



> Interno e - glasilo Društva za supervizijo,
koučing in organizacijsko svetovanje

> MREŽA ODNOSOV

Številka 5, letnik II, marec 2019

ISSN 2591-0701

Izide do 2x letno.

Odgovorna oseba: dr. Brigita RUPAR

Urednica: Darja FIŠER

Avtorski prispevki ne odražajo nujno stališč Društva SKOS.

E-naslov uredništva: drustvoskos@gmail.com

UVODNIK

dr. Brigita RUPAR

Na lepo pomladno soboto smo izpeljali tradicionalni študijski dan. V gosteh smo imeli priznane coachinje Bernardo Potočnik iz Glotte Nove. Bernarda ima licenco Mednarodne zveze coachev ICF in izvaja specializirane programe za uporabo veščin coachinga za slovenska in mednarodna podjetja. V predavanju in delavnici nam je predstavila temeljna izhodišča, proces in osnovna orodja coachinga kot je npr. model GROW. Več o tem si lahko preberete v njenem prispevku.

Druga predavateljica dr. Vita Poštuvan iz primorske univerze je govorila o čuječnosti kot principu zavestnega usmerjanja pozornosti na tukaj in zdaj. Čuječnost postaja pravi hit. Uvaja se jo v zdravstvene programe, pa v šole, promovirajo jo v programih za zmanjšanje stresa in podobno. V delavnici smo izkusili kaj v resnici je čuječnost.

Tretja predavateljica, članica društva Roberta Noemi je predstavila vprašalnik, s katerim so udeleženci ugotavljali svoje osebne značilnosti in kako poznavanje le-teh vpliva na komunikacijo v supervizijski skupini. Če supervizor pozna temperamente svojih supervizantov, je bolj uspešen pri podpiranju njihovega razvoja. V nadaljevanju si lahko preberete bolj podroben opis o tej temi.

Marec je tudi čas letnih obračunov in na skupščini smo potrdili finančno poročilo za lani. Poleg tega smo razrešili dosedanje članice izvršnega odbora, predsednico ter nadzorni odbor in častno razsodišče. Predsednica sem podala poročilo o izpeljanih nalogah v preteklih 3 letih in si ga lahko preberete na naslednji strani. Veliko dela je bilo opravljenega. Ob tem bi se rada zahvalila kolegicam iz izvršnega odbora Darji, Claudii, Vesni, Ajdi in Marini, ki so s svojimi idejami in delom prispevale k temu, da društvo živi. Hvala tudi vsem zvestim članom, ki se udeležujete naših dogodkov in nam dajete voljo, da delamo dalje.

Na skupščini smo izvolili tudi novo vodstvo društva za prihodnji dve leti v sestavi: Brigita Rupar, predsednica, članice izvršnega odbora: Ajda Eiselt Čreslovnik, Darja Fišer, Marina Ristić, Petra Videmšek in Irena Borštnar.

Želim vam uspešno delo in prijetne pomladno – poletne dni.

Brigita RUPAR

REDNA LETNA PROGRAMSKO VOLILNA SKUPŠČINA

Društva za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje 2019



Udeleženci redne letne programske volilne skupščine

Predsednica dr. Brigita Rupar je na programsko volilni skupščini podala poročilo o delu društva od leta 2016 do leta 2019 in kot novoizvoljena predsednica v naslednjem mandatu tudi plan dela za mandatno obdobje 2019 - 2021.

POROČILO O DELU DRUŠTVA

2016

- Sklep o preimenovanju društva v Društvo za supervizijo, koučing in organizacijsko svetovanje – nov statut potrjen 2017
- Prevod Evropskega pojmovnika in Okvira kompetenc v slovenski jezik
- Študijski dan „Od kod lahko supervizija črpa“ 11. in 12. novembra 2016 na Celjski koči
- Postavljena nova spletna stran na platformi Wordpress; Arnes odobril dovoljenje za brezplačno gostovanje na njihovem strežniku; FB stran; skrbi Marina
- Udeležba predsednice in članice Vesne Selan na ANSE skupščini predsednikov NO novembra 2016 na Dunaju

2017

- Supervizijski večer 26. 1. 2017 na Pef – „Čas v supervizijskem procesu“
- Študijski dnevi in skupščina društva na Bledu 17. in 18. marca 2017
- Izvoljen izvršni odbor, predsednica ter ostali organi v zdajšnji sestavi (Claudia, Darja, Ajda, Vesna, kasneje še Marina)
- Udeležba in delavnica Vesne Selan na poletni šoli ANSE v Rotterdamu
- Izid prvih 2 številk društvenega glasila v e- obliki Mreža odnosov
- 1. simpozij društva 30.9.2017 z naslovom „Supervizija in koučing – uvidi v strokovno prakso“ – 23 prisotnih

2018

- Predstavitev Okvira kompetenc na posvetu društva Sloventa – Društvo za transakcijsko analizo (feb); na 4. mednarodni konferenci o coachingu v organizaciji Slovenskega coaching združenja (maj)in supervizorjem Socialne zbornice (okt.)– Brigita
- Vzpostavitev Registra supervizorjev in koučev
- Praznovanje 20-letnice društva 17.3. 2018 in izid 3. številke (posebna izdaja) glasila Mreža odnosov v tiskani obliki
- Udeležba 4 članov (Tomaž, Alenka, Petra in Brigita) na 4. hrvaški konferenci o superviziji (marec)
- Udeležba 2 članic IO (Claudia in Darja) na generalni skupščini ANSE v Budimpešti (oktober)
- 2. simpozij 1. december 2018



Delovna predsednica skupščine Alenka KOBOLT in staro nova predsednica dr. Brigita RUPAR

PLAN DELA ZA OBDOBJE 2019 - 2021

- Sodelovanje v projektu ANSE Lifelong Development of Supervisory Competencies and Quality System of Supervision in Europe (Petra Videmšek)
- Organizacija 2 dogodkov letno (študijski dan marca in simpozij jeseni); pridobivanje novih članov
- Izdajanje Mreže odnosov (vsaj 1 številka letno, spletna stran in FB) – vabljeni k pisanju prispevkov!
- Udeležba na poletni šoli ANSE avgusta 2019 v Bolzanu in na naslednji 2021
- Dopolniti Pravilnik o registru supervizorjev in koučev (posebna komisija)

Pripravila:

dr. Brigita RUPAR

COACHING – PODPORA PRI NAŠEM OSEBNOSTNEM IN PROFESIONALNEM RAZVOJU

Bernarda POTOČNIK



Bernarda POTOČNIK

Na delavnici je predavateljica predstavila temeljna izhodišča in proces coachinga na osnovi modela, ki ga je razvil utemeljitelj coaching pristopa, Tim Gallwey.

V knjigi »Notranja igra tenisa« (angl. The Inner Game of Tennis), ki je izšla v sedemdesetih letih prejšnjega stoletja, kamor segajo tudi začetki coachinga, Gallwey pojasnjuje temeljne principe coachinga. Kot trener tenisa je namreč opazil, da so bili igralci tenisa takrat, ko so poslušali njegov nasvet in se poskušali ravnati po njem, manj uspešni, kot takrat, ko jim je zastavljal odprta vprašanja, namesto da bi popravljali njihove napake in jih usmerjal. Sporočilo, ki ga je želel predati v svoji knjigi, je bilo, da je za obvladovanje neke spretnosti, naše zadovoljstvo in uspešnost, potrebno biti pozoren predvsem na »notranjo igro«, ki se odvija v naši glavi in nagovoriti ovire, ki nam

preprečujejo, da bi svoje potenciale v polnosti izrazili. Bistvo coachinga po Gallweyu je tako osvoboditi potenciale, ki so v človeku, da bi izboljšali svojo lastno uspešnost in postali to, kar smo lahko.

Coach je torej naravnani na rezultate in se ukvarja z vizijami in dejanji. Deluje na osnovi predpostavke, da ima posameznik vse vire, ki jih potrebuje, za doseg lastnih ciljev, kar vključuje tudi sposobnost učenja in sposobnost, da odkrijemo in uporabimo svoje lastne vire.



Coaching je ...

Coaching je ciljno naravnani pristop, usmerjen v prihodnost, kar je prispevalo k temu, da se je coaching najprej uveljavil predvsem v poslovnem okolju. Pomembno vlogo pri uveljavitvi coachinga v poslovnem okolju je imel tudi John Whitmore. V svoji knjigi »Coaching za doseganje uspešnosti« (angl. Coaching for Performance), ki velja za »biblijo« stroke, je predstavil model GROW. Skozi posamezne korake tega modela, ki vključujejo opredelitev cilja, opredelitev trenutnih razmer, razvijanje možnosti in odločitve, kaj bomo v resnici naredili, smo se sprehodili tudi na delavnici.

Obstajajo različne vrste coachinga glede na namen in področje delovanja. Osebni ali življenjski coaching (angl. Life Coaching) je v najširšem smislu namenjen izboljšanju kakovosti življenja posameznikov, poslovni coaching pa je povezan s področji razvoja kadrov, razvoja vodij in vodstvenih veščin, s kariernim razvojem zaposlenih, z razvojem kompetenc in celostnim razvojem organizacije. Različne zvrsti pa so se oblikovale tudi glede na tematiko, s katero se

ukvarja, kot npr. karierni coaching, velnes coaching, izobraževalni coaching in drugi.



Obstajajo različne vrste coachinga

Coaching je v Sloveniji relativno mlada disciplina, prisotna šele dobri dve desetletji, kar kažejo tudi izsledki Globalne raziskave o uporabi in učinkih coachinga (angl. ICF Global Consumer Awareness Study), ki jo je leta 2017 izvedla Mednarodna zveza coachev (ICF). V njej Slovenijo uvršča med države nastajajočih trgov, za razliko od držav, kot so Kanada, ZDA, Nemčija, Anglija, Francija, Nizozemska, Švedska in druge, ki sodijo med države uveljavljenih trgov. O mladi disciplini govori tudi podatek, da je supervizija kot podpora coachem, v Sloveniji prisotna šele nekaj let. V preteklosti je njeno vlogo nadomeščalo mentorstvo bolj izkušenih mentorjev coachev, ki so podporo coachem nudili predvsem pri razvoju njihovih veščin in kompetenc, ter vprašanih etične in organizacijske narave.

Učinki coachinga se glede na raziskavo kažejo predvsem v izboljšani komunikaciji, optimizirani individualni in timski uspešnosti, večji samozavesti in samospoštovanju, povečani produktivnosti, boljšemu ravnovesju med zasebnim in poklicnim življenjem, ter večjim osebnim blagostanjem in dobrim počutjem posameznika. Raziskava pa kaže tudi na splošni trend visokega zadovoljstva uporabnikov coachinga z izkušnjo, ki je bilo, glede na izsledke te raziskave, kar 88%.

VPLIV TEMPERAMENTOV NA KOMUNIKACIJO V SUPERVIZIJSKI SKUPINI

Roberta NOEMI

Slovar slovenskega knjižnega jezika definira pojem komunicirati kot: izmenjavati, posredovati misli, informacije, sporazumevati se (Tavčar, 1995, str. 1). Tako je komunikacija sredstvo, ki omogoča izmenjavo in posredovanje informacij, objekt, po katerem je mogoče premikanje iz kraja v kraj (Kavčič, 1999, str. 2). Komuniciramo, da bi informirali, poučevali, prepričevali, predvsem pa, da bi vplivali na druge (Možina, Tavčar in Kneževič, 1998, str. 18).

Za razumevanje in vodenje supervizijskega procesa je nujno poznavanje komunikacije v osnovnih elementih in razumevanje drobnih odtenkov sporočil, ki si jih udeleženci izmenjujejo. (Kobolt v Žorga, 1999, str. 47);

Namen uporabe teorije osebnosti v superviziji ni, da bi posameznike označevali oziroma jih postavili v neko togo škatlico, kjer nimajo možnosti za rast ali spremembe. Namen razumevanja osebnosti je, da nam pomaga narediti največ iz nas samih, in sicer tako, da spodbujamo naše prednosti in izboljšujemo naše slabosti v odnosih z drugimi. Kitajski filozof Lao Tzu pravi, da »kdor pozna druge, ima znanje. Kdor pozna sebe, ima modrost.«

Poznavanje teorije osebnosti razumem kot pomoč pri učinkovitejši komunikaciji med člani supervizijske skupine. Tukaj mislim na pomoč pri komunikaciji tako med supervizorjem in supervizanti kot na komunikacijo med supervizanti.

Temperament je v veliki meri podedovan, vendar je od okolja in naše dejavnosti odvisno, kako in koliko se bo določena lastnost razvijala in izražala.

Temperamentne lastnosti so del naše osebnosti, ki jih ne moremo spremeniti. V resnici jih tudi ne želimo spremeniti, saj kažejo moč naše osebnosti in naše naravne talente (Judež, 2002).

Če naši odnosi z drugimi podpirajo in zapolnjujejo potrebe našega prirojenega tipa temperamenta ali njegove mešanice, nam to omogoča, da delujemo in izrabljamo prirojene vrline in talente. V tem primeru naše značilnosti zgradimo okoli našega močnega jaza – resničen jaz. Zato izražamo samozaupanje, vzpostavimo zdrav odnos s samim seboj in razvijemo pozitiven motivacijski občutek o lastni vrednosti.

Če so naši odnosi težavni ter razlike med našim prirojenim temperamentom in prirojenimi temperamenti drugih ustvarjajo boj za prevlado in priznanje naše vrednosti, smo bolj nagnjeni k temu, da bomo ustvarili značilnosti, ki v nas

vzbujajo občutek nezadostnosti, neizpolnjenosti. Rezultat tega je, da bomo svoje značilnosti razvili okoli našega šibkega jaza. Na plano privrejo primarne negativne lastnosti našega temperamenta, ki začnejo spodjedati odnose.

Upoštevajoč, da supervizija nudi podporo supervizantovemu čustvenemu stanju, mu nudi oporo, kar pomeni, da mu dela nekaj manj neprijetno in hudo, mu olajša trpljenje in mu pomaga pri neugodnem položaju ali stanju (Eiselt, 2009), je upoštevanje temperamentnih značilnosti posameznika in poznavanje učnih stilov v procesu učenja pomembno tako s strani supervizorja kot članov skupine.

Če supervizor upošteva navedene značilnosti posameznih temperamentov (po Littauer, 2006), ne bo spregledal slabosti, ki jih imajo določeni temperamenti. Prizadeval si bo za opolnomočenje posameznikovih pozitivnih lastnosti in jih uporabil kot orodje za učinkovitejše delo v supervizijskem procesu. V nadaljevanju navajam le nekatere pomembne intervence, ki bi jih supervizor po mojem mnenju moral upoštevati:

- priljubljenemu sangviniku bi ponudil več priložnosti, da se kreativno izraža in izkoristi njegovo pripravljenost in kreativnost pri iskanju novih poti in idej. Pri flegmatiku bi se teh dejavnosti in zahtev izogibal;
- za uresničitev hitrih in konkretnih idej brez načrtovanja in premisleka bi izkoristil pripravljenost kolerika za takojšnjo akcijo. Tega od melanholika ne bi pričakoval;
- analitično vrednotenje konkretne izkušnje, ki ima podlago v teoriji, in natančno ocenjevanje dejavnikov tveganja, ki bi akcijo lahko ogrozili, bi supervizor prepustil melanholiku. Te natančnosti od sangvinika ne bi pričakoval;
- za umiritev medsebojnih konfliktov v skupini je najboljšo uporabiti mirnega flegmatika, saj je prav on najboljši mediator. Te naloge supervizor nikakor ne bi zaupal koleriku.

Viri:

Eiselt, A. (2009). Podporna vloga supervizije. *Socialna pedagogika*, 13(1), 17–36.

Judež, M. (2002). *Komuniciranje z različnimi tipi osebnosti sodelavcev*. Ljubljana, Kavčič, B. (1999). *Poslovno komuniciranje*. Ljubljana, Ekonomska fakulteta Ekonomska fakulteta.

Kobolt, A. in Žorga, S. (1999, 2000, 2006). *Supervizija – proces razvoja in učenja v poklicu*. Ljubljana, Pedagoška fakulteta, 298.

Littauer, F., Littauer, M., (2006). *Kako se razumeti s skoram vsakomer*. Ljubljana, Katarina Zrinski.

Možina, S., Tavčar, M., Kneževič, A. (1998). *Poslovno komuniciranje*. Maribor, Obzorja.

Tavčar, M. (1995). *Uspešno poslovno sporazumevanje*. Ljubljana, Novi Forum.

LASTNOSTI TEMPERAMENTOV po HIPOKRAT-GALENOVI teoriji		KOLBOV KROG UČENJA	CIKLIČNOST ZNAJJA po Carrell (2009)
KOLERIK		<p>Konkretna izkušnja so osredotočeni na neposredne izkušnje s soljudmi v različnih situacijah, na čustveno dimenzijo teh izkušenj v nasprotju z razmišljanjem. Privlači jih kompleksnost neposrednega doživljanja »tu in sedaj«, ne pa toliko teorije ali posplošitve. Pri teh posameznikih v medsebojnih odnosih prevladujejo intuitivne, enkratne in »umetniške« določitve, saj se dobro odločajo v nejasnih situacijah in to »po občutku«, intuitivno.</p>	<p>praktično znanje</p> <p>(prevajanje deklarativnega učenja v kompetenc)</p>
<p>Slabosti</p> <p>vztraja pri prepričanju majhna potreba po družbi preveč samozavesten ne zna se sprostit deloholik in živčnost boji se izgubiti nadzor dela brez čustev pričakuje popolno v danost avtoritete se nasilno polašča manipulira z drugimi</p>	<p>Močne značilnosti</p> <p>odločen reševalec problemov neustrašen aktivist rad ima izzive rojeni vodja hiter organizator orientiran k proizvodnji odličen v krizi samobvladljiv običajno ima prav</p>		
FLEGMATIK		<p>Razmišljajoče opazovanje poskušajo razumeti vsako situacijo s skrbnim in nepristranskim opazovanjem. Za njih je najbolj bistveno, kako stvari delujejo, saj so dobri v presoji situacije iz raznih zornih kotov, ko tehtajo množico posledic. Te osebe cenijo nepristranskost, potrpežljivost in premišljena presoja.</p>	<p>refleksivno znanje</p> <p>(kritično raziskovanje opravljenega dela)</p>
<p>Slabosti</p> <p>težko ga je premakniti se v nič ne zapleta obziren in trmast rad odlašaja, brezskrben brez navdušenja preveč miren pomanjkanje pobude ne mara sprememb sovraži konflikte</p>	<p>Močne značilnosti</p> <p>miren, dodaja ravnotežje pomirja, duhovit obvladan, zanesljiv zna predati naloge drugim dober poslušalec ima malo sovražnikov vztrajen, dosleden učinkovit motivator</p>		
MELANHOLIK		<p>Abstraktna konceptualizacija so predvsem usmerjene k logičnem sklepanju, splošnih idejah in pojmih, saj mu je bližnja gradnja splošnih teorij kot pa težnja, da bi intuitivno razumel edinstvenost in specifičnost dogodkov. Uživajo predvsem v sistematičnem načrtovanju, v kvantni analizi, v ravnanju z abstraktnimi simboli, so natančni in disciplinirani.</p>	<p>deklarativno znanje</p> <p>(izhaja iz kritične refleksije in je povezano s teorijo)</p>
<p>Slabosti</p> <p>pomanjkanje spontanosti lahko zaide v depresijo navno idealističen pod pritiskom ne dela dobro pretirani perfekcionizem za nalogo potrebuje veliko časa, zelo varčen težko ga je zadovoljiti slabše dela v skupini pretirano natančen</p>	<p>Močne značilnosti</p> <p>načrtovalec dobro dela sam odličen s številkami rad ima grafe organiziran, pošten rad dela v tišini natančen analitičen rad ima lepoto</p>		
SANGVINIK		<p>Aktivno eksperimentiranje, se osredotočijo na aktivno vplivanje na ljudi in situacije in njihovo delovanje je v nasprotju z razmišljujočim opazovanjem. Poudarek dajo na praktični uporabnosti in delovanju, saj se vedno sprašujejo »kaj deluje« in ne »kaj je resnično«. Za njih je pomembno delovati in ne opazovati, biti udeleženec v eksperimentiranju in ne samo opazovalec, saj vedno želijo nekaj spremeniti v praksi, vplivati na okolico in videti oprijemljive rezultate svojega dela, čeprav pri tem tvegajo in se podajajo v negotovost.</p>	<p>tacitno znanje</p> <p>(osnovno znanje, ki ga intuitivno uporabljajo)</p>
<p>Slabosti</p> <p>motiviran s čustvi ne zna reči »ne« ne mara urnikov išče opravičila hitro mu je dolgčas nima občutka za čas se preveč razburja zlahka ga zmotimo manjka mu cilj preveč govori</p>	<p>Močne značilnosti</p> <p>rad ima ljudi, z lahkoto se spoprijatelji, hitro se razburi službo si zlahka najde ima smisel za humor zna očarati ljudi ustvarjalen uspešen v aktivnostih odličen prodajalec odličen pripovedovalec</p>		



Roberta Noemi, mag.superviz.os. in org.svet; zaposlena na Centru za socialno delo primorsko-notranjska, je prevajalka in založnica strokovne literature s področja psihologije. Kot supervizorka deluje že od leta 2014 na področju sociale, šolstva, zdravstva in prostovoljstva. Kot raziskovalka učenja kritičnega mišljenja v supervizijskem procesu sodeluje z različnimi skupinami strokovnjakov s ciljem ozaveščanja širše javnosti o pomembnosti supervizije v vseživljenjskem učenju in razvoju profesionalnih kompetenc.

ETIKA IN ETIČNE DILEME V SUPERVIZIJI

Vita POŠTUVAN

Doc. dr. Vita Poštuvan, docentka na Oddelku za psihologijo Fakultete za matematiko, naravoslovje in informacijsko tehnologije Univerze na Primorskem in namestnica vodje Slovenskega centra za raziskovanje samomora UP IAM. Vita se intenzivno ukvarja s **preučevanjem in preprečevanjem samomorilnega vedenja in promocijo duševnega zdravja**, z implementacijo novih preventivnih programov v Sloveniji in klinično-svetovalnim delom. Izkušnje ima z delom v zdravstvu, s terapevtskim delom z ljudmi v stiskah in razbremenitvah v kriznih situacijah. Je v supervizorski stopnji izobraževanja za vedenjsko-kognitivnega terapevta in izvaja svetovanja v okviru Psihološke svetovalnice ŠOUM. Izvaja tudi na čuječnosti temelječo kognitivno terapijo – predvsem v okviru programov NARA (MBCT – mindfulness based cognitive therapy; zaključila vse tri učiteljske stopnje izobraževanja).

V delavnici je predstavila čuječnost, ki danes dobiva na veljavi kot način skrbi za lastno duševno blagostanje. Je princip zavestnega usmerjanja pozornosti v trenutek tukaj in sedaj, pri čemer ne zasledujemo strogih ciljev, kaj želimo z vadbo doseči. Ključna vrlina, ki jo gojimo je prijaznost do sebe in drugih. V delavnici smo spoznali osnovne principe čuječnosti, izvedli praktične vaje in poskušali v sebi iskati potencial za razvoj veščin čuječnosti.

V predavanju o etiki je spregovorila o etičnih dilemah in etičnih principih v supervizijskem odnosu, odgovornosti supervizorja ter o etični zavesti kot ključni podstati njegovega dela.

ANSE Summer University

26. – 30. 08. 2019 Bozen



This year's ANSE Summer University will be organized in cooperation with the BSC (Association for Supervision, Coaching and Organizational Development, Italy) and the Association of National Organization for Supervision in Europe (ANSE) and will be held in Bolzano from 26th to 30th August 2019.

With the topic "Connecting Worlds through Supervision and Coaching", the SU19 wants to deal with social tensions. In history, these forces have expressed themselves in different ways. In today's world, fission and polarization seem to be predominant. On the other hand, the need and longing for union is a strong need. To which extent supervision and coaching can contribute to connect different worlds is to be shown and discussed at the Summer University in Bolzano.

The first day (26.8.2019) is all about South Tyrol: The keynote speakers will be Prof. Dr. Hans Heiss (historian and lecturer at the University of Innsbruck) and Dr. Lucio Giudiceandrea (journalist at RAI). In the evening, everyone is invited to a traditional South Tyrolean dinner.

On the second day (27.8.2019), the topic of leadership from a traditional and innovative perspective will be highlighted. Dr. Wolfgang Looss (Management Development Darmstadt) and Sara Niese (Dipl. Psychologist from Stuttgart) speak. In the afternoon there will be workshops on the topic.

The third day (28.8.2019) is dedicated to the topic "Business and Social: Interdependence and Dialogue between Two Worlds". The two speakers on this day are Prof. Marjaana Gunkel (Faculty of Economics and Management, University of Bozen) and Prof. Silvia Sacchetti (Department of Sociology and Social Sciences, University of Trento). In the afternoon there will be further workshops on the theme suitable.

The fourth day (29.8.2019) revolves around the topic "Generations". Prof. Dr. Brigitte Geissler-Piltz from Berlin and Dr. Karin Herrmann from Stuttgart will be the keynote speakers. As usual, the afternoon will be filled with exciting workshops.

The fifth and last day (30.8.2019) of the Summer University will reflect on the previous days and provide space for presentation from the International Intervention Groups. The ANSE board will report on Tuesday, Wednesday and Thursday from current projects and work priorities and also provides space for new International Intervention Groups.

In addition, visitors to the Summer University 2019 can look forward to a varied evening program in Bolzano and the surrounding area.

More information about costs and accommodation as well as the registration form can be found at:

Register now at: www.supervision-coaching.it/bridging-connecting-worlds-through-supervision-and-coaching-anse-summer-university

We look forward to an exciting and varied Summer University 2019 and hope to welcome you in Bolzano!

With best regards from the ANSE board

Agnes Turner