

Berufsbegleitende Weiterbildung

Systemische Supervision und Coaching (DGSv)

Selbstverständnis und Lernziele der Weiterbildung

Die berufsbezogenen Beratungsformate Supervision, Organisationsberatung, Coaching und Konfliktmanagement haben sich in den letzten Jahrzehnten stark entwickelt und verbreitet. Ihr Nutzen zur Verbesserung und Wiederherstellung von Handlungsfähigkeit Einzelner, Gruppen bzw. Teams und Organisationen ist vielfältig nachgewiesen.

Die Entwicklung der Arbeitswelt, mit ihren immer komplexeren Arbeitsbedingungen findet eine Entsprechung in den Beratungsanfragen und Aufträgen. So kommt der ausschließliche Einsatz eines Formats nur noch selten vor. Der Wechsel bzw. die Kombination der Beratungsformate, die Mehrfachqualifikation oder Kooperation von Berater/innen werden zunehmend Alltag bei der Bewältigung komplexer Beratungsaufträgen.

Diese Weiterbildung richtet sich schwerpunktmäßig an Personen, die bereits über eine berufsbezogene Beratungsqualifikation wie Mediation, Coaching und/ oder Organisationsberatung verfügen und Supervision in ihr Beratungsprofil aufnehmen möchten.

Als Lernziele und prüfungsrelevante Themen am Ende der Weiterbildung formulieren wir deshalb die Erwartungen, ein Verbindungswissen zu den berufsbezogenen Beratungsformaten zu haben, formatunabhängig sondieren zu können, vertiefte Kenntnisse, Prozess-, Rollen- und Methodensicherheit im Format Supervision und Coaching und gute Kenntnisse und Sicherheit am Übergang zur Organisationsberatung zu haben.

Die Teilnehmer/innen schließen die Weiterbildung mit einem **step-** Zertifikat **Systemische/r Supervisor/in und Coach** ab und können mit der Mitgliedschaft in der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. den Titel Supervisor/in (DGSv) führen.

TeilnehmerInnen, die den 2. Teil der Weiterbildung absolvieren und außerdem einen Organisationsberatungsprozess abgeschlossen, dokumentiert und an einem Colloquium teilgenommen haben, können das **step-** Zertifikat Systemische Organisationsberatung erwerben.

Verkürzung der Weiterbildung

Die Weiterbildung kann bis zu 187,50 Zeitstunden reduziert werden, wenn in anderen Qualifikationen erworbene Kompetenzen, die im Bezug zum Gesamtkonzept und zum Grundverständnis von Supervision stehen, nachgewiesen werden können. Die weiter unten als B- Module markierten Seminare können mit anderen, bereits erworbenen Qualifikationen ersetzt werden. Das betrifft methodische Qualifikationen und Abschlüsse als Mediator/in, Coach und/ oder Organisationsberater/in. Es müssen dafür mindestens, zusätzlich zu den Anforderungen zur Aufnahme in die Ausbildung, weitere 200 Zeitstunden nachgewiesen werden.

Eingangsvoraussetzungen

- Hoch- oder Fachhochschulabschluss (Ausnahmen sind möglich)
- Berufserfahrung: Mindestens 3 Jahre
- Eigene Supervisionserfahrung als Teilnehmer/in: Mindestens 30 Sitzungen oder andere arbeitsfeldbezogene Beratung in verschiedenen Settings (Mind. teilweise bei DGsv- anerkannten Supervisoren)
- Vorqualifikation: Teilnahme an längerfristigen Weiterbildungen mit mind. 300 Unterrichtsstunden (225 Zeitstunden) zum Erwerb personaler, methodischer und anderer beraterrelevanten Kompetenzen
- Eine schriftliche Beschreibung der Motivation zu dieser Weiterbildung und ein Bewerbungsbogen.

Stundenumfang der Ausbildung

Gesamtumfang 640 Präsenzstunden à 45 min

Das sind 60 Seminartage bei der Regelausbildung und 33 Tage bei der vollständig verkürzten Weiterbildung.

Dazu kommen die selbst durchgeführten Lernsupervision mit 45 Sitzungen und die begleitende Lehrsupervision mit 90 Unterrichtsstunden à 45 Minuten.

Die Kosten

Regelausbildung Seminargebühr:	9.000,- €/300,- € Monat/ 30 Monate
Verkürzte Ausbildung:	4.950,- €/275,- € Monat/ 18 Monate
Aufnahme- und Prüfungsgebühr	350,- €
Lehrsupervision:	Die Kosten werden direkt mit den Lehrsupervisoren vereinbart
Unterkunft/ Verpflegung	Ab 100,-€/Person/ 3 Tage. Es gibt verschiedene Kategorien und man kann sich Vollverpflegung u. Selbstversorgung wählen.

Die Reduzierung der Seminargebühr ist in Einzelfällen möglich.
Für zwei Plätze werden in jedem Durchgang Stipendien vergeben.

Ausbildungsleitung

Carla van Kaldenkerken

Dipl. Sozialpädagogin, Supervisorin (DGsv), Mediatorin/ Ausbilderin für Mediation (BM ©),

Roland Kunkel

Dipl. Volkswirt, Supervisor (DGsv) Mediator und Ausbilder für Mediation (BM ©)

Dozentinnen und Dozenten

Dr. Marianne Engelhardt- Schagen, Berlin

Betriebsärztin der Universität der Künste, Berlin, Supervisorin (DGSv),

Dr. Detlev Berning, Hannover

Jurist, Steuerberater und Wirtschaftsprüfer, Mediator und Organisationsberater

Martin Harder, Berlin

Soziologe, Ökonom, Organisationsberater und Coach (SAAP/ BSO)

Johannes van Kaldenkerken, Berlin

Grafikdesign, Wirtschaftskommunikation

Prof. Dr. Heiko Kleve, Potsdam

Professor für Soziale Arbeit FH Potsdam, Systemischer Berater (DGSF), Supervisor (DGSv),

Verena Lütge, Berlin

Dipl. Psychologin, Supervisorin (DGSv) (BDP), Psychodramatherapeutin, Senior Coach(BDP)

Heidi Neumann-Wirsig, Mannheim

Supervisorin, Fachbuchautorin, Systemische Beraterin

Prof. Dr. phil. habil. Kornelia Rappe- Giesecke, Hannover

Karriereberatung, Coaching/Supervision, Organisationsberatung und Beratungswissenschaft

Prof. Dr. Erhard Tietel, Bremen

Professor am Zentrum für Arbeit und Politik, Bremen, Supervisor (DGSv)

Termine und Module

Die A- Module sind für alle Teilnehmer/innen obligatorisch. Die B- Module sind in der Regelausbildung ebenfalls verpflichtend. Für Teilnehmer/innen der verkürzten Weiterbildung können B- Module mit Vorkenntnissen kompensiert werden. Ein B- Modul ist allerdings mindestens zu belegen.

A 01 - Auftakt - Kennenlernen und Orientieren

Freitag, 29.01.- Sonntag, 31.01.2016

Carla van Kaldenkerken und Roland Kunkel

Der 1. und 2. Workshop sind eng miteinander verbunden. Es wird ausreichend Zeit sein, sich gut kennenzulernen, die Inhalte und Ziele der Weiterbildung nachzuvollziehen, die persönlichen Arbeits- und Lerngewohnheiten aufeinander zu beziehen, die persönlichen Ziele für diese Weiterbildung in den berufsbiografischen Zusammenhang zu stellen und auf dieser

Basis einen tragfähigen Kontrakt für die gemeinsame Zusammenarbeit zu schließen. Das Berufsbild Supervision wird entlang der Geschichte von Supervision verdeutlicht und erarbeitet.

A 02 – Standortbestimmung, Auftragsklärung und Kontrakt in der Supervision

Montag, 07.03.- Freitag, 11.03.2016

Carla van Kaldenkerken und Roland Kunkel

Wir schließen inhaltlich an den ersten Workshop an und schließen den Kontrakt im Laufe der Woche ab. Als Einstieg in das Programm **Coaching** wird die persönliche berufliche Biografie betrachtet, der Stellenwert dieser Weiterbildung in der beruflichen Planung verortet, die persönlichen Lerngewohnheiten reflektiert und fließen als Bestandteil der persönlichen Zielbeschreibung in den Kontrakt mit ein. Das erarbeitete Profil und die persönlichen Ziele orientieren die Ausrichtung und Selbststeuerung durch die Ausbildung und markieren den Ausgangspunkt für die Entwicklung des eigenen Profils als Supervisor/in. Anhand des Weiterbildungskontrakts wird das Thema *Kontrakt als Steuerungsprozess* erschlossen. Das Zeitlupenthema der eigenen Kontraktgestaltung ermöglicht eine gute Grundlage für die Reflexion und Vermittlung aller Kontraktbestandteile und den Transfer in die eigene Praxis. In späteren Workshops wird sowohl das Thema Auftragsklärung, Kontrakt und die triadische Dimension in der Auftragsklärung und Kontraktgestaltung immer wieder aufgegriffen und vertieft.

B 01- Methodenwerkstatt I - Gesprächstechniken

Freitag, 15.04.- Sonntag, 17.04.2016

Carla van Kaldenkerken

In dem methodisch orientierten Workshop wird sowohl im Supervisionssetting an eigenen Fällen, als auch in vielfältigen Übungssequenzen gearbeitet. Der Einsatz von grundlegenden und systemischen Gesprächstechniken wird vermittelt und in Rollenspielen und Übungen ausprobiert, gelernt, vergewissert und vertieft. Die Teilnehmer/innen lernen die wichtigsten Prozesssteuerungstechniken kennen und trainieren die Umsetzung der im Kontraktworkshop kennengelernten Methoden.

A 03- Supervision mit Gruppen

Freitag, 20.05.- Sonntag, 22.05.2016

Carla van Kaldenkerken und N.N.

Für die Arbeit mit Gruppen wird ein systemisches Verständnis von Gruppe, die Beschreibung typischer Gruppenphasen und die jeweiligen Anforderungen an die Gruppe, die

Teilnehmer/innen und Leitung vorgestellt. Daraus ergeben sich Konsequenzen für die Rolle, Haltung und Steuerung von Gruppen.

Die Einführung in das Programm Fallsupervision bildet dabei den Orientierungspunkt der Betrachtung von Gruppentheorien.

Das Verfahren der Fallsupervision wird geübt und erste methodische Anregungen für die Fallbearbeitung gegeben.

Die Erfahrungen der eigenen Rolle in der Ausbildungsgruppe, die Reflexion der Dynamik in der Gruppenbildung und Selbsterfahrungselemente zur eigenen Person im Führen von Gruppen runden diesen Workshop ab.

B 02- Umgang mit Konflikten in Organisation

Montag, 27.06.- Mittwoch, 29.06.2016

Roland Kunkel

Wer Konflikte professionell bearbeiten will, kann auf die Programme Konfliktanalyse, Mediation, Konfliktmoderation und Konfliktcoaching zurückgreifen. Diese Nachbarschaftskompetenzen sollen im Überblick vorgestellt werden und Mediation vertieft werden.

Dabei geht es um die Unterschiede zur supervisorischen Gesprächsführung, den Rollenunterschied, das Kennenlernen und die sichere Handhabung der Indikationen für den Verweis auf Konfliktmanagement und die Kooperation mit Mediator/innen. Der Umgang mit eigenen Konflikten und das Üben an Fallbeispielen stehen im Mittelpunkt des Workshops. Das befähigt Supervisoren in gering eskalierten Konflikten zu beraten, in eskalierten Konflikten erste Hilfe zu leisten und die Überweisung zu Mediationskollegen zu organisieren.

A4- Fall- und Teamsupervision

Montag, 05.09.- Donnerstag, 08.09.2015

Prof. Dr. Erhard Tietel, Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel

In diesem Workshop werden das Verfahren und die Methoden der Fallsupervision ergänzt für die Arbeit mit Teams.

Wir gehen den Fragen nach, was ein Team aus macht, welche besonderen Aufgaben und Herausforderungen Teams zu bewältigen haben und welche Aufgaben damit der Teamsupervision zufällt. Wir erarbeiten Modelle, um die spezifischen Ordnungen von Teams zu verstehen und bearbeiten zu können. Das Supervisionsprogramm Teamsupervision wird mit seinem Ablauf präsentiert, Methoden vorgestellt und anhand von Fallbeispielen geübt.

Ein besonderer Schwerpunkt wird die Beschäftigung mit triadischen Beziehungen im Beratungsalltag sein. Die triadische Kompetenz und innere Beweglichkeit wird geschult und Strukturen für die Auftragsklärung und Kontraktgestaltung vermittelt, die Verführungen, Parteinahme, Ausschluss und andere Triangulierungen verhindern helfen.

B 03- Umgang mit Krisen und Katastrophen in der Beratung

Freitag, 14.10.- Sonntag, 16.10.2016

Verena Lütge, Roland Kunkel

Der Umgang mit Krisen und Katastrophen ist in unserem Verständnis nicht mit dem supervisorischen Repertoire von Reflexion zu meistern. Krisen und Katastrophen brauchen ein anderes Vorgehen, eine andere Rolle und ein eigenes gutes Selbstmanagement. Die eigene Haltung zu Krisen und Katastrophen prägt den Umgang und das Verständnis mit schweren Lebensereignissen. Der eigene Schutz, die eigene Handlungsfähigkeit und ein einfaches methodisches Repertoire für die 1. Hilfe stehen im Vordergrund dieses Workshops.

A 05 - Beratungen im Einzelsetting

Donnerstag, 17.11.- Sonntag, 20.11.2016

Heidi Neumann-Wirsig und Carla van Kaldenkerken, 1 Tag Roland Kunkel

Die Unterscheidung und Abgrenzungsmerkmale von Einzelsupervision und Coaching bestehen in unserem Verständnis in der Zielgruppe, in der Rollengestaltung und in dem höheren Anteil an Fachberatung im Coaching. Wir werden die Unterschiede der Prozessgestaltung und Rolle im Coaching vertiefen und Verfahren und Methoden der Rollenklärung einführen.

Für Teilnehmer/innen, die die Ausbildung vollständig verkürzen können ist Halbzeit. Dieses Datum möchten wir für die erste gemeinsame Evaluation der gemeinsam getroffenen Verabredungen aus den ersten beiden Modulen nutzen.

2017

A 06 - Praxisworkshop - Akquise und Auftragsklärung

Montag, 23.01.- Mittwoch, 25.01.2017

Carla v. Kaldenkerken und Johannes van Kaldenkerken

Mit diesem Modul beginnt der Start der eigenen Beratungen für alle.

Wir sprechen über die eigenen Beratungsfirmen der Teilnehmer/innen als Beispiel für Steuerungsfragen von Organisationen. Wie haben sie bisher ihre Probleme in den Bereichen Akquisition, Werbung, Leitbild, Firmenphilosophie und Positionierung im Markt gelöst. Wie gestalten sie Kooperationen zu den Kollegen, Konkurrenten und Nachbarprofessionen. Welche Netzwerke nutzen sie, auch zur eigenen Qualitätssicherung. Wir arbeiten konkret am

eigenen Profil und überzeugenden Marktauftritt. Erste betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse und die wichtigsten juristischen und steuerrechtlichen Fachfragen zum Gesellschaftsrecht und Steuerrecht werden beantwortet.

B 04 – Methodenwerkstatt II – Systemische Aufstellungen

Freitag, den 17.03.- Sonntag, den 19.03.2017

Prof. Dr. Heiko Kleve

Die Arbeit mit systemischer Struktur- und Organisationsaufstellungen in Beratungen von Einzeln und Gruppen wird eingeführt. Mit Aufstellungen lassen sich systemische Strukturen erfahrungs- und körperorientiert betrachten und nachhaltige Lösungsmöglichkeiten entwickeln. Nicht nur Strukturen von Familien, Teams und Organisationen lassen sich damit deutlich machen und verändern, sondern branchen- oder marktspezifische Probleme. Systemische Aufstellungen eignen sich zur Bearbeitung von Entscheidungsambivalenzen, Zielklärungsprozessen, zur Hypothesenbildung in der Fallbearbeitung und Standortbestimmung und Rollenklärung für den Berater/die Beraterin. Verschiedene Formen der Aufstellungsarbeit (Struktur-, Tetralemma, Organisationsaufstellungen werden vorgestellt, an eigenen beruflichen Fragestellungen ausprobiert und geübt.

A 07 – Team- und Organisationssupervision

Einführung in die Organisationsberatung

Mittwoch, 03.05.- Freitag, 05.05.2017

Carla van Kaldenkerken und Roland Kunkel

Wir vertiefen die Programm Team- und Organisationssupervision und klären die Übergänge zur Organisationsberatung. Einfache Werkzeuge der Organisationsberatung werden zum Verstehen und Steuerung von Beratungsprozessen eingeführt.

Die Einführung in die Organisationsberatung legt den Schwerpunkt auf Kontrakte und Steuerungswerkzeug von Organisationsberatungsprozessen, den Strukturmerkmalen einer Organisation und die Bedeutung von Geschäftsprozessen. Zum Programm Strategieberatung wird das Basiswerkzeug SWOT (Analyse und kreative Verschränkung von internen Stärken und Schwächen und externen Chancen und Risiken) vorgestellt.

Die Grenzen von Teamsupervision an der Schnittstelle zur Organisationsberatung und die Indikationen von Teamentwicklung, Teamsupervision, Organisationssupervision und Organisationsberatung sind klar und die Überweisung, der Wechsel oder die Kooperation mit anderen Professionen wird beherrscht.

B 05 – Methodenwerkstatt III

Aktionsmethoden und nichtsprachliche Interventionen in der Beratung

Freitag, 30.06.- Sonntag, 01.07.2017

Verena Lütge und Carla van Kaldenkerken

Verschiedenste Aktionsmethoden (Psychodrama, Soziometrie, Skulpturarbeit u.a.) und nonverbale Methoden werden auf eigene berufliche Fragen angewendet und geübt. Die handlungsorientierte Methode des Psychodramas nach J.L.Moreno ist zum Einsatz in der Supervision gut geeignet. Das geeignete Methodeninventar (Rollentausch, Rolleninterview, Probehandeln und spontanes Spiel) in der Einzel-Gruppen- und Teamsupervision wird gezeigt. Soziometrie als gruppenzentriertes Vorgehen klärt Prozesse und Interaktionen in Systemen. Das soziometrische Methodeninventar, welches in der Supervision angewandt werden kann, wird an Fällen der Teilnehmer dargestellt. Die Arbeit von Virginia Satir und anderen systemischen Beratern wird auf Supervision übertragen und verschiedene nonverbale Methoden, die Bewegung und den körperlichen Zugang nutzen, werden vorgestellt und geübt.

Eine experimentelle Arbeitsatmosphäre mit vielfältigen Methoden wird angestrebt. Wünsche der Teilnehmer sollen hier ausdrücklich berücksichtigt werden.

A 08 – Das eigene Beratungskonzept

Mittwoch, 20.09.- Freitag, 24.09.2017

Prof. Dr. Kornelia Rappe- Giesecke und Carla van Kaldenkerken

Das Konzept des triadischen Denkens wird eingeführt und genutzt, um die das eigene Konzept zu systematisieren. Es werden verschiedene Triaden vorgestellt und ausprobiert und das Modell für die eigene Systematisierung genutzt. Das Modell und Verfahren für die konzeptionelle Supervision übertragen.

Zum Ende der verkürzten Ausbildung bietet das Modell die Möglichkeit, das Wissen aus den einzelnen Modulen, die eigene Beratungspraxis und das persönliche Beratungsprofil zu einem Konzept zu verbinden.

Das Ergebnis dieses Workshops wird als Abschlusspräsentation vorbereitet. Auf der Basis der Modellierung des impliziten Konzeptes, wird eine Systematisierung erarbeitet und mit dem eigenen Profil und Beratungsleitbild verbunden.

A 09 – Konzeptionelle Supervision

Abschluss für die Teilnehmer/innen der verkürzten Weiterbildung

Samstag, 23.09.- Sonntag, 24.09.2017

Carla van Kaldenkerken und Roland Kunkel

Die Reflexion des vorhergegangenen Teils erschließt das Vorgehen der konzeptionellen Supervision und die Techniken des Modellierens impliziter Konzepte.

Das eigene Beratungskonzept wird so aufbereitet, dass es der Profilierung und der eigenen Qualitätsentwicklung dient. Außerdem werden die konzeptionellen und methodischen Aspekte von Schlusssituationen von Beratungsprozessen erarbeitet. Die Elemente für den **Abschluss und das Colloquium** für die Teilnehmer/ innen der verkürzten Ausbildung sind.

Prozesse abschließen und Abschied nehmen als Teil von Beratungsprozessen wird anhand der eigenen Erfahrungen reflektiert.

Alle Teilnehmer/innen haben die Gelegenheit das persönliche Konzept und Profil vorzustellen und eine Videoanalyse einer eigenen Beratung zu erhalten. Für die Absolventen der verkürzten Weiterbildung gehört dies zum Abschluss.

Zweiter Teil der Weiterbildung

B 06 – Management, Leadership und Coaching und Organisationsberatung

Montag, 20.11.- Dienstag, 21.11.2017

Martin Harder und Roland Kunkel

Die Gruppe konstituiert sich, nach dem Abschluss der Teilnehmer/innen der verkürzten Variante, neu.

Aus der Auseinandersetzung mit der Dimension Führung ergeben sich Hinweise auf den Sinn und die Aufgaben von Führung in unterschiedlichen Kontexten. Dies ist der Rahmen, in dem die Aufgabe, Rolle und Arbeitsweisen von Führungskräfte- Coaching verstanden und entwickelt werden kann. Das ist nur auf Basis reflektierter eigener Führungserfahrungen möglich. Das eigene Führungsverständnis und immanente Organisationsbild werden geklärt, um offen, neutral und professionell beraten zu können.

Konzepte und beobachtete Praxis in Management, Führung und Personalentwicklung werden in ihrer Implikation für Coaching befragt und vor diesem Hintergrund der Besonderheit des Führungskräfte- Coachings nachgegangen.

B 07 – Konfliktmanagement und Supervision als Teil des betrieblichen Konfliktmanagements

Mittwoch, 22.11.- Freitag, 24.11.2017

Dr. Marianne Engelhard- Schagen und Carla van Kaldenkerken

Systemische Organisationsberatung ist ohne betriebliches Gesundheitsmanagement, Konfliktmanagement und Supervision nicht denkbar. Um die Arbeitsfähigkeit Einzelner und Gruppen, angesichts der Veränderungen in der Arbeitswelt, wie z.B. die Arbeitsverdichtung und die Erwartungen an Flexibilität und Mobilität zu erhalten, braucht ein betriebliches Gesundheitsmanagement diese Elemente.

In diesem Modul lernen die Teilnehmer/innen Verfahren und Zugänge für die individuelle Bearbeitung der Themen Gesundheitsschutz und –vorsorge, Umgang mit Burn-out und Belastungssyndromen und Verfahren für die strukturellen Aspekte dieser Themen kennen. Besonderes Augenmerk richten wir auf die systematische Einführung von Supervisions- und Mediationsprogrammen in Organisationen.

B 08 – Modelle und Werkzeuge der Organisationsberatung

Montag, 15.01.- Mittwoch 17.01.2018

Roland Kunkel

In diesem Workshop widmen wir uns weiterem Interventionsrepertoire der Organisationsberatung. Viele Elemente davon lassen sich auf Team- und Organisationsberatung übertragen. Diese Kenntnisse stärken die Sicherheit für die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Grenzen in der Beratung von Organisationen, Wir wollen Wirkungen von Interventionen erkunden und damit experimentieren.

B 09 – Großgruppenverfahren und große Beratungssystem in komplexen Aufträgen

Freitag, 16.03.- Sonntag, 18.03.2018

Susanne Legler und Roland Kunkel

Um die technischen, persönlichen und kooperativen Anforderungen der Moderation von Großgruppen für die Bewältigung komplexerer Veränderungsvorhaben in Organisationen bewältigen zu können, werden Verfahren, Voraussetzungen und Methoden in diesem Workshops vorgestellt und geübt.

Komplexe Beratungsaufträge sind von Einzelberatern und kleinen Beratungsteams nicht zu leisten. Sie brauchen größere Beratungsteams, die sich im Innenverhältnis in der Regel auch hierarchisch organisieren.

B 10 – Abschluss der Weiterbildung

Mittwoch, 05.04.- Freitag, 05.04.2018

Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel, Dozenten u.a.

Der Abschluss der Weiterbildung orientiert sich am Ablauf von Modul A9.

Im Mittelpunkt stehen

- die Prozessreflexion und die Lernzielevaluation
- die Präsentation der Abschlussarbeiten und das Colloquium
- die Präsentationen der Profile und Feed Back