

Supervision und Coaching in der Evangelischen Kirche der Pfalz

Supervision und Coaching dienen der Qualitätssicherung kirchlicher Arbeit sowie den Kompetenzen, der Arbeitszufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeitenden. Deshalb bietet die Evangelische Kirche der Pfalz ihren haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden Supervision und Coaching an (Pfarrerinnen und Pfarrer, Gemeindediakoninnen und Gemeindediakone, Jugendreferentinnen und Jugendreferenten, Verwaltungsmitarbeitenden, ehrenamtlich Mitarbeitenden sowie Mitarbeitenden in der Diakonie).

1. Verständnis von Supervision

Supervision ist ein personorientiertes, berufsbezogenes Beratungsformat, das zur Verbesserung der Qualität beruflicher Arbeit führt. Statt dem folgenden Satz mein Vorschlag: Supervision hat bei den eingebrachten Themen die Person und ihre berufliche Rolle, die berufliche Aufgabe, die beruflichen Beziehungen, die arbeitgebende Organisation sowie die Sinn- und Bedeutungsdimension im Blick.

Sie erweitert die Perspektiven bei der Wahrnehmung von Problemsituationen und Lösungswegen und stärkt die persönliche berufsbezogene Weiterentwicklung und Integrationsfähigkeit von Mitarbeitenden.

Erfahrungen im beruflichen Alltag werden zu Lernanlässen, die eigene Ressourcen erschließen und einen besseren Umgang mit eigenen Stärken und Schwächen ermöglichen.

Supervision im kirchlichen Raum setzt berufliches Handeln in Beziehung zum kirchlichen Auftrag in der Gesellschaft, macht die eigene Rolle in der Institution Kirche sichtbar und setzt die Arbeit mit Menschen mit den eigenen Glaubenserfahrungen in Verbindung.

Es geht in der Supervision als methodisch geleiteter Reflexion und Beratung beruflichen Handelns um vier nicht voneinander ablösbare *Dimensionen*:

- um die Person des Supervisanden / der Supervisandin
- um die berufliche Rolle, ihre Wahrnehmung und Ausübung
- um den Kontakt zur jeweiligen Klientel
- um das Arbeitsfeld und seine institutionellen Gegebenheiten

In der Supervision kann der *Fokus*

- klientenbezogen
- rollenbezogen
- kooperationsbezogen
- organisationsbezogen
- umfeldbezogen
- sinnbezogen sein.

Je nach Arbeitsauftrag können die *Ziele* von Supervision sein:

1. Stärkung und Sicherung der professionellen Kompetenz
2. Hilfe bei der Analyse und Veränderung des Arbeitsfeldes und der gegebenen institutionellen Arbeitsstrukturen
3. Reflexion der beruflichen Rolle auf dem Hintergrund persönlicher Themen
4. Verbesserung der Kommunikation und Interaktion mit der jeweiligen Klientel

5. Verbesserte Zusammenarbeit mit Berufskollegen und anderen Kooperationspartnern
6. Hilfestellung bei beruflichen Übergängen in neue Rollen und Aufgaben
7. Wahrnehmung und Entwicklung eigener Ressourcen und Grenzen
8. Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und Psychohygiene des Supervisanden/ der Supervisandin
9. Klärung der Sinnzusammenhänge und deren Auswirkungen auf das berufliche Handeln

Man kann drei *Arten* von Supervision unterscheiden:

- Berufsbegleitende Supervision
- Ausbildungsbegleitende Supervision
- Supervision in Personal- und Organisationsentwicklungsprozessen

Als Supervisionsformen können

- Gruppensupervision
- Teamsupervision
- Einzelsupervision
- Leitungssupervision und Leitung coaching

in Anspruch genommen werden.

In der **pastoralpsychologischen Supervision** umschließt die Sinndimension, die *spirituell-religiöse Dimension* als Reflexion des jeweiligen Glaubens- und Theologiehintergrundes, die vier genannten Dimensionen und spielt eine wichtige Rolle im Supervisionsprozess.

Pastoralpsychologische Supervision nimmt die religiös-spirituelle Dimension im Supervisionsprozess wahr und ernst. Sie spürt sie in den Aspekten Person-Rolle-Arbeitsfeld-Klientel auf und hilft, sie zur Sprache zu bringen.

Sie hilft, die persönliche Spiritualität als Bestandteil der professionellen Kompetenz in Berufen im Bereich der Kirche anzuerkennen und entsprechend zu bearbeiten.

Pastoralpsychologische Supervision hat die existenziellen Dimensionen des Lebens und Glaubens im Blick, sie weiß um die Erfahrungen von Endlichkeit, Fragmentarität, Scheitern und Schuld, aber auch von Rechtfertigung und Gnade, Evangelium und Segen.

Zur pastoralen Feldkompetenz gehört daher eine Vertrautheit mit kirchlichen Strukturen, religiösen Themen und Traditionen, Symbolen und Ritualen sowie die Fähigkeit, vom religiösen Sprachgebrauch in den säkularen zu wechseln und umgekehrt. Sie bedarf christlich reflektierter Deutungskompetenz.

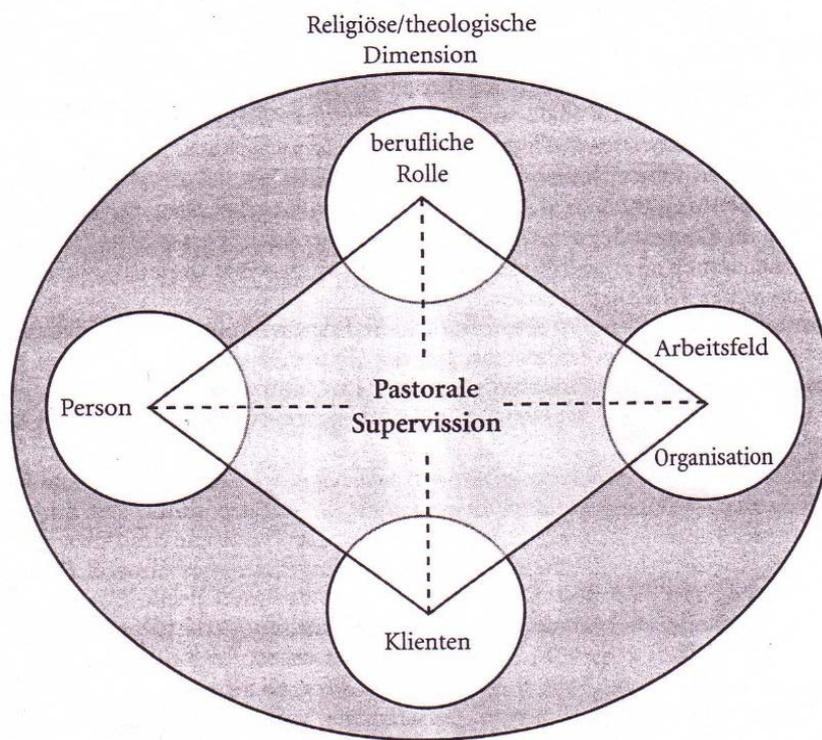


Schaubild aus: Klessmann, Michael, Pastorale Supervision?, in: Wege zum Menschen, 56. Jg. (2004), 377-390.

2. Standards

Supervision und Coaching, die im Rahmen dieser Ordnung erfolgen und finanziell gefördert werden soll, müssen als Standards erfüllen:

- 2.1. Die/der Supervisorin/Supervisor/ Coach ist Mitglied im Forum Beratung und Supervision des Institutes für kirchliche Fortbildung der Evangelischen Kirche der Pfalz (Protestantische Landeskirche).
- 2.2. Gehört die/der Supervisorin/Supervisor/ Coach nicht dem Forum Beratung und Supervision an, müssen folgende Punkte erfüllt werden:
 - 2.2.1. Abgeschlossene (Fach-)Hochschulausbildung in Pädagogik, Sozialpädagogik, Sozialarbeit, Religionspädagogik, Theologie oder Psychologie.
 - 2.2.2. Zertifikat als Supervisorin/Supervisor / Coach in einem allgemein anerkannten Verfahren (Methode) und Weiterbildung zum Supervisor/zur Supervisorin / Coach.

Die fachlichen Kriterien der Anerkennung von SupervisorInnen/Coaches entsprechen z.B. denen der

- Deutschen Gesellschaft für Pastoralpsychologie (DGfP)
- Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv)

- 2.2.3. Kirchliche Feldkompetenz. Nachgewiesen durch eine mindestens dreijährige Tätigkeit (ehren- oder hauptamtlich) im Raum einer christlichen Kirche (ACK, Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen) nach dem Abschluss der jeweiligen Berufsausbildung. In begründeten Ausnahmefällen kann von dieser Regel im Einzelfall abgewichen werden.

Regelmäßige supervisionsbezogene Fortbildung ist Voraussetzung für die Tätigkeit als Supervisorin oder Supervisor/ Coach.

Landau, 14.11.2019



Forum Supervision und Beratung