**Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

- Vertiefung des psychoanalytischen Wissens: Abwehrmechanismen, Übertragung/Gegenübertragung als Verstehensinstrument für die Seelsorge, Szenisches Verstehen
- Charaktertypen als Konstruktion, um Unterschiede wahrzunehmen, nicht um Personen in Schubladen zu stecken
- Die Erosion ritueller Formen in der Gesellschaft
- Rituale als symbolische Gestaltung von lebensgeschichtlichen Schwellensituationen. Rituale in der Seelsorge; seelsorgliche Dimension im Ritual

**Angestrebtes Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden können neues Wissen aus der Psychoanalyse auf ihre pastorale Praxis beziehen und darin Seelsorge als eigenes Feld beschreiben.
- Sie haben ein vertieftes Verstehen persönlicher und im Beruf begebender Trauerprozesse.
- Sie kennen die psychosoziale Funktion von Ritualen und können sie auf exemplarische Grundkonflikte des Lebens und deren symbolische Gestaltung beziehen.
- Sie unterscheiden zwischen einem Alltags- und einem Seelsorgegespräch und stellen ihre Haltung entsprechend ein.
- Sie haben technische Aspekte zum Seelsorgegespräch kennengelernt, ausprobiert, reflektiert.

### 4. KURS – 2 WOCHEN

**Thema: Seelsorge in speziellen Kontexten/mit bestimmten Zielgruppen. Arbeit am eigenen Seelsorgekonzept.**

**Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

- Seelsorgekonzept, Theologie der Seelsorge
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Seelsorge in Bezug auf bestimmte Menschen und Situationen: Alte Menschen, psychisch kranke Menschen, traumatisierte Menschen, Seelsorge im Krankenhaus
- Ethik in der Seelsorge, Grenzen (in) der Seelsorge, Missbrauch

**Angestrebtes Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden haben seelsorgliche Haltungen im hier beschriebenen Sinn verstanden und anfangsweise verinnerlicht.
- Sie wissen, dass Seelsorge in unterschiedlichen institutionellen Kontexten eine entsprechende institutionelle Verankerung braucht, die sie als Seelsorgende schaffen müssen.
- Sie haben sich die konstruktive Funktion von Grenzen in der Seelsorge klargemacht, z.B. Grenzen der eigenen Kompetenz, Grenzziehung als verantwortliches Handeln, Grenzsetzung als Mittel der Beziehungsgestaltung.
- Sie haben sich Verführungen in der Seelsorge bewusst gemacht, vor allem den potentiellen Missbrauch. Sie haben Grundlagen einer – theologisch und rechtlich fundierten – Ethik der Seelsorge entwickelt.
- Die Teilnehmenden haben sich mit unterschiedlichen Konzepten der Seelsorge beschäftigt und ein eigenes Seelsorgekonzept entworfen. Damit haben sie sich in der Gruppe vorgestellt, die Rückmeldungen reflektiert und eingearbeitet.
- Sie haben den Abschluss der Weiterbildung und die Trennung von der Gruppe innerlich angebahnt.

## 5 Abschluss

Der Abschluss findet in der Gestalt eines gemeinsamen Tages statt. Im Zentrum steht dabei eine abschließende Besprechung der Seelsorgeabschlussarbeiten, die in Gruppen stattfindet.

Zu dem Tag sind auch die Lehrseelsorger\*innen und Supervisor\*innen sowie Repräsentant\*innen der Kirche eingeladen. Die Lehrseelsorger\*innen werden so in die Gruppen verteilt, dass sie nicht mit den von ihnen begleiteten Kandidat\*innen in einer Gruppe sind. So bekommt der Abschluss einen öffentlichen Charakter. Alle, die zu der Fortbildung beigetragen haben, kommen noch einmal zusammen zu einem feierlichen Akt.

Nach Abschluss dieser Stufe kann man ausscheiden oder sich für die 2. Stufe der Weiterbildung bewerben.

## 6 Literatur

### ▶ SEELSORGE UND PASTORALPSYCHOLOGIE

- Drechsel, Wolfgang:** Gemeindeseelsorge, Leipzig 2015
- Engemann, Wilfried (Hg.):** Handbuch der Seelsorge, 2. Aufl., Leipzig 2016
- Fopp, Simone:** Trauung – Spannungsfelder und Segensräume, Bern 2002
- Grünewald, Friedhelm:** Das Gebet als spezifisches Übergangsobjekt, in: WzM, (1982), 221-228
- Haar, Rüdiger:** Rites de Passage, Beratung und Seelsorge an den Lebensübergängen, Göttingen 2012
- Kämpfer, Horst:** Ein Mensch werden, in: Pastoraltheologie, (2013), 285-295
- Kämpfer, Horst:** Kreuz und Auferstehung, in: WzM, (2015) 2, 182-195
- Klessmann, Michael:** Pastoralpsychologie, Neukirchen-Vlyn 2004
- Klessmann, Michael:** Seelsorge, Neukirchen-Vlyn 2008
- Kunz, Ralph (Hg.):** Seelsorge. Grundlagen, Handlungsfelder, Dimensionen, Göttingen 2016
- Lindner, Wulf-Volker,** Religiöse Erfahrungen und Rituale im Lebensalltag, in: **Ruff, Wilfried (Hg.),** Religiöses Leben verstehen, Göttingen 2002, 27-49
- Liturgische Konferenz (Hg.):** Neues Evangelisches Pastorale, 5. erw. und überarb. Aufl., Gütersloh 2014
- Luther, Henning:** Religion und Alltag. Bausteine zu einer praktischen Theologie des Subjekts, Stuttgart 1992
- Morgenthaler, Christoph:** Systemische Seelsorge, 5. überarb. Aufl. Stuttgart 2013
- Müller-Rosenau, Franziska:** Im Zwischenraum. Der homiletische Ort zwischen Text und Predigt in pastoralpsychologischer Perspektive, in: WzM, (1995), 308-327
- Noth, Isabelle / Morgenthaler, Christoph (Hg.):** Seelsorge und Psychoanalyse, Stuttgart 2007
- Raguse, Hartmut:** Psychoanalytische Erwägungen zum Hiob-Buch, in: WzM, (2001), 19-35
- Scharfenberg, Joachim:** Seelsorge als Gespräch, Göttingen 1980
- Scharfenberg, Joachim:** Symbol, in: unbekannt, 331-340 (Fotokopie vorhanden)
- Schult, Maïke:** Aus der Spur. Traumarbeit als Aufgabe der Seelsorge, in: Praktische Theologie (PrTh) 3 (2011), 168-175
- Seiler, Dieter:** Frühe Schicksale des Glaubens, in: WzM, (1996), 70-95
- Steinmeier, Anne:** Geistesgegenwärtig. Zur Kultur der Sorge um die Seele, in: WzM, (2015), 321-334
- Steinmeier, Anne:** Die Kunst der Seelsorge. Religion, Kunst und Psychoanalyse im Diskurs, Göttingen 2011
- Steinmeier, Anne:** Zeit des Erzählens. Pastoralpsychologische Überlegungen zur Ethik der narrativen Identität im Anschluss an Paul Ricoer, WzM, (2015), 416-432
- Wagner-Rau, Ulrike:** Scham: Blickwechsel zwischen Theologie und Psychoanalyse, in Pastoraltheologie 100 (2011), 184-197
- Wagner-Rau, Ulrike:** Segensraum. Kasualpraxis in der modernen Gesellschaft, 2. überarb. und erw. Aufl. Stuttgart 2008
- Wahl, Heribert:** Symbolische Erfahrung als umgestaltete Beziehungserfahrung, in: WzM, (1999), 447-462
- Wahl, Heribert:** Zuhören – partizipieren – Freisetzen, in: WzM 49, (1997), 306-319
- Weimer, Martin:** Die Seelsorgerolle als offenes System, in: Pastoraltheologie 90 (2001/1), 2-16
- Weimer, Martin:** Seelsorgekonzept, unveröffentlichtes Manuskript 2003, siehe homepage
- Wiedemann, Wolfgang:** Keine Angst vor der Seelsorge, Göttingen 2011
- Winkler, Klaus:** Seelsorge, Berlin 1997

- Winter, Wolfgang:** Religiosität der Kriegskinder, in: WzM 4, (2012)
- Ziemer, Jürgen:** Seelsorge, Göttingen 2000

### ▶ PSYCHOANALYSE

- Beumer, Ulrich:** Rollenanalyse, in: Oberhoff, Bernd, Beumer, Ulrich (Hg.): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision, Münster 2001
- Erikson, Erik:** Die acht Phasen des Menschen, in: **Ders.:** Kindheit und Gesellschaft, Stuttgart 1984, 241-272
- Erikson, Erik:** Identität und Lebenszyklus, Frankfurt 1973
- Freud Sigmund:** Trauer und Melancholie (1917)
- Fuchs, Thomas:** Leibgedächtnis und Lebensgeschichte: [https://www.academia.edu/16929992/Leibgedächtnis\\_und\\_Lebensgeschichte\\_-\\_zum\\_Verhältnis\\_von\\_Leib\\_und\\_Seele\\_in\\_der\\_psychischen\\_Entwicklung](https://www.academia.edu/16929992/Leibgedächtnis_und_Lebensgeschichte_-_zum_Verhältnis_von_Leib_und_Seele_in_der_psychischen_Entwicklung)
- Han, Byung-Chul:** Vom Verschwinden der Rituale, Berlin 2019
- König, Karl:** Was ist Psychoanalyse?, Düsseldorf 2002
- König, Karl:** Abwehrmechanismen, Göttingen 2007
- König, Karl:** Kleine psychoanalytische Charakterkunde, 10. Aufl., Göttingen 2010
- Sauter, Gerhard:** Das verborgene Leben. Eine theologische Anthropologie, Gütersloh 2011
- Weimer, Martin:** Psychoanalytische Tugenden. Pastoralpsychologie in Seelsorge und Beratung, Göttingen 2001
- Wiedemann, Wolfgang:** Wilfred Bion. Biographie, Theorie und klinische Praxis des "Mystikers der Psychoanalyse", Gießen 2007
- Winnicott, Donald W.:** Reifungsprozesse und fördernde Umwelt, Frankfurt 1984
- Winnicott, Donald W.:** Vom Spiel zur Kreativität, Stuttgart 1993

### STUFE 2 - Lebensberatung

---

Aus den Standards (Anlage 4):

#### **Pastoralpsychologische Weiterbildung zum\*zur Berater\*in (Aufbaustufe Berater-Status DGfP; ca. 3 Jahre)**

##### **Ziel:**

Vertiefung und Kompetenzerweiterung in Seelsorge, pastoralpsychologischer Beratung (Einzel- und Paarberatung), pastoralpsychologischer Gruppenarbeit und Lehrtätigkeit im Fach Seelsorge.

##### **Inhalte:**

###### Selbsterfahrung:

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| • Einzelanalyse (200 Sitzungen à 45/50 Min.)<br>oder<br>Einzelanalyse (100 Sitzungen à 45/50 Min.) und<br>Gruppenselbsterfahrung in der Fortbildungsgruppe<br>(100 Sitzungen à 45/50 Min.) | 200 UE<br>100 UE<br>100 UE |
| • Selbsterfahrungsgruppe im Kurs   | 70 UE                      |

###### Supervision:

- |  |       |
|--|-------|
| • Balintgruppe innerhalb der Fortbildungsgruppe      | 50 UE |
| • Balintgruppe außerhalb der Fortbildungsgruppe      | 25 UE |
| • Einzelsupervision außerhalb der Fortbildungsgruppe | 30 UE |

###### Praxis:

- |   |                  |
|---|------------------|
| • Seelsorgefälle aus dem eigenen Arbeitsfeld/Arbeit<br>in und mit Gruppen/Balintarbeit  | 20 UE            |
| • Praktikum<br>an einer Beratungsstelle<br>oder<br>in einer stationären psychiatrischen oder<br>vergleichbaren Institution<br>(unter tiefenpsychologischer Supervision) | 150 UE<br>170 UE |

(z.B.: Mutter-Kind-Kuren, psychosomatische Klinik oder Gefängnis ...; es geht darum, in eine andere Rolle zu gehen, jemandem zugeordnet zu sein, eine klare Stellung einzunehmen, sich einen Arbeitsplatz zu organisieren, Kontrakte mit Klient\*innen zu schließen, einen Fokus zu entwickeln)

###### Theorie:

- Pastoralpsychologische Konzepte,
- Entwicklungsgeschichte der psychoanalytischen/analytisch-psychologischen Theorie,
- psychoanalytische/analytisch-psychologische Theorie,
- Modi von Konfliktbearbeitung,
- Theorie und Technik psychodynamisch orientierter Beratung,
- psychodynamische Theorien von Gruppen und Organisationen,
- Theorie und Technik der Leitung von Gruppen,
- Grundzüge systemischen Denkens,
- Religionspsychologie einschließlich interreligiöser Ansätze,
- soziologische Modelle von Kirche und Gesellschaft,
- spezielle Fragestellungen wie Gender, Interkulturalität etc.

##### **Struktur:**

###### Kurse innerhalb der Weiterbildungsgruppe:

- |   |        |
|---|--------|
| • 12 Wochen (à 16 UE = 192 Sitzungen =)     | 380 UE |
| • Teilnahme an Balintgruppen (25 Sitzungen) | 50 UE  |
| • Selbsterfahrungsgruppe (35 Sitzungen)     | 70 UE  |

###### Selbst organisierte Module:

- |  |                 |
|--|-----------------|
| • Kurse an psychoanalytischen Instituten     | 80 UE           |
| • (Einzel-)Supervision                       | 30 UE           |
| • Beratungspraktikum 2 Jahre                 | 170 UE          |
| • Beobachtung & Co-Leitung von Balintgruppen | 25 UE           |
| • Psychoanalyse                              | (s. o.: 200 UE) |

Umfang gesamt: 805 UE

##### **Abschluss:**

- Wissenschaftliche Arbeit über ein Beispiel angewandter Pastoralpsychologie;
- Kolloquium (60 Min.) berechtigt zur Bewerbung für 3. Weiterbildungsstufe;
- Präsentation vor der Sektion.

**Umfang Stufe 1 und 2: 1185 UE**

---

Diese Stufe ist Kandidat\*innen vorbehalten, die durch ein neuerliches Auswahlverfahren gegangen sind und die die erste Stufe erfolgreich abgeschlossen haben. Daher kann auf dem dort Gelerten aufgebaut werden. Lernkonzept und Lernkultur sind gleich. Die Kandidat\*innen kommen nun aus allen beteiligten Landeskirchen.

---

## 1 Was ist psychodynamische Beratung?

Nachdem Familien-, Ehe-, Erziehungs- und Lebensberatung an Beratungsstellen schon lange von psychoanalytisch orientierten Beratenden durchgeführt worden war, wurden in den siebziger Jahren Konzepte psychoanalytisch orientierter Beratung formuliert, um die Psychoanalyse für Beratungsarbeit fruchtbar zu machen. *Houbens* Konzept wurde an der Universität entwickelt, *Junkers* Konzept stammt aus der Sozialarbeit, *Lüders* Konzept aus der Arbeit an psychologischen Beratungsstellen. Diese wesentlichen Konzepte haben unterschiedliche Ziele: *Houben* geht es um Ich-Stärkung, *Junker* um die Verbesserung der Kommunikation und *Lüders* um einen Lernprozess im Blick auf die Beziehung des Ratsuchenden zu seiner Umwelt. Gemeinsam ist den Ansätzen die Arbeit am aktuellen Problem, alle betrachten die psychodynamischen Bedingungsbeziehungen der Probleme und erarbeiten mit den Ratsuchenden Verhaltensalternativen und Problemlösungen. Unterschiede liegen in der verschiedenen Bewertung der unbewussten Anteile der Probleme, der unterschiedlichen Verwendung von Deutungen und der Gewichtung der Übertragungs- und Gegenübertragungsprozesse.

Das *Evangelische Zentralinstitut für Familienberatung* in Berlin hat neben anderen Instituten wesentlich zur Ausbildung von Beratern und zur Konzeptionsentwicklung beigetragen. *Ingeborg Volger* benennt das Ziel von Beratung: „Während ein allgemeiner Konsens darüber besteht, dass Beratung einen Prozess in Gang setzen soll, der die Ressourcen des Klienten aktiviert mit dem Ziel, ihn in die Lage zu versetzen, seine aktuellen und günstigenfalls auch zukünftigen Probleme selbst zu lösen, besteht ein weitgehender Dissens darüber, was die Selbstheilungskräfte des Klienten ausmacht, was sie blockiert und wie sie reaktiviert werden können.“ (*Renate Oetker-Funk / Maria Dietzfelbinger / Elmar Struck / Ingeborg Volger: Psychologische Beratung, Freiburg 2003, S. 125*)

**Beratung dient der Bearbeitung und Bewältigung ungreifbarer Problemsituationen.** Sie ist zeitlich begrenzt und arbeitet an (vor)bewussten Themen der täglichen Realität. Sie intendiert keine Wiederbelebung eines frühkindlichen Konfliktes. **Beratung ist eine Arbeit mit der Übertragung, nicht in der Übertragung.**

Der **zentrale innere Konflikt** des Klienten ist für das diagnostische Vorgehen ausschlaggebend und wird mittels der Gegenübertragung wahrgenommen. Im „Handlungsdialog“ (*Klüwer*) inszenieren sich zwischen Berater\*in und Klient\*in bedeutungsvolle Konfliktsituationen und Objektbeziehungserfahrungen, die mithilfe des „Szenischen Verstehens“ (*Lorenzer*) entschlüsselt werden.

**Der Fokus** ist als Orientierung für die Arbeit mit dem Klienten zentral. Er wird mit *Lachauer* und *Klüwer* verstanden als Verbindung zwischen einem aktuellen Hauptproblem und einer Aussage über dessen unbewusste Hintergründe. **Das Erstgespräch** orientiert sich an *Hermann Argelanders* Konzept und hat diagnostische Funktionen.

2011 erschien ein weiteres, für die Weiterbildung wegweisendes Buch, herausgegeben von *Heike Schnoor*, in dem die psychodynamische Beratung als Anwendungsgebiet der Psychoanalyse grundgelegt und im Blick auf unterschiedliche Praxisfelder durchdekliniert wird.

Neben der **Einzelberatung** lernen die Teilnehmenden der Weiterbildung die **Paarberatung** kennen. Hier wird das Paar als „Klient\*in“ angesehen. Es geht um die Beziehung der beiden zueinander. Um Paarbeziehungen und Paarkonflikte zu verstehen, bietet das **Modell der Kollusionen**, das von *Jörg Willi* entworfen und von *Reinhard Kreische* weiterentwickelt wurde, eine wertvolle Hilfe.

Paarberatung wird ebenfalls in relativ kurzen Prozessen durchgeführt. Es geht um die Bearbeitung abgrenzbarer Konfliktstrukturen. Das Ziel besteht darin, den Partner\*innen dabei zu helfen, ihre Fähigkeit zu wechselseitigen Abstimmungsprozessen zu fördern.

**Die Aufgabe des\*der Berater\*in ist es, den Partner\*innen zu helfen, je eigene Lösungen zu entwickeln**, die zu ihnen und ihren Herkunftsfamilien und Lebensgeschichten passen.

Der\*die Berater\*in nimmt eine aktivere und lösungsorientiertere Rolle ein als bei der Einzelberatung, um destruktive Dynamiken zwischen den beiden Partner\*innen zu unterbrechen und eine neue Erfahrung miteinander zu ermöglichen. Dazu gehört, dass der\*die Berater\*in eine Gesprächskultur einführt, die das Paar für den Alltag übernehmen kann. Wesentlich dabei sind: Einander zuhören und ausreden lassen. Wechselseitige Perspektivübernahme. Auf Bewertungen von „richtig“ und „falsch“ verzichten. Verschiedenheit anerkennen. Verstehen, dass hinter den vordergründigen Problemen tieferliegende Bedürfnisse liegen können. Erkennen, dass eine Beziehung Pflege braucht, so dass es beiden miteinander gut gehen kann.

**Eine Herausforderung** für die Beratenden besteht darin, dem Wunsch der Klient\*innen zu widerstehen, einen Verbündeten im Konflikt mit dem\*der Partner\*in zu finden. Eine andere besteht darin, dass ein Paar ein markanter Auslöser für eigene Übertragungen ist, vor allem für eine Elternübertragung. Daher müssen Gegenübertragungen immer wieder genau analysiert werden, um in eine professionelle Distanz zu kommen und sich nicht dauerhaft in die Dynamik des Paares hineinziehen zu lassen.

### 2 Welche Kompetenzen braucht ein\*e Berater\*in?

Die in der Grundstufe Seelsorge erworbenen Kompetenzen werden vorausgesetzt.

Weiterführende Kompetenzen dieser 2. Stufe der Weiterbildung sind:

#### FACHKOMPETENZ UND METHODENKOMPETENZ

- Weiterentwicklung der Fähigkeit zur Zurückhaltung, Verzicht auf Bewertung und möglichst gleichschwebende Aufmerksamkeit für das Gegenüber.
- Die Fähigkeit, Handlungsdialoge zu erkennen und mit der Gegenübertragung zu stellen, sich als Gegenüber zur Verfügung zu stellen, sich partiell verwickeln zu lassen und wieder in die dritte Position zu wechseln, um die Interaktion zu verstehen – also gleichzeitig teilzunehmen und zu beobachten.
- Vertiefung der Fähigkeit, mit Angst und eigener Unsicherheit umzugehen und einen haltenden Raum für die psychische Entwicklung eines Anderen zur Verfügung zu stellen.

#### Zur Fachkompetenz gehört theoretisches Wissen über

- die Geschichte der Psychoanalyse und ihrer verschiedenen Konzepte
- die Wirkungsweisen des Unbewussten
- psychoanalytische Entwicklungstheorien
- die Neurosenlehre bzw. die Funktionalität der Dysfunktionalität psychischer Störungen
- eine Theorie der Einzel- und der Paarberatung

#### PERSONALKOMPETENZ

Vor allem durch die eigene Analyse und die reflektierte Erfahrung im Beruf und in der Weiterbildung wächst die Vertrautheit mit dem eigenen Unbewussten und wird das Selbstbild realistischer. Eigene Ängste und Konflikte mit anderen werden gelassener wahrgenommen. Es fällt etwas leichter, sich selbst zu reflektieren.

#### SOZIALKOMPETENZ

Durch die fortgesetzte Erfahrung in Gruppen vergrößern sich die Spielräume im sozialen Bereich.

#### HANDLUNGSKOMPETENZ:

Es wächst die Fähigkeit,

- eine hilfreiche Beziehung in der Beratung aufzubauen und darin die eigene primäre Aufgabe zu erkennen
- einen Rahmen für einen Beratungsprozess zu setzen und den Prozess einzuleiten und zu beenden
- die psychodynamischen Theorien in einer konkreten Situation anwendungsbezogen umzusetzen
- prozessbezogen differenziert zu intervenieren mit Klärung Konfrontation und Deutung

#### ROLLENKOMPETENZ

Die Teilnehmenden können sich in einem fremden beruflichen Kontext (einer Beratungsstelle) verorten und finden eine Balance zwischen Abgrenzung und Übereinstimmung mit Beratenden aus anderen Berufen und mit anderen Konzepten. Sie lernen, in einer anderen als der pastoralen Rolle zu arbeiten, und verstehen die Spezifik ihrer eigenen professionellen Orientierung.

\* \* \*

**Diese Kompetenzen bilden ein komplexes dynamisches Wirkungsgefüge.** Die Kernkompetenz ist die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur fachlichen Kommunikation.

## 3 Weitere Themen in der Stufe 2

### 3.1 Religion und Psychoanalyse

#### KOMPETENZEN

Zusätzliche Kompetenzen werden vor allem auf dem Gebiet der **Fachkompetenz** erworben:

- Die Teilnehmenden können ihre bisherigen Einsichten in die menschliche Seele aus der Sicht der Psychoanalyse integrieren und fokussieren im Blick auf eine psychodynamisch fundierte Religionspsychologie.
- Sie kennen wesentliche Themenfelder psychoanalytischer Religionskritik sowie deren kritische Würdigung und Weiterentwicklung aus der Sicht namhafter Pastoralpsycholog\*innen wie *Scharfenberg, Winkler, Wahl, Wagner-Rau*.
- Sie haben die Fähigkeit, gesellschaftliche Bewegungen und Entwicklungen aus psychodynamischer, theologischer und soziologischer Sicht zu reflektieren im Hinblick auf die Frage, welche Funktion (quasi)religiöse Vorstellungen darin haben, und kennen Kriterien, um fundamentalistische von entwicklungsförderlichen Vorstellungen zu unterscheiden.

### 3.2 Psychoanalytische Textthermeneutik

#### KOMPETENZEN

Dies Thema vertieft bereits erworbene Einsichten aus dem 2. Kurs der Grundstufe.

Die Teilnehmenden lernen das Modell der psychoanalytischen Textinterpretation von *Hartmut Raguse* noch besser kennen, nachdem sie in den vorangegangenen Kursen die psychodynamischen Modelle kennengelernt haben, die Raguse für sein Textverständnis fruchtbar gemacht hat. *Raguse* verbindet darin die Theorien des Zwischenraumes von *Winnicott* und *Ogden* sowie die Theorie der Positionen (PS><D) von *Klein* bzw. *Bion* mit der dreistelligen Semiotik von *Charles Sanders Pierce*.

- Die Teilnehmenden können den Umgang mit einem Text (anlässlich ihrer Predigtarbeit, anlässlich der Arbeit mit einer Gruppe etc.) als einen Prozess verstehen; sie können sich darauf einlassen; sie können diesen Prozess reflektieren und in eine fruchtbare Spannung zum Inhalt des Textes bringen.
- Sie fragen danach, was hinter einem Text liegt, danach, wie er das Unbewusste anspricht und welche Funktion er in einer bestimmten Situation für Personen, Gruppen, Institutionen hatte oder haben kann.
- Sie können den Prozess und den Raum, den sie dabei zwischen sich und dem Text erlebt haben, auch für andere, etwa Predigthörer\*innen oder Gruppenteilnehmer\*innen zugänglich machen.

### 3.3 Dynamik von Gruppen und Organisationen, Theorie und Praxis der Balintgruppe

#### KOMPETENZEN

Hier wird neben der nötigen **Fachkompetenz** vor allem eine **Handlungskompetenz** erworben:

Zur Haltung und zum Handlungsrepertoire in Bezug auf Gruppenleitung und Balintgruppenleitung gehören die erworbenen Fähigkeiten zur Arbeit mit psychodynamischen Prozessen im Gruppen- bzw. Balintgruppensetting, d.h. insbesondere

- die Fähigkeit, einer Gruppe ein Gegenüber und partiell auch ein Teil von ihr zu sein,
- die Fähigkeit, Gruppendynamiken und Gegenübertragungsphänomene zu erkennen und gestaltenden Einfluss darauf zu nehmen,
- die Fähigkeit, die Gruppe als Ganzes wahrzunehmen und nicht nur als Versammlung von Einzelnen
- die Fähigkeit, Angriffe zu überleben und Entwicklung zu fördern,
- die Fähigkeit, Selbstreflexion im Kontext einer Gruppe anzuleiten,
- die Fähigkeit, eine Gruppe zu leiten und deren emotionalen Turbulenzen einen haltenden Rahmen zu geben.

### 3.4 Pastoralpsychologie, pastoralpsychologische Identität und Aufgabe

#### KOMPETENZEN

- Die Teilnehmenden können ihren Glauben kritisch reflektieren und ihr pastoralpsychologisches Profil selbstbewusst beschreiben und vertreten.
- Sie haben ihre Beziehung zur Kirche und die damit einhergehenden Übertragungen und Projektionen durchgearbeitet; sie können eine loyal-kritische Haltung zur Kirche einnehmen und die kirchliche Praxis im Kontext der Gesellschaft reflektieren.
- Sie können ihre pastoralpsychologische Kompetenz flexibel einbringen in verschiedene Aufgaben im Rahmen ihrer Rolle.
- Sie erkennen Glaubensthemen in der Gemeinde, der Öffentlichkeit, der Supervision und Beratung und arbeiten damit kritisch und kreativ.
- Sie können existentielle und religiöse Fragen und Probleme pastoralpsychologisch verständlich kommunizieren und hilfreiche Ideen für den Umgang damit entwickeln.

### 4 Wie werden diese Anforderungen als Lernprozess gestaltet?

Im Zentrum des Lernens von Beratung steht das Praktikum, d.h. die eigenständige Beratungsarbeit an einer Beratungsstelle unter Supervision; die Erfahrungen dort werden in den Kursen mit der Theorie verschränkt. In der Beratungsstelle arbeiten die Teilnehmenden mit anderen Professionen zusammen, und sie lernen eine andere Rolle kennen, die des\*der Berater\*in.

Theorie wird nicht nur in den Kursen, sondern auch an psychoanalytischen Instituten (Hamburg, Hannover, Göttingen) gelernt. Hier kommen die Teilnehmenden in Kontakt mit anderen Berufsgruppen. Das fördert einen Umgang mit und die Fähigkeit zur Verständigung in ungewohnten Kontexten.

#### 4.1 Settings

##### SELBSTERFAHRUNG

Es geht darum, die eigene Psychodynamik, die unbewussten Konflikte, Ängste, Abwehr und Übertragungsbereitschaft besser kennen zu lernen, um sich in Klient\*innen einfühlen zu können. Das ist eine Voraussetzung für die Beratung von anderen Menschen. Und es geht darum, sich im Kontext einer Gruppe besser kennenzulernen sowie die Dynamiken der Gruppe am eigenen Leibe zu erfahren. Das ist eine Voraussetzung, um mit Gruppen psychodynamisch zu arbeiten.

Die Settings der Selbsterfahrung sind:

1. Die **Einzelanalyse**: Die Teilnehmenden suchen sich in der Nähe ihres Wohnortes eine\*n Psychoanalytiker\*in (DGPT) und nehmen dort 200 Stunden.
2. Die gruppenanalytisch **orientierte Selbsterfahrung in der Gruppe** während der Kurswochen **mit externer Leitung** – im Block oder an bestimmten Nachmittagen – konzeptionell entsprechend der Seelsorgestufe.

##### SUPERVISION

**Die Fähigkeit zur Reflexion der Psychodynamik in Beziehungen ist die Basiskompetenz für beratende Tätigkeiten.** Daher findet Supervision sowohl im Einzelsetting als auch in der Balintgruppe statt.

Für das Einzelsetting suchen sich die Teilnehmenden in ihrer Region eine\*n pastoralpsychologische\*n Supervisor\*in. Während des Beratungspraktikums werden vor allem die dort behandelten Fälle supervidiert. Die Supervision soll möglichst von einer psychodynamisch orientierten Person durchgeführt werden, die in der beraterischen Praxis tätig ist – z. B. in der Leitung einer Beratungsstelle. Da die meisten Beratungsstellen inzwischen systemisch orientiert sind, lernen die Kandidat\*innen zugleich ein anderes Konzept näher kennen, wenn sie an den Teamsupervisionen dort teilnehmen dürfen. Die Supervisor\*innen sind durch eine **Vereinbarung mit der Kursleitung** verbunden. Beide Seiten nehmen bei besonderen Fragen und im Konfliktfall Kontakt zueinander auf. Es ist angestrebt, ein Treffen zwischen Kursleitung – Supervisor\*innen – Teilnehmenden durchzuführen, um sich inhaltlich und konzeptionell zu verständigen und um die Kooperation und deren strukturelle Bedingungen zu verbessern.

**Die Balintgruppensitzungen** finden während der Kurse statt. Sie bieten insbesondere die Möglichkeit, Aspekte der aktuell bearbeiteten Theorien in der Gruppe zu erleben und in der Reflexion Wissen und Erfahrung zu integrieren.

#### 4.2 Der Rahmen der Kurswochen

Die **Kurswochen** finden in Tagungshäusern im Raum der beteiligten Landeskirchen statt, z.B. in Hamburg, Hannover oder Hildesheim. Dadurch lernen die Teilnehmenden etwas von der Diversität der unterschiedlichen Landeskirchen kennen. Diese Wochen ermöglichen es, dass die Gruppe im informellen Rahmen eine eigene Kultur entwickelt und gemeinsame Routinen etabliert.

Das Kursgeschehen und der Prozess der Gruppe werden kontinuierlich reflektiert.

##### **Diese Stufe der Weiterbildung dauert etwa 3 Jahre.**

Zeiten und Settings sind ähnlich wie in der Seelsorgestufe: Die Selbsterfahrung findet während des Kurses in der Gesamtgruppe (mit einer externen Person) statt, die Balintgruppe in zwei Teilgruppen (mit den Kursleitenden).

## 4.3 Die inhaltliche Gestaltung der Kurswochen

**1. KURS – 2 WOCHEN**

Die Gruppe setzt sich aus Teilnehmenden unterschiedlicher Landeskirchen zusammen. Manche kennen sich, haben schon die Grundstufe gemeinsam durchlaufen, manche kennen sich nicht. Geleitet wird die Gruppe von einem Paar; z. Zt. kommt der eine aus der Hannoverschen Kirche; die andere aus der Nordkirche, so dass die Kulturen im Leitungspaar repräsentiert sind. Beide haben schon die jeweilige Grundstufe mitgeleitet und haben den Status Lehrsupervisor\*in.

**Thema: Grundlagen und Entwicklungen der Psychoanalyse. Entwicklungspsychologie**

**Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

- Ein Gang durch die Geschichte der Psychoanalyse, Vertiefung an zwei Themen (der Traum, das Unbewusste), der Leib-Seele-Zusammenhang
- Entwicklungspsychologie, Merkmale relativ gesunder Entwicklung (Winnicott), Identitätsentwicklung heute

**Angestrebtes Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden vertiefen ihre historischen und theoretischen Kenntnisse der Psychoanalyse und erkennen inhaltliche Zusammenhänge und Dissonanzen.
- Sie erkennen den jeweiligen Beitrag der verschiedenen Konzepte und haben sie auch in der Praxis erprobt.
- Sie werden vertrauter mit psychoanalytischer Begrifflichkeit.
- Sie haben sich als Gruppe neu gefunden und den Modus einer Arbeitsgruppe miteinander erleben können. Sie erkennen Fremdes an und haben den Mut, sich vor der Gruppe als Einzelne\*r zu präsentieren.

**2. KURS – 2 WOCHEN**

**Thema: Entwicklungspsychologie, Geschlechtsidentität. Das Verhältnis von innerer Welt / innerem Raum und äußerer Realität.**

**Einführung in die Neurosenlehre.**

**Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

- Entwicklung der Geschlechtsidentität, Geschlechterbilder, ödipaler Konflikt und die gendertheoretische Kritik daran.
- Triangulierung als innerer Prozess.
- Psychische Störungen als funktionale Gebilde.
- Der Konflikt als die zentrale Achse der Psychodynamik.
- Modi der Verarbeitung von Konflikten.

**Angestrebtes Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden nehmen Unterschiede in der psychosexuellen Orientierung wahr sowie die Konflikte, die jeweils bewältigt werden müssen. Mit eigenen persönlichen und professionellen Erfahrungen verbinden.
- Sie verstehen den Unterschied zwischen einer dyadischen und einer triadischen Situation in einer Beziehung und die Folgen für die innere Welt. Ideen bekommen, wo das im Alltag relevant wird.
- Die Teilnehmenden haben sich das Grundmodell der Neurosenlehre und den Begriff des Modus für die Verarbeitung von Konflikten von *Stavros Mentzos* in Grundzügen erschlossen und begonnen, damit zu arbeiten.

## 3. KURS – 2 WOCHEN

### 1. WOCHE:

#### Thema: Einführung in die Funktionalität der Dysfunktionalität psychischer Störungen

##### Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:

- Die verschiedenen Modi der Konfliktverarbeitung nach *Mentzos*, dreidimensionale Diagnostik, Bipolaritätsmodell, Drei-Säulen-Modell
- Depressive und paranoid-schizoide Position (*M. Klein, W. Bion*)

##### Angestrebtes Lernergebnis:

- Die Teilnehmenden haben die oben genannten Konzepte kennengelernt und können sie in eigene Erfahrungskontexte übertragen.
- Sie verstehen ein Symptom als einen Lösungsversuch für einen Konflikt, der aus einem intersubjektiven Geschehen resultiert.
- Sie können die innere Position eines\*einer Klient\*in dazu in Beziehung setzen, wie man mit ihm\*ihr arbeiten kann.

### 2. WOCHE:

#### Thema: Vorbereitung auf das Praktikum in einer Beratungsstelle und Einführung in die psychodynamische Beratung als Konzept

##### Lerninhalte / Schlüsselbegriffe

- Vorbereitung auf das Praktikum an einer Beratungsstelle
- Erstinterview (*Argelander*), Szenisches Verstehen, Handlungsdialog
- Einführung in psychodynamische Beratung, systemische und psychodynamische Beratung im Vergleich

##### Angestrebtes Lernergebnis:

- Die Teilnehmenden haben sich mit ihren ängstlichen Phantasien in Bezug auf die eigene Beratungsarbeit auseinandergesetzt.
- Sie haben sich die institutionellen Gegebenheiten einer Beratungsstelle klar gemacht.
- Sie haben das Konzept psychodynamischer Beratung kennen gelernt und verknüpft mit bereits Gelerntem.
- Sie haben sich darauf vorbereitet, mit systemisch beratenden Kolleg\*innen zusammenzuarbeiten.
- Sie haben eine Vorstellung davon entwickelt, wie ein Beratungskontakt gestaltet werden kann. Sie haben sich eingearbeitet in die Technik des Erstgesprächs und der Diagnostik.

## 4. KURS – 1 WOCHE

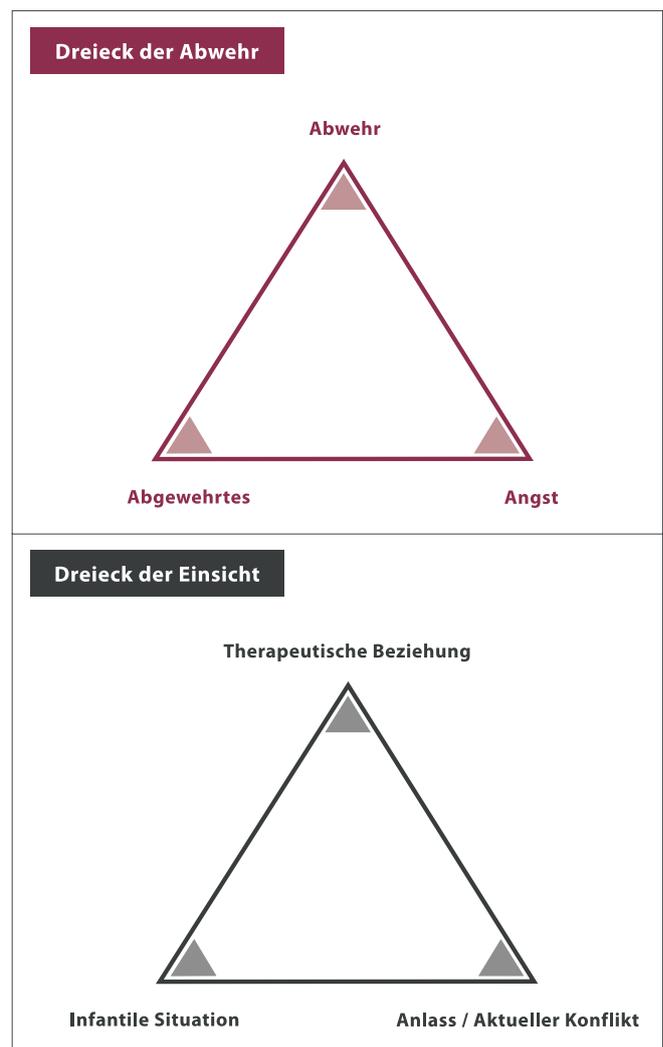
#### Thema: Fokalberatung Paarberatung

##### Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:

- Dreieck der Einsicht nach *Klüwer*:  
1) infantile Situation / frühe Beziehungserfahrungen,  
2) aktuelle Situation (Anlass für die Beratung),  
3) Beziehung zwischen Berater\*in und Klient\*in (Szenisches Verstehen / Handlungsdialog.)
- Dreieck der Abwehr
- Triangulierung als Beziehungserfahrung.
- Psychodynamische Diagnostik.

##### Angestrebtes Lernergebnis:

- Die Teilnehmenden haben sich in das Konzept der Fokalberatung eingearbeitet und es an Fällen erprobt.
- Sie können Fokalsätze formulieren.
- Sie haben einen ersten Überblick gewonnen, worauf es in einer Paarberatung ankommt, und erkannt, dass das Paar der Klient ist, nicht die einzelnen Personen.



## 5. KURS – 2 WOCHEN

**Thema: Psychoanalytische und soziologische Perspektiven auf Religion und Religionskritik.**

**Psychoanalytische Texthermeneutik**

**Lerninhalte / Schlüsselbegriffe (zur Auswahl):**

- Der Glaube im seelsorglichen oder beraterischen Prozess.
- Unbewusste Glaubensvorstellungen und nichtreligiöse Glaubensvorstellungen, Glaube als basale psychische Funktion.
- Das Verhältnis von Pastoralpsychologie und Psychoanalyse.
- Religionsbegriff *Freuds, Pfisters, Scharfenbergs, Kernbergs* – Glaube als Illusion oder als Möglichkeit zu reifen und Mensch zu werden
- Fides infantium, belief und faith, psychoanalytische Religionspsychologie, Glaubensentwicklung, Spiritualität im Alter, religiöses Erleben
- Religion und Gesellschaft, Religion und Gewalt
- Religion im Kapitalismus. Kapitalismus als Religion
- Kirche in der Nachkriegszeit. Antisemitismus. Verdrängung von Schuld im kirchlichen Handeln
- Theologische Themen psychoanalytisch lesen: Kreuz, Sühnopfertheologie
- Psychodynamische Textinterpretation. Erstheit, Zweitheit, Drittheit als Dimensionen der Begegnung mit einem Text

**Angestrebtes Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden orientieren sich in dem Themenfeld und bearbeiten exemplarisch einige Fragen als **eigenes Projekt**.
- Sie können theologische, psychoanalytische und soziologische Perspektiven auf das Thema nachvollziehen und diese mit dem eigenen professionellen Selbstverständnis und der beruflichen Praxis in der Institution Kirche verknüpfen.
- Sie haben sich an Beispielen vertraut gemacht mit der Betrachtungsweise, dass Religion eine bestimmte Funktion hat für Individuen und Gruppen in der Gesellschaft.
- Sie entwickeln ein Verständnis für den psychoanalytischen und pastoralpsychologischen Diskurs zum Thema Glauben und können differenzieren: Glaube als Erfahrung, als bewusste und unbewusste Vorstellung, religiöse und nichtreligiöse Glaubensformen, reife und unreife Glaubensformen.
- Sie reflektieren Berührungspunkte zwischen ihrer persönlichen Glaubensgeschichte und tradierten Glaubensvorstellungen.
- Sie finden einen Modus und eine reflektierte Haltung, um im Prozess von Beratung mit Glaubensvorstellungen kreativ zu arbeiten.
- Sie vertiefen ihren Zugang zu psychoanalytischer Texthermeneutik.

## 6. KURS – 2 WOCHEN

**Thema: 1. Woche: Gruppe, Gruppendynamik, Gruppenleitung, Leitung von Balintgruppen**

**2. Woche: Pastoralpsychologische Identität. Kirche als Institution und Organisation, kirchliche Organisationskultur, die eigene Rolle**

**Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

1. WOCHE:

- Theorien zur Dynamik und Funktionsweise von Gruppen, Unterschiede von Gruppen (Selbsterfahrung, Lerngruppe, Themenzentrierte Gruppe...), Gruppentheorie Bions (Grundannahmegruppe, Arbeitsgruppe), Theorie und Praxis der Balintgruppenleitung

2. WOCHE:

- Pastoralpsychologische Identität im Kontext der Kirche und Gesellschaft
- Kirchenbilder, Kirche als Organisation und Institution – theologische und soziologische Perspektiven zur Kirchentheorie (*Luhmann, Hermelink*)
- In Kontakt kommen zu älteren Mitgliedern der Sektion T, ihre Erfahrungen als Pastoralpsycholog\*innen in einem bestimmten Arbeitsfeld kennen lernen

**Angestrebtes Lernergebnis:**

1. WOCHE:

- Die Teilnehmenden erarbeiten sich Theorien zum Thema Gruppe und Dynamik in Gruppen und verknüpfen sie mit eigenen Erfahrungen in Gruppen, z.B. in dieser Weiterbildung.
- Sie reflektieren Konzepte zur Leitung von Gruppen, wenden sie an und finden das eigene.

2. WOCHE:

- Die Teilnehmenden klären für sich: Womit kann ich mich identifizieren? Sie bestimmen ihr pastoralpsychologisches Profil, insbesondere in der Verbindung/Differenzierung von Theologie und Psychoanalyse im Blick auf die berufliche Praxis in der Kirche.
- Sie klären: Wie will ich meine Person mit meiner Rolle in der Seelsorge, Beratung oder Supervision in der Kirche verbinden und die Rolle gestalten? Konzeptionelle Überlegungen im Blick auf Selbstmanagement im beruflichen Alltag und work-life-balance, Selbstsorge.
- Sie betrachten die Kirche unter soziologischen und theologischen Blickwinkeln und reflektieren das eigene Verhältnis zur Kirche als Geschichte einer Beziehung.

### 5 Kolloquium

Das Kolloquium findet für alle Teilnehmenden an demselben Tag etwa ein halbes Jahr nach Abschluss der Kurse statt. Eine Hausarbeit zu einem selbstgewählten Thema soll zeigen, dass sie die Theorie, die Praxis (einen Fall, eine Episode) und ihr eigenes Handeln in ihrer Rolle verknüpfen und reflektieren können. Sie zeigen darin ihr pastoralpsychologisches Selbstverständnis.

Beim Kolloquium wird auf der Basis dieser Hausarbeit ein Gespräch geführt mit jeweils einer\* einem Pastoralpsycholog\*in und einer\* einem Psychoanalytiker\*in. Den Abschluss bildet am Abend ein gemeinsamer feierlicher Akt mit Beteiligung von Repräsentant\*innen der Landeskirchen und der DGfP.

### 6 Literatur

#### ► BERATUNG

- Argelander, Hermann:** Das Erstinterview in der Psychotherapie, Darmstadt 1970
- Boothe, Brigitte:** Darstellen, Erzählen, Szenisches Verstehen in der Psychoanalyse, in: Fokus Beratung, 11, 2016
- Junker, Helmut:** Das Beratungsgespräch, München 1973
- Klüwer, Rolf:** Lachauer, R. (Hg): Der Fokus. Perspektiven für die Zukunft, Göttingen 2004
- Klüwer, Rolf:** Szene, Handlungsdialog, Enactment, und Verstehen, in: **Ders.**, Erweiterte Studien zur Fokaltherapie, Gießen 2005, 81 f. und 239 f.
- Klüwer, Rolf:** Die verschenkte Puppe. Darstellung und Kommentierung einer psychoanalytischen Fokaltherapie, Frankfurt 1995
- Klüwer, Rolf:** Über die Orientierungsfunktion eines Fokus bei der psychoanalytischen Kurztherapie, in: Psyche 24, (1970), 739
- Koschorke, Martin:** Keine Angst vor Paaren, 2. Aufl., Stuttgart 2014
- Kreische, Reinhard:** Paarbeziehungen und Paartherapie, Stuttgart 2012
- Lachauer, Rudolf:** Der Fokus in der Psychotherapie, München 1992
- Lüders, Wolfgang:** Fokalberatung, in: WzM 36, (1984), 201ff.
- Merbach/Volger:** Konfliktverstehen oder Verstören? – Zugangswege tiefenpsychologischer und systemischer Beratung, Fokus Beratung 4 (2009) 39f.
- Oetker-Funk, Renate / Dietzfelbinger, Maria / Struck, Elmar / Volger, Ingeborg (Hg.):** Psychologische Beratung, Freiburg 2003, 125 ff.
- Schnoor, Heike:** Psychodynamische Beratung, Göttingen 2011

#### ► PSYCHOANALYSE

- Blass, Heribert:** Wann ist der Mann ein Mann? Psyche, 8, 2010, 675
- Bohleber, Werner:** Der psychoanalytische Begriff des Unbewussten und seine Entwicklung. Eine Bestandsaufnahme, <http://psychoanalyseforum.de/blog/das-unbewusste-psychoanalytische-kernkonzepte>
- Ebrecht-Laermann, Angelika / Löchel, Elfriede / Nissen, Bernd / Picht, Johannes (Hg.):** Jahrbuch der Psychoanalyse 71: Der Begriff der Symbolisierung, Stuttgart-Bad Cannstatt 2015
- Ermann, Michael (Hg):** Was Freud noch nicht wusste. Neues über die Psychoanalyse, Frankfurt 2009
- Ermann, Michael:** Freud und die Psychoanalyse. Lindauer Beiträge zur Psychosomatik Bd.1, Stuttgart 2008
- Ermann, Michael:** Psychoanalyse heute. Entwicklungen seit 1975 und aktuelle Bilanz. Lindauer Beiträge zur Psychosomatik Bd.3, Stuttgart 2010
- Ermann, Michael:** Psychoanalyse in den Jahren nach Freud. Entwicklungen 1940-1975. Lindauer Beiträge zur Psychosomatik Bd.2, Stuttgart 2009
- Fuchs, Thomas:** Gibt es eine leibliche Persönlichkeitsstruktur? Ein phänomenologisch-psychodynamischer Ansatz. <https://www.klinikum.uni-heidelberg.de/fileadmin/zpm/psychatrie/fuchs/LeibPersoenlichkeit2.pdf>
- Grieser, Jürgen:** Architektur des psychischen Raumes. Die Funktion des Dritten, Gießen 2011
- Heinrich, Klaus:** Anfangen mit Freud, Basel 1097
- Hinshelwood, R.D.:** Die Praxis der kleinianischen Psychoanalyse, Stuttgart 1997
- Klöpper, Michael:** Reifung und Konflikt. Säuglingsforschung, Bindungstheorie und Mentalisierungskonzept in der tiefenpsychologischen Psychotherapie, Stuttgart 2006

**Leuzinger-Bohleber, Marianne / Emde, Robert M. / Pfeifer, Rolf (Hg.):** Embodiment. Ein innovatives Konzept für Entwicklungsfor-  
schung und Psychoanalyse, Göttingen 2013, 14 f.

**Mentzos, Stavros:** Lehrbuch der Psychodynamik, Göttingen 2011

**Seiffge-Krenke, Inge:** Identität und Beziehungen. Therapeutische  
Konsequenzen der veränderten Identitätsentwicklung bei Jugend-  
lichen, in: **Walz-Pawlita, Susanne / Unruh, Beate / Janta, Bern-  
hard (Hg.):** Identitäten, Gießen 2015, 55 f.

**Tyson, Phyllis / Tyson, Robert L. (Hg.):** Lehrbuch der psychoana-  
lytischen Entwicklungspsychologie. 3. Aufl., Stuttgart 2009.

**Uhlmann, Edda:** Psychosexuelle Entwicklung, in: Frauenheilkunde –  
Frauen, 2002

**Winnicott, Donald W.:** Reifungsprozesse und fördernde Umwelt,  
Frankfurt 1984

### ► RELIGION UND PSYCHOANALYSE – PASTORALPSYCHOLOGIE

**Bassler, Markus (Hg.):** Psychoanalyse und Religion, Stuttgart 2000

**Blumenberg, Yigal:** Der Jude ist selbst zur Frage geworden, in:

**Wolfgang Wegner:** Das unmögliche Erbe, Gießen 2008

**Britton, Ronald:** Glaube, Phantasie und psychische Realität, New  
York 1998

**Britton, Ronald:** Religion und Fanatismus, in: Psyche 63, 2009, 907-  
924

**Eigen, Michael:** Bions Ausgangspunkt entgegen: Zwischen Katastro-  
phe und Glauben, in: WzM 47, (1995), 459-476

**Erdheim, Mario:** Die Repräsentanz des Fremden.

Zur Psychogenese der Imagines von Kultur und Familie, in:

**Ders.:** Psychoanalyse und Unbewusstheit in der Kultur, Frankfurt am  
Main 1988, 237 f.

**Fechtnr, Kristian / Hermelink, Jan / Kumlehn, Martina /**

**Wagner-Rau, Ulrike:** Praktische Theologie. Ein Lehrbuch Stuttgart  
2017

**Freud, Sigmund:** Zwangshandlungen und Religionsübungen  
(1907), GW VII, 129-139;

**Freud, Sigmund:** Der Mann Moses... (1938/39) GW XVI, 219-246

**Freud, Sigmund:** Die Zukunft einer Illusion (1927) GW XIV, 323-380

**Freud, Sigmund:** Freud/Pfister: Briefe 1909-1939, Ffm. 1963, 121-127

**Freud, Sigmund:** Totem und Tabu (1912/13) GW IX, 154 – 194

**Freud, Sigmund:** Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse.  
Studienausgabe. Frankfurt 2000

**Fromm, Erich:** Die Entdeckung des gesellschaftlichen Unbewussten,  
München 1990

**Gerlach, Alf u.a. (Hg.):** Psychoanalyse des Glaubens, Gießen 2004

**Haas, Eberhardt:** Auferstehung. Eine psychoanalytische Bibel-  
betrachtung, in: WzM 47, (1995), 476-490

**Haas, Eberhardt:** Das Drama von Verstoßung und Kultur: Gewissen,  
Moral, Kultur – Über-Ich, in: WzM 53, (2001), 147-157

**Haas, Eberhardt:** Das Rätsel des Sündenbocks, Gießen 2009

**Han, Byun-Chul:** Vom Verschwinden der Rituale. Eine Topologie der  
Gegenwart, Berlin 2019

**Han, Byun-Chul:** Palliativgesellschaft. Schmerz heute, Berlin 2020

**Nase, Eckart / Scharfenberg, Joachim:** Psychoanalyse und Reli-  
gion, Darmstadt 1977

**Noth, Isabelle / Morgenthaler, Christoph:** Seelsorge und Psycho-  
analyse, Stuttgart 2007

**Rosa, Hartmut:** Resonanz, Berlin 2016, besonders 435-453

**Rosa, Hartmut:** Unverfügbarkeit, Wien, Salzburg 2019

**Ruff, Wilfried (Hg.):** Religiöses Erleben verstehen, Göttingen 2002

**Ruff, Wilfried (Hg.):** Perspektivenwechsel in Psychoanalyse und  
Religion. Reflexion über ethische Fragen und Weltanschauungen,  
Gießen 2017

**Kempin, Susanne:** Das Abendmahl und die Deutung des Todes Jesu  
als Sühneopfer, in: Transformationen (DGfP), 8, Ffm. 2007

**Steinmeier, Anne:** Kunst der Seelsorge, Göttingen 2011

**Volkan, Vamik:** Religiöser Fundamentalismus und Gewalt, in:

**Schlösser, Anne-Maire / Gerlach, Alf (Hg.):** Gewalt und Zivilisation,  
Gießen 2002, 165ff.

**von Tippelskirch-Eissing, Dorothea:** Glaube als negative Fähigkeit,  
in: **Angehrn, Emil / Küchenhoff, Joachim (Hg.):**

Die Arbeit des Negativen, Weilerswist 2014, 174 f.

**Wege zum Menschen, 60. Jg. Heft 1, 2008:** Die Erfindung der Pas-  
toralpsychologie. Zum Gedenken an Joachim Scharfenberg, mit Bei-  
trägen von Eckart Nase, Ulrike Wagner-Rau, Hartmut Raguse,  
Heribert Wahl, Redlef Neubert Stegemann

**Weimer, Martin:** Anmerkungen zum Bilderverbot, unveröffentli-  
ches Manuskript 2006

**Weimer, Martin:** Die jüdischen Wurzeln der Psychoanalyse, unver-  
öffentlichtes Manuskript 2015

**Will, Herbert:** Religiöse Erfahrung als Transgression, in:  
Psyche 71, (2017), 235f.

**Wulf, Christian:** Religion und Gewalt, in:

**Kamper, Dieter / Wulf, Christian:** Das Heilige. Seine Spur in der  
Moderne, Bodenheim 1997, S. 245 ff.

**Klingenburg-Vogel, Mechthild:** Warum Krieg?

Oder: WIE KRIEG ICH FRIEDEN?

Vortrag auf der Herbstakademie der DPG in Hamburg 2016

### ► TEXTINTERPRETATION

**Raguse, Hartmut:** Psychoanalytische Erwägungen zum Hiobbuch,  
in: WzM 53, (2001), 19f.

**Raguse, Hartmut:** Der Raum des Textes, Stuttgart 1994

### ► GRUPPE

**Antons, Klaus:** Die dunkle Seite in Gruppen, in: **Edding, Cornelia /  
Schattenhofer, Karl (Hg.):** Handbuch. Alles über Gruppen: Theorie,  
Anwendung, Praxis, Weinheim und Basel 2009, 322 f.

**Barbara Langmaack / Michael Braune-Krickau:** Wie die Gruppe  
laufen lernt, 8. Aufl. Weinheim/Basel, 2010

**Bion, Wilfred:** Erfahrungen in Gruppen, Frankfurt am Main 1990

**Dickhaut, Hans H. / Luban-Plozza, Boris:** Balintarbeit, in:

**Pühl, Harald:** Handbuch der Supervision, Berlin 1990, 302 f.

**Dinger, Wolfgang:** Paradigmen gruppenanalytischer Arbeit, in:  
Ders. (Hg.): Gruppenanalytisch denken – supervisorisch handeln,  
Gruppenkompetenz in Supervision und Arbeitswelt, Kassel 2012

**Neubert-Stegemann, Redlef:** Kirche als Institution und Organisa-  
tion, 2018, unveröffentlichtes Manuskript

### STUFE 3 - Supervision

Aus den Standards (Anlage 4):

#### **Pastoralpsychologische Weiterbildung zum\*zur Supervisor\*in (Supervisionszertifikat DGfP; 5 Kurs-Wochen, ca. 2 Jahre)**

##### **Ziel:**

Tiefenpsychologisch ausgerichtete Qualifizierung für Supervision mit Einzelnen, Gruppen und Teams.

##### **Inhalte:**

###### Selbsterfahrung:

Rollen- und institutionsbezogene Gruppenselbsterfahrung 20 UE

###### Supervision: Supervisorische Praxis:

- **Teilnahme** an Balintgruppe innerhalb der Weiterbildungs-Gruppe 20 UE
- **Lehrsupervision** außerhalb der Gruppe durch Lehrsupervisor\*innen DGfP oder Analytiker\*innen bzw. Lehrsupervisor\*innen der anerkannten Fachverbände in Form von Einzelsupervision 35 UE
- **Durchführung** von Einzel-, Gruppen- und Teamsupervisionen unter Lehrsupervision; (mindestens 5 Fälle, davon 2 möglichst über 10 UE) 90 UE
- **Leitung einer Balintgruppe** inkl. Lehrsupervision 25 UE

###### Theorie:

- Erlernen der Grundlagen psychodynamisch basierter und theologisch reflektierter Supervision
- Theorie und Technik der Einzel-, Gruppen- und Team-Supervision,
- Person und Rolle, Rollenkonflikte,
- Balintgruppenarbeit,
- pastoralpsychologische Aspekte kirchlicher Gruppenarbeit,
- Dynamik in Gruppen und Organisationen,
- Supervision im Kontext der Organisation,
- Rollen- und Organisationsanalyse,
- Struktur und Dynamik von Organisationskulturen,
- soziologische und theologische Theoriemodelle von Kirche

120 UE

##### **Abschluss:**

Schriftliche Dokumentation eines Supervisionsprozesses (möglichst über 10 UE).

Für die Annahme der Abschluss-Arbeit ist die Zustimmung von zwei Mitgliedern des Lehrkörpers bzw. Analytiker\*innen der entsprechenden Fachrichtung notwendig.

Die Teilnehmenden haben die 2. Stufe der Weiterbildung absolviert und erfolgreich mit dem Kolloquium abgeschlossen. Sie haben ein Zertifikat als pastoralpsychologische\*r Berater\*in erworben und stehen vor der Aufgabe, ihre Kompetenzen nun in die supervisorische Rolle einzubringen. Die 3. Stufe verbindet seelsorgliche und (lebens-)beraterische Kompetenz mit Institutionskompetenz und dem Blick auf die Kirche als Organisation und als Institution.

## 1 Was ist Supervision?

**Das Ziel** der Weiterbildung ist die Entwicklung der Fähigkeit, Supervision für Einzelne, für Gruppen und Teams durchführen zu können. Das Konzept der Supervisionsstufe ist entstanden aus dem Diskurs mit anderen nichtkirchlichen Supervisionsweiterbildungen und ist weitgehend kompatibel mit dem Supervisionsverständnis, wie es im Rahmen der Deutschen Gesellschaft für Supervision entwickelt wurde. Auch für die Durchführung ist der kollegiale Austausch mit anderen Supervisionsweiterbildungen zentral, um den internen Blick zu erweitern. Mit der Durchführung einzelner Kurs-teile oder Kurse kann auch ein konzeptionell nahestehendes Supervisionsweiterbildungsinstitut beauftragt werden.

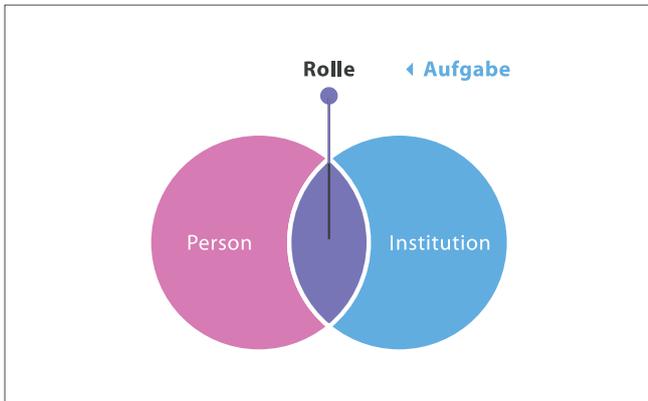
**Supervision hat die Aufgabe**, Menschen dabei zu begleiten, komplexe zwischenmenschliche Interaktionen sowie Verflechtungen von Menschen mit Institutionen zu reflektieren, zu klären und zu verstehen. Sie ist **eine personenbezogene, berufsbezogene und arbeitsweltbezogene Beratung**. Supervision trägt zur Entwicklung der professionellen Identität bei, und zwar in Bezug auf die Person, die Profession, die Berufsrolle, die Klientel und die Organisation.

Supervision findet als Beratung im Arbeitskontext als rollenbezogene Beratung immer im **Kontext von Organisationen** statt. Organisationen sind einem enormen Veränderungsdruck ausgesetzt. Um Menschen in Organisationen beraten zu können, braucht es ein Verständnis von Organisationen und organisationalen Bedingungen. Individuelle und organisationale Veränderungsprozesse erlauben es nicht, nur individuell und beziehungsorientiert zu beraten, sondern brauchen rollenbezogene Konzepte und Verfahren.

**Aus soziologischer Sicht** sind Organisationen soziale Systeme, die so groß sind, dass Kooperation koordiniert/organisiert werden muss. Sie ermöglichen Entscheidungen unter Abwesenheit Betroffener (*Armin Nassehi*). Sie haben eine primäre Aufgabe und ein primäres Risiko. Sie haben ein Ziel und verfolgen eine Strategie, um es zu erreichen. Sie überdauern Individuen und haben eine Geschichte und eine Kultur.

Sie haben eine Struktur, mit deren Hilfe die Aktivitäten der Mitglieder arbeitsteilig in Form von Rollen auf das Ziel der Organisation hin ausgerichtet und koordiniert werden.

Supervision fokussiert auf die **berufliche Rolle als Schnittstelle zwischen Person und Organisation**. Die Rolle wird definiert durch die primäre Aufgabe in der Organisation. Erwartungen vonseiten der Person der Rollenträger\*innen, der anderen Rollenträger\*innen im System und der Klientel werden dementsprechend justiert und aufeinander abgestimmt.



### ● Supervision integriert 7 Perspektiven.

Hierzu gehören im Einzelnen:

- ▶ **die Person/en** in ihrer sozialen, psychischen, rationalen und emotionalen Ausstattung,
  - ▶ **die Aufgabe und Rolle**, mit den an diese gerichteten Erwartungen und den ihr zugeschriebenen Kompetenzen und Forderungsprofilen,
  - ▶ **die institutionellen Rahmenbedingungen** und die Struktur der Organisation,
  - ▶ **die Klient\*innen**,
  - ▶ **Umwelt und Kontext** (gesellschaftliche Bedingungen der Arbeitswelt, der kirchlichen Arbeit, Konkurrent\*innen etc.),
  - ▶ **die gesellschaftliche Dimension** und damit die Reflexion gesellschaftlicher und kultureller Veränderungen,
  - ▶ **die ethische Dimension** und damit eine bewusste Auseinandersetzung mit Werten, persönlicher Verantwortung und Positionierung.
- Supervision hat einen Auftrag und eine\*n Auftraggeber\*in. Nach Möglichkeit wird die Ziel- und Auftragsklärung in einer Vereinbarung festgehalten.
  - Supervision als Praxis ist ein aufgabenorientierter Prozess, in dem eine eigene Kultur beruflicher Selbstreflexion eingeübt wird.
  - Supervision fördert die Fähigkeit zur Selbstreflexion und zur Selbststeuerung als einer Kernkompetenz beruflicher Arbeit. Bei manchen Berufen, etwa mit einer „schwierigen“ Klientel, ist ständig begleitende Supervision sinnvoll. Sie ist dann Teil der Arbeit.
  - Psychodynamisch orientierte Supervision und Coaching geht davon aus, dass unbewusste Wünsche, Ängste, Übertragungen und Motive Einfluss haben auf das bewusste Handeln im Hier und Jetzt. Innere Welt und äußere Realität müssen immer wieder miteinander in Kontakt gebracht und reflektiert werden.
  - Psychodynamisch orientierte Supervision und Coaching ermöglichen durch ein Innehalten im Arbeitsprozess eine Distanzposition, so dass neue Spielräume erschlossen werden können.
  - Es wird ein Raum zur Verfügung gestellt, der etwas aufnehmen, etwas hervorbringen und verwandeln kann (Containment, *Bion*).
  - Supervision ist eine unterstützende Maßnahme für Personen, aber auch für die Organisation als Ganzes, denn Organisationsziele scheitern, wenn sie nicht genügend mit den Motivationen, Überzeugungen und Gefühlen der Menschen verbunden sind.
  - In der Supervision geschieht die Anbindung von Veränderungen in der Organisation an Personen. Sie befähigt dazu, in eine aktive, verantwortliche Haltung zu gelangen.
  - Supervision ist ein Entschleunigungsverfahren. Supervision geht von der Oberfläche aus in die Tiefe. Sie ist die Durcharbeitung von Problemen auf der individuellen und der institutionellen Ebene.
  - Supervision ist ein Lernprozess für Demokratie. Hier kann man lernen, was man selbst will und wie man es vertritt, man lernt zu verhandeln und Kompromisse auszuhandeln, man lernt Kritik zu geben und zu nehmen, man wird konfliktfähig; man lernt, dass man als Person hinter etwas Größerem zurückstehen muss, sowie zu ertragen, dass man sich nicht immer durchsetzen kann.
  - Psychodynamische Supervision ist geprägt durch einen bestimmten Geist und eine bestimmte Haltung: Am Anfang steht nicht das Wissen, sondern das Nichtwissen als Kernkompetenz und als Haltung (negative capability – *Bion*).
  - Supervision ist Lernen in Beziehung an den Beziehungen im Arbeitsfeld. Der\*die Supervisor\*in stellt sich für eine Beziehung zur Verfügung, die reflektiert werden kann; die Erkenntnis entsteht zwischen den Beteiligten.

### SUPERVISION UND COACHING

**Beide Formate der Beratung beziehen sich auf den Beruf bzw. auf das Arbeitsleben in Organisationen und die damit verbundenen individuellen und kollektiven Veränderungsprozesse und Klärungsbedarfe.**

**Supervision** betont eher den reflexiven Modus: Aus dem Verstehen entstehen neue Handlungsperspektiven. Supervision ist entstanden in sozialpädagogischen, therapeutischen Feldern: In erster Linie, um Fälle zu verstehen (Fallsupervision). In psychologischen Weiterbildungen ist Supervision ein Format, das ausbildungsbezogen angewandt wird.

**Coaching** hat eine andere Geschichte, ist eher verortet in Unternehmen, bzw. profitorientierten Betrieben/Organisationen. Meistens wird Coaching für Führungskräfte angeboten: eine begleitende Beratung, die unterstützt und ziel- und handlungsorientiert berät. Coaching impliziert eher Optimierung und Hilfestellungen, um in komplexen Situationen Spannungen halten zu können, entscheidungsfähig zu sein und Strategien zu entwerfen. In beiden Formaten gilt der Grundsatz: So viel persönliche Unterstützung und Verstehen wie notwendig, um rollensicher und professionell handeln zu können.

Für Supervision und Coaching ist zu berücksichtigen, dass sich **Arbeitswelt und Arbeitsmarkt und damit die beruflichen Anforderungen verändern**: Durch Kommunikations- und Informationstechnologien, durch die wirtschaftliche Globalisierung und ihre Folgen, also Ökonomisierung aller Lebensbereiche, Entgrenzung und Flexibilisierung und durch den sozialen und demografischen Wandel. Diese Entwicklungsfaktoren haben hohe Relevanz für die supervisorische und coachende Begleitung und Beratung von Menschen in der Arbeitswelt.

Daher müssen in der Weiterbildung auch gesellschaftsanalytische Einsichten und ihre Implikationen für Menschen und Rollen entwickelt werden.

Supervision wird in der Kirche zukünftig eine wichtige Rolle spielen. Die Neu-Gestaltung der eigenen Rolle (self-management-in-the-role) im jeweiligen organisatorischen Kontext ist in der Veränderung der Arbeit von Pastor\*innen und Mitarbeitenden notwendig. **Dieser Verschiebung der Situation von der reinen Fachlichkeit und Fachkompetenz von Mitarbeitenden in Organisationen hin zu Fähigkeiten des Selbstmanagements**, des Rollenmanagements und der Vernetzung in der Organisation muss die supervisorische Beratung ihrerseits gewachsen sein durch die Weiterentwicklung ihrer Theorien, Konzepte, Kompetenzen und Interventionsformen (Methoden).

### 2 Theoriehintergründe, die die Weiterbildung leiten:

- Theorie der Supervision.
- Psychoanalyse. Psychodynamische Beratung und Psychodynamische Organisationsberatung als Anwendungsgebiete der Psychoanalyse.
- Organisationssoziologie und Kirchentheorie.
- Theologie als Kritische Theorie religiöser Erfahrung.

**Neu zu lernen** sind in dieser dritten Stufe neben den **Theorien zur Supervision** vor allem die Perspektive der Organisationssoziologie sowie das Konzept der **psychodynamischen Organisationsberatung**, das psychoanalytisches und systemisches Denken verbindet.

Psychodynamisch betrachtet sind Organisationen ebenso entlastende wie auch potenziell angsterregende Bühnen für die Inszenierung unbewusster Beziehungsdynamiken und insofern nicht allein rational zu verstehen. Die Analyse der Organisationskultur fördert institutionelle Mechanismen und Glaubensvorstellungen zutage; manche dienen der Abwehr und behindern die primäre Aufgabe.

**Supervision untersucht die unbewussten Bindungen zwischen Personen und der Organisation, in der jene arbeiten.** Zentral ist die Orientierung an der Arbeitsaufgabe sowie das Erfassen auch unbewusster Beziehungsdynamiken, wie sie in institutionellen Kontexten auftreten.

Von Bedeutung ist außerdem die Sichtweise, die zuerst von *Jürg Willi* im Blick auf Paare entwickelt wurde: In der Arbeitswelt gibt es psychosoziale Arrangements zwischen Personen und zwischen Person und Institution, die unbewusst und so kräftezehrend sind, dass die Beteiligten darüber ihre primäre Aufgabe aus dem Blick verlieren: **Kollusionen**.

Für die Analyse der Kirche als Organisation sind die Analyse der Aufgaben, der Strukturen, der geregelten Abläufe, der Ressourcen und der Rollen etc. wichtig. Ebenso wichtig ist aber die Analyse der **Organisationskultur**. Die psychodynamische Organisationsberatung bietet ein analytisches Organisationswissen, das dazu beiträgt, das Geschehen auf der Vorderbühne und der Hinterbühne sowie ihr Zusammenspiel besser zu verstehen. *Edgar H. Schein* hat für die Analyse der Organisationskultur das Drei-Ebenen-Modell entwickelt. **Die Organisationskultur verkörpert sich im Habitus der an die Organisation gebundenen Personen und bestimmt ihre Wahrnehmung, ihr Denken und Tun, ihre Normen und ihren Geschmack.**

*Pierre Bourdieus Begriff des Habitus* begreift den Menschen als vergesellschaftetes Wesen; er übernimmt eine inkorporierte Grundhaltung, eine Disposition gegenüber der Welt, die das individuelle Verhalten und die soziale Ordnung und ihre Interaktionsmuster grundlegend bestimmt. Die Analyse der Kirche als Organisationskultur, die Analyse der Kollusionen und die Analyse des Habitus der dort tätigen Personen erwiesen sich als besonders wertvoll in einem Kontext interner Supervision, um Abstand zu bekommen.

**Organisationssoziologie / Kirchentheorie:** Kirchliche und diakonische Organisationen funktionieren nach den gleichen Organisationslogiken wie alle anderen auch; andererseits zeichnen sie sich durch Besonderheiten aus, die für die Supervision ein spezifisches Organisationswissen (Feldkompetenz) erforderlich machen. Kirchliche und diakonische Organisationen stehen unter einem enormen gesellschaftlichen Druck. Während es bei den diakonischen Werken und Einrichtungen eher ein Konfliktthema zwischen wirtschaftlichem Erfolg (oder Erfolgszwang) und theologisch begründetem Daseinszweck gibt, erleben die Kirchen und Gemeinden eher einen Konflikt zwischen theologischer Relevanz, kulturellem Bedeutungsverlust und finanzieller und personeller Erosion. Zu ihrem Verständnis bedarf es einiger grundlegender kirchentheoretischer Kenntnisse und Deutungskompetenzen.

In diesem Zusammenhang hat sich als hilfreich erwiesen, was *Jan Hermelink* über die Paradoxien der Kirche als Organisation sagt: Viele Konflikte und Kämpfe in der Kirche sind darauf zurückzuführen, dass in der Kirche Tätige verschiedene, scheinbar unvereinbare Kirchenbilder haben. Ein Beispiel: Pastoren sehen die Kirche als Begegnungsort, als Gemeinschaft; Leute aus der Verwaltung sehen die Kirche als Organisation; es kommt zu Missverständnissen, weil aus diesen unterschiedlichen Kirchenverständnissen auch verschiedene Handlungslogiken hervorgehen.

Im Sinne *Hermelinks* schließen sich diese Handlungslogiken nicht aus, sondern sind unterschiedliche **Aspekte, die zusammengehören: Kirche ist Organisation und Interaktion/Gemeinschaft;** sie ist ebenso **Institution** und zeigt sich in **Inszenierungen** (Gottesdienste, Einführungen, öffentliche Auftritte etc.). Wenn man sich aus der Sicht der Soziologie und der Psychoanalyse mit Kirche und Religion beschäftigt, ist die Frage nach der Funktion einer religiösen Äußerung, Praxis oder Vorstellung wichtig. **Welche psychische und soziale Funktion haben diese für die Betroffenen in einer bestimmten Situation, und was wird damit bewirkt?** Die Aufgabe von Supervision ist es, dies aufzuklären.

\*\*\*

**Pastoralpsychologische Supervision** reflektiert die Realität immer auch theologisch. Sie ist Selbstreflexion der kirchlichen Praxis aus unterschiedlichen Perspektiven, nämlich der psychodynamischen, der systemischen, der sozialpsychologischen, organisationssoziologischen und theologischen Perspektive. Pastoralpsycholog\*innen stehen der Kirche und ihrem Selbstverständnis auch kritisch gegenüber; es geht nicht primär um Mitschwingen, sondern um theologische Reflexion, d. h. **Religiosität und kritische theologische Reflexion sind zu unterscheiden.** Diese bezieht sich sowohl auf die eigene Person und den eigenen professionellen Habitus, als auch auf die in der beruflichen Praxis wirksamen, gestaltgebenden Überzeugungen und Deutungsmuster.

Man könnte auch formulieren: Wahrnehmung und Handeln bestimmende „Glaubensvorstellungen“ (belief systems - *Britton*) gibt es in **jeder Organisation.** Die Analyse der Organisationskultur in der Supervision ist dazu da, sie als (ggf. unbewusst) steuernde Mechanismen aufzudecken; sie erscheinen auch in säkularen Kontexten, allerdings nicht immer in religiösem Gewand.

### 3 Was bedeutet das für die Weiterbildung?

#### 3.1 Organisationskompetenz

Für die Entwicklung von Organisationskompetenz als zentrale Kompetenz von Supervision und Coaching wird **die Weiterbildung selbst als eine Organisation auf Zeit in einem institutionellen Kontext** reflektiert und konstituiert: Sie ist ein System, bestehend aus vielen Teilsystemen innerhalb der beteiligten Landeskirchen. Es braucht Absprachen; es kommt potenziell zu Konflikten, die geklärt werden müssen.

**Die gemeinsame primäre Aufgabe** aller Beteiligten ist es, das Lernen von Supervision zu ermöglichen. Sie sind durch die Orientierung auf diese Aufgabe miteinander verbunden und stehen in wechselseitigen Abhängigkeiten zueinander. Aufträge seitens der Landeskirchen und Vereinbarungen zwischen den an der Weiterbildung Beteiligten sichern diese Verbindung und konstituieren einen triangulären Raum, in dem Entwicklung stattfinden kann (siehe Lehrsupervision, S. 42).

Die Weiterbildung als System / Institution funktioniert immer wieder mit allen Beteiligten als **eine Arbeitsgruppe** im Sinne *Bions*. So bietet sie einen haltenden Rahmen für verunsichernde Prozesse und deren Reflexion. Sie versteht sich selbst als Lernende Organisation, die sich ausgehend von reflektierten Erfahrungen und Krisen weiterentwickelt.

**Die Selbsterfahrung** in dieser Stufe der Weiterbildung fokussiert nicht darauf, sich selbst als Person kennen zu lernen, sondern darauf, sich als Rolle in einem System zu erleben und kritisch zu reflektieren und damit eine gewisse Institutionsblindheit zu überwinden. Sie ist **rollen- bzw. institutionsbezogene Selbstreflexion** (s. S. 42).

\*\*\*

**Bei interner Supervision,** und darum geht es in dieser Weiterbildung (Supervision im eigenen Berufsfeld), gibt es blinde Flecken, vor allem für institutionell unbewusste und habitualisierte Dynamiken. Deshalb ist es hier besonders wichtig, in Abstand zu kommen zu dem, was vertraut ist, und in eine Art ethnopschoanalytische Haltung zu treten, die die kirchliche Organisationskultur, welche sich auch in den eigenen Vorstellungen und Haltungen widerspiegelt, wie etwas Fremdes erkunden und beforschen will. Der Vergleich mit anderen Organisationen ist dabei aufschlussreich. Die Teilnehmenden lernen im Verlauf der Weiterbildung – vermittelt über andere Teilnehmende oder durch direktes Erleben – **fremde Organisationen** kennen: Krankenhaus, Gefängnis, Schule, Beratungsstelle, Psychoanalytische Institute.

In der 3. Stufe der Weiterbildung werden sie aufgefordert, zwei fremde Organisationen zu beobachten und zu analysieren sowie einen Supervisionsprozess in einer fremden Organisation durchzuführen. Es könnte sinnvoll sein, die Weiterbildung an dieser Stelle weiter zu entwickeln.

### 3.2 Beratung und Supervision – ein Paradigmenwechsel

Für die supervisorische Tätigkeit braucht man eine Beratungskompetenz, die die Teilnehmenden in der 2. Stufe erworben haben. Aber **Beratung ist etwas anderes als Supervision**. Sie hat einen anderen Fokus und eine andere primäre Aufgabe. Als Supervisor\*in bewegt man sich in einem hochkomplexen unübersichtlichen Feld ohne vorgegebenen Rahmen, anders also als in einer Beratungssituation in einer Lebensberatungsstelle. Dies ist **ein Paradigmenwechsel**, der von den Teilnehmenden der Weiterbildung vollzogen werden muss. Von ihrem Herkommen her sind sie seelsorglich orientiert und fokussieren auf die Einzelnen bzw. die Zweierbeziehungen; die systemische Perspektive, der Blick für die Dynamik in Organisationen, muss erst gelernt und mit den bereits erworbenen Kompetenzen verbunden werden.

Die Tatsache aber, dass die Teilnehmenden bereits psychodynamische Beratungskompetenz erworben haben, rechtfertigt, dass diese Stufe der Weiterbildung im Vergleich zu anderen Supervisionsweiterbildungen kurz ist. Es geht um die **Übertragung und Integration des Gelernten in eine andere Beratungsrolle**, um das Lernen und Hineinwachsen in die **Supervisions-Rolle** – im Sinne einer kreativen und eigenwilligen Neuerschaffung professioneller Identität und Aufgabe. Dazu braucht es weiteres Wissen, weitere Blickwinkel, eine andere Art der Selbstreflexion (institutionsbezogen) und ein (teilweise) anderes Handwerkszeug.

Das zugrunde liegende **Beratungsverständnis** ist das der psychodynamischen Beratung, wie sie in der 2. Stufe gelernt wurde, nun aber im Kontext einer Organisation. In der Einzelsupervision wird die Organisation analog zu einem inneren Objekt verstanden. Sich die Beziehung zu diesem Objekt bewusst zu machen, kann dabei helfen, zu unterscheiden zwischen Realität und Phantasie, damit es möglich wird, sich aus kollusiven Verstrickungen zu lösen. Supervision intendiert **Rollenentwicklung**.

In der Supervision hat man es mit **komplexeren Systemen** zu tun als in der Lebensberatung. Die primäre Aufgabe und daher auch die Perspektiven und Interventionen sind andere: Supervision bewegt sich zwischen drei Polen:

- 1) die Person/Supervisor\*in der beruflichen Rolle,
- 2) der Kontext der Organisation und
- 3) die Klient\*innen und Beziehungen in der beruflichen Praxis (Gemeinde, Gruppen, Gremien u. ä.).

**Supervision hat aber gemeinsam mit der Lebensberatung**, dass es um Personen geht. Es gibt denselben psychoanalytischen Theoriehintergrund sowie die Arbeit in einer Übertragungsbeziehung, die zum Verstehen genutzt wird. Das szenische und symbolische Verstehen und das Verständnis für kollusive Beziehungen sind zentrale Konzepte auch für psychoanalytisch orientierte Supervision. Psychodynamische Diagnostik und Fokusbildung sind auch hier das wesentliche Handwerkszeug.

Es geht um diese **vier Ebenen des Lernens**:

- 1) Theoretische Grundlagen,
- 2) Rollen- und institutionsbezogene Selbstreflexion,
- 3) Handlungslernen (Interventionswissen, Rahmengestaltung, Handwerkszeug),
- 4) die Entwicklung einer supervisorischen Haltung/Habitus eine ethischen Haltung, bestimmte Werte, die das Handeln leiten, ein bestimmtes Menschenbild etc. Dafür spielt die Theologie eine wichtige Rolle.

### 3.3 Supervision und Theologie

**Das Zusammenführen theologischer und sozialwissenschaftlicher Perspektiven ist zentrales Anliegen in der pastoralpsychologischen Arbeit und daher auch der Weiterbildung in allen drei Stufen.**

**Doch das Verhältnis zur Theologie ist in der Supervision anders geartet als in Seelsorge und Lebensberatung.**

- Wer in die Seelsorge kommt, erwartet die Möglichkeit, dass über religiöse Themen gesprochen und evtl. sogar ein religiöses Ritual gefeiert wird (Gebet, Beichte, Segen).
- Wer in eine Ev. Beratungsstelle geht, gibt einer kirchlich angesiedelten Beratung einen Vertrauensvorschuss und wird religiösen Fragen gegenüber nicht völlig verschlossen sein. Es gibt die Möglichkeit, über den Glauben, bezogen auf eine bestimmte Lebenssituation, zu sprechen.
- Wer in die Supervision kommt, erwartet das erst einmal nicht. Supervision ist religiös abstinent. Wenn aber Supervision in der Kirche vor allem mit Pastor\*innen durchgeführt wird, dann ist theologische Reflexion notwendig.

**THEOLOGISCHE REFLEXION ist sinnvoll und nötig ...**

- ▶ **in Bezug auf die kirchliche Organisationskultur und in Bezug auf Supervision als Institution in einer Landeskirche**

Es fällt auf, dass alle Supervisionsweiterbildungen theologisch abstinent sind. Mit guten Gründen, wenn man Theologie versteht als eine Form der Reflexion, die durch eine fixierte Bekenntnisbindung und Denkverbote den Horizont einschränkt. Für Menschen, die in der Kirche arbeiten, bedeutet das, dass ihre religiöse Orientierung und ihr theologisches Nachdenken keinen Ort in der Supervision haben. Nicht selten geraten dadurch das theologische Denken und das praktische Tun in Widerspruch zueinander, der gar nicht bemerkt wird. Oder das Leitbild einer kirchlichen Organisation, etwa eine dominante Erfolgsorientierung, steht im Gegensatz zu ihrer inhaltlichen Orientierung, nämlich dem, was in Interpretation biblischer Aussagen das Menschenbild bestimmt.

**Wenn man aber die Theologie als eine Weise betrachtet, um die Wirklichkeit insgesamt zu reflektieren, können solche Widersprüche bearbeitet werden. Theologie wird hier verstanden als kritische Reflexion religiöser Praxis.** Das entspricht einer grundlegenden **Reflexivität** aus der dritten Position heraus, wie es Kernaufgabe in der Supervision ist.

Daher ist es ein Ziel dieser Weiterbildung, die theologisch-reflexive Kompetenz der Teilnehmenden weiter zu entwickeln, die es ermöglicht, Glaubensvorstellungen, Kirchenbilder, Menschenbilder, Wirklichkeitsverständnis, „Auftrags“-Verständnis und Organisationskultur kritisch an ihrer eigenen Tradition entlang zu reflektieren. Das bedeutet auch, sensibel dafür zu werden, dass Menschen sich Bilder machen von ihrer Wirklichkeit, die man auch als Glaubensvorstellungen benennen und reflektieren kann, ob sie christlich oder atheistisch sind.

**Für die Arbeit im kirchlichen Kontext ist ein spezifischer normativer Horizont maßgebend**, der als Teil der Organisationskultur gelesen werden kann; er ist Teil der supervisorischen Reflexion. Zu dieser Kultur gehört, dass die Verknüpfung von Person und Rolle enger und intensiver ist als in vielen anderen Institutionen; es gibt oft keine klare Trennung zwischen Berufs- und Privatleben. Das Spannungs- und Konfliktpotential ist entsprechend hoch. Für die kirchliche Organisationskultur ist eine Orientierung eher an Personen und Beziehungen als an Aufgaben und institutionellen Zusammenhängen, eher an Harmonie als an Konflikt, eher an Vertrauen als an Klärung typisch. Auch in der Kirche werden Sündenböcke ausgemacht. Supervision kann hier dazu beitragen, Aspekte der Organisationskultur und ihre Folgen für Einzelne und für das System bewusster zu machen.

Kirche bietet als Institution den Menschen in der entgrenzten Arbeitswelt etwas an, was möglicherweise kompensatorische Funktion hat: Sicherheit, Heimat, Gemeinschaft von ähnlich denkenden Menschen, regressive Bedürfnisse von Geborgenheit und Aufgehoben-Sein in einer haltlosen Welt mit hohen Leistungsanforderungen – darüber sollten alle Beteiligten theologisch-kritisch nachdenken mit der Intention, dass in der Kirche keine heile Welt versprochen, sondern ein erwachsenes Milieu gefördert wird, in dem Konflikte nicht ausgesperrt werden.

In der Kirche bewegt sich Supervision im Spannungsfeld von Loyalität und kritischer Distanz gegenüber der Kirche. Sie reflektiert das Kirchen- und Institutionsverständnis der Menschen, die Supervision aufsuchen. In der **Kirche tätige Supervisor\*innen müssen daher ihr eigenes Verhältnis zur Kirche und zum Glauben klären**.

Supervision kann als Dritter Ort, als Dritter Raum betrachtet werden. Es braucht eine **strukturelle Verortung von Supervision in einer Landeskirche**, die ihr bei aller Abhängigkeit eine relative Unabhängigkeit sichert, ohne die man nicht in die dritte Position kommen und hilfreich Supervision machen kann.

### THEOLOGISCHE REFLEXION ist sinnvoll und nötig ...

#### ► In Bezug auf Grundhaltungen im Supervisionsverständnis

Religiöse Vorstellungen und Praktiken können reduzierte oder verzerrte Wahrnehmungen der Wirklichkeit befördern. Sie können aber auch dazu beitragen, die Welt zu deuten und sich darin zu orientieren. Manche sind für das hier vorgelegte Supervisionskonzept von großer Bedeutung. **In Bezug auf die ethische Haltung, die leitenden Werte, das Menschenbild etc. gibt es verbindende Aspekte zwischen christlicher Theologie, Psychoanalyse und Supervision.**

### ARBEIT UND MUßE

Supervision ist eine auf die Arbeit bezogene Form der Beratung. In der lutherischen Tradition ist Arbeit Gottesdienst und praktizierte Nächstenliebe. Jeder Tätigkeit wird der gleiche Wert zugemessen. Arbeit ist Teil des Lebens – wie der Sabbat. Sie ist nicht eingeschränkt auf Erwerbsarbeit, und eine Balance zwischen Arbeit und Muße ist menschengemäß.

Theologisch reflektierte Supervision wird neben den Fragen nach der Würde, der Sinnhaftigkeit und der persönlichen Erfüllung in der Arbeit auch die Frage nach einer Unterbrechung und Begrenzung der Arbeit stellen. Supervision ist Unterbrechung des Arbeitsprozesses und in manchen Aspekten dem Sabbat vergleichbar: Hier liegt der Fokus nicht darauf, etwas zu tun und zu erreichen, sondern darauf, etwas zu erkennen und sich dadurch verwandeln zu lassen.

Die reflexiven und emanzipatorischen Kernanliegen von Supervision entsprechen dem christlichen Menschenbild: Menschen sind gleichermaßen Geschöpfe und Ebenbild Gottes. Als Geschöpfe haben sie sich nicht selbst gemacht und verfügen nicht über das eigene Leben. Als Ebenbilder Gottes haben sie Anteil an Gottes Würde und Kreativität. Identität und Würde erhält der Mensch von Gott her, er kann und muss sie nicht durch eigene Leistung erwerben. Die „Freiheit der Kinder Gottes“ ergibt sich aus der Relativierung aller menschlichen Anstrengung und Macht.

### DIE AMBIVALENZ DER LEBENSWIRKLICHKEIT

Supervision bewegt sich in Spannungsfeldern, die aus der Zwi-spältigkeit menschlicher Wirklichkeit erwachsen: Kreuz und Auferstehung repräsentieren symbolisch die Einsicht, dass durch todes-ähnliche Erfahrungen und Schmerzen hindurch Begrenzungen überwunden und neues Leben gewonnen werden kann. Im Sprachgebrauch Luthers ist der Mensch von sich aus nicht gerecht, aber dennoch vor Gott gerechtfertigt. Er wird nicht ganz und heil, aber gesegnet, nicht verflucht. Supervision kann dazu führen, dass Freiheitsspielräume entdeckt und Schuld oder Scheitern angenommen werden können.

### VERBUNDENHEIT

Im Bewusstsein, an einem größeren Zusammenhang teilzuhaben, der die eigene Person oder Gruppe/Gemeinschaft, die eigene Institution, das Land transzendiert, kann die menschliche Begrenztheit einen Ort bekommen. Dem paulinischen Bild vom Leib mit den verschiedenen Gliedern gemäß sollen Menschen mit ihren jeweiligen Eigenarten Anerkennung finden und ergänzend mit anderen zusammenarbeiten. In diesem Bild treffen das Interesse der\*des Einzelnen und das der Gemeinschaft bzw. der Institution, spannungreich zusammen.

### DAS BILDERVERBOT – NICHTWISSEN ALS KOMPETENZ

Für die\*den Supervisor\*in ist das Aushalten von Unsicherheit und Nichtwissen eine zentrale Kompetenz. Die Paradoxie des Bilderverbots (Bilder haben, aber diese immer wieder zerstören) kann in Analogie dazu gesehen werden. Der\*die Supervisor\*in sollte mögliche Bilder einer Entwicklung, aber kein festgelegtes Bild vor Augen haben. Die Offenheit des Prozesses wird gehalten von einer Art Glaubenshaltung, wie *Bion* sie beschrieben hat mit dem englischen *faith*: Das Vertrauen, dass aus dem offenen Prozess heraus etwas Sinnvolles auftauchen wird.

### KREATIVITÄT UND GNADE

Wie in Beratung und Seelsorge kommt es in der Supervision im Wechselspiel zwischen Supervisor\*in und Supervisand\*in zu Entdeckungen, die beide jeweils allein nicht hätten machen können. Gemeinsam wird etwas Neues geschaffen. Nicht selten kommt es zu einem Moment, in dem eine Erkenntnis aufleuchtet, in der verschiedene Einsichten, Perspektiven, Gefühle und körperliche Empfindungen auf einmal zusammenschießen. Das ist ein Erlebnis, das als spirituelle Erfahrung verstanden werden kann: Ein Moment der Gnade. In der theologischen Sprache geht es hier um den „Kairos“, eine wider alles Erwarten mögliche und wirkliche Erkenntnis von Wahrheit.

### SUPERVISION HAT GRENZEN

Supervision verspricht nicht mehr als sie halten kann: Sie kann Akzente verschieben und neue Blickrichtungen ermöglichen – Aktive mögen nachdenklicher, Zurückhaltende tätiger werden; Personen und Systeme können sich entwickeln. Aber Entwicklungspotentiale sind begrenzt. Supervision kann darauf aufmerksam machen, dass in einem bestimmten Fall eine andere Beratungsform hilfreicher sein kann, z. B. eine Psychotherapie oder eine Gemeindeberatung. Sie kann dazu beitragen, dass die Realität und die ihr innewohnenden Grenzen anerkannt werden.

### EINE (SELBST)KRITISCHE DEMOKRATISCHE KULTUR

Supervision folgt dem Selbstverständnis, eine reflexive Kultur zu fördern und Verhandlungen zu ermöglichen. Das entsprechende Kirchenbild ist die *ecclesia semper reformanda* – eine Kirche, die sich selbst kritisch betrachten kann und die sich zu den sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen immer wieder neu ins Verhältnis setzt.

### THEOLOGISCHE REFLEXION ist sinnvoll und nötig ...

#### ► in Bezug auf die Möglichkeit inhaltlich-theologischer Arbeit im Supervisionsprozess

Glauben(svorstellungen), religiöse Erfahrungen und Erzählungen tauchen in den Supervisionsprozessen selbst auf, nicht immer im religiösen Sprachgewand. Sie können aufgegriffen werden und dabei für das Problem, um das es gerade geht, **aufschließende Funktion** erfüllen.

In Supervisionsprozessen geht es oft um die Frage nach Sinn, es geht um Erfolg und Scheitern, um Verantwortung und Schuld, um das Gefühl, nicht zu genügen, um verschiedene Arten von Liebe, um die Spannung zwischen Notwendigkeit und Freiheit, um Irritationen in der eigenen Identität und das Aushalten von Unsicherheit. Dazu gibt es in der christlichen Tradition Narrationen von großer Kraft. Supervision ist ein **Resonanzraum** für existentielle Erfahrungen in der Arbeit. Manchmal haben zentrale biblische Begriffe wie Sünde, Erlösung, Demut, Schuld, Buße, Rechtfertigung eine Erschließungskraft für die Wirklichkeitserkenntnis gerade in existentiell bedrängenden Situationen. In der Supervision können das Leben, seine Rollen und Konflikte in einer je und je zu findenden Sprache gemeinsam ausgelegt werden – im Horizont heilsamer Symbole aus der Überlieferung; auf diese Weise kann in der Supervision Trost gegeben werden ohne zu vertrösten. Man könnte geradezu von einer seelsorglichen Dimension in der Supervision sprechen.

#### In der Weiterbildung sind theologische und supervisorische Kompetenz zu unterscheiden und zu verbinden in der Rolle des\*der pastoralpsychologischen Supervisor\*in.

Indem die Teilnehmenden ihre theologische Herkunft, ihre theologische Kompetenz und ihren Glauben reflektiert in die Supervisionsrolle einbringen, können sich Pastoralpsycholog\*innen als **Übersetzer\*innen** betätigen, weil sie sich in verschiedenen Sprachspielen und den dazugehörigen sozialen Welten bewegen.

## 4 Welche Kompetenzen braucht ein\*e Supervisor\*in?

### 4.1 Fachkompetenz

#### 4.1.1 Theorie

Zur Fachkompetenz gehört theoretisches Wissen über die Geschichte und Formen der Supervision, die Wirkungsweisen des Unbewussten in Organisationen, über Organisationssoziologie und Kirchentheorie, über Gruppen- und Teamdynamiken, über die Übertragungsformen zwischen Leitung und Geleiteten sowie über Grundfiguren systemischen Denkens.

#### 4.1.2 Beratungskompetenz:

Die Beratungskompetenz wird vorausgesetzt; sie wird eingebunden in die Supervisionsrolle.

#### 4.1.3 Institutionskompetenz und Rollenkompetenz:

Sicherheit im Blick auf die Gestaltung der eigenen, aber auch anderer Rollen in Organisationen. Ein supervisorischer Habitus ist geprägt von Respekt, Zurückhaltung und der Zuversicht, mit Menschen etwas Sinnvolles erarbeiten zu können. Die Fähigkeit, ihre pastorale und seelsorgliche Rolle sowie ihre supervisorische Rolle anlassbezogen zu balancieren oder deutlich voneinander zu unterscheiden.

Institutionskompetenz bedeutet, eine Vorstellung davon zu haben, welche sozio-psychodynamischen Mechanismen wirksam sind, welche individuellen, gruppenspezifischen, institutionellen Bedingungen Menschen bei der Aufgabenerfüllung brauchen und welche sie behindern und Kräfte rauben. Es bedeutet, bestimmte Spannungsfelder zu kennen und anzuerkennen:

- Das Spannungsverhältnis zwischen Personen und der Organisation, in der man tätig ist und mit der man sich auch emotional durch Identifikationen, Übertragungen, Projektionen und Kollusionen verbindet.
- Das Spannungsverhältnis zwischen formeller und informeller Struktur; beide bedingen einander aber auch.
- Die Spannungen aus der Hierarchie und dem Machtgefälle, welche Regression fördern und frühkindliche Konflikte wiederbeleben können.

#### 4.1.4 Feldkompetenz

Erworbenes Wissen oder eigene Erfahrung in Bezug auf die Professionellendynamik, den typischen Habitus, die Geschichte der Professionen und ihre Mythisierungen, das Berufsethos, professionstypische Konfliktbewältigungs- und Abwehrmuster, das Zusammenspiel von Professionellen und Klient\*innen und in Bezug auf die feldspezifische Art, in der Welt zu sein und Zusammenhänge zu sehen. Neugier in Bezug auf blinde Flecken im Blick auf die eigene Profession als interne Supervisor\*in.

#### 4.1.5 Triangulierungskompetenz

Die gelungene Triangulierung hat zur Voraussetzung, dass der\*die Supervisor\*in die persönliche triadische Grundangst (die Angst, ausgeschlossen zu werden) angemessen bewältigt. Die Triangulierung ist gescheitert, wenn der Supervisor dem Druck, in ein Bündnis zu gehen, nicht widerstehen konnte.

Das bedeutet: Für die Triangulierung in der äußeren Realität ist die Fähigkeit der Triangulierung als innere Fähigkeit konstitutiv. **Sie braucht im institutionellen Kontext eine institutionelle Gestalt: den Dreiecksvertrag**, der die Beteiligten (Vertreter\*innen der Organisation, Supervisand\*in und Supervisor\*in) in verbindlicher und geregelter Weise miteinander verknüpft und so dem gemeinsamen Auftrag verpflichtet. Durch die Triangulierung wird es möglich, dass der\*die Supervisor\*in gleichzeitig loyal und kritisch gegenüber der Organisation und ihrer Leitung eingestellt ist; sie sichert die relative Unabhängigkeit, die sie braucht, um im Rahmen des Settings den Prozess zu führen und gleichzeitig zu halten (zu containen), was im Rahmen des Kontraktes geschieht. Verschwiegenheit hinsichtlich persönlicher Dinge und Transparenz hinsichtlich struktureller Dinge macht es der\*dem Supervisor\*in möglich, der Leitung z. B. Feedback zu geben über Strukturen, die regelmäßig persönliche Überforderungen oder Beziehungskonflikte generieren.

### 4.2 Handlungs- Interventions- und Methodenkompetenz

Supervisor\*innen verfügen über diverse Möglichkeiten, Anfangs- und Schlusssituationen, den Prozess, die Diagnose und die Kontraktentwicklung einer Supervision im Einzel-, Team- oder Gruppen-Setting zu strukturieren und dynamisch zu gestalten. Dazu gehören bei der psychodynamischen Supervision vor allem die **Rollen- und die Institutionsanalyse**, die Fähigkeit, **Konflikte in einem gestalteten Prozess zur Klärung zu bringen** und **Verhandlungskompetenz** – bezogen auf die eigene Supervisionsrolle und bezogen auf die Klient\*innen und deren Konfliktpartner\*innen im supervidierten System.

### 4.3 Personal- und Sozialkompetenz

Zusätzlich zu den bisher erworbenen Kompetenzen kommt die Fähigkeit, in emotional turbulenten Situationen in Gruppen und Teams die eigene Angst zu bewältigen und einen offenen Prozess zu initiieren und zu leiten. Erfahrung und **persönliche Autorität** ermöglichen es, das Vertrauen von Menschen und Gruppen zu gewinnen. Supervisor\*innen sind auch Lehrende und brauchen dafür eine **pädagogische Kompetenz**, die es ihnen ermöglicht, Menschen zu motivieren, sich auf Fremdes, auf Konflikte und ungewöhnliche Perspektiven einzulassen. In supervisorischen Prozessen braucht es die Fähigkeit, Möglichkeiten der Entfaltung von Menschen und sozialen Systemen zu visionieren; es braucht aber auch die **Fähigkeit, Grenzen zu setzen**, Menschen zu desillusionieren, zu enttäuschen; das setzt eine relative innere Unabhängigkeit gegenüber narzisstischer Gratifikation voraus.

**Diese Kompetenzen bilden ein komplexes dynamisches Wirkungsgewebe.** Die Kernkompetenz ist die Fähigkeit zur Selbstreflexion, zur Gruppenleitung und zur Fähigkeit, sich in komplexen institutionellen Zusammenhängen von Organisationen bewegen zu können.

### 5 Wie werden diese Anforderungen als Lernprozess gestaltet?

#### 5.1 Settings

Gegenüber der 2. Stufe der Weiterbildung gibt es ähnliche und neue Formen des Lernens und der entsprechenden Settings. Dabei wird die Weiterbildung selbst als Organisation auf Zeit und damit als Lernfeld betrachtet.

##### 5.1.1 Institutionsbezogene (oder organisationsbezogene) Selbsterfahrung „Morgenrunde“

Sie hat folgende primäre Aufgabe: Erforschen, wie die Einzelnen sich in ihren institutionellen, organisatorischen, kontextuellen Bezügen in der Weiterbildung und in ihren anderen Kontexten erleben, wie sie handeln, wie sie die Interaktion gestalten und wie sich in der Weiterbildungsgruppe Institutionelles widerspiegelt.

##### 5.1.2 Triaden

Die Triaden sind in ihrer Zusammensetzung für eine Woche stabil. Zu dritt machen sich die Kandidat\*innen Gedanken zu Fragen, die von der Leitung bezogen auf die jeweiligen Themen der Woche formuliert wurden. Dieses Setting ist hochgeschätzt und dient der persönlichen Verarbeitung des Themas im Kursprozess. Gleichzeitig liefert es reichhaltiges Material für die oben beschriebene Morgenrunde.

##### 5.1.3 Prozessreflexion

Sie findet am Ende jeder Woche statt und bezieht sich auf die gemeinsame primäre Aufgabe aller an der Weiterbildung (als Institution) Beteiligten, nämlich miteinander einen Lernprozess zu gestalten.

Die primäre Aufgabe der Prozessreflexion ist es, die Weiterbildung selbst als Lernfeld zu betrachten und dabei folgende Aspekte zu bedenken:

1. Das Zusammenspiel von meiner Person und der Gruppe.
2. Die Interaktionen in der Gruppe bzw. das Zusammenspiel zwischen Gruppe und Leitung.
3. Das Verhältnis dieser Zusammenspiele mit der Weiterbildung als Institution, ihren Risiken und Strukturen.
4. Wie sind die Strukturen und Settings der Weiterbildung geeignet für das Lernen von Supervision?

Sie setzt eine systemische Perspektive voraus. Dazu braucht es Klarheit im Blick auf die Bedingungen und Partner\*innen, die mitwirken oder betroffen sind, sowie deren jeweilige primäre Aufgabe und ihrer institutionellen und interaktionellen Beziehungen zueinander.

#### 5.1.4 Lern- und Lehrsupervision

##### LERNSUPERVISION:

Die Teilnehmenden bieten selbst zunächst Einzel-, dann Teamsupervisionen an, die sie akquirieren müssen. Sie hospitieren außerdem bei anderen pastoralpsychologischen Balintgruppenleiter\*innen und beginnen selbst, Balintgruppen zusammenzustellen und zu leiten.

##### LEHRSUPERVISION:

Es gibt sie in Form von Lehrsupervision in der Gruppe und Einzellehrsupervision.

- **Lehr-Balintgruppensitzungen** finden während der Kurse statt. Fälle sind vor allem die Lernsupervisionsprozesse.
- **Lehrsupervision im Einzelsetting:** Die Teilnehmenden nehmen Supervision für ihre Lernsupervisionsprozesse und suchen sich dazu Lehrsupervisor\*innen in ihrer Region, die sie aus einer von der Weiterbildungsleitung vorgesehenen Liste wählen können. Die Lehrsupervisor\*innen, die auf dieser Liste stehen, sind über einen Kontrakt mit der Ausbildungsleitung verbunden.

**Institutionell betrachtet bildet die Lehrsupervision für die Supervisionsstufe einen besonderen Lernort**, und im Zusammenspiel zwischen Weiterbildungsleitung, Teilnehmenden und Lehrsupervisor\*innen manifestiert sich der Organisationscharakter der Weiterbildung am deutlichsten. In dieser Trias kann Aufgabenverteilung und Rollendifferenzierung erlebt werden und gleichzeitig der Bezug auf die gemeinsame primäre Aufgabe des Lernens und der Rollenentwicklung der zukünftigen Supervisor\*innen.

Eine gelungene wechselseitige Abstimmung, die nicht nur harmonisch, sondern über Auseinandersetzung verläuft, schafft einen Lernraum mit lebendigen organisationsanalogen Erfahrungen. Die Verbindungen in der Triade sind so zu gestalten, dass der jeweils Abwesende nicht ausgeschlossen ist und der Verführung zu Bündnisbildung oder Spaltung widerstanden wird. In diesem Raum können triadische Grundängste erlebt und reflektiert werden. Phantasien über jeweils Abwesende können der Realitätsprüfung unterzogen werden. Es kann das Miteinander von Kritik und Loyalität gegenüber der Weiterbildungsleitung erprobt werden, von Abgrenzung und Bezogenheit. Hier kann erfahren werden, wie Vorbilder Fehler machen können, ohne einander zu beschämen, wie sie ent-idealisiert werden und doch als Modell dienen können.

Die Beziehungen zwischen den drei Beteiligten sind über Kontrakte geregelt, in denen die gemeinsame Aufgabe, die Ziele, die Inhalte der Zusammenarbeit, die Arbeitsteilung und der formale Rahmen beschrieben werden. Die Arbeit am Kontrakt ist ein Klärungs- und Verhandlungsprozess. **Der Dreieckskontrakt** zwischen Weiterbildungsleitung, Teilnehmenden und Lehrsupervisor\*in gibt Orientierung und Sicherheit, so dass man in seinem Raum Unsicherheiten bearbeiten kann. In der Regel finden während der Weiterbildung Stufe 3 zwei Treffen zwischen Weiterbildungsleitung und Lehrsupervisor\*innen statt; das zweite Treffen dient der Evaluation und Weiterentwicklung der Weiterbildung. An ihm sind auch die Teilnehmenden beteiligt.

In der Lehrsupervision wird erfahrbar, was gelernt werden soll. Es geschieht Lernen am Modell. Der\*die Lehrsupervisor\* in begleitet die Teilnehmer\*in in die supervisorische Rolle hinein, indem er\*sie die Supervisionspraxis mit ihnen vorbereitet und nachreflektiert.

Es geht dabei einerseits um Handwerkszeug, andererseits um die Entwicklung eines professionellen Habitus, der den oben ausgeführten Grundlagen entspricht. Hier können Irritationen und Konflikte in und mit der Weiterbildung und ihren Beteiligten besprochen werden. Hier geschieht auch die Verknüpfung von Theorie und der Praxiserfahrung der Lernenden. Auch die theologische Reflexion dieser Erfahrungen wird angeregt. Persönliche Krisen und Verunsicherung haben einen Ort. Häufig wird diese Beziehung als persönlich und haltgebend erlebt.

Die in der Weiterbildung tätigen Lehrsupervisor\*innen sind vor allem von der DGfP anerkannte Lehrsupervisor\*innen; manchmal auch solche einer anderen, von der DGsv anerkannten, psychodynamisch orientierten Supervisionsweiterbildung, sofern sie eine Affinität zu bzw. keine Abneigung gegenüber Kirche und Theologie haben. Die Erfahrung mit einem\*r kulturfremden Lehrsupervisor\*in kann bereichernd wirken.

**Das Anforderungsprofil:** Die Lehrsupervisor\*innen sollen bereit und in der Lage sein, das transparent zu machen und zu erklären, was sie in ihrer Rolle tun oder lassen und die lernenden Supervisor\*innen an der eigenen Kompetenz teilhaben lassen. Sie sollten erfahren sowie seelsorglich, Beraterisch und organisationskompetent sein.

## 5.2 Der Rahmen der Kurswochen

Die fünf Kurswochen finden weiterhin in Tagungshäusern im Raum der beteiligten Landeskirchen statt. **Die Leitung** ist ein Paar, möglichst unterschiedlich, möglichst Mann und Frau.

**Referent\*innen** sind meist Pastoralpsycholog\*innen, Psychoanalytiker\*innen, Supervisor\*innen, die als Lehrende qualifiziert sind. Diese Stufe der Weiterbildung dauert etwa 1,5 Jahre. Zeiten und Settings sind ähnlich wie in den vorangegangenen Stufen der Weiterbildung.

## 5.3 Die inhaltliche Gestaltung der Kurswochen

**Organisationssoziologische Grundkenntnisse** werden verbunden mit **gruppendynamischen Kenntnissen** und **Kenntnissen zur individuellen Psychodynamik**, die in den vorherigen Stufen erworben wurden:

## 1. KURS – 2 WOCHEN

### THEMA 1. WOCHE:

#### Die supervisorische Rolle und ihre Kompetenzen. Prozessgestaltung. Einzelsupervision.

##### Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:

- Die Rolle als Schnittstelle zwischen Person und Organisation
- Institutionskompetenz, Triangulierungskompetenz supervisorische Kompetenzen
- Erstkontakt und Sondierungsgespräch, Auftragsdiagnose und Kontraktbildung.

##### Angestrebte Kompetenzen als Lernergebnis:

- Die Teilnehmenden haben erste Ideen zur Rollenfindung als Supervisor\*in gefunden und können die primäre Aufgabe/das primäre Risiko von Supervision bestimmen.
- Sie erfassen und berücksichtigen den institutionellen Kontext bei der Lösung eines Problems. Sie arbeiten mit dem Unbewussten in Institutionen und können Übertragungsprozesse in institutionellen Kontexten erkennen.
- Sie haben sich Psychodynamische Supervision als Konzept angeeignet.
- Sie kennen Methoden, die zur Gestaltung eines Supervisionsprozesses nötig sind: Schritte, Techniken für Diagnose und Methoden.
- Sie kennen die Unterscheidung von Seelsorge, psychologischer Beratung und Supervision und entsprechende Rollenklarheit bezüglich der jeweiligen Aufgabe.
- Sie können ein tragfähiges Arbeitsbündnis und ein dem Fall entsprechendes setting herstellen und erhalten.

### THEMA 2. WOCHE:

#### Leitung, Leitungssupervision, Coaching, Dynamik von Veränderungsprozessen

##### Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:

- Der Diskurs zu Supervision und Coaching, Akquise von Prozessen
- Leitung / Führung aus psychodynamischer Sicht
- Konfliktdiagnose und Fokusbildung

##### Angestrebte Kompetenzen als Lernergebnis:

- Die Teilnehmenden können zwischen Supervision, Beratung und Coaching unterscheiden.
- Sie können das Modell container-contained auf die Supervision beziehen.
- Sie kennen das Verständnis von Leitung/Führung aus der Psychodynamischen Organisationsberatung als ein Verhältnis zwischen Führenden und Geführten und können es mit ihren Erfahrungen als Leiter\*in bzw. Geleitete\*r konfrontieren – primäre Aufgabe.
- Sie können das Konzept des Fokus auf die Supervision übertragen.
- Sie unterscheiden zwischen Moderation und Supervision und kennen Moderationstechniken.
- Sie haben eine Haltung und Strategie im Blick auf ihre Akquise entwickelt.

### 2. KURS – 2 WOCHEN

#### THEMA:

**Kirche als Organisation und Organisationskultur als Konzept, soziologische und theologische Kirchentheorie, Teamsupervision**

#### **Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

- Leitungsverständnis und Leitungssupervision
- Kirche als Organisation, Supervision im institutionellen Kontext, Organisationskultur, Habitus
- Dynamik zwischen Leitenden und Geleiteten
- Teamsupervision und Teamentwicklung

#### **Angestrebte Kompetenzen als Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden können die Kirche als Organisation in der Veränderung betrachten, kirchensoziologisch und psychodynamisch.
- Sie kennen das Konzept der Organisationskultur und können es auf die Kirche beziehen. Sie haben Methoden zur Organisationskulturanalyse (*Schein*) ausprobiert.
- Sie haben einen Blick dafür bekommen, wie sich die Psychodynamik von Menschen mit der Organisation und anderen Menschen dort verbindet.
- Die Teilnehmenden erleben, wie die Kultur einer Organisation durch Supervision beeinflusst wird.
- Sie haben die Dynamik zwischen Leitung und Geleiteten an Fällen studiert.
- Sie können Teamsupervision als Aufgabe beschreiben und haben dafür Methoden kennen gelernt und erprobt, wie der Prozess gestaltet und geleitet werden kann.

### 3. KURS – 1 WOCHE

#### THEMA:

**Konflikte bearbeiten in der Supervision, Dynamiken zwischen verschiedenen Professionen in der Kirche, Prozessgestaltung**

#### **Lerninhalte / Schlüsselbegriffe:**

- Konflikte in institutionellen Kontexten
- Methoden der Konfliktbearbeitung in der Supervision
- Dynamiken zwischen Haupt- und Ehrenamt, Pastor\*innen und Mitarbeitenden
- Erkundung einer fremden Organisation
- vertiefende Übungen zur Diagnostik, Fokusbildung und Prozessgestaltung
- das eigene Supervisionskonzept

#### **Angestrebte Kompetenzen als Lernergebnis:**

- Die Teilnehmenden haben sich spezifische Konfliktodynamiken in der Kirche erschlossen, die durch strukturelle Defizite, unklare Rollen, professionstypische Logiken etc. entstehen.
- Sie haben Methoden der Konfliktbearbeitung, -moderation und -mediation in der Supervision kennen gelernt. Sie können ihr Wissen über intrapsychische Konflikte zu Konflikten im beruflichen Kontext in Beziehung setzen.
- Sie haben einen Tag lang eine fremde Organisation mit Methoden der Organisationsanalyse studiert und mit der Kirche verglichen.
- Sie haben anhand von Fallbeispielen Diagnostik und Fokalsatzbildung in der Supervision und den Entwurf einer Prozessarchitektur geübt.
- Sie beginnen, ein eigenes Supervisionskonzept zu entwickeln und haben sich mit den Berufsverbänden ansatzweise vertraut gemacht.

**Dies ist das Ende der gesamten Weiterbildung. Die Gruppe hält einen Rückblick, feiert ihren Erfolg und nimmt Abschied.**

## 7 Literatur

**Bauer, Annemarie / Grohs-Schulz, Mechthild:** Symbole – Mythen – Rituale. Zugänge zum Unbewussten der Organisation und in der Organisation, in: Forum Supervision 13/1999

**Böhmer, Annegret:** Arbeitsplatz Evangelische Kirche, in:

**Bauer, Annemarie / Gröning, Katharina:** Institutionsgeschichten, Institutionsanalysen, Tübingen 1995

**Buchinger, Kurt:** Supervision in Organisationen.

Den Wandel begleiten, Heidelberg 1998

**Drews, Sibylle (Hg.):** Zum „Szenischen Verstehen“ in der Psychoanalyse, Hermann Argelander zum Geburtstag, 2. Aufl., Frankfurt/Main 2001

**Freitag-Becker, Edeltrud / Grohs-Schulz, Mechthild /**

**Neumann-Wirsig, Heidi (Hg.):** Lehrsupervision im Fokus, Göttingen 2017

**Fürstenau, Peter:** Psychoanalytisch verstehen, systemisch denken, suggestiv intervenieren, Stuttgart 2001

**Gfäller, Georg:** Die Wirkung des Verborgenen. Unbewusste Hintergründe kommunikativer Prozesse in Unternehmen und Institutionen, 2010

**Gröning, Katharina:** Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution, Gießen 2014

**Haubl, Rolf / Heltzel, Rudolf (Hg.):** Gruppenanalytische Supervision und Organisationsberatung, Gießen 2005

**Haubl, Rolf / Voss, Günter:** Belastungsstörung mit System.

Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen, Göttingen 2013

**Haubl, Rolf / Voss, Günter:** Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit, Göttingen 2011

**Hermelink, Jan:** Kirchliche Organisation und das Jenseits des Glaubens, Gütersloh 2011

**Hermelink, Jan / Wegner, Gerhard (Hg.):** Paradoxien kirchlicher Organisation, Würzburg 2008

**Hirsch, Mathias:** Die Gruppe als Container. Mentalisierung und Symbolisierung in der analytischen Gruppenpsychotherapie, 2. Aufl., Göttingen 2008

**Klessmann, Michael / Lammer, Kerstin:** Das Kreuz mit dem Beruf. Supervision in Kirche und Diakonie, Villigst, 2007

**Lazar, Ross A.:** Das Verstehen psychodynamischer Prozesse als Aufgabe der Supervision, in: WzM 49, (1997), 188-213

**Lohmer, Mathias / Möller, Heidi:** Psychoanalyse in Organisationen, Stuttgart 2014

**Lohmer, Mathias / Sprenger, Bernd / Wahlert, Jochen:** Gesundes Führen. Life-balance versus burn-out in Unternehmen, Stuttgart 2012

**Lohmer, Mathias (Hg.):** Psychodynamische Organisationsberatung, Stuttgart 2000

**Mentzos, Stavros:** Interpersonale und institutionelle Abwehr, Frankfurt/Main 1994

**Möller, Heidi:** Was ist gute Supervision? Grundlagen – Merkmale – Methoden, Stuttgart 2004

**Oberhoff, Bernd / Beumer, Ulrich (Hg.):** Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision, Münster 2001

**Oberhoff, Bernd:** Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision, Münster 2009

**Pühl, Harald:** Handbuch der Supervision, Berlin 1990

**Pühl, Harald:** Handbuch der Supervision 2, Berlin 1994

**Pühl, Harald:** Konfliktklärung in Teams und Organisationen, Berlin 2010

**Pühl, Harald:** Supervision und Organisationsentwicklung, 2. Aufl., Berlin 2000

**Pühl, Harald:** Teamsupervision. Von der Subversion zur Institutionsanalyse, Göttingen 1998

**Rappe-Giesecke, Kornelia:** Supervision für Gruppen und Teams, Berlin, Heidelberg, New York 2004

**Schein, Edgar H.:** Organisationskultur, Bergisch-Gladbach 2003

**Schreyögg, Astrid:** Coaching für die neu ernannte Führungskraft, Wiesbaden 2010

**Sennet, Richard:** Autorität, Berlin 2008

**Sennet, Richard:** Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin 2006

**Steinhardt, Kornelia:** Psychoanalytisch orientierte Supervision, Gießen 2005

**Weigand, Wolfgang (Hg.):** Philosophie und Handwerk der Supervision, Gießen 2012

**West-Leuer, Beate / Sies, Claudia:** Coaching – Ein Kursbuch für die psychodynamische Beratung, Stuttgart 2003

**Wolf, Michael (Hg.):** Frauen und Männer in Organisationen und Leitungsfunktionen. Unbewusste Prozesse und die Dynamik von Macht und Geschlecht, Frankfurt 2002



**Ansprechpartner\*innen für diese Fort- und Weiterbildung in Tiefenpsychologie sind die Verantwortlichen in den vier Landeskirchen:**

Dr. Barbara Schiffer, *Institutionsberatung der Nordkirche, Hamburg*  
E-Mail: barbara.schiffer@ib.nordkirche.de, Tel.: 040-306201260

Gert Stührmann, *Zentrum für Seelsorge und Beratung, Hannover*  
E-Mail: gert.stuehrmann@evlka.de, Tel.: 0511-79003115

Annemarie Pultke, *Pastoralpsychologischer Dienst in der Landeskirche Braunschweig, Goslar*  
E-Mail: annemarie.pultke@lk-bs.de, Tel.: 05321-22464

Monika Waldeck, *Pastoralpsychologische Fort- und Weiterbildung in der EKKW, Witzenhausen*  
E-Mail: monika.waldeck@ekkw.de, Tel.: 05542-1087

\* \* \*

Inhaltliche Nachfragen zu diesem Konzept können Sie auch an die Autorin Pastorin i.R. Anne Reichmann senden.  
E-Mail: annereichmann@gmx.de

Das Konzept können Sie über die Institutionsberatung der Nordkirche beziehen:  
Institutionsberatung, Evangelisches Zentrum Gartenstraße, Gartenstraße 20, 24103 Kiel,  
E-Mail: Institutionsberatung@ib.nordkirche.de, Tel.: 0431-9797961

---

**Herausgeberin:**

Die Steuerungsgruppe der Sektion T-Nord der Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie,  
Prof. Dr. Ulrike Wagner-Rau

**Autorin:** Anne Reichmann, Hamburg

**Finanzierung & Realisation:** Institutionsberatung der Nordkirche, Andreas Wackernagel

**Gestaltung:** fri DESIGN, Karen Friedrichs, www.feel-fri.de

**Druck:** Printworld.com GmbH

Auflage: 600 Stück

Stand: April 2021

