

Systemische Supervisionsausbildung in China

Andreas Fryszer und Inge Liebel-Fryszer

Zusammenfassung

Diese Arbeit beschreibt, wie das Projekt entstanden ist sowie seine Rahmung in inhaltlicher und organisatorischer Hinsicht. Darauf folgt eine nähere Darstellung des Aufbaus der Ausbildung und der Zusammensetzung der Teilnehmer. Ergebnisse einer Studie zur Evaluation der Ausbildung werden referiert und kommentiert. Das zweijährige Projekt wird in den Kontext der Entwicklung des Feldes »Supervision in China« eingeordnet. Mit dem Begriff des »Kulturstandards« versuchen die Autoren zu verstehen, warum bei bestimmten Kernstücken des systemischen Ansatzes für die Mitglieder der importierenden Kulturen Schwierigkeiten auftreten können.

Schlagwörter

Kulturstandards – Supervision – Supervisionsausbildung – China

Summary

Systemic Supervision Training Course in China

This work describes how the project came about as well as its contentual and organisational framework. Next, the structure of the training course and the composition of the participants are presented. Results of a study evaluating the training course are highlighted and commented on. The two-year project is placed into the context of the development of the field «supervision in China». The authors employ the term «cultural standards» in order to understand why problems can arise for members of the adopting cultures with certain core elements of the systemic approach.

Keywords

cultural standards – supervision – supervision training course – China

1 Der organisatorische und inhaltliche Kontext des Projekts

Das Projekt ist im Rahmen der Ausbildungsprogramme in Systemischer Familientherapie innerhalb der Deutsch-Chinesischen Akademie für Psychotherapie (DCAP) entstanden. In der DCAP kooperieren Chinesen und Deutsche, um westliches Wissen zu Psychotherapie an chinesische Kollegen weitergeben zu

können. Bisher hat die Organisation mehr als 2.500 chinesische Psychiater/innen und Psycholog/innen in psychodynamischer Therapie, in Verhaltenstherapie, in systemischer Therapie sowie Hypnotherapie ausgebildet. Ziel der DCAP ist es, einen Beitrag zur Verbesserung der psychotherapeutischen Versorgung in China zu leisten. Lehrtherapeuten sind deutsche und chinesische Kollegen. Junge chinesische Kollegen, die die Ausbildung schon durchlaufen haben und praktische Erfahrung in der Anwendung gesammelt haben, werden in die Lehre integriert. Auf diese Weise werden gleichzeitig Multiplikatoren im Land ausgebildet, die mit für Anwendung und Anpassung der Methoden an chinesische Verhältnisse sorgen.

In China ist das einst ohnehin begrenzte vorhandene psychologische und psychotherapeutische Wissen während der Kulturrevolution verloren gegangen. An den Universitäten wurde Psychologie und Klinische Psychologie während der Kulturrevolution nicht gelehrt. Psychologen wurden degradiert, viele Psychiater haben diese Zeit nicht überlebt. So fehlte am Ende der Kulturrevolution 1977 mehr oder weniger eine ganze Generation von Fachleuten in der chinesischen Gesellschaft. Vor diesem besonderen historischen Hintergrund ist die Arbeit der DCAP zu verstehen. In dem Buch »Zhong De Ban oder Wie die Psychotherapie nach China kam« (Simon, Haaß-Wiesegart u. Zhao, 2011) wird diese Entwicklung ausführlich beschrieben. Für die systemische Therapie haben viele Kollegen aus deutschen systemischen Instituten wertvolle Aufbauarbeit geleistet. Die Ausbildungen im systemischen Teil des Programms der DCAP werden von Frau Doris Biedermann ganz wesentlich entwickelt, organisiert und betreut und auf der chinesischen Seite von Zhao Xudong von der Tong Qi Universität Shanghai.

Zhong De Ban heißt übersetzt »China-Deutschland-Klasse oder Chinesisch-Deutsche-Klasse« (Simon et al., 2011, S. 134). Unter diesem Label laufen die Ausbildungskurse der DCAP in China. In der chinesischen Fachszene gelten diese Kurse als qualitativ hochstehend. Diese Kooperation deutscher und chinesischer Psychologen und Psychiater hat die Entwicklung des psychotherapeutischen Feldes in China sehr beeinflusst. Eine Initiatorin dieser Bewegung, die schließlich zur Gründung der DCAP führte, Frau Margarete Haaß-Wiesegart, wurde 2013 mit dem Bundesverdienstkreuz und in China mit dem Wan-Wen-peng Preis für ihr Engagement ausgezeichnet.

Die chinesischen Kollegen, die wir bei unserer Arbeit kennengelernt haben, besuchen durchaus auch Workshops bei Kollegen unterschiedlicher psychotherapeutischer Schulen aus Nordamerika, Australien und Neuseeland. Etwas ungewöhnlich für uns ist die Tatsache, dass viele ihrer Kurse, Supervisionen und auch Therapien via Skype durchgeführt werden. Die Teilnehmer unserer Kurse führen selbst auch Supervisionen und Therapien via Skype innerhalb von China durch. Dies ist notwendig, da innerhalb von China mehrstündige Flugreisen nötig wären und es in entlegenen Provinzen wenig Spezialisten gibt.

2 Die Entstehung des Projekts

Beide Autoren unterrichteten im »5th Chinese-German Advanced Training Program for Systemic Family Therapy 2011-2013«. Zur Durchführung dieses Kurses wurde das Praxis Institut in Hanau angefragt, an dem die beiden Autoren Ausbilder sind. Zhong De Ban bildet in einem solchen Kurs in der Regel jeweils 75 chinesische Mediziner, Psychiater und Psychologen über zwei Jahre in systemischer Therapie aus. Die Trainergruppe besteht jeweils aus chinesischen und deutschen Kollegen.

2012 entschieden sich die in der Organisation dieser Ausbildungsgänge engagierten chinesischen und deutschen Kollegen, erstmals ein Seminar zur systemischen Supervision in Peking anzubieten. Im Frühjahr 2013 leitete Andreas Fryszter zusammen mit Dr. Liu Dan (Vorsitzende der DCAP in China) einen 8-tägigen Supervisionsworkshop mit 25 Teilnehmer/innen. Alle Teilnehmer waren erfahrene Kolleg/innen, die in der näheren oder fernerer Vergangenheit ein zweijähriges Training in systemischer Therapie bei Zhong De Ban absolviert hatten.

Dabei bestätigte sich der erhebliche Bedarf an Supervision für die eigene Arbeit und an Qualifikation für die Supervisionstätigkeit selbst. In Diskussionen zwischen Dr. Tan Deng Hua, Dr. Ling Hong und Doris Biedermann entstand die Idee, systemische Familientherapeuten zu systemischen Supervisor/innen auszubilden. Der Workshop hatte verifiziert, wovon diese Gruppe bei der Planung ausgegangen ist: Viele Absolventen der bisherigen Kurse sind so erfahren, dass sie jetzt anfangen, in ihren Regionen in China und ihren Krankenhäusern als Supervisor und Trainer tätig zu sein. Der Bedarf an Supervision und einer Qualifikation zur Durchführung von Supervisionen ist groß. Die Gespräche mit den Teilnehmern des Workshops zeigten aber auch deutlich, dass sie sich eine kontinuierliche Ausbildungsgruppe wünschen, in der das Grundlagenwissen für Supervision vermittelt und trainiert werden kann. Alle Teilnehmer/innen des Workshops hatten sich für eine längerfristige zweijährige Ausbildungsgruppe angemeldet.

Die Autoren wurden angefragt, in einem solchen Projekt mitzuarbeiten. Da systemische Supervision in China bisher nicht gelehrt wurde, galt es, ein Curriculum zu erstellen. In Deutschland haben die Dachorganisationen der systemischen Familientherapie (DGsF und SG) Curricula entwickelt, die mit dem Zertifikat »Systemischer Supervisor« abschließen. Angelehnt an dieses Curriculum konzipierten wir einen zweijährigen Ausbildungskurs.

3 Inhaltlicher und formaler Aufbau der Ausbildung

Die Seminare und Demonstrationen waren zweisprachig englisch und chinesisch. In Beijing wurden alle Handouts von einem Studenten- und Doktorantenteam

vor dem Seminar bereits ins Chinesische übersetzt. Mit unseren frisch erstellten Unterlagen reisten wir im Frühjahr 2014 zum Start des Kurses nach Beijing.

Das Ausbildungsteam bestand auf chinesischer Seite aus Dr. Tan Denghua, Psychiater und Leiter des psychologischen Zentrums am 6. Krankenhaus der Beida Universität Peking, Dr. Liu Dan, Psychologin und Leiterin der Studentenberatung Qing Hua Universität Peking, Dr. Ling Hong, Kinder- und Jugendlichenpsychiaterin und Stellvertreterin von Dr. Tan, Dr. Jien Sue, Psychaterin und Oberärztin am Mental Health Center Shanghai, Dr. Yao Yuhong, Assistenzprofessor und Leiterin der Studentenberatungsstelle der Tongji Universität Shanghai, und Dr. Liu, Psychiater und Verhaltenstherapeut aus Beijing, der für die Selbsterfahrung kurzfristig einsprang. Auf deutscher Seite waren Doris Biedermann, Inge Liebel-Fryszter und Andreas Fryszter (beide Praxis Institut Hanau) dabei. Der Name des Kurses wurde von den chinesischen Kollegen gewählt: »The First Chinese-German Continuous Advanced Supervision Training Program for Family Therapy«.

Im von unseren chinesischen Kollegen gewählten Titel und noch mehr in der Vorbesprechung des Kurses wurde deutlich, dass unser Supervisionsbegriff und damit auch unser Training weitaus mehr beinhaltete, als unsere chinesischen Kolleg/innen zunächst erwartet hatten. Systemiker in Deutschland verstehen Supervision auch als Instrument der Qualitätssteigerung und -sicherung in nicht-klinischen Arbeitsfeldern und nutzen Supervision unter anderem in der sozialen Arbeit, zur Teamentwicklung, im Konfliktmanagement und zur Optimierung von Leitungs- und Managementprozessen. Unsere chinesischen Kollegen hatten zunächst Supervision ausschließlich zur Qualitätssteigerung im klinischen Feld und da noch mal enger für die familientherapeutische Arbeit gedacht.

Das führte zu einer anfänglichen Irritation: »Was haben wir uns da überhaupt eingekauft?« Wir waren beeindruckt, wie schnell und flexibel unsere chinesischen Kolleg/innen den Nutzen eines weiter gefassten Supervisionskonzeptes erkannten und sich auf das Projekt einließen. Bekannt war uns, dass genaue Absprache und Koordination per E-Mail schwierig ist. Hinzu kamen sprachliche und kulturelle Verständnisbarrieren. Das Zauberwort gelungener Kooperation ist in diesem Zusammenhang Vertrauen und Kontakt. Doris Biedermann als langjährige Mittlerin und Moderatorin der Zhong de Ban Projekte genießt bei unseren chinesischen Kollegen großes Vertrauen. Somit konnte nach einer kurzen inhaltlichen Klärung das Projekt starten. Die formalen Anforderungen an die Teilnehmer bestanden aus:

- 4 Seminare je 8 Tage
- 100 Unterrichtseinheiten Peergruppenarbeit
- 3 Berichte von Supervisionsprozessen
- 2 Einzelselbsterfahrungen
- 2 Supervisionen von Supervisionsprozessen

- 5 abgeschlossene Supervisionsprozesse
- 100 UE dokumentierte Supervisionspraxis

Die Ausbildung fand in Peking im 6. Hospital statt. Das ist eine der bekanntesten psychiatrischen Unikliniken Chinas, die während der Ausbildung in den Rang eines National Health Centre gehoben wurde. Der Schwerpunkt dieses National Health Centre soll besonders darin liegen, Qualifizierungsangebote im Bereich der psychiatrischen Versorgung anzubieten. Unser Programm hatte auch deshalb die Unterstützung der Klinikleitung. Der Parteisekretär der Klinik, ein Psychiater, eröffnete mit uns die Seminare und hielt selbst einen Abendvortrag im Rahmen des Programms.

Ziel der zweijährigen Weiterbildung war es, die chinesischen Kollegen zu qualifizieren, mit Gruppen, Teams und Einzelnen supervisorisch zu arbeiten. Das Curriculum vermittelte systemische Konzepte für Supervisionen in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft mit dem Schwerpunkt im Gesundheits-, Pädagogik-, Bildungsbereich und der Sozialarbeit. Es umfasste Wissen zur Moderation und Reflexion von Supervisionssitzungen, zu Gruppen- und Teamdynamiken und zur Konfliktmoderation. Der Schwerpunkt des Curriculums lag sehr deutlich im Bereich der Vermittlung von Supervisionskompetenz und nicht so sehr in der Erweiterung von Feldkompetenz im klinischen Bereich.

Die Teilnehmergruppe bestand aus 50 Kolleginnen, die aus ganz China kamen. Vormittags arbeiteten wir regelmäßig zunächst in der Großgruppe mit Vorträgen, Übungen oder Demonstrationen von Life-Supervision. Für diese Gruppenarbeit war abwechselnd jeweils einer der Autoren zuständig. Am späteren Vormittag und nachmittags wurden die Inhalte in Halbgruppen zu je 25 Teilnehmerinnen in Übungen, Supervisionen und Selbsterfahrung vertieft. Diese Halbgruppen blieben über die gesamte Ausbildung konstant. Die Trainer teilten sich in zwei Teams zu je einem deutschen und zwei chinesischen Kollegen auf, die über die Ausbildung ebenfalls konstant blieben. In jedem Seminar arbeitete ein Trainerteam mit einer Halbgruppe zusammen. Im nächsten Seminar arbeitete dieses Trainerteam mit der anderen Hauptgruppe konstant zusammen. Im Anschluss an die Halbgruppen bildeten die Teilnehmer Triaden und vertieften dort das Gelernte, oft mit konkreten Aufgabenstellungen über eine Stunde.

Parallel diskutierte das gesamte Trainerteam den Verlauf des Tages, Fortschritte, den Gruppenprozess oder anstehende Probleme. Danach hatten die deutschen Trainer Freizeit und die chinesischen Trainer arbeiteten mit der Gesamtgruppe noch eine Stunde an Transferfragen des Gelernten in die chinesische Kultur und Gesellschaft.

Abends gab es Vorträge von deutschen und chinesischen Trainern und Kollegen. Diese Vorträge waren für die Teilnehmer obligatorisch, aber auch gleichzeitig offen für Interessierte Kollegen der Universität Peking. Diese Vorträge waren mit

zum Teil über 100 Hörern gut besucht. Gerade die Handlungsorientierung kam bei unseren Teilnehmern gut an. Die Spielfreude in der Gruppe war groß. Life-Supervision, Rollenspiele, Skulpturarbeit, Arbeit mit Metaphern und Symbolisierungen waren beliebt.

Für die Teilnehmer entstand so ein sehr intensives Training über acht Tage. Die hohe Zahl an Stunden (ca. 9 Stunden) jeden Tag wurde bereitwillig von den Teilnehmer/innen akzeptiert. Diese hohe Einsatzbereitschaft liegt auch daran, dass viele aus sehr entlegenen Gegenden Chinas anreisten und die Erwartung, in dieser Zeit intensiv geschult zu werden sehr hoch ist.

Regionale Peergruppen arbeiteten zwischen den Seminaren zusammen. Diese Peergroups wurden wegen der großen Entfernungen zum Teil ebenfalls über Skype abgehalten. Die Kooperation im Trainerteam war freundschaftlich, humorvoll und entspannt. Gleichzeitig war es für beide Seiten natürlich eine persönliche Herausforderung, in einem so kulturell gemischten Team zu arbeiten und bei den Teamsitzungen teilweise auch auf Übersetzung angewiesen zu sein.

4 Die Teilnehmer der Ausbildung

Die chinesischen Ausbilder waren daran interessiert, selbst etwas mehr über den Hintergrund der Teilnehmer und die Verbreitung von Supervision zu erfahren. Dazu einige Angaben in Tabelle 1 (folgende Seite). Zwei Zitate aus der homepage German.China.Org.cn (http://german.china.org.cn/china/2014-01/24/content_31296788.htm, Zugriff am: 03.06.2017) verdeutlichen die Einkommensverhältnisse. »Laut den Daten, die das staatliche Statistikamt neulich veröffentlicht hat, beträgt das durchschnittliche Pro-Kopf-Einkommen eines städtischen Einwohners in China im Jahr 2013 29.547 Yuan (3.556,94 Euro). In der Gruppe mit hohem Einkommen stehen jeder Person durchschnittlich 56.389 Yuan (6.788,24 Euro) zur Verfügung. Die Summe in der Gruppe des mittleren Einkommens beläuft sich auf 24.518 Yuan (2.951,53 Euro) und in der Gruppe des niedrigen Einkommens auf 11.434 Yuan (1.376,45 Euro).«

»Der Bericht zum globalen Einkommensniveau, den der Strategie des technischen Konzerns ConvergEx 2013 publiziert hat, zeigt, dass das Niveau Festlandchinas auf dem 17. Platz liege und der Mindestlohn 0,8 US-Dollar pro Stunde betrage.« Wenn hohe Einkommen in der Stadt also bei 565,66 € pro Monat liegen, verdienen unsere Teilnehmer für chinesische Verhältnisse anscheinend sehr gut! Auch wenn die Befragung 2016 stattfand und die Vergleichsdaten aus dem Jahr 2013 stammen. Dies kommt sicher zustande, weil viele zusätzliche Workshops neben ihrer Festanstellung durchführen. Die Zahlen sind gewiss sehr relativ und schwer zu interpretieren, da auch je nach Region das Lohnniveau differiert.

Tabelle 1: Demografische Angaben zu den Teilnehmer/innen

| | | | |
|-------------------------------------|--------|--|--------|
| Geschlecht | | Familienstand | |
| weiblich | 76,5 % | ledig | 2 % |
| männlich | 23,5 % | verheiratet | 90,2 % |
| Alter | | geschieden | 7,8 % |
| Unter 30 Jahren | 2 % | in folgenden Institutionen angestellt | |
| 31 – 40 Jahre | 23,5 % | Ambulanz an einem Krankenhaus | 17,6 % |
| 42 – 50 Jahre | 51 % | Psychiatrie | 37,7 % |
| Über 50 Jahre | 23,5 % | Allgemeines Krankenhaus | 23,5 % |
| Ausbildungsabschluss | | Psychologische Beratungsstelle | 15,7 % |
| College | 3,9 % | Private Praxis | 1,9 % |
| Bachelor | 52,9 % | Militär- oder Justizverwaltung | 1,9 % |
| Master | 31,4 % | Andere Institutionen | 5,9 % |
| Dokortitel | 11,8 % | Monatseinkommen | |
| Ausbildungshintergrund | | 260€ - 650€ | 15,7 % |
| Psycholog/innen | 27,5 % | 650€ - 1040€ | 47,1 % |
| Psychiater/innen | 37,3 % | Über 1040 € | 37,3 % |
| andere Ärzte | 13,7 % | Supervision vor der Ausbildung | |
| Sozialarbeiter/innen/Soziolog/innen | 1,9 % | Weniger als 50 Stunden | 51 % |
| Pädagog/innen | 11,8 % | 50 – 100 Stunden | 21,6 % |
| Andere Ausbildungshintergünde | 7,8 % | Über 100 Stunden | 27,5 % |

Überraschend für uns war die geringe Zahl an selbst erhaltenen Supervisionsstunden vor der Ausbildung. Das lässt den Schluss zu, dass Supervision als Standard im Bereich von Therapie und Supervision weniger verbreitet ist, als wir auf Grund der vielen Fallbeispiele unserer Teilnehmer während der Ausbildung vermutet hatten. Offensichtlich führt die von uns angebotene Ausbildung und das darauffolgende Supervisionsangebot unserer Teilnehmer gerade dazu, dass mehr Supervisionen stattfinden. Die Angebote unserer Teilnehmer in ihrer Region und in ihren Institutionen werden gerne angenommen.

Die Teilnehmer hatten fast alle neben der systemischen Familientherapie auch andere Psychotherapieausbildungen absolviert. Selbstständige Psychotherapeuten und Berater, Ärzte, Psychiater und Psychologen aus Kliniken, aus der Administration, sogar aus dem Polizeiapparat und aus dem pädagogischen Feld, hatten sich angemeldet. Das macht für uns deutlich, dass die breitere Fassung von Supervision über den klinischen Bereich hinaus auch in China sinnvoll ist. Supervision entwickelt sich dort, ähnlich wie bei uns, aus dem klinischen Feld heraus in andere Felder und dient dort der Qualitätssteigerung und Problemlösung. Die Fokussierung des chinesischen Ausbildungsteams zunächst ausschließlich auf das klinische Feld ist eher deren eigener beruflicher Situation geschuldet. Sie alle arbeiten in Kliniken oder Beratungsstellen der Universitäten Peking und Shanghai. Die Teilnehmerinnen des Kurses kommen aus ganz China mit einem Schwerpunkt in Beijing.

5 Evaluation des Trainings

Die chinesischen Kollegen haben das Training nach dem Ansatz von Donald Kirkpatrick (1998) evaluiert, der einen bis heute gültigen Standard zur Evaluation von Trainings gesetzt hat. Dabei werden Daten zu vier Ebenen erhoben: Zufriedenheit (reaction), Lernen (learning), Verhalten (behaviour) und Ergebnisse (results). Alle Teilnehmer/innen wurden vor dem Training, unmittelbar nach dem Training sowie ein Jahr nach Abschluss des Trainings mit einem Fragebogen befragt. Mit zwölf Teilnehmer/innen wurde zudem ein ausführliches Interview durchgeführt.

Zur Ebene Zufriedenheit und Lernen: 92,2-96 % der Teilnehmer hatten eine hohe Zufriedenheit mit der Vorstellung der Theorie, den Übungen, den Lehrern und dem Schwierigkeitsgrad. Höchst signifikant wurde von den Teilnehmern in der Selbsteinschätzung ein großer Zugewinn an Wissen, Methodenfertigkeit und Selbstbewusstsein festgestellt.

Mancher mag geneigt sein, die beiden ersten Ebenen von Donald Kirkpatrick als »happyness-sheets« (Zufriedenstellen vom Veranstalter, der entsendenden Arbeitsstelle, sich selbst oder auch Suggestionseffekten der Trainer geschuldet) nicht so sehr ernst zu nehmen. Bei den beiden letzten Ebenen geht es um messbare Veränderungen im Verhalten der Teilnehmer und um messbare Ergebnisse, die einen Nutzen für das Unternehmen, das die Teilnehmer entsendet hat, darstellen. Als entsendendes Unternehmen wird hier das Gesundheits- und das Erziehungswesen in China verstanden. Ziel ist die Weiterentwicklung des beratenden und therapeutischen Feldes. Entsprechende Daten wurden erhoben.

Dabei zeigte sich, dass sich die durchschnittliche Anzahl der durchgeführten Supervisionssitzungen der Gruppe ebenfalls höchst signifikant erhöht hatte. 80 % der Teilnehmer sind zudem im Jahr nach dem Training aktiver geworden in Bezug auf Referententätigkeit auf wissenschaftlichen Tagungen, zeigten eine größere Bereitschaft und Zuversicht, Supervisionsanfragen anzunehmen, und haben Supervision in anderen, neuen Feldern außerhalb dem klinischen Feld verstärkt erprobt.

Die vollständige Evaluationsstudie von Hong, Ying, Chong, Ying, Deng-Hua und Dan (alle Mitarbeiter des Clinical Psychological Center oder des Sixth Hospital/Mental Health Institute der Universität Peking) in Kooperation mit den Autoren, wurde im Chinese Mental Health Journal 2017 veröffentlicht.

6 Ideen zur Entwicklung von Supervision in China

Das fachliche Niveau in den Gruppen war hoch. Die Supervisionen, die wir supervidierten, zeigten die Erfahrung und Fachlichkeit der Teilnehmer. Dies kann man nicht auf das Gesundheitssystem in China verallgemeinern, sondern ist

den Teilnehmer/innen geschuldet, die viele Ausbildungen in Anspruch genommen haben. In den Zentren werden nach unserem Eindruck Klienten behandelt, die von weit her kommen, um eine qualifizierte Behandlung zu erhalten. Supervidierte Therapien, die an diesen Zentren stattfanden, bezogen sich teilweise auf Klienten, die Anreisen von einem Tag (Bahn oder Flugzeug) hatten!

Das Feld der Supervision in China ist jung und wie vieles in diesem Land in schneller Entwicklung. Externe Supervision ist derzeit noch wenig verbreitet. Der Bedarf ist groß. Das zeigt sich auch darin, dass die Hälfte der Teilnehmer/innen in ihrer bisherigen Laufbahn weniger als 50 Stunden Supervision erhalten hat (Tabelle 1). Die Statistik zu Alter (Tabelle 1) zeigt, dass 74,5 % der Teilnehmer/innen aber schon über 42 Jahre alt waren. Da in China universitäre Ausbildungen in der Regel schneller durchlaufen werden als bei uns, kann man annehmen, dass diese Gruppe schon deutlich mehr als zehn Jahre in dem Feld tätig war. Weniger als 50 Stunden Supervision in über zehn Jahren stellt da einen sehr kleinen Wert dar.

Im Laufe der Ausbildung zeigte sich, dass viele Teilnehmer nicht nur im klinischen Feld Supervision gaben, sondern begannen, in anderen Bereichen des Staates und der Verwaltung als Supervisor/innen zu arbeiten. Sie behandeln dabei natürlich nicht nur klinische Problemstellungen, sondern auch andere Fragen der Arbeit und Kooperation in den jeweiligen Systemen. Sie stoßen dabei auf großes Interesse. Gestärkt durch die Ausbildung nahmen sie solche Anfragen vermehrt an. Das breiter angelegte Verständnis von Supervision und der Einsatz in verschiedenen Bereichen der Gesellschaft scheint sich gerade in China mehr auszubreiten.

7 Erfahrungen zum Import des systemischen Ansatzes in eine andere Kultur

Für uns war es spannend, mit Kollegen einer anderen Kultur so eng zu kooperieren und dabei etwas über kulturelle Unterschiede zu lernen. In der Kooperation wurden dabei an bestimmten Stellen auch die kulturellen Standards von Deutschen (auch aus chinesischer Sicht), die Schroll-Machel (2013) beschreibt, deutlich: Sachorientierung, Wertschätzung von Strukturen und Regeln, regorientierte und internalisierte Kontrolle, Zeitplanung.¹ Wir bemerkten an solchen

¹ Wir bitten den deutschen Leser, ein wenig inne- und auszuhalten. Mit einem Kulturstandard konfrontiert, kommen oft kritische Haltungen hoch. »Da gibt es aber große Unterschiede zwischen Deutschen, und ich kenne einen Inder, der ist noch viel sachbetonter, zielorientierter ... « Stimmt, aber von außen betrachtet sind die Binnenunterschiede nicht so groß und die Tendenz wird von Außenstehenden sehrwohl wahrgenommen. Es gibt Chinesen, die finden zunächst, dass Europäer sehr ähnlich aussehen und schlecht zu unterscheiden sind. Aber auch, wenn sie die Unterschiede

Stellen, dass von uns unhinterfragte Erwartungen von der anderen Seite nicht erfüllt wurden. In solchen Momenten erkannten beide Seiten, dass gerade etwas nicht so glatt läuft in der Kooperation. Die Ressourcen des Teams und die Offenheit der Beteiligten erlaubten aber immer, diese Momente gut zu verarbeiten und die gute Stimmung und Freude in der Kooperation zu erhalten. Interkulturelle Kooperation ist auch ein wenig Selbsterfahrung für beide Seiten.

Vor allem interessierte uns aber, welche Elemente des systemischen Ansatzes von chinesischen Kollegen leicht und welche besonders schwer übernommen werden können. Natürlich basiert systemisches Vorgehen auf bestimmten Grundannahmen wie Ressourcenorientierung, wechselseitige Beeinflussung von Individuum und sozialem System, dem Sinn von Problemen und Symptomen innerhalb eines Systems, sich von der Idee eindeutiger Ursachen und Wahrheiten zu trennen und stattdessen auf Lösungen und Zukunft zu fokussieren ... Hinter diesen Grundannahmen stehen Werte, Deutungen und Sichtweisen vom Leben, von der Welt. Damit spiegelt unsere Methode zentrale Bestandteile der Kultur, die bei uns üblich ist. Die systemische Sichtweise und Deutungen der Welt sind aber immer nur mehr oder weniger kompatibel mit der Kultur der Lernenden.

In der interkulturellen Psychologie spricht man von »Kulturstandards« als handlungsstrukturierenden Konzepten für die Mitglieder einer Kultur. Kulturstandards werden durch Beobachter anderer Kulturen identifiziert, die mit der beobachteten Kultur in Kooperation sind. In der Kooperation bemerken diese Beobachter Interaktionen, die für sie in der Kooperation schwierig sind, Stellen, an denen die Kooperation aus ihrer Sicht nicht gut gelingt. Das Verhalten der Mitglieder der beobachteten Kultur in diesen schwierigen Momenten der Kooperation wird danach von Mitgliedern der beobachteten Kultur selbst beschrieben und erklärt.² Kulturstandards einer Kultur werden also immer aus der Perspektive einer anderen Kultur gefunden. Deutsche Kulturstandards werden nach dieser Methode unterschiedlich sein, je nachdem, ob es Chinesen, Russen,

zwischen Europäern besser wahrnehmen, können sie Europäer ganz klar und sicher von Chinesen unterscheiden! Oder die kritische Haltung kann auch so aussehen: »Ist auch gut so, damit erreichen wir doch auch viel. Was gibt es dagegen zu sagen?« Stimmt auch wieder, trotzdem unterscheidet uns das in der Außensicht von anderen Kulturen!

² Kulturstandards werden in folgender Prozedur destilliert: »Erwartungswidriges Handeln des fremdkulturellen Partners ist damit ein entscheidendes Kriterium für den Kontrast von Kulturstandards. Extreme Abweichungen von den Handlungserwartungen erlauben somit einen wesentlich leichteren Zugriff auf die zugrundeliegenden Orientierungen als normale, den Erwartungen entsprechende Interaktionsverläufe« (Molz, 1994, S. 80). Diese kritischen Ereignisse werden in Forschungsinterviews berichtet oder auch in Trainings erzählt und inszeniert. Die Betroffenen schildern Vorfälle, die ihnen an Deutschen auffallen, also kritische Erfahrungen und Beobachtungen, die sie sich aufgrund ihres eigenen Kulturverständnisses nicht erklären konnten oder als fremd und ungewöhnlich erlebt haben. Diese kritischen Erfahrungen werden im nächsten Schritt von Deutschen erklärt: Warum verhielt sich der deutsche Akteur vermutlich so?« (Schroll-Machel, 2013, S. 33).

Engländer oder Kenianer sind, die berichten, an welchen Punkten die Kooperation mit Deutschen als schwierig erlebt wird!

Uns wurde bewusst, dass uns in China vorwiegend auffällt, was dort anders als in Deutschland beim Unterrichten ist. Wenn wir also Chinesen beim Lernen beobachten, dann vergleichen wir ständig mit deutschen Lernenden! Der Vergleich ist also immer auch eine Auseinandersetzung mit unserer deutschen Perspektive selbst.

»Jeder Satz wird von jemandem gesagt!« (Maturana u. Varela, 1987).

Immer wenn wir diesen Aspekt weglassen, dann tun wir so, als gäbe es uns als Beobachter, die durch ihre eigene Brille schauen, nicht. Verfahren wir so, dann erscheinen unsere Aussagen objektiver, verschleiern aber den Gegenstand heimlich umso stärker.

7.1 Als der systemische Ansatz nach Deutschland kam

Auch in Deutschland gelingt Lernenden des systemischen Ansatzes manches leichter und manches schwerer. Unser Vorhaben, zu beobachten, wie Chinesen auf die Elemente des systemischen Ansatzes reagieren, führte uns dazu, dass wir uns immer wieder damit auseinandersetzten, wie wir in Deutschland auf die Elemente dieses Ansatzes reagierten, als er bei uns importiert wurde! Wir erinnerten uns daran, dass der systemische Ansatz in den 70er und 80er Jahren des letzten Jahrhunderts aus den USA kommend auch bei uns eingeführt wurde (wobei manche der familientherapeutischen Pioniere in den USA, etwa Paul Watzlawick, wiederum vorher aus Europa in die USA migrierten).

Diese Perspektive legt nahe, immer zu sehen, dass das, was uns beim Import des systemischen Ansatzes in China auffällt, für uns nicht zu trennen ist von dem, wie wir in Deutschland diesen Ansatz aus Amerika kommend aufgenommen haben.

Viele systemische Kollegen unserer Generation haben erlebt, dass amerikanische Kollegen nach Deutschland eingeladen wurden, um ihre Form des systemischen Ansatzes hier zu lehren. Amerikanische Autoren waren und sind bis heute richtungweisend. Systemisches Vorgehen aus den USA traf auf deutsche Kultur. Entsprechend fiel uns die Übernahme von einigen Elementen des Ansatzes leicht und von anderen schwer.

Ein Beispiel ist die Ressourcenorientierung und das Cheerleading. So scheint uns, dass innerhalb der deutschen Kultur (die sich in den vergangenen Jahrzehnten aber schon deutlich verändert hat) eine Tendenz vorhanden war/ist, sich in Probleme zu »vertiefen« (je tiefer desto besser!) und sich selbst und andere nicht »über den grünen Klee zu loben«! An diesem Punkt umzudenken und Ressourcenorientierung und Cheerleading auch intensiv und mit Leichtig-

keit umzusetzen, fällt uns Deutschen vielleicht schwerer als Amerikanern. Wir bemerken in Trainings in Deutschland, dass die kognitive Einsicht da ist, dass Ressourcenorientierung, Komplimente und Cheerleading wesentliche Momente sind, um Entwicklung zu unterstützen. Dazu haben neben den Systemikern auch andere einen wesentlichen Beitrag geleistet (zum Beispiel Grawe, 2004). Die kognitive Einsicht ist da. Geht man dann aber ins Üben, stellt man bald fest, wie schwer es fällt, weg vom Problem und vom Defizit zu kommen und Ressourcen oder Cheerleading wirklich im Dialog mit den Klienten länger umzusetzen.

Joining braucht bis heute viel Zeit in Ausbildungen bei uns und gerät dann trotzdem in den Übungen oft zu knapp. Auch wird von den Teilnehmern immer wieder berichtet, wie schwierig und ungewohnt es war, in der Übung zehn Minuten für ein Joining durchzuhalten – ohne schnell zum Problem, zum Anlass der Konsultation zu kommen. Schroll-Machel (2013) beschreibt, dass starke Sachbezogenheit als typisch deutscher Kulturstandard ganz besonders von Chinesen beschrieben wird. Darin liegt vielleicht ein Grund, dass Joining in der Lernphase des systemischen Ansatzes in Deutschland eher ein schwierigeres Kapitel ist. Sachorientierung ist ein Kulturstandard, den Ausländer vieler Nationen besonders stark an uns Deutschen wahrnehmen: »Insgesamt kann man sagen, dass Deutsche weithin um einer Sache willen oder tendenziell interesseorientiert kommunizieren und weit weniger mit beziehungsstiftender Intention. Smalltalk wird eher als anstrengend, ziellos und zeitraubend erlebt« (Schroll-Machel, 2013, S. 57).

Wir beschreiben in den folgenden Abschnitten einige systemische Grundannahmen, die von unseren chinesischen Teilnehmern zwar kognitiv akzeptiert wurden, deren Umsetzung dann aber doch schwer fiel. Das hat uns selbst sensibilisiert für die Reibung, die entsteht, wenn systemische Grundannahmen in eine andere Kultur importiert werden.

7.2 Export nach China: Auftragsorientierung und Zielvereinbarung

»Hier erfasst die chinesische Weisheit, die weniger die Idee der Planung verfolgt, sondern ihre Aufmerksamkeit auf die Nutzung aktueller Möglichkeiten fokussiert, viel eher was geschehen ist: der Weg, der gegangen wurde, entstand beim Gehen« (Simon et al., 2011, S. 12).

»Nun entdecken wir ganz in der Ferne, in China, eine Konzeption von Wirklichkeit, die lehrt, die Wirkung geschehen zu lassen, sie also nicht (direkt) anzuvisieren, sondern sie (als Konsequenz) einzubeziehen. Das heißt, sie nicht anzustreben, sondern sie aufzunehmen – sie sich ergeben zu lassen« (Jullien, 1996, S. 7, zitiert nach Simon et al., 2011, S.13).

»Der Weg entsteht erst im Gehen!« Chinesisches Sprichwort

Im Rahmen des systemischen Glaubenssystems ist eine klare Auftragsformulierung und Zielvereinbarung die Grundlage für jeden Beratungs- und Therapieprozess und damit natürlich auch für jeden systemischen Supervisionsprozess. Dabei geht es natürlich nicht nur um die äußeren Rahmenbedingungen, sondern vor allem auch inhaltlich darum, an welchen Stellen genau der Supervisee unterstützt werden möchte. Geht es ihm um die Entwicklung neuer Arbeitshypothesen für den Beratungs- oder Therapieprozess? Um neue Erkenntnisse beim Blick auf das Klientensystem? Möchte er Unterstützung bei der Entscheidung für oder der Umsetzung von bestimmten Interventionen? Will er die Beziehung zwischen sich und dem Klientensystem klären, verändern? Oder möchte er sich mit eigenen Fragen beschäftigen, die in der Auseinandersetzung mit bestimmten Themen oder Personen in ihm hochgekommen sind? Es geht also darum, zusammen mit dem Supervisee herauszubekommen und zu kontraktieren, wohin inhaltlich die Reise hingehen soll.

Ziele sollten nicht nur vorhanden sein. Diese sollten auch operationalisiert, realistisch erreichbar, überprüfbar und zu allem auch noch in einem zeitlichen realistischen Rahmen erreichbar sein (Schwing u. Fryszter, 2017). Steve deShazer verwendet viel Zeit darauf, den Zielzustand über die Wunderfrage immer konkreter und sinnlicher erlebbar vom Klienten zu erfragen. Watzlawick, Weakland und Fisch (1974) warnen vor verschwommenen und unerreichbaren Zielen und vor Eisberghypothesen als Grundlagen der Therapie und empfehlen, solche Ziele nicht als Grundlage der Arbeit zu akzeptieren! Klare Ziele zu Beginn und entsprechende Auftragsgestaltung sind eines der Herzstücke des systemischen Ansatzes.

Zielvereinbarungen sind sehr gut vereinbar mit dem deutschen Kulturstandard der Sachlichkeit und deshalb von uns gut und leicht anzunehmen: »Der Vorteil der Sachorientierung liegt darin, dass die Fixierung auf die sachlichen Aspekte eine sehr stringente Verfolgung der Ziele erlaubt. Denn alles, was der Zielstrebigkeit entgegensteht – wie momentane Befindlichkeiten, individuelle Empfindlichkeiten –, wird ausgeblendet« (Schroll-Machel, 2013, S. 59). Eine Zielvereinbarung und ein klarer Arbeitsauftrag sind inzwischen unhinterfragte Selbstverständlichkeiten im systemischen Vorgehen geworden.³

³ Die deutsche kulturspezifische Sachorientierung könnte dabei allerdings zu dem Missverständnis im Umgang mit Zielen führen von der Art: smarte Ziele müssten in der systemischen Arbeit immer angestrebt und möglichst vollständig erreicht werden! Diese Interpretation von Zielen ist aus mehreren Gründen wenig sinnvoll und eher linear-kausal in Richtung Zukunft gedacht. Autoren aus dem systemischen Feld und angrenzenden Gebieten empfehlen einen anderen Umgang mit Zielen: Zunächst einmal berücksichtigen smarte Ziele andere Zielrichtungen auf der unwillkürlichen Ebenen des Klienten. Storch (2017) verwendet dafür im Ressourcen Modell den Begriff der »Mottoziele«. Lieb (2009) weist darauf hin, dass Zielfokussierungen in der Systemtherapie im Unterschied zur Verhaltenstherapie eher motivationsfördernd zu verstehen sind und nicht als Vorstellung, die Zukunft könnte stringent auf einen Zielzustand hin geplant werden wie eine Flugreise. Die Wunderfrage von De Shazer (2008) berücksichtigt diesen motivationalen Hintergrund, zunächst einmal

Auch unseren chinesischen Kollegen war solches Vorgehen kognitiv völlig nachvollziehbar. Sie waren auch sehr interessiert, die verschiedenen Richtungen, in die ein Supervisionsprozess sich prinzipiell entwickeln kann, zu reflektieren und auszuloten. Aber an der praktischen Umsetzung haben wir sehr lange gearbeitet und sie war eine große Herausforderung für unsere chinesischen Kollegen. Eine Diskrepanz zwischen kognitiver Einsicht und Hemmung im Tun war uns sehr deutlich.

In der Arbeit mit der Gruppe und den chinesischen Kollegen wurde deutlich, dass es innerhalb der chinesischen Kultur nicht selbstverständlich ist, klare und präzise Ziele zu formulieren. Oft scheint es in der chinesischen Kultur angemessener zu sein, Ziele eher vage zu lassen und sich – auch ohne klare und präzise Ziele – auf einen Prozess einzulassen, dann zu sehen, wohin man gelangt und ob es ein hilfreicher Prozess war. Die beiden Zitate, die wir diesem Abschnitt vorangestellt haben, beschreiben diese Art des Vorgehens. Deshalb fiel dieser Schritt eines auftragsorientierten, systemischen Vorgehens in der Supervision vielen Kollegen in China im Tun deutlich schwerer, als wir das aus Deutschland gewohnt sind.

Auffällig war uns, dass auch hier die kognitive Überzeugung vorhanden war, aber eine Hemmung da bestand, längere Zeit dies auch im Dialog mit dem Klienten umzusetzen und sich dabei wohl und sicher zu fühlen. Es schien den chinesischen Kollegen unangenehm zu sein, ihre Supervisees länger zu befragen, was genau sie brauchen, an welchem Punkt genau sie Unterstützung wünschen, wo genau der Supervisor sie unterstützen soll. Ebenso zu konfrontieren, wenn Ziele und Aufträge genannt werden, die in und mit der Supervision nicht erreichbar sind. Wir beobachteten eher eine Praxis der schnellen Auftragsexploration, die wie eine Pflicht abgearbeitet wurde, um schnell in den weiteren Prozess einsteigen zu können – auch wenn die Ziele noch gar nicht klar oder so wie genannt realistisch in der Supervision nicht zu erreichen waren.

in Bewegung zu kommen ebenfalls. Schmidt (2010, S.178-182) beschreibt mit dem Begriff des »polynesischen Segelns« ein Navigationsprinzip, in Zeiten schneller Veränderungen, hoher Instabilität und großer Umfeldkomplexität sich gerade nicht von einem fixen zukünftigen Zielzustand abhängig zu machen, sondern sich stärker elastisch auf überraschende Neuinformationen auf dem Weg zu orientieren. Fixe langfristige Zielvorgaben wären in diesen Kontextfaktoren eher Bestandteile von Problemmustern, flexible Navigation sei enorm entlastend. In der systemischen Praxis die Arbeit mit Zielen und Arbeitsaufträgen nicht unhinterfragte, unter anderem weil Klienten sich oft schwer tun, von der Problemorientierung auf diese Ebene zu wechseln. Viele Klienten leiden bereits unter der Überforderung durch Selbstoptimierungen und »gute Vorsätze«, die durch Zielsetzungen weiter gesteigert werden kann. Trotzdem in verträglichem Maße Ziele zu besprechen und Aufträge zu vereinbaren – ohne Druck zu machen – ist auch deshalb aus systemischer Sicht notwendig, weil wir sonst dem Klienten keine Kontrolle über den Prozess geben und wenig auf Augenhöhe arbeiten.

7.3 Export nach China: Starke Fokussierung auf die Person des Supervisor professionelle Rahmenbindungen und Beziehungsfragen

Die Teilnehmer unseres Trainings brachten eine große Bereitschaft mit, sich auf Supervisionen einzulassen, in denen nicht das Klientensystem der Focus der Supervision war, sondern der eigene berufliche Kontext, die Beziehung zum Klientensystem oder die eigene Person. Wir beobachteten regelrecht ein Bedürfnis der Supervisees, dass für eigene Befindlichkeit, eigenes Erleben Raum in der Supervision geschaffen wird. Wann immer die Befindlichkeit des Supervisees, seine Beziehung zum Klienten oder seine Arbeitssituation Thema in Supervisionen war, ging die Supervisionsgruppe geduldig mit, es wurde viel Sharing gegeben. Supervisee und Supervisionsgruppe zeigten sich sehr zufrieden, wenn mit der Person des Supervisees, seiner Befindlichkeit oder seiner Beziehung zum Klienten gearbeitet wurde. Aufträge an Hypothesen über das Klientensystem oder an Interventionen zu arbeiten, kamen seltener vor, als wir das hier in Deutschland erleben.

Es schien uns, dass die hohe Bedeutung von Kontext und Beziehung ganz selbstverständlich für unsere Teilnehmer war. Für sie schien es wichtiger, sich mit diesen Kontextbedingungen auseinanderzusetzen, als mit Hypothesen über das Klientensystem oder über Interventionen.

Verständlich wurde uns diese Schwerpunktsetzung, als wir auf die Begrifflichkeit von Hall (1976) stießen, mit der er Kulturen unterscheidet. Er unterscheidet high-context Kulturen von low-context Kulturen. China ist für ihn eine high-context Kultur. Das heißt, die Bedeutung eines Kommunikationsbeitrages lässt sich nie über die Mitteilung selbst verstehen, sondern erst aus dem Kontext, in dem diese Mitteilung gemacht wurde. Westliche Kulturen sind eher low context Kulturen, das heißt, eine Mitteilung wird so formuliert, dass sie auch ohne Kontextinformationen für sich alleine stehend möglichst eindeutig und vollständig verständlich ist – ein Vorgehen, das für Mitglieder einer high-context Kultur eher fremd ist.

Auf der Basis dieser ethnologischen Sichtweise ist es sinnvoll, sich in der Reflexion der therapeutischen Kommunikation nicht in erster Linie mit dem Inhalt dieser Kommunikation zu beschäftigen (Interventionen oder Hypothesen des Therapeuten über das Klientensystem), sondern mit dem Kontext, in dem diese Kommunikation stattfindet. Das heißt, relevante Themen sind aus dieser Sicht dann eher ganz selbstverständlich der berufliche Kontext, in dem die Therapie stattfindet, die Klient-Therapeut-Beziehung oder die Befindlichkeit des Therapeuten, um zu verstehen, was in der Therapie eigentlich vorgeht.

Natürlich könnte man auch die hohe Sachorientierung, die vor allem Chinesen als typisch deutschen Kulturstandard sehen, als Ursache für den von uns beobachteten Unterschied in der Schwerpunktsetzung in Supervisionen sehen.

8 Ausblick

Wir werden im Herbst 2017 mit dem gleichen Team eine neue zweijährige Ausbildungsgruppe in Peking beginnen. Dieses Mal haben sich die chinesischen Kollegen für folgenden Titel entschieden: »Systemic Supervision Training for Psychotherapists« an Stelle von »The First Chinese-German Continuous Advanced Supervision Training Program for Family Therapy«. Die Veränderung des Titels nach Diskussion unter den chinesischen Kollegen ist schon aussagekräftig. Sie heißt für uns, dass systemisches Denken und entsprechendes methodisches Vorgehen für Supervision als wesentliches Moment des Trainings von ihnen jetzt hervorgehoben wird. Sie heben jetzt hervor, dass diese Form von Supervision für Psychotherapien insgesamt geeignet ist und nicht nur für die Supervision von systemischen Familientherapien. Aber Supervision wird auch im neuen Titel in erster Linie als Mittel der Qualitätssteigerung im Feld von Psychotherapie gesehen und nicht in anderen Feldern. Hier gibt es nach wie vor einen Unterschied zur Bedeutung von Supervision bei uns, wo Supervision der Qualitätssteigerung in vielen professionellen Feldern dient.

Die zweijährige systemische Grundausbildung wird weiterhin in Shanghai von Kollg/innen des Helm-Stierlin-Instituts angeboten. Die Kollegen in Peking bieten inzwischen neben der neuen zweijährigen Supervisionsausbildung weitere Fortbildungen an: eine vierteilige Weiterbildung Paartherapie mit Eva und Jan Bleckwedel, einen dreiteiligen Kurs Systemische Therapie mit Kindern und Jugendlichen in Krisen mit Petra Girolstein und Rainer Schwing, eine dreiteilige systemische sozialpsychiatrische Weiterbildung sowie ein Seminar zur systemischen Kinder- und Jugendlichentherapie.

In Shanghai ist zudem ein zweijähriges Training in der Akutpsychiatrie geplant. Eine weitere zweijährige systemisch-lösungsorientierte Ausbildung ist in Tàiyuán, der Hauptstadt der Provinz Shangxi, von Kurt Hahn geplant, in der die beiden Autoren mitarbeiten werden.

Literatur

- DeShazer, S. (2008). *Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen: Hogrefe.
- Hall, T. (1976). *Beyond Culture*. New York: Garden City.
- Hong, L., Ying, Q., Chong, W., Ying, Z., Fryszer, A., Liebel-Fryszer, I., Deng-Hua, T., Dan, L. (2017). A quantity and quality study on the Effect of the Advanced China-German Systemic Family Psychotherapy Supervision Training. Beijing: Chinese Mental Health Journal 2017 (Abstract kann bei den Autoren angefordert werden).
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. San Francisco: Berrett-Koehler.

- Lieb, H. (2009). So habe ich das noch nie gesehen. Systemtherapie für Verhaltenstherapeuten. Heidelberg: Carl-Auer.
- Maturana, H., Varela, F. (1987). Der Baum der Erkenntnis: Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens. München: Goldmann.
- Schroll-Machel, S. (2013). Die Deutschen – Wir Deutschen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schwing, R., Fryszter, A. (2017). Systemisches Handwerk. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schmidt, G. (2010). Beratungs- und Coachingpraxis (2010). In M. Faschingbauer (Hrsg.), *Effectuation – wie erfolgreiche Unternehmer denken, entscheiden und handeln* (S. 178-188). Stuttgart: Schaeffer-Poeschel.
- Simon, F., Haaß-Wiesegart, M., Zhao, X. (2011). »Zhong De Ban« oder: Wie die Psychotherapie nach China kam. Heidelberg: Carl-Auer.
- Storch, M. (2017). Wie Embodiment in der Psychologie erforscht wurde. In M. Storch, B. Cantieni, G. Hüter, W. Tschacher (Hrsg.), *Embodiment – Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen* (3. Aufl., S. 35-72), Bern: Hogrefe.
- Watzlawick, P., Weakland, J. H., Fisch, R. (1974). *Lösungen – Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels*. Bern: Huber.

Korrespondenzadresse: Inge Liebel-Fryszter und Andreas Fryszter, Praxis Fryszter-Liebel, Im Sperber 4, 60388 Frankfurt; E-Mail: liebelfryszter@icloud.com, andreas.fryszter@me.com