



Konzept

Weiterbildung zur Supervisorin/zum Supervisor und Coach (DGSv)

Methodenintegrativ - Embodimentorientiert – Formatübergreifend

Starttermin: 14.- 16. Juni 2019

Verkürzte Weiterbildung

19 Monate, Juni 2019- Januar 2021

Regelausbildung

30 Monate: Juni 2019- November 2021

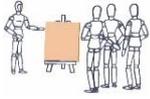
Ausbildungsleitung

Carla van Kaldenkerken

Roland Kunkel

I. Konzept, Standards und Organisation

Selbstverständnis und Lernziele



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 ihrem Tempo, den immer komplexeren Arbeitsbedingungen und Aufgaben findet eine Entsprechung in den Beratungsanfragen und Aufträgen. So kommt der ausschließliche Einsatz eines Formats nur noch selten vor. Die Notwendigkeit des Formatwechsels, der Kombination von Formaten, die Mehrfachqualifikation der Berater und/oder die Kooperation von Beratern unterschiedlicher Professionen werden zunehmend Alltag bei der Bewältigung komplexer Beratungsaufträge.

Supervision hat in dieser Entwicklung eine besondere Rolle.

- ⇒ Sie ist die älteste Beratungsform berufsbezogener Beratung
- ⇒ Sie hat eine lange Tradition mit wissenschaftlicher Forschung und fundierten Ausbildungsstandards und
- ⇒ kompetente Berater/innen in einem gut organisierten Berufsverband.
- ⇒ Supervision betrachtet bezogen auf den Beratungsauftrag immer alle Dimensionen zum Thema: die Umwelt, die Organisation, die Gruppe, die Klienten oder Branche und die handelnden Personen und ihre Wirkungen aufeinander. Supervisor/innen haben deshalb Kenntnisse über die Theorien von Organisationen, Gruppen und Individuen und betrachten die beruflichen Themen der Kunden mehrdimensional.

In **unserem Verständnis ist Supervision** ein Reflexionsformat mit dem Fokus auf die berufliche, individuelle und soziale Handlungsfähigkeit. Supervision ist kein Allheilmittel für alle arbeitsweltlichen Probleme, kein Format für die Moderation eskalierter Konflikte und schon gar nicht für Krisen (Persönliche und Krisen in Unternehmen wie z.B. Sanierungen), sondern eine Hilfestellung komplex nachzudenken, auch wenn die Rahmenbedingungen restriktiv sind. Supervision schafft den Rahmen für eine besondere Qualität, einen Modus, einen Dialog und eine Ruhe, aus Gewohnheiten herauszutreten, mit sich und anderen zu Rate zu gehen, komplex und mit offener Nachdenklichkeit, gedankliche Vielfalt zu ermöglichen, neue Möglichkeiten zu finden und gedanklich oder probierhalber vorweg zu nehmen. Mithilfe von Supervision können Entscheidungen auf der Basis einer möglichst großen Vollständigkeit offen, komplex und im Verhältnis zu den Rahmenbedingungen beleuchtet (Hans Joas) werden, um möglichst stimmige Entscheidungen treffen zu können.

Deshalb steht die Qualifikation zur Supervisorin, zum Supervisor im Mittelpunkt der Weiterbildung. **Den Kern der Weiterbildung bildet eine fundierte, am aktuellen Diskurs orientierte, methodenübergreifende Ausbildung zur Supervisorin, zum Supervisor und Coach** mit den Programmen Fallsupervision, Teamsupervision, Organisationsupervision, Einzelsupervision

und Coaching und Ausbildungssupervision. Gute Kenntnisse in verschiedenen Theorien von Organisationen, Gruppen und Personen, einen Überblickswissen zu Konflikttheorien und zum aktuellen Stand der verkörperten Neurowissenschaft geben außerdem den theoretischen Hintergrund und Erklärungsmodelle für die Prozessgestaltung, Hypothesenbildung und die Beschäftigung mit den angrenzenden Formaten. Neben dem Kompetenzerwerb von Theorien, den daraus folgenden handlungsleitenden Modellen und dem entsprechenden methodischen Repertoire, wird der Weiterentwicklung der eigenen Reflexionsfähigkeit besondere Bedeutung gegeben. Konkret ist dies die Fähigkeit, sich ins Verhältnis zu sich selbst zu stellen (Plessner), mit einem mehrperspektivischen Blick Prozesse gestalten zu können und in geteilter Aufmerksamkeit und Gewahrsein, sich selbst, die Anderen und die leitenden Modelle bewusst zu halten. Diese Fähigkeit, verbunden mit dem oben skizzierten fachlichen Kompetenz, ist die Basis, die Reflexion von Einzelnen, Gruppen und Organisationseinheiten anleiten zu können.

Neben der oben skizzierten, fundierten Qualifizierung für die Supervisionstätigkeit durchzieht die Weiterbildung **einen zweiten roten Faden**: das Konzept der **Beratung über Beratung**. Mit dem von **step** entwickelten Modell „**Niveaus der Handlungsfähigkeit**“ lassen sich Anliegen und Themen der Kunden den Beratungsformaten Supervision, Coaching, Organisationsberatung und Konfliktmanagement zuordnen. Eine gute Sondierung in der Fachberaterrolle für Beratung, solide Kenntnisse über Profile der angrenzenden, berufsbezogenen Beratungsformate und eine modellbasierte Indikation für die Auswahl der passenden Bearbeitungszugänge und Methoden ermöglichen die formatunabhängige Beratung in der Sondierungsphase und die Entwicklung eines Beratungsdesign, was alle Beratungsformate auf einander beziehen, integrieren und anschließen kann. Wie diese Leitgedanken inhaltlich und methodisch eingelöst werden können, hat Carla van Kaldenkerken in ihrem Buch WISSEN WAS WIRKT- Modelle und Praxis pragmatisch- systemischer Supervision ausführlich dargelegt. Das Buch ist auch der konzeptionelle Hintergrund der Weiterbildung.

In der Weiterbildung beschäftigen wir uns intensiv mit dem Stellenwert und Einbezug des Körpers/ des Leibs im Supervisionsgeschehen. Neben einer Neubewertung und Bestätigung von nonverbalen, körperlich wirkenden Interventionen in Beratungen, verstehen wir darunter die fortlaufende Aufmerksamkeit für die Wechselwirkungen und zirkulären Verbindungen von Körper, Geist und Umwelt. Verhalten, Handeln, Denken, Empfinden, Entscheiden sind unmittelbar mit physiologischen und motorischen Prozessen verbunden und sollten im gesamten Beratungsprozess mitbedacht werden. Carla van Kaldenkerken forscht und praktiziert seit vielen Jahren zu dem Thema und verknüpft neurobiologische Erkenntnisse, embodimentfokussierte Konzepte, bewegungspädagogische und körperorientierte Verfahren mit bewährten Supervisionskonzepten und -methoden zu einer achtsamkeitsbasierten und ganzheitlichen Beratungsarbeit. Siehe auch Zeitschrift Supervision Heft 3/2018 Verkörperte Beratung: Embodiment und Supervision. Heftverantwortliche Redakteurin Carla van Kaldenkerken. Mit dem Beitrag Embodiment und Supervision - Überblick, Ansätze und Relevanz für Supervision.

Die Lernziele dieser Weiterbildung sind entsprechend. Die Absolventen

- haben ein fundiertes Wissen in allen Programmen von Supervision und Coaching und
- ein Grundwissen zu den berufsbezogenen Beratungsformaten Organisationsberatung und Konfliktmanagement.
- Sie können Aufträge formatunabhängig klären und an den Zielen orientierte, passende Beratungsdesigns erarbeiten, vereinbaren und evaluieren.

- Die Steuerung, der damit verbundenen Begleitungs-, Lern- und Veränderungsprozesse von Einzelnen, Gruppen und kleinen Organisationen und
- die Programme Fall-, Team- und Einzelsupervision werden sicher beherrscht. Für die spezifischen Variationen und Ergänzungen der Programme Ausbildungs- und Organisationssupervision werden die wichtigsten Kenntnisse vermittelt. Diesem Lernziel ist die größte inhaltliche und zeitliche Aufmerksamkeit gewidmet. Im Kern geht es um eine solide Supervisionsausbildung mit den hier skizzierten Lernzielen, um in komplexen Beratungsanfragen und –aufträgen handlungsfähig zu sein.
- Im Beratungsformat Coaching, hier verstanden als Führungskräfteberatung, können Führungskräfte zu Fragen der Organisation, Kooperation, Rolle, der Karriere und des Selbstmanagements beraten und ihre Handlungsfähigkeit gestärkt werden.
- Die Absolventen der Weiterbildung können Konflikte in ihrem Entwicklungspotenzial verstehen und Bearbeitungsmaßnahmen für einfache Konflikte selber durchführen und für schwierigere Situationen koordinieren.
- Für die Beratung an den Schnittstellen zur Organisationsberatung können die Absolventen Entwicklungsbedarfe und Ressourcen der Organisation erkennen, Lern- und Veränderungsprozesse begleiten und die Verantwortlichen in ihrer Führungsrolle stärken.
- Die Absolventen haben Modelle und Handwerkszeug für die Organisationssupervision, verstanden als die Supervision in und von Organisationen mit der expliziten Perspektive auf die Organisation als Ganzes und ihrer Umwelt. Sie können Verantwortliche dabei unterstützen, die vielen Perspektiven von Kunden, Lieferanten, Führungskräften, Mitarbeitern, Kapitalgebern und der Öffentlichkeit so balancieren, dass sich die Konflikte reduzieren, die Handlungsfähigkeit der Organisation als Ganzes verbessert wird und die Konzentration auf die Wahrnehmung ihrer Aufgaben ausgerichtet ist.
- Sie verfügen über eine persönliche und soziale Achtsamkeit für körperliche Phänomene, körperlichen Ausdruck, körperlich wahrnehmbare, soziale Resonanzphänomene und können diese für die eigene Beratungsarbeit nutzen.
- Dabei haben die Absolventen ein Selbstmanagement entwickelt, was ihnen ermöglicht Distanz zum Beratungsgeschehen zu halten, eine allparteiliche Haltung immer wieder herzustellen und in der Rolle/den Rollen klar zu bleiben.
- Das ethische Selbstverständnis als Supervisor/in, so wie der Berufsverband DGSv es in den ethischen Leitlinien formuliert, hat eine Verkörperung in der Haltung, im Rollenverständnis und in der Praxis als Berater/in und Unternehmer/in.

Am Ende der Weiterbildung verfügen die Teilnehmer/innen über gute Kenntnisse, Prozess-, Rollen- und Methodensicherheit in den Formaten Supervision und Coaching und haben ein Verbindungswissen zu den angrenzenden berufsbezogenen Beratungsformaten, um formatunabhängig sondieren zu können.

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

Der Ausbildungsträger – die Beratungsfirma *step*



Die Beratungsfirma **step** wurde 1990 Carla van Kaldenkerken und Roland Kunkel gegründet. Wir sind als Berater/innen in allen arbeitsweltlichen, prozessbegleitenden Beratungsformaten qualifiziert und tätig und möchten unsere Erfahrungen am Ende einer dreißigjährigen Beratungszeit weitergeben. Wir beraten in verschiedensten Branchen und Feldern von Industrieunternehmen, Konzernen, Gewerkschaften, öffentliche Verwaltungen, NGOs bis zu sozialen Organisationen und kleinen Vereinen. Wir arbeiten in Unternehmen, mit deren Aufgaben wir uns verbinden können und haben uns aus einigen Industriebereiche und Branchen zurückgezogen. Über all die Jahre haben wir fundierte Branchenkenntnisse in ausgewählten Feldern erworben. Wir arbeiten von der Basis bis zu den Vorständen, in Interessengegensätzen und Konflikten auf allen und mit allen Ebenen und vielfältigen Themen. Das sichert die Neutralität und den Blick auf den gesamten Kontext.

Unser Schwerpunkt ist die arbeitsweltliche Beratung mit den Formaten Supervision, Coaching, Konfliktmanagement und Organisationsberatung. Seit 15 Jahren arbeiten wir intensiv an der Verbindung dieser Beratungsformate, an dem notwendigen Verbindungswissen und an Formen der Kooperation und dem gegenseitigen Nutzen. Als Beratungsfirma mit verschiedenen und vielseitig qualifizierten Mitarbeitern arbeiten wir immer schon in größeren Veränderungsprojekten und komplexen Beratungsaufträgen. Wir beraten Personal- und Organisationsentwicklungsabteilungen zum Einsatz berufsbezogener Beratung, implementieren Konfliktmanagement- und Supervisionsprogramme und entwickelten unser eigenes Modell der Beratung über Beratung zur Sondierung und Indikation von Beratungsformaten, Programmen und auch der Methoden.

Bedeutung der Umgebung für unsere Beratungen und Weiterbildungen



Die Weiterbildung findet in einem kleinen Dorf im Wendland/ Niedersachsen statt. Wir sind 2009 von Berlin ins Wendland/ Niedersachsen umgesiedelt und haben 2014 den Standort der Firma vollständig ins Wendland verlegt. Das Wendland ist die am dünnsten besiedelte Region der alten Bundesländer. Auch aus dem Grund wurde Gorleben als Endlagerstandort Ende der siebziger Jahre ausgesucht. Der Protest und Widerstand gegen das atomare Endlager prägt die Bevölkerung des Wendlands und ist der Nährboden von vielen kulturellen, ökologischen, werteorientierten und an dem Wert der Nachhaltigkeit orientierten Projekten, Landwirtschaftsbetriebe und Unternehmen. Das Wendland ist u.a. auch ein Ort, wo zu wesentlichen Fragen unserer Zeit an kreativen Lösungen gearbeitet wird und diese auch umgesetzt werden.

Mit unserem Vierseitenhof und dem neugebauten Seminarhaus haben wir auch einen räumlichen Ort und einen Rahmen geschaffen, indem die Umgebung zum Bestandteil der Reflexion, der Beratung und des Lernens wird und das „Runterkommen“ ermöglicht. Das neue Seminarhaus, gemütliche Gästezimmer, Sauna und Schwimmbad in ruhiger und ablenkungsfreier Umgebung bilden den Rahmen für fokussiertes Lernen. Rückmeldungen von Teilnehmer/innen unserer Veranstaltungen bestätigen uns, dass die Einsamkeit, die Konzentration auf die Inhalte und die anderen Gruppenmitglieder das Lernen intensivieren.

Das didaktische Konzept



Was du mir sagst, das vergesse ich. Was du mir zeigst, daran erinnere ich mich.
Was du mich tun lässt, das verstehe ich. (Konfuzius)

Wir folgen in unseren Weiterbildungen durchgängig dem Prinzip, dass **wir tun, wovon wir reden**. In den 35 Jahren unserer Tätigkeit in der Erwachsenenbildung haben wir dieses Prinzip auf unsere Ausbildungen angewendet und systematisiert. Das Lernen an eigenen Erfahrungen, die Reflexion dieser Erfahrungen in Verknüpfung mit den theoretischen Hintergründen und Modellen und die erste, unterstützte Anwendung in der Beraterrolle ist das wiederkehrende didaktische Muster unserer Ausbildung.

Die Ausbildungen sind außerdem so angelegt, dass die Teilnehmer/innen dabei unterstützt werden, ihr eigenes Lernprofil zu entwickeln, zu verfolgen und die Verantwortung für den eigenen Lernprozess zu übernehmen. Dafür wird das eigene Lernprofil und Lernkonzept ermittelt, in einem Lerntagebuch dokumentiert, mit anderen Teilnehmer/innen in kollegialen Dialogen regelmäßig in jedem Modul evaluiert und mit vier schriftlichen Auswertungen und persönlichen Gesprächen zur Zwischenbilanz auch mit der Ausbildungsleitung reflektiert, bewerten und neu justiert.

Das Lernen in der Weiterbildung findet auf sehr verschiedenen Ebenen, teilweise simultan und/ oder miteinander verschränkt statt. Wir lassen die Themen im Verlauf der Weiterbildung immer wieder auftauchen, um sie in anderen Kontexten neu zu beleuchten und zu vertiefen.

Die Berücksichtigung des eigenen Lern- und Arbeitsstils, das Lernen auf unterschiedliche Lernerebenen (Input, Übungshandeln, Anwendung in der Weiterbildungsdidaktik, Lernen am Modell u.a.m.), die Selbstanwendung auf die einzelne Person und die Reflexion des Gruppengeschehens schafft die Möglichkeit, mehrdimensional zu erleben, zu verstehen und die Fähigkeit der geteilten Aufmerksamkeit für Parallelprozesse zu entwickeln.

„Wir behalten von unseren Studien am Ende doch nur das, was wir praktisch anwenden.“ Diese Einschätzung von Goethe teilen wir. Lernergebnisse können am nachhaltigsten im Körpergedächtnis gesichert und wieder zugänglich gemacht werden, wenn die Lerninhalte in wohlwollender Atmosphäre, erlebt und handelnd erarbeitet und geübt werden können.

Erfahrungslernen, das Lernen am Modell und die Umsetzung der Verkörperungstheorie auch für die Didaktik liegt uns am Herzen. Trotz des Schwerpunktes auf das Erfahrungslernen wird der Lehrgang auch mit online- Medien begleitet. Die von den Hochschulen bekannte Lernplattform moodle begleitet das individuelle Lernen. Das komplette Material ist online über unsere Webseite für alle Teilnehmer/innen zugänglich.

Uns ist sehr daran gelegen, den Lern- und Entwicklungsprozess der Teilnehmer/innen eng und individuell zu begleiten. Konstruktives Feedback ist ein unbedingtes Erfordernis, um sich persönlich und fachlich entwickeln zu können. Sowohl unter den Teilnehmer/innen als auch mit der Lehrgangsleitung werden Vereinbarungen getroffen, die Rückmeldung für schriftliche Ausarbeitungen, Rollenspiele und Einschätzungen zum persönlichen Entwicklungsprozess beinhalten.

Lehrsupervision



Die Standards der DGSv regeln die Rahmenbedingungen zur Lehrsupervision. Wir halten diese Ebene für eine zentrale und besonders wichtige Form des Lernens. Die Teilnehmer/innen werden eigene Supervisionen durchführen und diese werden mit Lehrsupervision begleitet. Die konkrete Ausgestaltung der Lehrsupervision regelt ein internes Papier zur Lehrsupervision. Die Lehrsupervision unterstützt die erste eigene Praxis als Supervisor/in, begleitet die Rollenklärung und die Entwicklung der professionellen Identität. So kann dem Kunden trotz der noch geringen praktischen Erfahrungen eine gute Leistung garantiert werden. Außerdem verbindet sich in der Lehrsupervision Theorie und Praxis.

Nur die von **step** benannten Lehrsupervisoren/innen können für die Begleitung der Lernsupervisionsprozesse gewählt werden. Für die Einzellehrsupervision gibt es Lehrsupervisoren/innen in der Region der Teilnehmer/innen. Die Gruppenlehrsupervision findet im Rahmen der Kursorganisation in Nienbergen statt. Hier stehen vier Lehrsupervisoren/innen zur Verfügung. **Mehr Informationen** finden Sie in dem Artikel von Carla van Kaldenkerken. Die besondere Konstellation von Triaden im Ausbildungssystem in: Edeltrud Freitag-Becker/ Mechtild Grohs-Schulz/ Heidi Neumann-Wirsig (Hg.) Lehrsupervision im Fokus. (2016) und dem Papier: Orientierung zur Lehrsupervision.

Rahmenbedingungen der Weiterbildung

Die Gestaltung der Lernumgebung (Raum, Ort, Ruhe, Pausen usw.) erleben wir immer wieder als vernachlässigte Dimension in der Weiterbildung und Beratung. Wohlbefinden, Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben mit der Weiterbildung und eine ablenkungsfreie Umgebung, die die Aufmerksamkeit nicht vom Lernen und der eigenen Entwicklung nimmt, sind uns deshalb besonders wichtig.

Familienfreundliche Weiterbildung



Als Familienunternehmen haben wir für unsere Angestellten, uns selbst und in der Gestaltung von Weiterbildungen großen Wert auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt. Die Weiterbildung zum/ zur Supervisor/in ist nicht nur eine große finanzielle und zeitliche Investition, sondern stellt auch Familien und Beziehungen vor Herausforderungen. Uns ist es deshalb ein großes Anliegen die Rahmenbedingungen für diese Weiterbildung so zu gestalten, dass die Teilnahme für Teilnehmer/innen mit Kindern möglich ist. Wir unterstützen, dass Familien, Kinder und Partner zu den Workshops mitreisen können und haben die Unterkünfte entsprechend ausgestattet.

Gesundheitsbewusste Weiterbildung



Wir machen, was wir sagen. Entsprechend diesem didaktischen „Motto“ greifen wir einige Aspekte der Gesundheitsfürsorge, einer ausgewogenen Balance von Arbeit und Erholen, Bewegungsaktivitäten und Entspannung auf.

Da wir der Bewegung und der Beachtung körperlicher Phänomene und Bedürfnisse einen besonderen Stellenwert in der Weiterbildung einräumen, besteht während der Weiterbildung

die Möglichkeit zur Teilnahme an verschiedenen Bewegungs-, Entspannungs- und Sportangeboten. Am Veranstaltungsort stehen ein Schwimmbad und Sauna zur Verfügung und viele Möglichkeiten für die Bewegung in der Natur. Die Arbeitszeiten sind so gelegt, dass der Wechsel von Arbeiten und Entspannen gut möglich ist. Yoga am Morgen und Massage/Osteopathie mit einem erfahrenen Physiotherapeuten sind möglich.

Formale Rahmenbedingungen, Standards und Aufnahme

Eingangsvoraussetzungen

1. Hoch- oder Fachhochschulabschluss (Ausnahmen sind möglich)
2. Berufserfahrung: Mindestens 3 Jahre
3. Eigene Supervisionserfahrung als Teilnehmer/in. Mindestens 30 Sitzungen oder andere arbeitsfeldbezogene Beratung in verschiedenen Settings und teilweise bei Supervisor/innen (DGSv)
4. Vorqualifikation: Teilnahme an längerfristigen Weiterbildungen mit mind. 300 Unterrichtsstunden (225 Zeitstunden) zum Erwerb personaler, methodischer und anderer beraterrelevanter Kompetenzen
5. Eine schriftliche Beschreibung der Motivation zu dieser Weiterbildung
6. Ein ausgefüllter Bewerbungsbogen

AufnahmeprocEDURE



Die Interessenten dieser Weiterbildung erhalten einen Bewerbungsbogen und eine Checkliste der einzureichenden Unterlagen. Einzureichen sind:

- der ausgefüllte Bewerbungsbogen
- der Lebenslauf
- die Kopie des Hochschulabschlusszeugnisses
- Kopien der Fortbildungsbescheinigungen, die den Erwerb von mindestens 300 Unterrichtsstunden (225 Zeitstunden) von personalen, methodischen und anderen beraterrelevanten Kompetenzen nachweisen.
- Bescheinigungen über mind. 30 Sitzungen Supervision oder andere arbeitsfeldbezogene Beratung in verschiedenen Settings, z.T. bei Supervisor/innen, die Mitglied in der DGSv sind.
- Eine schriftliche Beschreibung der Motivation zu dieser Weiterbildung

Ausnahmeregelungen

- **Teilnehmer/innen ohne Hochschulabschluss** reichen Nachweise über den branchenüblichen Bildungsweg und soweit möglich, Nachweise ihrer beruflichen Qualifizierungswege zum ausgeübten Beruf, ein. Für den Nachweis vergleichbarer Qualifikationen wird eine Vereinbarung zwischen Bewerber/in und Ausbildungsleitung geschlossen. Anstelle des Hochschulabschluss kann entweder eine schriftliche Arbeit vorgelegt

werden, die Bachelor- Niveau hat oder weitere 300 Stunden beraterrelevanten Themen nachgewiesen werden. Die schriftliche Arbeit soll sich mit Supervision auseinandersetzen und den Einsatz und Nutzen von Supervision für das eigene berufliche Feld beziehen. Dazu soll Theorie auf die Praxis bezogen werden.

- **Für die „Verkürzung“ bzw. Anrechnung externer Qualifikationen** werden die Bescheinigungen der Weiterbildungen eingereicht, die einzelne Module ersetzen könnten. Von den 500 Unterrichtsstunden können bis zu 200 UStd. (150 Zeitstunden) reduziert werden, wenn mit Teilnahmebescheinigungen belegt werden kann, dass die bereits erworbene Kompetenzen in Bezug zum Gesamtkonzept und zum Grundverständnis von Supervision stehen. Bei der vollständigen Reduzierung mit dem entsprechenden Nachweis kann die Weiterbildung mit 36 Tagen und 300 Unterrichtsstunden (225 Zeitstunden) absolviert werden. Die Reduzierung ist nur möglich, wenn Ausbildungen zum Coach, Mediator/in, Organisationsberater/in und anderen vollständigen Beratungsqualifikationen und/ oder methodische Aus- und Weiterbildungen nachgewiesen werden können, die die Inhalte der im ersten Teil der Weiterbildung ausgewiesene B- Module ersetzen können. Ein Nachweis von mindestens 150 Zeitstunden ist erforderlich.

Nach dem Eingang der Unterlagen werden alle Voraussetzungen geprüft und telefonisch alle offenen Fragen geklärt. Wenn alle Unterlagen vollständig sind, werden in einem Aufnahmegespräch die Eingangsvoraussetzungen, die Motivation, die Ausbildungsanforderungen und formale Aspekte vertieft und so weit geklärt, dass von beiden Seiten alle Grundlagen für eine Entscheidung gebildet sind. Das Gespräch endet mit der Entscheidung für oder gegen die Weiterbildung, bzw. mit einer Verabredung über das weitere Procedere und einer Frist für die Entscheidung. In begründeten Fällen kann ein/e Teilnehmer/ in nach dem 1. Modul noch zurücktreten.

Stundenumfang der Ausbildung und Zeitaufwand



Der Zeitaufwand der Weiterbildung zum/zur Supervisor/in ist nicht zu unterschätzen. Mit den Seminaren, den Lernsupervisionen, die die Teilnehmer/innen selbst durchführen, der begleitenden Lehrsupervision, den Dokumentationen, dem eigenen Üben in Lerngruppen und dem Literaturstudium ist ein hohes zeitliches Engagement verbunden. In den ersten neun Monaten der Ausbildung finden die Module fast monatlich statt. Dadurch werden schnell die Grundlagen gelegt, um nach ca. 6-9 Monaten die eigene Beratungspraxis beginnen zu können. Daran anschließend werden die Abstände größer, um zeitliche Ressourcen für die selbst durchgeführten Supervisionen zu schaffen.

Die Seminare sollten in der vorgesehenen Zeit absolviert werden. Wegen Krankheit verpasste Seminare können im Folgekurs nachgeholt werden. Alle anderen Voraussetzungen für die Zertifizierung können noch 2 Jahre später eingereicht werden. So ist es möglich, den Beginn der eigenen Beratungen und die schriftlichen Arbeiten zeitlich flexibel zu gestalten und die Ausbildung insgesamt zu strecken.

Gesamtumfang 640 Präsenzstunden à 45 min

Seminare: 500 U-Stunden. 375 Zeitstunden 60 Tage

Reduziert *: 300 U Stunden 225 Zeitstunden mind. 36 Tage

Die Lehrsupervision findet in zwei Settings. Die Einzelsupervision ist regional an den Wohnorten der Teilnehmer/innen und Gruppenlehrsupervision im zeitlichen Zusammenhang mit den Ausbildungsmodulen. Der Umfang der Lern- und Lehrsupervision kann nicht verkürzt werden.

Gruppengröße



Die Ausbildungsgruppe hat maximal eine Größe von 16 Teilnehmer/innen. Durch die unterschiedliche Belegung der einzelnen Module variiert die Gruppengröße in den Modulen zwischen 10- 16 Personen.

Kompetenzerwerb, Lernbegleitung und Prüfungen



Als Ziele der Weiterbildung formulieren wir die Erwartungen, ein Verbindungswissen zu den berufsbezogenen Beratungsformaten zu haben, formatunabhängig sondieren zu können und vor allem solide Kenntnisse, sowie Prozess-, Rollen- und Methodenkompetenz und -sicherheit in den Formaten Supervision und Coaching zu haben. Mit dem Wissen an den Schnittstellen zu den Formaten Organisationsberatung und Konfliktmanagement kann „erste Hilfe“ geleistet werden, einfache Bearbeitungen selbst vorgenommen, Kooperationen mit den Kollegen der Nachbardisziplinen und professionelle Überweisungen an diese organisiert werden.

Als leitende Orientierung für die Beratung steht die Handlungsfähigkeit des Kundensystems in Bezug zur beruflichen Aufgabe. Für die Bewertung der fachlichen und persönlichen Kompetenz der Weiterbildungsteilnehmenden orientieren wir uns an unserem Modell der Niveaus der Handlungsfähigkeit. Die Teilnehmer/innen können in unstrukturierten, unsicheren und komplexen Situationen mit Übersicht, Ruhe und Abstand, entsprechend der vereinbarten Ziele, die Beratungsprozesse steuern und Kunden zur Reflexion befähigen und handlungsorientiert den Transfer von Vorhaben sichern.

Wir verbinden diese Erwartungen mit den persönlichen Lernzielen und konkreten Lernvorhaben der Teilnehmer/innen zu leitenden Gesamtzielen, die regelmäßig evaluiert werden.

Der Abschluss



Zum Abschluss ist das eigene Beratungskonzept, auf der Basis der erworbenen Kompetenzen und entwickelten Fähigkeiten, der geklärten Werte und berufsbiografischen Hintergründe, Prämierungen und Prägungen so weit entwickelt, dass ein überzeugender und sicherer und authentischer Auftritt als Beraterpersönlichkeit mit einer Klarheit zu den Zielgruppen, Themen und Kompetenzen möglich ist.

Die Teilnehmer/innen präsentieren das eigene Beratungskonzept und Profil vor der ganzen Gruppe, beantworten Fragen und erhalten Feed Back zur Präsentation, Wirkung und Strategie.

Die Abschlussarbeiten der Teilnehmer/innen (20- 30 Seiten) können sich mit folgenden Schwerpunkten beschäftigen:

1. Anhand einer besonderen, prägnanten oder lehrreichen Beratungserfahrung in Bezug auf die eigene Konzeptbildung und das eigene Profil können diese Praxiserfahrung zur aktuellen Literatur in Bezug gestellt und für das eigene Konzept und Profil aufgearbeitet werden.
2. Ausgehend von einem Fachthema kann anhand aktueller Literatur die Relevanz für das eigene Konzept und Profil reflektiert werden.

Die Weiterbildung schließt mit einem Zertifikat **Supervisorin/ Coach, bzw. Supervisor/Coach** ab und führt den Untertitel „*Methodenintegrativ- Embodimentorientiert- Formatübergreifend*“. Mit dieser Weiterbildung erlangt man die Voraussetzung für die Mitgliedschaft im Berufsverband der **Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv)** und kann mit dem Zertifikat die Mitgliedschaft im Verband beantragen und die Bezeichnung **Supervisor/in (DGSv)** zu tragen.

Die Kosten

Da diese Ausbildung für die meisten Teilnehmenden mit Unterkunft und Verpflegung verbunden ist, haben wir versucht die Weiterbildungskosten insgesamt so gering wie möglich zu kalkulieren.

Seminargebühr:	300,- € monatlich über 30 und 19 Monate
Aufnahmegebühr:	200,- €
Prüfungsgebühr:	200,- €

Geschätzte Kosten

Seminargebühr- Regelausbildung:	9.000,- €/300,- € Monate/ 30 Monate
Seminargebühr- Verkürzung:	5.600,- €/ 300,- € Monat/18 Monate
Aufnahme- und Prüfungsgebühr:	400,- €
Lehrsupervision:	Werden direkt an die Lehrsupervisoren gezahlt

Unterbringung:	Von 30,- € bis 60,- € pro Person/Nacht und Frühstück
Vollverpflegung:	zzgl. Ca. VP 55,- € für 3 Tage, Selbstversorgung ist möglich. Alle Unterkünfte haben eine Küche für Selbstversorger

Die Kosten sind eine hohe Investition für einen neuen Beruf. Wir ermöglichen die Kündigung zweimal im Jahr, zum Halbjahr und Jahresende. In einer so langen Zeit passieren unvorhergesehene Ereignisse, die Teilnehmer/innen zu einer Unterbrechung und gelegentlich auch zu einem Abbruch der Ausbildung zwingen. Wir ermöglichen allen TeilnehmerInnen die verpassten Module oder auch die unterbrochene Weiterbildung im Folgekurs nachzuholen. Wir müssen bei einem vollständigen Abbruch und bei Unterbrechung auf den formalen Vertrag mit der

Einhaltung der Kündigungsfristen bestehen und empfehlen deshalb eine Seminarrücktrittsversicherung. <http://www.hansemerkur.de/produkte/reiseversicherung/ruecktritt/seminar-versicherung>

Für die Berechnung der Kosten für die Weiterbildung kann man die Einnahmen, die bereits durch die eigene Beratungspraxis erzielt werden, berücksichtigen. Für die geforderten 67,5 Zeitstunden eigene Supervisionspraxis lassen sich, selbst bei geringem Stundenhonorar, zwischen 3.000,- bis 4.000,- € erzielen. In der Regel decken diese Einnahmen die Kosten für die Lehrsupervision ab.

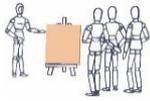
Für die Einzellehrsupervision muss mit ca. 100,- bis 120,- €/Zeitstunde gerechnet werden. Für die Gruppenlehrsupervision (5 Tage à 6 Zeitstunden mit insgesamt 30 Zeitstunden Gruppenlehrsupervision) fallen gesamt 1.200,- € an. So entstehen Kosten zwischen 3.000,- € und 3.500,- €.

Die Reduzierung der Seminargebühr ist in Einzelfällen möglich. Wir bieten in jedem Durchgang zwei Stipendien an, für die wir die Seminargebühr reduzieren. Teilnehmende mit sehr geringem Einkommen und/ oder mit innovativen Ideen und beruflichen Zugängen, die Supervision für unten aufgeführte Handlungsfelder erschließt, können Stipendien erhalten. Diese Handlungsfelder beschäftigen sich mit ökologischem, nachhaltigen Wirtschaften, bürgerschaftlichem Engagement und gewaltfreier und fairer Konfliktbearbeitung.

Alle Veranstaltungen und die Gruppenlehrsupervision finden auf dem Seminarhof in Nienbergen/ Niedersachsen statt. Der Ort ist zwar abgeschieden, aber auch mit der Bahn gut erreichbar. Im Nachbarort Schnega hält die Regionalbahn Uelzen- Magdeburg.

Die Unterbringung erfolgt in unseren beiden Gästehäusern und in Gästezimmern im Dorf (wenige Minuten fußläufig entfernt). Für alle Teilnehmer/innen stehen Einzelzimmer zur Verfügung. Die Preise variieren zwischen 30,- bis 60,- € Ü/VP je Zimmerkategorie. Noch preiswertere Übernachtungen auch in Doppelzimmern, in einfachen Unterkünften und mit Selbstversorgung sind möglich.

Termine und Module - 1. Teil der Weiterbildung



Nach den Standards der DGsv können externe Leistungen/ Qualifizierungen für die Ausbildung anrechnet werden.

Für hochqualifizierte Teilnehmer/innen haben wir folgende Regelung:

- Von den 500 Unterrichtsstunden können in unserer Weiterbildung bis zu 200 Unterrichtsstunden (150 Zeitstunden) reduziert werden.
- Das ist möglich, wenn mit Teilnahmebescheinigungen belegt werden kann, dass die bereits erworbene Kompetenzen nicht nur in Bezug zum Gesamtkonzept und zum Grundverständnis von Supervision stehen, sondern auch mit den Vorqualifikationen die sogenannten B- Module inhaltlich kompensiert werden können.
- Wir erwarten Ausbildungen zum Coach, Mediator/in, Organisationsberater/in und anderen vollständige Beratungsqualifikationen und/ oder methodische Aus- und Weiterbildungen, die die Inhalte der B- Module ersetzen können.
- Dies wird von uns sowohl anhand der Bescheinigungen, mit Recherche bei den Instituten und im Vorgespräch geklärt.
- Alle A- Module sind für alle verpflichtend, auch wenn dafür entsprechende Vorqualifikationen vorliegen.
- Bei der vollständigen Reduzierung mit dem entsprechenden Nachweis kann die Weiterbildung mit 36 Tagen und 300 Unterrichtsstunden (225 Zeitstunden) absolviert werden.
- Ein Nachweis von mindestens 150 Zeitstunden ist erforderlich.
- Die B- Module können für Teilnehmer/innen der verkürzten Ausbildung natürlich auch belegt werden.

Die A- Module sind für alle Teilnehmer/innen obligatorisch. Die B- Module sind in der Regelausbildung ebenfalls verpflichtend.

Die Module werden meist von zwei Dozenten geleitet. Die B- Module werden je Gruppengröße gelegentlich auch nur von einem Dozenten geleitet.

Die meisten B- Module sind offen für externe Teilnehmer/innen.

Die ersten drei B- Module liegen in dem Zeitraum, indem die Verkürzte Ausbildung abgeschlossen werden kann. Die fünf weiteren Module finden im Anschluss an den 1. Abschluss in einer verkleinerten Lerngruppe statt.

Die Module in zeitlicher Reihenfolge

A 1 - Auftakt - Kennenlernen und Orientieren



Freitag, 14.06. - Sonntag, 16.06.2019

Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel und Andreas Lange

Der 1. und 2. Workshop sind eng miteinander verbunden. Es wird ausreichend Zeit sein, sich gut kennenzulernen, die Inhalte und Ziele der Weiterbildung zu verstehen, die persönlichen Arbeits- und Lerngewohnheiten aufeinander zu beziehen, die persönlichen Ziele für diese Weiterbildung in den berufsbiografischen Zusammenhang zu stellen und auf dieser Basis im 2. Workshop einen tragfähigen Kontrakt für die gemeinsame Zusammenarbeit zu schließen. Das Berufsbild Supervision wird entlang der Geschichte von Supervision verdeutlicht und erarbeitet.

Auf der Metaebene kommentieren wir Anfangssituationen in Gruppen, die Konstituierung einer arbeitsfähigen Gruppe, die Kontraktgestaltung und reflektieren das methodische Vorgehen.

A 2 – Standortbestimmung, Auftragsklärung, Kontrakt in der Supervision



Samstag, den 24.08.- Dienstag, den 27.08.2019

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 Format Coaching wird die persönliche berufliche Biografie betrachtet, der Stellenwert dieser Weiterbildung in der beruflichen Planung verortet, die persönlichen Lerngewohnheiten reflektiert und als Bestandteil der persönlichen Zielbeschreibung im Kontrakt ergänzt. 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.

A 3 - Fallsupervision mit Gruppen



Donnerstag, 19.09.- Sonntag, 22.09.2019

Carla van Kaldenkerken und Andreas Lange

Für die Arbeit mit Gruppen wird ein systemisches und gruppendynamisches 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 1 - Systemische Aufstellungen



Donnerstag, 17.10.- Samstag, 19.10.2019
Prof. Dr. Heiko Kleve

Die Arbeit mit systemischen 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, wie die Struktur-, Tetralemma- und Organisationsaufstellung werden vorgestellt, an eigenen beruflichen Fragestellungen ausprobiert und geübt.

Dieses Modul ist offen für externe Seminarteilnehmer/innen.

A 3 – Verkörperte Beratung: Embodiment und Gesprächsführung



Montag, 02.12.- Mittwoch, 04.12.2019
Carla van Kaldenkerken, Paul van Kaldenkerken und Andreas Lange

In einem methodenintegrativen Konzept wird der Indikation bei der Methodenauswahl größte Beachtung gegeben. Was sind die Leitkriterien, was ist für die Methodenauswahl zu beachten und welche Rolle spielt der Körper dabei? Der bewusste Einbezug des Körpers in die Beratung und die Beachtung der Wechselwirkung von körperlichen und kognitiven Prozessen ist Teil dieses Aspektes. Embodiment (Verkörperung) beachtet und integriert das Zusammenwirken von Geist, Körper und Umwelt und gibt der Körperlichkeit mehr Aufmerksamkeit und Bedeutung im Beratungsprozess. Auf der Basis neurobiologischer Erkenntnisse werden Konzepte der prozess- und embodimentfokussierten Psychologie, der achtsamkeitsbasierten Beratung und bewegungspädagogische und körpertherapeutische Verfahren mit bewährten Supervisionsmethoden zu einer körperorientierten Beratungsarbeit verknüpft.

In dem methodisch orientierten Workshop wird in vielfältigen Übungssequenzen gearbeitet. Der Einsatz von grundlegenden, überwiegend systemischen Gesprächstechniken wird in Rollenspielsequenzen und Übungen vergewissert, gelernt, ausprobiert und vertieft.

In diesem Workshop werden die Lerngruppen und Gruppen für die Gruppenlehrsupervision gebildet.

A 5 - Teamsupervision



Samstag, den 01.02.- Dienstag, den 04.02.2020
Carla van Kaldenkerken und Prof. Dr. Erhard Tietel

Wir gehen den Fragen nach, was ein Team ausmacht, welche besonderen Aufgaben und Herausforderungen Teams zu bewältigen haben und welche Aufgaben damit der Teamsupervision zufallen. 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. Außerdem ergänzen wir in diesem Workshop das Verfahren und die Methoden der Fallsupervision für die Arbeit mit Teams.

B 2 - Umgang mit Konflikten in Organisation



Donnerstag, 27.02.- Samstag, 29.02.2020
Andreas Lange

Wer Konflikte professionell bearbeiten will, kann auf die Programme Konfliktanalyse, Mediation, Konfliktmoderation und Konfliktcoaching zurückgreifen. Diese Nachbarschaftskompetenzen sollen im Überblick vorgestellt 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 und anderen Konfliktbearbeitern. Der Umgang mit eigenen Konflikten und das Üben an Fallbeispielen stehen im Mittelpunkt des Workshops. Das befähigt Supervisoren/innen in einfacheren Konflikten zu beraten, in eskalierten Konflikten erste Hilfe zu leisten und die Überweisung zu Mediationskollegen zu organisieren.

Dieses Modul ist offen für externe Seminarteilnehmer/innen.

A 6 – Einzelsupervision und Coaching



Donnerstag, 26.03.- Sonntag, 29.03.2020
Carla van Kaldenkerken und Prof. Dr. Kornelia Rappe- Giesecke

Der Prozessablauf und das Methodenrepertoire für das Einzelsetting werden vorgestellt und geübt. Der Gestaltung der Vorphase, des Kontrakts und des Setting für eine kontextbeachtende, systemische Arbeit wird viel Beachtung gegeben.

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 in Verfahren und Methoden der Rollenklärung einführen.

B 3 - Umgang mit Krisen und Katastrophen in der Beratung



Montag, den 27.04.- Mittwoch, 29.04.2020
Carla van Kaldenkerken

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. Persönliche Katastrophen/ Krisen von einzelnen Personen im Einzelsetting und in Gruppen, sowie der Umgang mit den Krisen von Kunden sind die erste Perspektive (Tod und Sterben, Schocksituationen, Re- Traumatisierungen u.a.) In der zweiten Perspektive werden soziale Krisen und Katastrophen in Teams oder auch Organisationen, wie hoch eskalierte Konflikte, Mobbing, Sanierung, Fusionen u.a. werden in ihrer Wirkung auf die Arbeitsfähigkeit von Einzelnen, Teams und Gruppen betrachtet. Die eigene Handlungsfähigkeit in Katastrophen ist Voraussetzung für die Arbeit in solchen Situationen und Systemen und ist insofern eine gute Möglichkeit, die Interventionen an sich selbst auszuprobieren.

A 6 – Summercamp – Methoden in Supervision und Coaching



Mittwoch, 10.06.- Samstag, 13.06.2020

Das Summercamp findet zum 30-jährigen Bestehen der Beratungsfirma step statt. Wir verfolgen seit über 30 Jahren die Professionsentwicklung verschiedener Beratungsformate und möchten das Jubiläum zum Anlass nehmen, um auf Bewährtes und Neues zuzuschauen und auf den aktuellen Verkörperungsdiskurs beziehen.

In der Geschichte der Professionsentwicklung sind Profilierungen über Schulenzugehörigkeit überwunden und haben sich schulunenabhängige Standards und Verfahren geklärt. Wir möchten Ähnlichkeiten und Unterschiede im methodischen Arbeiten der verschiedenen Supervisions- und Coachingschulen unter die Lupe nehmen und in Bezug auf die Grundsätze (Selbstverständnis, Standards, Haltung, Prozesse und Verfahren) von Supervision und Coaching beleuchten.

Neurowissenschaftliche Forschungsergebnisse setzen die nonverbalen, körperlich wirkenden Interventionen in ein neues Verhältnis zu dem kognitiv- sprachlichen Vorgehen. Der Verkörperungsdiskurs bildet den Bezugsrahmen, um den besondere Leistungsbereich der verschiedenen Methoden sichtbar zu machen und bietet ein konzeptionelles Grundgerüst zum methodenintegrativen Vorgehen.

Für den Kurs IV schließt sich am 13. und 14.06.2020 noch die Jubiläumsveranstaltung an.

A 8 – Praxisworkshop: Akquise und Auftragsklärung, Beratung der Beratung



Freitag, den 28.08.- Sonntag, den 30.08.2020
Carla van Kaldenkerken und Roland Kunkel

In diesem Workshop arbeiten wir konkret am eigenen Profil und überzeugenden Marktauftritt. Neben den Themen Akquisition, Werbung, Leitbild, Firmenphilosophie und Positionierung im Markt, arbeiten wir daran, wie sich Kooperationen zu den Kollegen, Konkurrenten und Nachbarprofessionen gestalten lassen.

Außerdem möchten wir in Sequenzen, neben dem Auftritt auch die fachliche Seite der Akquisition und eine gute Sondierung üben. Mit dem nun erworbenen Wissen über fast alle Supervisionsprogramme und erste Ideen zu den angrenzenden Beratungsformaten wird das Konzept Beratung der Beratung geübt und der Ablauf des Formatwechsels eingeführt.

A 9 – Supervision im Organisationkontext



Samstag, 24.10.- Montag, 26.10.2020
Roland Kunkel und Carla van Kaldenkerken

Wir vertiefen das Programm Teamsupervision und klären die Übergänge zur Organisations-supervision. Die Grenzen von Teamsupervision an der Schnittstelle zur Organisationsberatung und die Indikationen von Teamentwicklung, Teamsupervision, Organisations-supervision und Organisationsberatung sind deutlich und die Überweisung, der Wechsel oder die Kooperation mit anderen Professionen ist geklärt. Wir beschäftigen uns mit der Organisation, als Kontext von Supervision und der Supervision von Unternehmen und Führungsteams, die die Gesamtverantwortung für eine Organisation haben. Beides setzt auf ein Verständnis von Organisation als den Ort, wo Führungskräfte Entscheidungen über Strategie, Strukturen und Prozesse fällen.

A 10 – Integration und Transfer - Abschluss der verkürzten Weiterbildung



Samstag, 16.01.- Dienstag, den 19.01.2021
Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel und Andreas Lange

Das Wissen aus den einzelnen Modulen, der Transfer in die eigene Beratungspraxis, die Verarbeitung und Verbindung dieser Erfahrungen zu einem expliziten Beratungsverständnis, macht das eigene Handeln transparenter, evaluierbar und entwicklungsfähig. Der Anspruch an die Abschlusspräsentation ist eine erste entwicklungsfähige Beschreibung der Leitgedanken und des Profils für die konkrete Qualitätsentwicklung. Die TeilnehmerInnen können beschreiben, was sie in der Arbeit mit Einzelnen, Gruppen und Organisationen leitet, wie sie diese persönlichen Prämierungen im Prozess bewusst halten, evaluieren mit den Inhalten der Weiterbildungen verknüpfen.

Außerdem werden die konzeptionellen und methodischen Aspekte von Schlusssituationen von Beratungsprozessen erarbeitet. Prozesse abschließen und Abschied nehmen als Teil von Beratungsprozessen wird anhand der eigenen Erfahrungen reflektiert.

Termine und Module - Zweiter Teil der Weiterbildung

B 4 – Leadership- Coaching



Freitag, 26.02.- Sonntag, 28.02.2021
Roland Kunkel und Carla van Kaldenkerken (1. Tag)

Zuerst beschäftigt sich die Gruppe nach dem Abschluss der Teilnehmer/innen der verkürzten Variante mit der „neuen“ Konstellation und konstituiert sich neu. (1. Tag mit Roland Kunkel und Carla van Kaldenkerken)

Aus der Auseinandersetzung mit Anforderung an Führung ergeben sich Erwartungen und Wünsche, was Führung heute leisten muss/kann/soll/will. Mit dieser widersprüchlichen Anforderungssituation setzen wir uns in diesem Modul auf der Basis eigener reflektierter Führungserfahrungen auseinander. Dies ist der Rahmen, in dem die Aufgabe, Rolle und Arbeitsweise von Führungskräfte- Coaching verstanden und entwickelt werden kann. Das eigene Führungsverständnis und immanente Organisationsbild werden weiter geklärt, um offen, neutral und professionell beraten zu können.

B 5 – Triadische Karriereberatung



Montag, 19.04.- Mittwoch, 21.04.2021
Prof. Dr. Kornelia Rappe- Giesecke und Carla van Kaldenkerken

Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke hat mit ihrer Habilitation ein Konzept der Karriereberatung vorgestellt, das die Kunden sowohl in der beruflichen Rolle, der persönlichen Biografie und in ihrer Funktion und Fachlichkeit erfasst und dabei unterstützt, zufriedenstellende, werteverbundene, passende berufliche Veränderungen vorzubereiten. Das Konzept wird vorgestellt und im Verhältnis zu den anderen Formaten und Konzepten von Karriereberatung und Berufswegplanung profiliert und die Indikationen geklärt. Es werden die wichtigsten Kenntnisse der triadischen Karriereberatung vermittelt, um die Kooperation und Überweisung an Karriereberater gestalten zu können. Ausgesuchte Elemente der triadischen Karriereberatung werden für das Coaching der beruflichen Entwicklung gezeigt und an eigenen Entwicklungsvorhaben geübt.

Dieses Modul ist offen für externe Seminarteilnehmer/innen.

B 06 – Vertiefung Fall- und Teamsupervision



Freitag, 04.06.- Sonntag, 06.06.2021
Klaus Obermeyer und Carla van Kaldenkerken

Am Ende der Weiterbildung gilt es mehr Sicherheit in den Indikationen und den Verfahren zu gewinnen und Methoden zum eigenen Stil zu integrieren. Wir wollen uns mit Evaluation und Rückkopplungsgesprächen noch einmal vertieft befassen und das Handwerkszeug mit weiteren Methoden für die Fallarbeit und Teamsupervision ergänzen.

In diesem Modul werden offene Fragen und Themen der TeilnehmerInnen aufgegriffen und vertieft.

B 7 – Werkzeuge der Organisationsberatung für die Supervision



Freitag, 24.09. - Sonntag, 26.09.2021
Roland Kunkel

In diesem Modul legen wir einen Schwerpunkt auf das Verstehen von Steuerungswerkzeugen, Strukturmerkmalen einer Organisation und die Bedeutung von Geschäftsprozessen. Wir widmen uns weiterem Interventionsrepertoire der Organisationsberatung in Anwendung für die Organisationssupervision, wie z.B. Strategieberatung, Gestaltung von Entscheidungsprozessen u.a. Viele Elemente davon lassen sich auf Team- und Organisationssupervision übertragen. Diese Kenntnisse stärken die Sicherheit für die fachlichen und persönlichen Fähigkeiten und Grenzen in der Beratung in und von Organisationen.

Dieses Modul ist offen für externe Seminarteilnehmer/innen.

B 8 – Abschluss der Weiterbildung



Donnerstag, 25.11. – Samstag, 27.11.20121
Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel, Andreas Lange und Dozenten und
Lehrsupervisoren

Der Abschluss der Weiterbildung orientiert sich am Ablauf von Modul A 10. Vgl. die Beschreibung auf Seite 21

Im Mittelpunkt stehen

- die Beschreibung des eigenen Beratungskonzept
- die Prozessreflexion und die Lernzielevaluation
- Präsentationen und Feed Back
- Abschied nehmen
- Den Schluss gestalten

Termine für die Gruppenlehrsupervision



Die Termine für die Gruppenlehrsupervision finden ab dem Modul A6 im zeitlichen Zusammenhang mit den Modulen statt. Die Lehrsupervision dauert an diesen Tagen sechs Stunden in zwei Blöcken und einer Mittagspause.

Die Termine sind:

31.01.2020 (vor A 5)

25.03.2020 (vor A 6)

09.06.2020 (vor A 7)

27.08.2020 (vor A 8)

23.10.2020 (vor A 9)

Ausbildungsleitung, Dozentinnen und Dozenten

Ausbildungsleitung

Carla van Kaldenkerken, Bergen (Wendland) Niedersachsen

Dipl. Sozialpädagogin, Supervisorin (DGSv), Mediatorin/ Ausbilderin für Mediation (BM ©), Coach und Organisationsberaterin

Weiterbildungen in Psychodrama, NLP- Master- Practitioner, Organisationsaufstellung, Dialog- Verfahren, Systemische Beratung, Medien- und Ausdruckstherapie, Prozess- und Embodimentfokussierte Psychologie (PEPE® nach Dr. Michael Bohne)

Roland Kunkel, Bergen (Wendland) Niedersachsen

Dipl. Volkswirt, Supervisor (DGSv), Mediator und Ausbilder für Mediation (BM ©), Organisations- und Politikberater und Coach, NLP- Master- Practitioner, Prozess- und Embodimentfokussierte Psychologie (PEP® nach Dr. Michael Bohne)

Dozenten und Dozentinnen

Rosemarie Budziat, Korb

Dipl. Soz. Päd. (FH), Gruppendynamische Trainerin (DGGO), Psychodramaleiterin und Organisationsentwicklerin (DFP), Systemische Supervisorin und Coach (DGSv)

www.rosa-budziat.de

Andreas Lange, Ahlfeld

Dipl. Sozialpädagoge, Mediator und Ausbilder für Mediation (BM ©), Coach, Prozessberater, Trainer für motivierende Gesprächsführung und lizenzierter TOP/EOS- Kompetenztrainer, Supervisor (DGSv) www.lange-prozessberatung.de/

Prof. Dr. Heiko Kleve, Universität Witten-Herdecke, Soziologe und Sozialpädagoge sowie systemischer Berater (DGSF), Supervisor/Coach (DGSv). Lehrstuhls für Organisation und Entwicklung von Unternehmerfamilien am Wittener Institut für Familienunternehmen (WIFU) der privaten Universität Witten/Herdecke. www.heiko-kleve.de

Klaus Obermeyer, Hamburg

Diplom-Psychologe, Supervisor/ Coach (DGSv), Mediator (BMWA),

Zusatzqualifikationen in Psychodrama, Systemische Therapie und Beratung (DGSF), Hypnotherapie (MEI), Systemische Strukturaufstellung.

Ausbilder für Supervision (DGSv) Triangel-Institut Berlin www.obermeyer-beratung.de

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

Wissenschaftlerin, Beraterin und em. Hochschullehrerin zu den Themenschwerpunkten:

Karriere und Karriereberatung, Coaching, Supervision, Organisationsberatung und Beratungswissenschaft www.rappe-giesecke.de

Prof. Dr. Erhard Tietel, Bremen

Professor am Zentrum für Arbeit und Politik und am Studiengang Psychologie der Universität

Bremen (Arbeits- und Organisationspsychologie, Sozialpsychologie), Dipl.-Psychologe, Dip-

lom-Betriebswirt, Supervisor (DGSv) Redaktionsleitung der Zeitschrift Supervision

<http://www.uni-bremen.de/zap/ueber-uns/mitglieder/prof-dr-erhard-tietel.html>