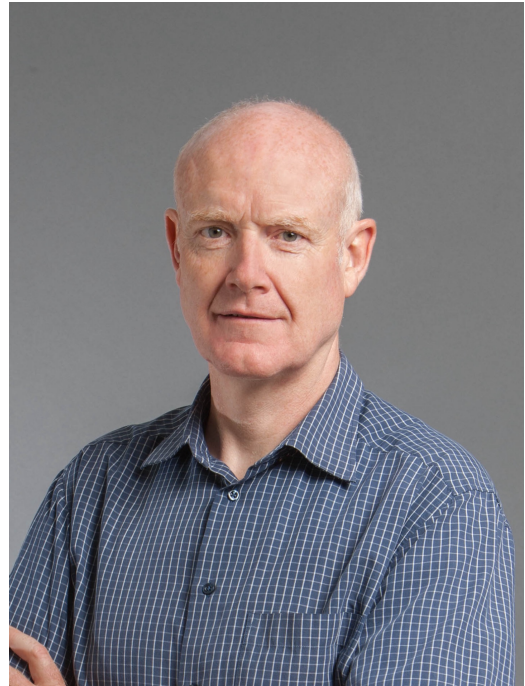


Arthur

Coaching
Supervision
Organisationsentwicklung

078 874 27 28
colin.arthur@bluewin.ch
www.arthur-beratung.ch



Welche Ausbildungssupervision biete ich an...

- Als Ausbildungssupervisor zeige ich den Studierenden verschiedene Sichtweisen und Methoden auf, wie z.B. der gestalttherapeutische- und systemische Ansatz, die Balintmethode usw., um ihre Herausforderungen, eigene Ansichten zu hinterfragen und dadurch ihre berufliche Identität aufbauen oder zu verändern. Zugleich lernen sie ihre destruktiven oder vermeidenden Verhaltensweisen zu erkennen und einen Umgang mit diesen zu finden.
- In meinen Supervisionen kombiniere ich verschiedene Supervisionsansätze, die ich im Folgenden noch genauer beschreiben werde. Es können beispielsweise Resonanzbilder gemalt werden, um danach über Hypothesenbildungen Überlegungen zu der Ausgangslage eines Adressaten zu machen. So lassen sich verschiedenste Methoden verbinden, damit gute Perspektiven oder Perspektivenwechsel erarbeitet werden können.
- Ich versuche für die Studierenden eine Resonanz zu sein, in denen Übertragungen entstehen (ev. auch Gegenübertragungen durch mich), eigene blinde Flecken erkannt werden und diese, falls sie erkannt werden, durch mich gespiegelt werden.
- Der Prozess als Gruppe soll in der Mitte und am Ende der der Ausbildungssupervision reflektiert werden. Dabei lernen die Studierenden mögliche Verhaltensweisen wie z.B. als Kunden, Sich-Beklagende, Besucher und Co-Berater kennen. Zudem soll das Phasenmodell von Tuckmann oder die Rangdynamik nach Schindler, als Referenz herangezogen werden. Die Grundlagen des Sachbuches «Teamkompetenz, Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis» können dabei eine weitere Betrachtungsweise darstellen.

Meine Rolle in der Ausbildungssupervision

- Ich beschreibe anhand von theoretischen Grundlagen der Rollentheorien meine Einschätzung.

- Ich versuche nach bestem Wissen und Gewissen die Vorgaben (Struktur, Kultur, Strategie) der Schulen (HFS, FHS) einzuhalten und in meine Praxis einzubinden, damit ich eine «optimale Rollenübernahme» garantieren kann.
- Für mich sind Haltungen und wie sie genutzt werden, von be-Deutung. Ich deute eine Situation und ziehe dazu eine Haltung bei, damit ich wieder Handeln (Verstehbarkeit, Bedeutsamkeit und Handhabbarkeit) kann.
- Mit meiner langen Erfahrung und meinem Erfahrungswissen kann ich den Supervisand:innen ein breites Spektrum an beruflicher Praxis vermitteln. Gleichzeitig ist es mir ein Anliegen, die mir bekannten Methoden und Teamkompetenzen aus der Supervisionspraxis zu vermitteln.
- Es ist mir ein Anliegen, für ihre berufliche Identität, ein Modell für die Studierenden darzustellen. Dazu gehören Aspekte der Selbstfürsorge und ein Bewusstsein von persönlichen Haltungen für den beruflichen Alltag. Auch im Umgang mit den Adressat:innen müssen die Haltungen passend sein.
- Und es soll eine gewisse Freude an der Reflexion, resp. dem Nachdenken über die Soziale Arbeit in den Supervisionen entstehen und ich kann nicht nachvollziehen, dass die Zeit mit den Ausbildungssupervisand:innen nicht als «Quality Time» genutzt werden kann. Also ein gewisser Spass entstehen kann, mit Methoden andere Sichtweisen zu erlangen.
- Eine Rolle als Ausbildungssupervisor ist das Vermitteln des konkreten Übens, wie z.B. in Rollenspiele oder das Spiel, wie z.B. die «Gaming Simulation».
- Ich sehe mein Alter als Vorteil gegenüber den Studierenden. Der Vorteil ist die Ruhe, die Gelassenheit gegenüber den Studierenden. Die Auseinandersetzung mit der Reflexion von Themen findet in einem Klima statt, das auf Augenhöhe mit allen Beteiligten zu verstehen ist.
- Wichtig scheint mir die Feststellung, dass die Supervisand:innen in einem Abhängigkeitsverhältnis sind zum Ausbildungsort, an dem sie immatrikuliert sind. Durch die Supervision soll die Qualitätssicherung ihrer Arbeit möglichst gewährleistet werden.

Metastruktur dieses Bewerbungsschreibens:

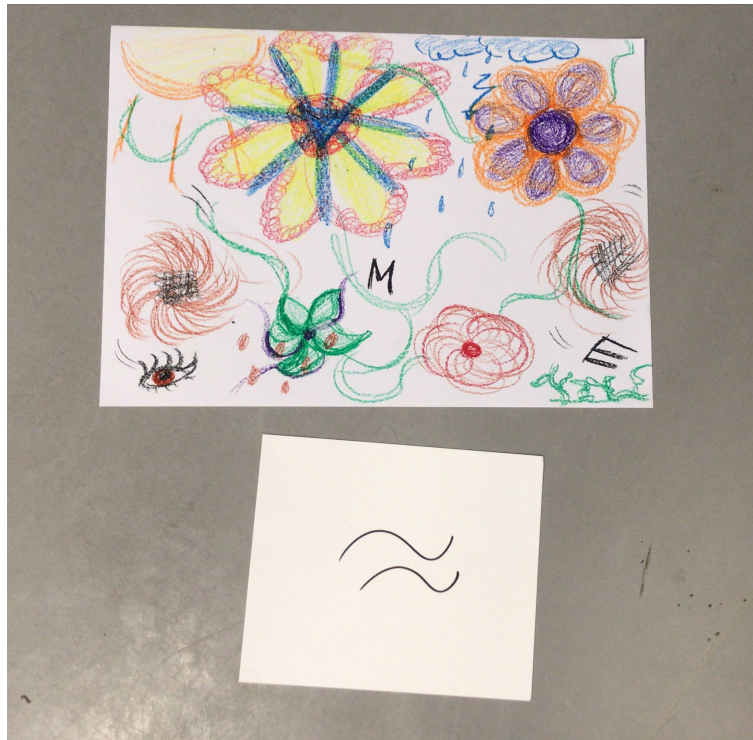
Im folgenden Bewerbungsschreiben lege ich mein Rahmenkonzept dar. Dabei erläutere ich in der Struktur verschiedene Ansätze (Haltungen) und füge im Text eine Methode an. Das ausführliche Rahmenkonzept, insbesondere mit den Methoden (ausführliche Fussnoten), ist auf meiner Website arthurberatung.ch zu finden.

Der gestalttherapeutische Ansatz und was ich daran liebe:

- “Gestalttherapeutischer Schluss: Der Klient erwartet – mit Recht – Ehrlichkeit vom Therapeuten. Er erwartet, dass er das Augenscheinliche wahrnimmt und auch benennt. Nicht Verschweigen hilft, sondern nur ein – liebevolles – benennen.“
- Erfahrungsgemäss finden die Supervisionen in digitaler Form statt, eine Kommunikationsform, deren Inhalte bei den Studierenden rasch wieder vergessen gehen. Es bleiben einzelne subjektive Erfahrungen hängen, jedoch nicht der er-Lebte Fall oder ein Thema, das eine «Schlüsselsituation» für den Supervisanden darstellte. Im direkten Austausch ist es mir ein Anliegen mit den Studierenden so zu arbeiten, dass sie analoge Erfahrungen machen, die ihnen in einem Erlebnis hängen bleiben.

Die analoge Arbeit führe ich mit folgenden Methoden durch:

- Resonanzbildmethode (Gisela Schmer), Rollenspiele (S-R-C oder SORC-Modell mitgeführtem Feedback), Inneres Team (F. Schulz von Thun oder Lippmann).



Initialbild und Resonanzbild mit der Zielsetzung der Ausbildungssupervision FS 22, Bojana G. Sie hat mit viel Farbe ihre Blumen gezeichnet. mir gefällt das Bild, denn sie möchte vieles Lernen von den anderen, damit sie profitieren kann und auch viele Methoden kennen lernen. Das E soll die Entwicklung zeigen! Das Resonanzbild zeigt den Fluss der Arbeit, die wir gemeinsam in der Gruppe machen werden.

Sichtweisen und Haltungen aus der Sozialen Arbeit: Hilfe, Kontrolle, Empowerment

- Den Adressat:innen Würde, ihre Rechte und Selbstbestimmung zu geben, ist eine der Grundlagen der Sozialen Arbeit. Dabei kann der Berufskodex des Berufsverbandes herangezogen werden, um eine Reflexion zu ermöglichen. Die Haltung könnte folgende Metapher enthalten: "gib einem Mann einen Fisch und du ernährst ihn für einen Tag. Lehre einen Mann zu fischen und du ernährst ihn für sein Leben" (Konfuzius).
- Die Haltung der Transparenz in der Sozialen Arbeit gehört zum Grundverständnis, um den Eingriffscharakter von Interventionen möglichst zu reduzieren und kooperatives Handeln möglichst zu erhöhen (Müller und Hochuli Freund 2017, S. 156) und so Klienten bei der gelingenden Bewältigung von Lebenskrisen im Sinne von Empowerment zu unterstützen.

Systemischer Ansatz und meine Gedanken dazu:

Nichtwissen, Neugier, Neutralität und Nützlichkeit

- Die Bildung von Hypothesen durch die Studierenden, sei dies auf der Mikro-, Makro- und Me-soebene, sind für mich Arbeitsweisen, um die Schlüsselsituationen zu reflektieren. Das Herausarbeiten einer positiv formulierten Arbeitshypothese, dient den Studierenden in ihrem beruflichen Kontext wieder eine Perspektive zu haben.
- In der Arbeit mit den Studierenden hat die Transparenz des Supervisors einen hohen Stellenwert, wenn sie in verschiedenen Kontexten arbeiten müssen. Gleichzeitig ist die Verschwiegenheit im Ausbildungssupervisionskontext von Bedeutung. Nur wenn bei den Supervisand:innen persönliche Grenzen verletzt werden, wird in Absprache mit den Studierenden die Sachlage mit der Schulleitung oder der Studienbegleitung besprochen.
- Die Selbstklärung ist bei den Ausbildungssupervisand:innen (ev. Supervisor als Modell) ein Aspekt, bei dem darüber nachgedacht werden kann, was ich von mir zeige und was nicht. Mit der Methodik des Johari Fensters, kann das was die Studierenden von sich gegenüber Adressat:innen zeigen,

bearbeitet werden. Der Januskopf ist ein weiteres Modell, das «das Gute im Schlechten, wie auch das Schlechte im Guten aufzeigen kann».

- Ich sehe es als meine Aufgabe die Studierenden auf folgendes hinzuweisen: nicht immer wird Veränderung und Entwicklung der Studierenden durch das Umfeld positiv konnotiert. Ich sehe es als meine Aufgabe, den Studierenden aufzuzeigen, dass eine Veränderung ihres Verhaltens durch die Reflexion in der Ausbildungssupervision, Auswirkungen auf ihr Erleben (positiv, wie auch negativ) in der Institution oder im Kontext des Studiums hat.

Methodik:

- Reflecting Team mit zwei Gruppen.

Der lösungsorientierte Ansatz und was ich zu vermitteln versuche

Mehr machen von dem, was funktioniert

- Die lösungsorientierte Gesprächsführung geht von Ressourcen von Menschen aus: Wer die Fähigkeit hat, ein Problem zu konstruieren, hat auch die, es zu lösen (Mücke 2019, S. 38). Wertschätzung und positive Konnotation *aller* gesprächsbezogenen Ereignisse ist damit eine wesentliche Grundhaltung lösungsorientierten Denkens.
- Veränderung, ein wesentliches Ziel vieler Gespräche, ist nicht nur möglich, sondern unumgänglich, dass sie Teil jedes menschlichen Lebens ist.
- Repariere nicht, was nicht kaputt ist: tu mehr von dem, was funktioniert: und versuche etwas (wirklich) anderes, wenn etwas mehrfach nicht funktioniert hat (Schmitz 2016) (Widulle 2020, S. 52 ff).
- Sind weder Problem noch Lösung klar ersichtlich werden wir gemeinsam ermitteln, bis sich zeigt, welche Hilfe angemessen ist, welche Handlungs- oder Handlungsziele erreicht werden sollen.
- Beratungen sind immer auf die Zukunft gerichtet und finden in der Gegenwart statt. Meine Grundlagen dazu sind Kenntnisse aus therapeutischen Richtungen und Erfahrungswissen aus Prozessen, die ich als Berater begleitet habe.

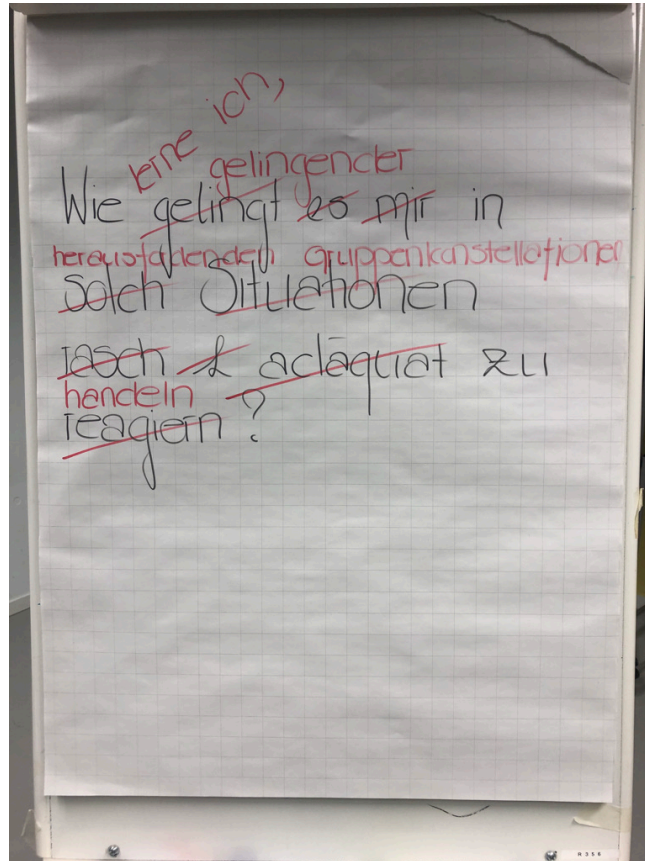
Selbstaktualisieren und Beziehung (Humanistische Psychologie, personenzentrierter Ansatz nach Rogers):

- Grundhaltungen der persönlichen Echtheit (Kongruenz), bedingungsfreien Wertschätzung (Akzeptanz) und zwischenmenschlichen Einfühlung (Empathie) für jede Art von helfender Beziehung wurden vom personenzentrierten Ansatz schon für als bedeutsame Wirkfaktoren erkannt (Seithe 2008; Weinberger 2013). Zudem die Selbstaktualisierungstendenz oder in die Existenz eines subjektiven Erfahrungsfeldes bei allen Menschen sollte zur Grundhaltung führen, dass alles Verhalten eines Gesprächspartners einen subjektiven Sinn und persönlich "gute Gründe" hat, dass Bezüge zum Selbstbild von Menschen verstanden werden wollen und dass zurückhaltend mit normativen Bewertungen umgegangen werden sollte. (Widulle 2020, S. 47 ff).
- Vermitteln von Haltungen gegenüber den Adressat:innen, wie das Utilisieren, dem Pacing und das Priming.

Ziele verfolgen und kooperieren (Handlungstheorie)

- Gleichzeitige Suche nach Fragestellung und Zielerreichung in einer Einheit, ev. mit der Frage: «Was wäre für Sie ein gutes Ergebnis der heutigen Sitzung?» oder «Was müsste für Sie erreicht werden, wenn Sie diesen Raum heute verlassen?» Falls die Supervisand:in dies nicht kann, soll sie begleitet werden durch die anderen Teilnehmenden, damit die Frage und das Ziel der Supervision klar ersichtlich werden.

- Mir als Supervisor ist es wichtig die Fragestellung so zu formulieren, dass für die Supervision eine klare Fragestellung bereits eine Zielsetzung für die Zeit der Reflexion darstellt. Es entsteht eine vertiefte Auseinandersetzung mit der Schlüsselsituation oder der Ausgangslage zu einem eingebrachten Thema oder Fall. Dadurch kommt es bereits zur ersten Reflexion, einem Denken der Teilnehmenden, was die mögliche Fragestellung und gleichzeitig das Ziel der Supervision sein könnte. Und damit zu einem ersten Konsens (ev. Kompromiss), was in der Reflexion erarbeitet werden soll.



Fragestellung HS 22, 6.12.22 von Eliane W. in Zusammenarbeit mit den Supervisorinnen, damit die Frage für die Fallbringerin eine Annäherung an ihr Ziel ermöglicht.

Lernen – Wissen verarbeiten (Kognitionspsychologie)

- Informationsverarbeitung – Lernen – Problemlösen ist Teil der Supervision. Dazu gehören der Umgang mit Gefühlen und traumpädagogische Arbeit.
- Für die Arbeit gehört theoretisches Wissen, das über Suchmaschinen erfasst und/oder dem Erfahrungsgedächtnis der Studierenden erarbeitet wird und in die Ausbildungssupervision einfließt. Und erste Versuche die eigenen Positionen/Verhaltensweise in der Gruppe kennen zu lernen oder eine Analyse des eigenen Verhaltens in der Gruppe durchzuführen.

Methode:

- Falls die Zeit es zulässt, möchte ich Frageformen näherbringen, wie die systemischen Fragen, wie die Wunderfrage, Frage nach Unterschieden, Skalierungsfragen, Fragen für die Suche nach Ausnahmen oder die zirkulären Fragen (dissoziierende Fragen) usw.

Die Balintmethode und mein Umgang damit (psychodynamischer Ansatz):

- Arbeit mit den primären Gefühlen, wie kann Denken und Fühlen vereinbart werden. Wie kann der Prozess vom Denken zum Fühlen und danach ins Handeln überführt werden. Das Erleben wird zu einem Tun, einer Handlung, die körperlich (analog) erlebt wird.
- Diese Methode führt die Studierenden weg von ihrer Ratio, dem Denken hin zu ihren Gefühlen, welche in diesem Ansatz, je nach Gehemmtheit/Vermeidung, ev. auch als kämpferisches Verhalten des Studierenden, erlebt werden. D.h. unter anderem auch, dass der Rahmen gehalten werden muss und es für die Studierenden Mut braucht, sich auf ihre Gefühle einzulassen.

Methode:

- Umgang mit Gefühlen, wozu man Emotionen braucht und wie man sie regulieren kann.

Zudem ist mir die Arbeit mit der Methodik der Prozessberatung nach Schein wichtig:

- Schein schreibt über seine zehn Prinzipien, was in seinen Augen eine Prozessberatung ist; «Versuche stets zu helfen»: Beratung bedeutet zu helfen. Es versteht sich von selbst, dass ich, ohne die Bereitschaft zu helfen und daran zu arbeiten, wohl keine helfende Beziehung herstellen kann. Jeder Kontakt sollte, soweit möglich, als hilfreich wahrgenommen werden (Schein, 2010. S. 24).
- Oder «setze dein Nichtwissen» ein. Ich kann meine innere Realität nur entdecken, wenn ich zu unterscheiden lerne zwischen dem, was ich weiß, was ich zu wissen glaube, und dem, was ich wirklich nicht weiß. Ich kann nicht entscheiden, was die aktuelle Wirklichkeit ist, wenn ich spüre, was mir über die Situation nicht bekannt ist, und ich nicht so weise bin, mich danach zu erkundigen (ebd. S. 30).
- «Alles liefert Daten; Fehler wird es immer geben, sie sind die wichtigste Quelle neuer Erkenntnisse.» Wie sorgfältig ich auch die hier genannten Prinzipien beachte, ich werde dennoch das eine oder andere tun und sagen, das zu unerwarteten und unerwünschten Reaktionen seitens des Klienten führt. Aus diesen muss ich lernen und um jeden Preis eine Abwehrhaltung, Scham- und Schuldgefühle vermeiden. Ich kann nie genug über die Wirklichkeit des Klienten wissen, um Fehler vollkommen ausschließen zu können. Doch Fehler führen zu Reaktionen, aus denen ich wiederum sehr viel über die Wirklichkeit des Klienten lernen kann. (ebd. S. 73).
- «Das Problem und seine Lösung gehören dem Klienten». Meine Aufgabe ist es, eine Beziehung aufzubauen, in der der Klient Hilfe findet. Es ist nicht meine Aufgabe, mir die Probleme des Klienten selbst aufzuladen, noch meine Aufgabe, Rat und Lösungen für Situationen anzubieten, die ich nicht selbst durchlebe. Fakt ist, dass nur der Klient mit den Folgen und der Lösung leben muss, ich ihm also nicht die Verantwortung dafür abnehmen kann. (ebd. S. 39).

Methode:

- Arbeit an der Selbstfürsorge, wie achten die Studierenden auf ihre eigene Work-Life-Balance, damit sie mit den Adressaten einen gelingenden Alltag gestalten können. Dabei liegt mir der Austausch der verschiedenen Erfahrungen der Selbstfürsorge (Selbstklärung) durch die Studierenden im Vordergrund, damit sie ihren beruflichen Alltag gelingend bewältigen können.

Meine berufliche Erfahrung im Kontext von Organisationen:

- Seit dem Abschluss des Masters of Advance am IAP für Coachings, Supervisionen und Organisationsberatungen habe ich diversen Coachings mit Einzelpersonen durchgeführt (Coachings mit Problemen im Arbeitsbereich diverser Berufsgruppen, Ausbildungscoaching für Weiterbildung an Fachhochschulen, eine Einzelperson im Kontext der Familienarbeit. Ich habe inzwischen zwölf Teams aus der Arbeitsintegration, dem stationären, beraterischen, und soziokulturellen Kontext in der Sozialen Arbeit supervidiert. Ich bin seit vier Jahren an der Fachhochschule im Bereich der Ausbildungssupervision in Zürich und seit einem Jahr an der Fachhochschule in Luzern tätig. Zudem gebe seit drei Jahren Unterricht an der Fachhochschule im Kurs 3.2 zum Thema Interaktion und Kommunikation an der ZHAW.
- Ich lernte das Führen oder Koordinieren eines Teams in einer Organisation für Sozialpädagogik, in der Kinder und Familien gestärkt werden und ich sammelte breite Erfahrung im Umgang mit Mitarbeiter:innen und schwierigen Ausgangslagen von Familien in der sozialpädagogischen Familienarbeit (SPFA). Dies mit Methoden wie Hilfe zur Selbsthilfe, Arbeit mit Fachleuten aus dem Umfeld der Familie, transparentes und lösungsorientiertes Arbeiten. Coachen und Unterstützen von Mitarbeitenden und Familien in ihrem Alltag.
- Projekte, wie die Implementierung der Kompetenzorientierten Familienarbeit (KOFA). Einführung und Basistraining, Kompetenzorientierte Familienarbeit mit Kitty Cassée (Kompetenzhoch3).
- VID, Video Interaktions Diagnostik, 1½-jährige Ausbildung in der Verwendung von Videobildern zur Unterstützung von Familien.
- VHT, Video Home Training, 1½-jährige Ausbildung zum Video Home Trainer.
- Über die ganze Dauer beider Ausbildungen monatliche Supervision mit einer Fachperson aus Deutschland und Videobildern aus Familien, die wir begleiteten.
- Auditor und Qualitätsleiter mit Ausbildung am Institut Agogis in Zürich.
- Ein Jahr professioneller Nachwuchstrainer im Eishockey für 4-10-jährige Mädchen und Knaben. Dies nach drei Jahren ehrenamtlicher Nachwuchsarbeit. Danach Begleitung meines Sohnes durch die diversen Altersstufen als Trainer, bis und mit Novizen und Junioren. Leiterkurse 1 & 2, Leiter Kids des J&S Eishockey.

Meine Fachkenntnisse und meine Bildungswege:

- Pestalozzihaus Aathal, Praktikant und Miterzieher.
- Schule für Soziale Arbeit, berufsbegleitende Ausbildung an der Hochschule für Soziale Arbeit Zürich (BSA 9), Amt für Kinder und Jugendheime Zürich, Pestalozzihaus Aathal (heute Schulinternat Aathal), der Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime.
- Danach ein weiteres halbes Jahr in der gleichen Institution als Springer und Sozialpädagoge.
 - *Spezielle Industriekenntnisse*
- Ausbildung zum Möbelschreiner und vier weitere Jahre als Mitarbeiter einer Schreinerei in Zürich.
 - *Weiterbildung und BSO-Anerkennung*
- Ich besuchte in einer Zusatzqualifikation den Master of Advanced Studies, Lehrgang in Coaching, Supervision & Organisationsentwicklung (MAS CSO 26) am Institut für Angewandte Psychologie (IAP) an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW). Entwicklung fundierter Kenntnisse für die Beratung von Einzelpersonen, Teams, Gruppen und Organisationen. Das Erlernen von diversen Methoden, ermöglicht es, optimal auf die individuellen Bedürfnisse der Rat suchenden Fachpersonen oder Organisationen einzugehen.
- Während der ganzen Ausbildung konnte ich von dem Coaching durch eine Fachbegleitung des IAP in Coaching, Organisationsentwicklung und Supervision profitieren. Noch heute besuche ich vier bis fünf Mal die Intervisionsgruppe im Jahr, die aus der Weiterbildung mit Absolventen MAS entstanden ist.

- Durch die Ausbildung bin ich vom Schweizer Berufsverband BSO offiziell anerkannt und bin Mitglied beim BSO.

Familiäre Erfahrungen

- Ich bin aufgewachsen als Kind einer Schweizer Mutter und einem Vater aus Grossbritannien, der die Integration um 1963 im Umfeld der Schwarzenbach-Initiative durchlebte und mich dadurch prägte.
- Ich war Hausmann und habe meine Töchter (Jg. 90, 92) über drei Jahre betreut. Später habe ich Teilzeit gearbeitet und meinen Sohn (Jg. 2000) zusammen mit meiner damaligen Frau betreut.
- Heute lebe ich alleinstehend.

Ehrenamtliche Erfahrungen

- Ich half beim Aufbau eines Siedlungsübergreifenden Treffpunktes in Zürich Neu-Oerlikon, von der Quartierwerkstatt bis zum beliebten Treff „Kulturbar Oase 50“. Erfahrung als Co-Präsident und als Organisator von kulturellen Anlässen (verschiedene Musikstile und Events). Zudem Vertretung gegenüber der Stadt Zürich, d.h. einer Baueingabe für das Lokal usw.

Auf eine Begegnung mit Ihnen freue ich mich, bei Fragen kontaktieren Sie mich über:

- +41 78 874 27 28
- colin.arthur@bluewin.ch
- www.arthur-beratung.ch

