



Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie

Sektion T

www.pastoralpsychologie.de

Standards 2017 der Sektion Tiefenpsychologie

Beschlüsse: Mit Anlagen 1-9 beschlossen von der Sektionsversammlung in Hofgeismar am 4.5.2017. Änderungen durch die Sektionsversammlung am 3.5.2019 in Hofgeismar sowie die FuWK (per Zoom) am 5.3.2021. Änderungen sowie Ergänzung um Anlage 10 durch die Sektionsversammlung (per Zoom) am 29.4.2021. Bestätigung der Standards 2017 durch den Gesamtvorstand am 4.10.2021 in Hannover.

Übersicht:

1. Einleitung	S. 2
2. Die Fort- und Weiterbildung	S. 3
3. Grundelemente der Fort- und Weiterbildung	S. 3
4. Berufene Mitglieder	S. 6
5. Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK)	S. 6
6. Qualitätsförderung	S. 6

Anlagen:

1: Grundlegung	S. 8
2: Lehrseelsorge	S. 10
3: Zulassung	S. 11
4: Curriculum	S. 12
5: Lehr-Supervisor_in	S. 17
6: Präsentation	S. 18
7: Zustandekommen und Aufgaben der FuWK	S. 19
8: Qualitätsförderung	S. 20
9: Rückmeldeformular	S. 21
10: Hinweise zum Verfahren	S. 22

1. Einleitung

1.1 Die Sektion Tiefenpsychologie ist Teil der ökumenisch ausgerichteten Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V. (DGfP).

1.2 Die Aufgaben der DGfP sind

1.2.1 Konzeptionen, Standards und Organisationsformen pastoralpsychologischer Fort- und Weiterbildung zu entwickeln und zu koordinieren;

1.2.2 sozial- und humanwissenschaftliche Theorien und Methoden kritisch zu rezipieren und eine eigenständige pastoralpsychologische Theoriebildung weiter zu entwickeln;

1.2.3 die Zusammenarbeit verschiedener pastoralpsychologischer Richtungen, Ansätze und Fortbildungsangebote zu fördern;

1.2.4 pastoralpsychologische Interessen und Sichtweisen gegenüber Kirchen, anderen Institutionen und vergleichbaren Fachverbänden zu vertreten.

1.3 Die Sektion Tiefenpsychologie in der DGfP

Innerhalb der DGfP nimmt die Sektion Tiefenpsychologie durch Fort- und Weiterbildung, durch Qualifizierung und durch Entwicklung von Konzepten den Bildungsauftrag tiefenpsychologisch orientierter Pastoralpsychologie wahr. Sie vertritt diese gegenüber kirchlichen und anderen Organisationen. Sie kooperiert mit den anderen Sektionen der DGfP im Blick auf inhaltliche Fragestellungen und die Vertretung der Pastoralpsychologie insgesamt nach außen. Ihr konzeptioneller Hintergrund beruht auf

1.3.1 psychoanalytischen bzw. analytisch-psychologischen, von Freud und Jung sowie ihren Nachfolger_innen entwickelten Theoriemodellen;

1.3.2 einer Theorie und einer Methodik, die es erlauben, einen Zugang zum Unbewussten in und zwischen Einzelnen, in Gruppen, Organisationen und gesellschaftlichen Repräsentationen sowie in Texten zu finden;

1.3.3 einem Verständnis der Pastoralpsychologie als Teil der Praktischen Theologie im Sinne einer kritischen Hermeneutik christlich-religiöser Praxis aus interdisziplinärer - theologischer wie tiefenpsychologischer - Perspektive.

1.3.4 einer Auseinandersetzung zwischen theologischem und psychodynamischem Denken, in dem sich die Wirklichkeit in unterschiedlichen Modellen und Sprachspielen auf je eigene Art und wechselseitig erschließt.¹

¹ Vgl. Anlage 1: "Grundlegung" (S. 8 f)

2. Die Fort- und Weiterbildung

- 2.1 Ziel der Fort- und Weiterbildung ist die Ausbildung pastoralpsychologischer Kompetenz in den Bereichen Seelsorge, psychodynamisch orientierte Beratung und Supervision. Die Fort- und Weiterbildung erfolgt dem entsprechend in drei Stufen.
- 2.2 Unterscheidungen:
- 2.2.1 Aufgabe von Seelsorge ist die Begleitung von Menschen vor allem in Übergangssituationen und Krisen. In der Begegnung zwischen beiden an der Seelsorge Beteiligten entstehen Spielräume, in denen Leben und Glaube gestaltet werden können.
- 2.2.2 Aufgabe von Beratung ist die Klärung bei Konflikten von Einzelnen, Paaren und Familien im Zusammenspiel von Biographie, akuter Lebenssituation und deren unbewussten Inszenierung im Kontakt mit der Beraterin / dem Berater.
- 2.2.3 Aufgabe von Supervision ist die Reflexion der beruflichen Aufgabe, der beruflichen Rolle und der beruflichen Ziele des / der Einzelnen im Kontext der Strukturen und der Veränderungsprozesse in Organisationen und deren Arbeitsfeldern.
- 2.3 Fort- und Weiterbildung richtet sich an Pfarrer_innen, Priester, kirchliche Mitarbeitende mit theologischer Aus- bzw. Weiterbildung, Religionspädagog_innen und - unter bestimmten Voraussetzungen - an pastoralpsychologisch interessierte Mitarbeitende in kirchlichen Arbeitsfeldern.

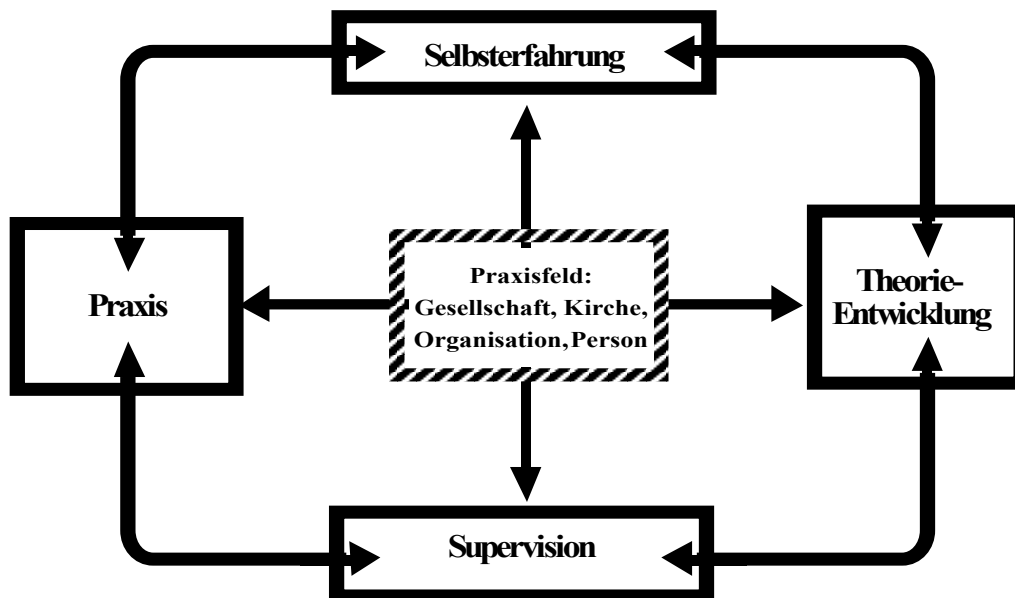
3. Grundelemente der Fort- und Weiterbildung

- 3.1 Grundelemente der Fort- und Weiterbildung sind:
- 3.1.1 Selbsterfahrung (Einzelanalyse, Gruppenanalyse, Lehrseelsorge²);
- 3.1.2 die jeweilige Praxis (Seelsorge, Beratung, Supervision);
- 3.1.3 die Supervision dieser Praxis;

² Siehe hierzu Anlage 2: "Lehrseelsorge" (S. 10)

3.1.4 die Vermittlung von theoretischem Wissen.

Alle vier Elemente sind eng aufeinander bezogen:



3.2 Voraussetzungen sind:

3.2.1 in der Regel ein abgeschlossenes theologisches Studium bzw. Nachweis eines anderen theologischen Abschlusses;

3.2.2 mindestens drei Jahre Berufserfahrung bzw. ausreichende Erfahrung in kirchlichen Praxisfeldern.

3.3 Der Aufbau der Fort- bzw. Weiterbildung - sofern sie im Rahmen der Sektion T von Mitgliedern durchgeführt wird - setzt sich zusammen aus:

3.3.1 Bewerbung für Stufe 1 mit Lebenslauf und Darstellung der Motivation;³

3.3.2 nach Abschluss der Fortbildung in Seelsorge (Stufe 1): Bewerbung für die Weiterbildung in psychodynamisch orientierter Beratung (Stufe 2) möglich; daran anschließend die Weiterbildung in Supervision (Stufe 3);

3.3.3 Fort- und Weiterbildung auf der Grundlage von psychoanalytischen bzw. analytisch-psychologischen Theoriemodellen;⁴

³ Siehe Anlage 3: "Zulassung" (S. 11)

⁴ Siehe Anlage 4: "Curriculum" (S. 12 ff)

3.3.4 Teilen von Weiterbildung, die auch in von der Sektion anerkannten sonstigen Institutionen absolviert werden.

3.4 Die Fort- und Weiterbildungen werden jeweils abgeschlossen durch:

3.4.1 Stufe 1 (Seelsorge-Fortbildung): eine Seelsorge-Arbeit und einem Gruppengespräch (Bestätigung durch entsprechende Bescheinigung; Aufnahme als außerordentliches Mitglied der DGfP auf Antrag).

3.4.2 Stufe 2 (Beratungs-Weiterbildung): die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit, in der das pastoralpsychologische Selbstverständnis im Blick auf die jeweilige Praxis reflektiert wird, und einem Kolloquium (nach erfolgreichem Kolloquium Rückmeldung an den Vorstand und Aufnahme als ordentliches Mitglied der DGfP; Präsentation vor der Sektion).

3.4.3 Stufe 3 (Supervisions-Weiterbildung): die Anfertigung einer schriftlichen Arbeit, in der ein Supervisionsprozess psychodynamisch reflektiert wird (für die Annahme der Abschluss-Arbeit ist die begründete Zustimmung von zwei durch die Weiterbildungsleitung benannten Mitgliedern des Lehrkörpers bzw. Analytiker_innen der entsprechenden Fachrichtung erforderlich).

3.5 Andere Zugänge

3.5.1 Abgeschlossene, von der Sektion anerkannte psychoanalytische bzw. analytisch-psychologische Weiterbildung mit Präsentation vor der Sektion.

3.5.2 Bewerber_innen, denen Teile der Weiterbildung fehlen, können unter Begleitung eines ordentlichen Mitglieds als Mentor_in der Sektion T die noch notwendigen Teile auf andere Weise erwerben (Quereinsteiger_innen).

3.6 Lehrsupervisor_innen

3.6.1 Lehrsupervisor_innen übernehmen die Verantwortung für Inhalt und Durchführung der Fort- und Weiterbildung. Sie verantworten die Erfüllung der Standards der Sektion.⁵

3.6.2 Sie präsentieren sich mit einer Arbeit aus Aus-, Fort- oder Weiterbildungskontexten vor der Sektion.⁶

⁵ Siehe Anlage 5: "Lehr-Supervisor_in" (S. 17)

⁶ Siehe Anlage 6: "Präsentation" (S. 18)

4. Berufene Mitglieder

Die Sektion kann - mit Zustimmung des Gesamtvorstandes - Personen als ordentliche Mitglieder berufen, die für die Weiterentwicklung der tiefenpsychologisch orientierten Pastoralpsychologie aufgrund ihrer pastoralpsychologisch relevanten und beratenden Kompetenz von Bedeutung sind. Sie präsentieren sich mit einem Antrittsvortrag vor der Sektion.

5. Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK)

Der Vorstand beruft die Fort- und Weiterbildungs-Kommission, der ein Mitglied des Vorstandes angehört. Diese Kommission ist verantwortlich für alle Fort- und Weiterbildungsfragen der Sektion T. Sie ist an allen Vorgängen, die die Fort- und Weiterbildung betreffen, zu beteiligen.⁷

6. Qualitätsförderung

Die Sektion ist verantwortlich für die Qualitätsentwicklung ihrer Mitglieder. Das entsprechende Verfahren wird durch die FuWK geregelt.⁸

(Ende der Standards)

⁷ Siehe Anlage 7: "Zustandekommen und Aufgaben der FuWK" (S. 19)

⁸ Siehe Anlage 8: "Qualitätsförderung" und Anlage 9: "Rückmeldeformular" (S. 20/21)

Verzeichnis der nachfolgenden Anlagen:

1: Grundlegung	S. 8 f
2: Lehrseelsorge	S. 10
3: Zulassung	S. 11
4: Curriculum	S. 12 ff
5: Lehr-Supervisor_in	S. 17
6: Präsentation	S. 18
7: Zustandekommen und Aufgaben der FuWK	S. 19
8: Qualitätsförderung	S. 20
9: Rückmeldeformular	S. 21
10: Hinweise zum Verfahren	S. 22

Anlage 1

Grundlegung

Die Sektion Tiefenpsychologie in der DGfP ist konzeptionell begründet

- in psychoanalytischen bzw. analytisch-psychologischen – also von Sigmund Freud und Carl Gustav Jung sowie den ihnen nachfolgenden Schulbildungen entwickelten – theoretischen Modellen des psychischen Erlebens;
- in einer Methodik, die es erlaubt, einen Zugang zum Unbewussten in einzelnen Personen sowie zur unbewussten Dynamik *zwischen* Menschen, in Gruppen, Organisationen, Texten und gesellschaftlichen Kontexten zu finden;
- auf Einsichten, die aus dem Dialog zwischen Theologie und Psychoanalyse / analytischer Psychologie hervorgegangen sind.

Mit dem Konzept des Unbewussten bezieht sich die tiefenpsychologisch orientierte Pastoralpsychologie auf ein theoretisches Modell, das ein spezifisches Verständnis von christlicher Religiosität und Religion ermöglicht. Was die je eigene Religiosität prägt, erschließt sich im psychosozialen Zusammenhang der Biographie. Religiöse Symbole, Grundbegriffe und Rituale werden auf die bewussten und unbewussten Erfahrungen hin durchsichtig, die mit jenen angesprochen sind und ihnen emotionales Gewicht geben. Es entsteht ein vertieftes Verständnis der theologischen und psychologischen Bedeutung von Segen, Schuld, Vergebung und anderen wesentlichen theologischen Inhalten, wenn man berücksichtigt, dass haltende oder verstörende Beziehungserfahrungen mit bedeutsamen Anderen in einem inneren Zusammenhang stehen mit Erfahrungen in der Gottesbeziehung. Das Verständnis des Menschen als Sünder und Gerechter zugleich gewinnt existenzielle Plausibilität, wenn man sich der unausweichlichen Ambivalenz und Konflikthaftigkeit im Verhältnis zu den Anderen stellt. Daraus kann Schöpferisches erwachsen, das nicht verfügbar ist.

Der kritische Blick auf das religiöse Selbstverständnis kann zudem ein Moment theologischen Denkens werden. Die tiefenpsychologisch orientierte Pastoralpsychologie trägt wichtige Aspekte zu diesem Blick bei, indem sie die unbewussten Motive und die lebensgeschichtliche Bedingtheit der verschiedenen Glaubensgestalten erkennen lässt. Dadurch entsteht Einsicht in die Grenzen der je eigenen Religiosität, die nicht zuletzt für die seelsorgliche Praxis unabdingbar ist. Auch der Glaube, so kann man an Biographien ablesen, hat seine Geschichte. Mit dem Verstehen des eigenen lebensgeschichtlichen Credo erweitert sich das Verständnis für den Glauben anderer Menschen.

Die tiefenpsychologisch orientierte Pastoralpsychologie befragt auch ideologische Verfestigungen religiöser Überzeugungen auf ihre unbe-

wussten Motive hin. Theologisch wie psychologisch begründet arbeitet sie auf der Grundlage einer Anthropologie, die den Menschen als ambivalent ansieht und ihn realistisch wahrzunehmen sucht in seinen produktiven Möglichkeiten und Abgründen. Dadurch ist sie sensibilisiert für die Problematik von illusionären Wünschen, Größenphantasien und Spaltungsprozessen, wie sie sich in der Gegenwart im individuellen wie gesellschaftlichen Leben abbilden.

Der hier knapp umrissene inhaltliche Horizont der tiefenpsychologisch orientierten Pastoralpsychologie spiegelt sich auch in der Struktur der Weiterbildungen, deren Standards im Folgenden beschrieben werden. Diese Struktur fächert sich auf in 1. das Studium tiefenpsychologischer Theoriebildung, 2. die tiefenpsychologisch orientierte Selbsterfahrung in Einzelstunden und / oder in der Gruppe, 3. die Supervision der eigenen Praxis. In dieser Struktur werden theoretische Einsichten, existenzielle Erfahrungen und methodisch geleitete Reflexion der beruflichen Praxis so aufeinander bezogen, dass sie in ein reflektiertes pastoralpsychologisches Selbstverständnis und die entsprechenden professionellen Kompetenzen einmünden.

Anlage 2

Lehrseelsorge

Lehrseelsorge ist Teil der psychanalytisch bzw. analytisch-psychologischen Selbsterfahrung im Rahmen der Fort- und Weiterbildung und findet in der Seelsorgefortbildung (Stufe 1 der Fort- und Weiterbildung) statt. Sie trägt dem genuinen Arbeitsfeld der Seelsorger_innen Rechnung und ermöglicht ihnen, im Kontext der Fortbildung selbst Seelsorge zu nehmen und die Erfahrung damit zu reflektieren im Blick auf das eigene Seelsorgekonzept.

Lehrseelsorge dient der Klärung der eigenen Identität im Rahmen des christlichen Selbstverständnisses und einer multireligiösen säkularen Gesellschaft sowie der dabei auftauchenden Konflikte.

Themen können sein:

- die Bearbeitung der wechselseitigen Bezogenheit von eigener Biographie und persönlicher Religiosität, einschließlich der Brüche, Widersprüche, Zweifel.
- Fragestellungen und Konflikte, die sich zwischen der eigenen Religiosität und eigenen sowie institutionellen Ansprüchen ergeben bzw. aus Konflikten mit Leitungsgremien und Vorgesetzten stammen.
- Auseinandersetzung mit der christlichen Tradition im Kontext gegenwärtiger gesellschaftlicher Realitäten.

Formale Voraussetzungen:

- Lehrseelsorger_innen sind ordentliche Mitglieder in der DGfP, nach Möglichkeit der Sektion T.
- In Vorgesprächen wird von beiden Seiten geklärt, ob es zu einem Kontrakt kommen kann.
- Zwischen Lehrseelsorger_innen und Seelsorge-Empfangenden dürfen keine dienstlichen Abhängigkeiten oder freundschaftliche Beziehungen bestehen.

Anlage 3

Zulassung

- Die Zulassungsveranstaltung findet für die angemeldeten Bewerber_innen gemeinsam statt.
- Dafür wird eine Auswahlkommission gebildet, die dem Vorstand namentlich bekannt gegeben wird. Sie besteht aus ordentlichen Mitgliedern und Lehrsupervisor_innen.
- Mit den Bewerber_innen werden zwei Einzel-Interviews geführt. Es kann auch von zwei Pastoralpsycholog_innen ein Dreiergespräch geführt werden. Themen sind u.a. die biographischen Hintergründe und Entwicklungslinien sowie Fragen der Motivation.
- Nach Möglichkeit wird in einer Gruppensitzung ein Rundgespräch zu einem vorgegebenen Thema unter Leitung zweier Pastoralpsycholog_innen geführt, bei dem weitere Interviewer_innen als Beobachter_innen fungieren.
- Die gesamte Kommission befindet am gleichen Tag über die Empfehlung zur Fortbildung.
- Die Ausbilder_innen nehmen nach Möglichkeit am Auswertungsgespräch teil.
- Spätestens in der Woche nach der Zulassungsveranstaltung wird den Bewerber_innen mitgeteilt, ob ihnen eine Empfehlung für die Fortbildung ausgesprochen oder ein anderer Weg angeraten wird.
- Für die Organisationskosten wird eine Gebühr erhoben, die kostendeckend auf die Bewerber_innen umgelegt wird.
- Für die Weiterbildung (Stufe 2) findet ein analoges Zulassungsverfahren statt, bei dem zur Hälfte Psychoanalytiker_innen der anerkannten Verbände mitwirken.

Anlage 4

Curriculum für die dreistufige Fort- und Weiterbildung der Sektion T (einschließlich Modell "Intersektionelle Fortbildung")

Hinweis:

Eine Fortbildungswoche enthält 16 Sitzungen à 90 Minuten, darin durchschnittlich 3 Sitzungen Selbsterfahrungsgruppe (SEG), 2 Sitzungen Balintgruppe, 11 Sitzungen Theorie. Eine Unterrichtseinheit (UE) entspricht 45 Minuten.

Stufe 1: 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
- Einzel(lehr)supervision 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 Konfliktdynamiken, 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, Biblexegese, Kasualien, pastoralpsychologisch fundierte Seelsorgekonzepte in Bezug auf unterschiedliche Handlungsfelder der Seelsorge). 175 UE

Struktur:

- Geschlossene Gruppe (8 Wochen, d.h. 128 Sitzungen i.d. Gruppe) 256 UE
- Einzelsupervision und Lehrseelsorge zus. 45 UE

Umfang gesamt: ca. 300 UE

Abschluss:

- Seelsorge-Arbeit und Gruppengespräch.

Stufe 2: 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.) 200 UE
oder
Einzelanalyse (100 Sitzungen à 45/50 Min.) und 100 UE
- Gruppenselbsterfahrung in der Fortbildungsgruppe (100 Sitzungen à 45/50 Min.) 100 UE
- Selbsterfahrungsgruppe im Kurs 70 UE

Supervision:

- Balintgruppe innerhalb der Fortbildungsgruppe (als TN) 50 UE
- Balintgruppe außerhalb der Fortbildungsgruppe (als TN) 25 UE
- Einzelsupervision außerhalb der Fortbildungsgruppe 30 UE

Praxis:

- Seelsorgefälle aus dem eigenen Arbeitsfeld / Arbeit in u. mit Gruppen / Balintarbeit 20 UE
- Praktikum
- an einer Beratungsstelle 150 UE
oder
- in einer stationären psychiatrischen oder vergleichbaren Institution (unter tiefenpsychologischer Supervision) 170 UE
(z.B.: Mutter-Kind-Kuren, psychosomatische Klinik, 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.
- 260 UE

Struktur:

Kurse innerhalb der Weiterbildungsgruppe:

- 12 Wochen (x 16 = 192 Sitzungen =) ca. 380 UE
- Teilnahme an Balintgruppe im Kurs (25 Sitzungen; s.o.) 50 UE
- Selbsterfahrungsgruppe im Kurs (35 Sitzungen; s.o.) 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
incl. Prozessreflexion mit dem / der Leiter_in - mindestens 25
UE
- Psychoanalyse (s.o.) 200 UE

Umfang gesamt: 885 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

Stufe 3: 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 Selbsterfahrung in der Weiterbildungs-Gruppe 20 UE

Supervision / Supervisorische Praxis:

- Teilnahme an Balintgruppe innerhalb der Weiterbildungs-Gruppe 20 UE
- Lehrsupervision außerhalb der Gruppe i.d.R. durch Lehrsupervisor_innen DGfP oder Analytiker_innen der anerkannten Fachverbände in Form von Einzelsupervision (über Ausnahmen entscheidet die Ausbildungsleitung) 35 UE
- Durchführung von Einzel-, Gruppen- und Teamsupervisionen unter Lehrsupervision; (mindestens 5 Fälle, davon 2 möglichst über 10 UE) 90 UE
- Leitung einer Balintgruppe unter Supervision 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.
Für die Annahme der Abschluss-Arbeit ist die Zustimmung von zwei Mitgliedern des Lehrkörpers bzw. Analytiker_innen der entsprechenden Fachrichtung notwendig.

Unterrichtseinheiten insgesamt:

	1. Stufe	2. Stufe	3. Stufe	Gesamt	nach Kategorien
Selbsterfahrung in der Grp.	50	70	20	140	SE ges.:
Selbsterfahrung in LehrSs.	25			25	
SE: Einzel-Psa.; o. E-Psa. + Grp-SE		200		200	365
Theorie	175	260	120	555	Theorie ges.:
Kurse an psa. Instituten		80		80	635
Balint-Supervision in der Grp.	30	50	20	100	Balint ges.:
Sv.: Balintgruppe außerh. (als TN)		25		25	125
E(-Lehr-)Supervision außerh.	20		35	55	Lehr-Sv. außh.:
E-Sv. außerh.		30		30	85
Eigene Ss-Fälle u. Balintgrp. + Prakt.		170		170	Lern-Sv. ges.:
Durchgef. Sv + Ltg. Balintgr.			90	90	
Leitung Balintgrp. unter Lehr-Sv.			25	25	285
Gesamt	300	885	310	1495	1495

Intersektionelle Fort- und Weiterbildungen:

Intersektionelle Fort- und Weiterbildungen werden von Lehrsupervisor_innen DGfP intersektionell verantwortet. Solche Fort- und Weiterbildungen müssen von der FuWK/T und dem Vorstand T vor Beginn der Veranstaltung genehmigt werden. Mindestens ein Drittel der UE sind von Lehrsupervisor_innen oder vergleichbar qualifizierten Mitgliedern der Sektion T durchzuführen. Die Zustimmung der Sektionsgremien kann erfolgen, wenn die in diesem Curriculum benannten inhaltlichen Themen Beachtung finden.

Anlage 5

Lehrsupervisor_in

1. Ordentliche Mitglieder der Sektion T, die seit mindestens 3 Jahren als Supervisor_innen der DGfP zertifiziert sind, regelmäßig supervisorisch tätig sind, am Qualitätsförderungsverfahren der Sektion teilnehmen und aktiv in der Sektion mitgearbeitet haben, beantragen schriftlich die Anerkennung als Lehrsupervisor_in über den Vorstand bei der FuWK. Inhaltliche Voraussetzungen für die Anerkennung als Lehrsupervisor_in sind u.a.: supervisionsrelevante Fortbildung und längerwährende Supervisionsprozesse mit Einzelnen, Gruppen oder Teams.
2. Bevor die FuWK tätig wird, führen zwei Lehrsupervisor_innen der Sektion T mit der Kandidatin / dem Kandidaten ein klärendes kollegiales Gespräch.
3. Nach Abschluss der Anerkennung durch die FuWK beschließt der Vorstand T, den Statuswechsel beim Gesamtvorstand zu beantragen, und lädt die Absolvent_innen zu einer Präsentation vor der Sektion ein (s.a.: "Merkblatt für Präsentationen"). Präsentationen finden im Rahmen der Sektionstreffen während des Jahreskongresses der DGfP oder der Herbst-Sektionstagungen statt. Lehrsupervisor_innen anderer Sektionen sollen vom Vorstand T dazu eingeladen werden.

Anlage 6:

Präsentation

1. Zur Bedeutung der Präsentation

Die Präsentation dient dazu, dass sich die Absolvent_innen durch eine „Visitenkarte“ den Kolleg_innen vorstellen. Sie wählen eine Fragestellung aus ihrer praktischen Arbeit, die sie beschäftigt und über die sie mit den Kolleg_innen in einen Austausch kommen möchten.

2. Zur Form der Präsentation

Die Absolvent_innen melden sich unter Vorlage der Kolloquiumsbescheinigung bei einem Mitglied des Vorstands zur Präsentation an und verabreden mit ihm frühzeitig einen Termin.

Die beabsichtigte Fragestellung soll vorab in einem Exposé schriftlich dargestellt und durch eine Fallvignette oder dergleichen veranschaulicht werden.

Das Exposé soll den Umfang von 3-5 Seiten DIN A4 (mind. 11-Punkt-Schrift) nicht unter- bzw. überschreiten. Es ist dem Vorstand bis spätestens 14 Tage vor der Präsentation zuzuleiten.

3. Zum Ablauf der Präsentation

Ein Vorstandsmitglied oder eine Lehr-Supervisorin bzw. Lehr-Supervisor der Sektion leitet die Präsentationssitzung.

Die Gesamtdauer der Präsentation beträgt 60 Minuten. Dabei soll die mündliche Darstellung 20 Minuten nicht überschreiten. Der zweite Teil der Präsentation soll dem kollegialen Fachgespräch dienen.

4. Zum Ort der Präsentationen

Die Präsentationen zum Status "Berater_in" bzw. "Lehr-Supervisor_in" finden in der Regel während einer Sektionstagung oder während des Jahreskongresses statt.

5. Nach der Präsentation

Die ordentliche Mitgliedschaft ("Berater_in") bzw. der neue Status ("Supervisor_in" bzw. "Lehr-Supervisor_in") wird wirksam, sobald der Gesamtvorstand den entsprechenden Beschluss - nach Möglichkeit vor der Präsentation - gefasst hat und die Präsentation vollzogen ist. Das jeweilige Zertifikat wird nach Abschluss des gesamten Verfahrens übergeben.

Anlage 7

Zustandekommen und Aufgaben der Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK)

1. Die Fort- und Weiterbildungskommission ist ein Organ des Vorstands der Sektion T in der DGfP. Der Vorstand beruft die Kommission aus der Mitte der Sektions-Mitglieder, die den Status "Lehrsupervisor_in" haben und / oder in Fort-, Weiter- und Ausbildung tätig sind. Ein Vorstandsmitglied ist qua Amt Mitglied in der FuWK.
2. Die FuWK ist zuständig für die Entwicklung der Fort- bzw. Weiterbildung in der Sektion und ist an allen Vorgängen, die die Fort- bzw. Weiterbildung betreffen, zu beteiligen. Sie fördert die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Weiterbildungskonzepten und begleitet die Weiterbildungsgänge der Kandidat_innen formal. Sie kann bestimmte Aufgaben an eine Steuerungsgruppe delegieren.
3. Das Kolloquium wird von der jeweiligen Kursleitung geregelt. Die Kolloquiumsbescheinigungen und Präsentationsprotokolle werden nach Vollzug des jeweiligen Abschlusses der Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK) vorgelegt. Falls sich keine Fragen ergeben, erstellt die FuWK für den Vorstand die Beschlussvorlagen für die Anerkennung als "Berater_in", als "Supervisor_in" oder als "Lehrsupervisor_in" innerhalb der Sektion T der DGfP. Nach der Präsentation überreicht der Vorstand den Absolvent_innen im Rahmen einer Mitgliederversammlung das entsprechende DGfP-Zerifikat.
4. Die FuWK kann in Absprache mit den Kursleitungen bei Weiterbildungskandidat_innen den Abschluss anmahnen, wenn er in angemessenem Abstand nach Ausbildungsende nicht erfolgt ist.

Anlage 8

Qualitätsförderung

Die DGfP Sektion T sichert und fördert die Qualität von Seelsorge, Beratung, Supervision und Fortbildung. Hierfür stellt sie einen Qualitätsrahmen zur Verfügung, der über eigene Fortbildung und Supervision der Mitglieder hinausgeht. Das verbindliche und transparente Verfahren der Qualitätssicherung und -förderung für Mitglieder der DGfP T war in der Sektionssitzung am 30.4.2013 zur Erprobung beschlossen worden. Mit den Anlagen 8 und 9 der Standards 2017 tritt es für alle ordentlichen Mitglieder in Kraft. Die Verantwortlichkeit für die Umsetzung liegt bei der Fort- und Weiterbildungskommission (FuWK).

Arbeitshilfe:

Ein "Qualitätszirkel" besteht in der Regel aus vier Personen, die nach Möglichkeit unabhängig voneinander arbeiten und sich freiwillig zusammenschließen. Sie treffen sich im Lauf von zwei Jahren vier Mal für je drei Stunden möglichst in der Einrichtung desjenigen / derjenigen, der / die in der jeweiligen Qualitätsförderungsrunde über seine / ihre Arbeit referiert.

Zu bedenken ist, dass die Schwerpunkte der Arbeit sicher unterschiedlich sind, je nachdem, ob jemand mehr supervisorisch oder mehr Beraterisch tätig ist. In der Fort- und Weiterbildungsarbeit können die Fragen, die zu stellen sind, noch einmal andere sein.

Fragen für das Gespräch im Qualitätszirkel sind:

1. Strukturqualität: Welche Aufgaben nehme ich in welcher Struktur wahr?
2. Prozessqualität: Wie sieht die inhaltliche Gestaltung meiner Arbeit aus?
3. Wirkungsqualität: Wie stelle ich fest, was meine Arbeit bewirkt hat?
4. Konzeptqualität: Woran orientiert sich meine Arbeit?

Das Gespräch im Qualitätszirkel soll möglichst offen geführt werden. Ein Merkblatt mit Anregungen für das Gespräch kann von dem / der Vorsitzenden der FuWK zur Verfügung gestellt werden.

**Deutsche Gesellschaft für
Pastoralpsychologie - Sektion T**

www.pastoralpsychologie.de



An die / den Vorsitzende/n der
Fort- und Weiterbildungskommission
der DGfP Sektion Tiefenpsychologie

Rückmeldeformular zum Qualitätsförderungsverfahren

Am haben wir uns zum Qualitätsgruppengespräch

in bei

getroffen und über seine / ihre pastoralpsychologische Arbeit gesprochen.

Die Teilnehmenden am Qualitätsgruppengespräch waren (Unterschriften):

1) DGfP / DGSv

2) DGfP / DGSv

3) DGfP / DGSv

4) DGfP / DGSv

Bemerkungen:

Anlage 10

Hinweise zum Verfahren

1. Informationen über die pastoralpsychologische Fort- und Weiterbildung sind beim Vorstand⁹ und bei dem / der Vorsitzenden der FuWK zu erhalten¹⁰. Über die regional unterschiedlich ausgerichteten Besonderheiten geben auch die Leiter_innen der Fort- und Weiterbildung in den folgenden Landeskirchen Auskunft: Nordkirche, Hannover, Braunschweig, Kurhessen-Waldeck und Evangelische Landeskirche in Baden.
2. Der Sektionsvorstand T führt eine Liste der zur Fort- und Weiterbildung Zugelassenen.
3. Die Rahmenbedingungen des Fort- bzw. Weiterbildungsprozesses (zB. Zeiten, Räume, Finanzen) sind den Kandidat_innen vor dessen Beginn zur Kenntnis zu geben (vergl. auch Anl. 7.3).
4. Die personelle Besetzung der Kommissionen für das Abschlusskolloquium soll den Kandidat_innen mindestens einen Monat vor dessen Termin bekanntgemacht sein.
5. Fehlende Supervisions-UE's sind vertraglich vereinbart zeitnah nachzureichen.
6. Die Abschlussarbeiten müssen der Kommission mindestens einen Monat vor dem Kolloquiumstermin vorliegen.
7. Nach dem Kolloquium teilt die Weiterbildungsleitung dem Vorstand T und der FuWK mit, wer bestanden hat.
8. Zwischen dem Ende der Weiterbildung / Kursende und dem Kolloquium sollen nicht mehr als drei Jahre vergangen sein.
9. Über Absolvent_innen mit Kolloquium, die sich nach längerer Zeit nicht *präsentiert* haben, führt die FuWK in Absprache mit der Weiterbildungsleitung Einzelfallentscheidungen bezgl. der Mitgliedschaft in der DGfP herbei.

⁹ tp@pastoralpsychologie.de

¹⁰ www.pastoralpsychologie.de/wir-ueber-uns/beauftragungen (s. dort unter "Weiterbildungskommissionen")