

*Hans-Peter Griewatz*

## **Bericht von der Konferenz der ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe)**

Konferenzbericht vom 07. - 09. Dezember 2018 in Frankfurt am Main (Spenerhaus)

Die Konferenz begann am Freitagabend, den 07.12.2018, mit einem Abendessen zum gemeinsamen Kennenlernen. Die Anzahl der Teilnehmer\_innen betrug etwa 50 Personen aus fast allen ANSE-Ländern Europas, Teilnehmer\_innen aus Skandinavien (Finnland, Norwegen), Osteuropa (Lettland, Litauen, Estland, Ungarn, Kroatien, Ukraine und Bosnien-Herzegowina) sowie West- und Mitteleuropa (Frankreich, Niederlande, Schweiz, Österreich, Deutschland) waren vertreten.

Am Samstag, den 08.12.2018, führte Agnes Turner (Wien), Gremienmitglied der ANSE - nach einer Begrüßung durch Paul Fortmeier (Geschäftsführer der DGSv) und Petra Beyer (Vorstand der DGSv) als Gastgeber der Konferenz - in das Thema der Konferenz „Teaching Supervision and Coaching“ ein. Anschließend referierte Dr. Michaela Judy (Wien) über die „ECVision – relevant aspects for the education of supervisors & coaches“. Bei der ECVision handelt es sich um ein Glossar, in dem Standards und Kernkompetenzen für Supervision und Coaching ausgearbeitet wurden, die auch in der Aus- bzw. Weiterbildung Berücksichtigung finden sollen (abrufbar unter: <http://www.supervision-hinsching.de/wp-content/uploads/2012/08/Europ.-Glossar-für-Supervision-und-Coaching.pdf>). Die Kernaufgabe der ECVision besteht darin, Kernkompetenzen zu formulieren, die es ermöglichen sollen, eine Vergleichbarkeit der verschiedenen Akteure, der verschiedenen Qualitäten, Methoden, Settings und Typen von Supervision und Coaching beschreibbar zu machen. Finanziell unterstützt wurde die Ausarbeitung durch die Europäische Kommission. Strukturlogisch ist diese Entwicklung in den 1999 transnational beschlossenen Bologna-Prozess eingebettet, der auf eine europaweite Harmonisierung von Studiengängen und Studienabschlüssen abzielte und den Begriff der Kompetenz in den Mittelpunkt der Diskussionen rückte. In der anschließenden Diskussion unter den Teilnehmer\_innen blieb eine grundsätzliche Kritik am Kompetenzbegriff im Hinblick auf seine zweckgerichtete berufs- und arbeitsmarktbezogene Ausrichtung seit den 1990er im Sinne eines ‚life-long-learning‘ aus. Stattdessen wurde insbesondere sein formaler Charakter kritisiert, der für eine wirklich inhaltliche Auseinandersetzung um Standards und Qualität sowie deren Evaluation nicht taugt. Immer wieder stand die Frage im Raum, ob und wenn ja, wie die verschiedenen Kompetenzen gemessen bzw. evaluiert werden können. In welchem Verhältnis stehen subjektive, selbstreflexive Kompetenzen zu Handlungs- sowie Methoden- und Wissenskompetenzen? Im Kontext von Supervision und Coaching: wie können Selbsterfahrung und ethische Haltung (als personale Kompetenzen), Wissen im Sinne relevanter wissenschaftlicher Erkenntnisse sowie supervisorische Praxis (als Handlungskompetenz) beurteilt und vergleichbar gemacht werden?

Nachmittags stellten dann Prof. Dr. Stefan Busse und Dr. Ronny Jahn in ihrem dialogisch angelegten Vortrag „Excellent consultation is based on excellent qualification“ die

Ergebnisse der so genannten ‚Entwicklungskommission‘ dar, die von der ‚Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.‘ (DGSv) berufen wurde, um gemeinsame (Weiterbildungs-)Standards für Deutschland zu formulieren (für Mitglieder der DGSv abrufbar unter: [https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2017/11/Exzellente\\_Qualifizierung\\_2017\\_11\\_16.pdf](https://www.dgsv.de/wp-content/uploads/2017/11/Exzellente_Qualifizierung_2017_11_16.pdf)). In ihrem Vortrag versuchten sie den sehr weiten Kompetenzbegriff der ECVision konkreter zu fassen: Statt des Kompetenzbegriffs verwendeten sie den Begriff des „Professionellen Habitus“, der sowohl professionelle als auch persönliche Kompetenzen erfordert. Der „professionelle Habitus“ besteht in einem sich gegenseitig beeinflussenden Dreieck aus Wissen/Wissenschaft, Handlung/Performance und Reflexion. Im Anschluss an Kant könnte man sagen: Wissen ohne Handlung ist leer, Handlung ohne Wissen ist blind; Wissen ohne Reflexion ist bloße Meinung und Handlung ohne Reflexion ist kopflos und unüberlegt. Eine wichtige Erkenntnis des ersten Tages war es daher, dass Kompetenzen eigentlich sich nur anhand der Handlungspraxis ausweisen lassen und dass sie daher auch nicht quantitativ gemessen werden können (z.B. anhand von Listen oder Fragebögen): Eine Evaluation von Kompetenzen ist nur dialogisch möglich.

Am Sonntag, den 09.12.2018, wurden vormittags dann in Workshops verschiedene Fragen im Hinblick auf die konkreten Erfahrungen der sehr unterschiedlichen Weiterbildungsinstitute erörtert:

1. Wie stellen wir unseren Staff zusammen?
2. Wie werden die Curricula im Hinblick auf Methoden, Settings, Organisationswissen etc. gestaltet?
3. Wie erfolgt die Auswahl der Studierenden und Weiterbildungskandidat\_innen?
4. Wie wird mit Krisen umgegangen bzw. wie werden Krisen als Lernbewältigung ‚implementiert‘?
5. Was und wie wird evaluiert?
6. Wie entwickeln wir unsere eigene Organisation?

Auch diese Fragen spielten sich in dem Dreieck von Wissen, Praxis und Selbsterfahrung ab, wobei aus meiner Sicht die Darstellung konkreter Methoden für die Praxis einen sehr großen Raum einnahm. Fragen danach, welches Wissen für die Professionalisierung der Supervision und des Coachings relevant sein müsste, blieben unterbestimmt bzw. reduzierten sich sehr stark auf methodische Übungen für die Praxis. Ebenso wenig wurden Fragen des Settings für die Gestaltung der Curricula thematisiert: Fragen, wie eine Weiterbildung unter den Gesichtspunkten verschiedener Settings gestaltet werden sollte, um zu verhindern, dass sich nicht legitime bzw. nicht legitimierbare, pastorale und/oder gouvernementale Machtstrukturen in einem Weiterbildungsinstitut ausbilden, blieben leider offen.

Zum Schluss der Konferenz wurde dann die Frage gestellt, wie die nächsten Schritte aussehen könnten und welche Unterstützung sich die Teilnehmer\_innen von der ANSE sowie die ANSE von den Teilnehmer\_innen erhofft. Hierbei spielten aus meiner Sicht zwei Punkte eine wichtige Rolle:

1. über die konkreten Curricula in einen Dialog zu kommen, um voneinander lernen zu können;

2. die Planung konkreter Kooperationen, z.B. durch Initiierung von Besuchen oder Einladungen von Dozent\_innen zwischen den einzelnen Weiterbildungsanbietenden.

Das nächste Treffen der ANSE wird leider erst wieder im März 2022 stattfinden, und es ist zu hoffen, dass sich einige konkrete Kooperationen bilden werden. Vorher gibt es noch die Möglichkeit der Teilnahme an der ANSE Summer University vom 26. - 30.08.2019 in Bozen/Italien (Informationen hierzu unter: [http://www.anse.eu/activities/summer-universitiesdoing\\_wp\\_cron=1544468717.5813860893249511718750](http://www.anse.eu/activities/summer-universitiesdoing_wp_cron=1544468717.5813860893249511718750)).