



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

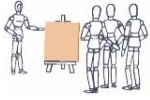
Ausbildungsleitung

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.

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 probenhalber 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, Organisationssupervision, 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 Beratungsdesigns, 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 dünn besiedelteste 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, wertorientierten 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 Lern-ebenen (Input, Übungshandeln, Anwendung in der Weiterbildungsdidaktik, Lernen am Modell u.a.m.), die Selbstanwendung auf die einzelne Person und die Reflexion des Gruppengeschehen 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 Lehrgangleitung 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 Lernebene für eine zentrale und besonders wichtige Form des Lernens. Die Teilnehmer/innen werden eigene Supervisionen durchführen und diese werden mit Lehrsupervision begleitet. 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.

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.

Gesamtumfang 640 Präsenzstunden à 45 min

Seminare: 500 U-Stunden. 375 Zeitstunden 60 Tage

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

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 Organisati-

onsberatung 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. im Umfang von 20- 30 Seiten vor.



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

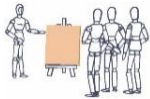
Die Kosten sind eine hohe Investition für einen neuen Beruf. Wir ermöglichen die Kündigung zweimal im Jahr, zum Halbjahr und Jahresende. In einer so langen Zeit passieren unvorhergesehene Ereignisse, die Teilnehmer/innen zu einer Unterbrechung und gelegentlich auch zu einem Abbruch der Ausbildung zwingen. 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>

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

Die ausführliche Modulbeschreibung finden Sie in der Langfassung des Konzeptes, was wir Ihnen auf Anfrage gerne zusenden. Darin finden Sie dann alle Themen ausführlicher dargestellt. Ein grober Themenüberblick mit Terminen und Dozenten skizziert Ihnen hier die Schwerpunkte.



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.

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. 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 Weiterbildungs kontrakts wird das Thema Kontrakt als Steuerungsprozess erschlossen.

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. 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.

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.

A 3 – Verkörperte Beratung: Embodiment und Gesprächsführung



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

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.

A 5 - Teamsupervision



Samstag, den 01.02.- Dienstag, den 04.02.2020
Roland Kunkel und Andreas Lange

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.

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.

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 Settings für eine kontextbeachtende, systemische Arbeit wird viel Beachtung gegeben. Die Unterscheidung und Abgrenzungsmerkmale von Einzelsupervision und Coaching und die Konsequenzen für die Prozessgestaltung und Rolle im Coaching werden vertieft.

B 3 - Umgang mit Krisen und Katastrophen in der Beratung – Einführung in PEP®

Montag, den 27.04.- Mittwoch, 29.04.2020
Dr. Michael Bohne

Michael Bohne hat die Klopftechniken zur der Interventionsarchitektur PEP® weiterentwickelt. Die nachgewiesenen guten und schnellen Erfolge mit PEP in Krisen und emotional belastenden Situationen sprechen für eine Integration in das Handwerkszeug auch von Beratern

in Organisationen und arbeitsweltlichen Kontexten. PEP ist eine achtsamkeitsbasierte, die Selbstwirksamkeit aktivierende Zusatztechnik, die sich gut als 1. Hilfe- Ausstattung für Krisen und zur Affektregulation ins methodische Supervisions- und Coachingrepertoire einfügen lässt.

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. 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 Interessierte 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.

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 Organisationsupervision. Wir beschäftigen uns mit der Organisation, als Kontext von Supervision und der Supervision von Unternehmern und Führungsteams, die die Gesamtverantwortung für eine Organisation haben.

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

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 Schlussituationen 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)

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. 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

Das Konzept der Triadischen Karriereberatung von Prof. Dr. Kornelia Rappe-Giesecke wird vorgestellt und im Verhältnis zu den anderen Formaten und Konzepten von Karriereberatung und Berufswegplanung profiliert und die Indikationen geklärt. Ausgesuchte Elemente der triadische Karriereberatung werden für das Coaching der beruflichen Entwicklung gezeigt und an eigenen Entwicklungsvorhaben geübt.

B 06 – Vertiefung Fall- und Teamsupervision

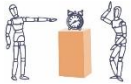


Freitag, 04.06.- Sonntag, 06.06.2021

Klaus Obermeyer und Carla van Kaldenkerken

Wir wollen uns mit Evaluation und Rückkopplungsgesprächen noch einmal vertieft befassen und das Handwerkszeug mit weiteren Methoden für die Fallarbeit und Teamsupervision ergänzen.

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..

B 8 – Abschluss der Weiterbildung



Donnerstag, 25.11. – Samstag, 27.11.2021
Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel, Andreas Lange und Dozenten und Lehrsupervisoren

Der Abschluss der Weiterbildung orientiert sich am Ablauf von Modul A 10.

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

Dr. Michael Bohne, Hannover

Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie. Er ist einer der bedeutendsten Vertreter der Klopftechniken in Deutschland, hat diese prozessorientiert weiterentwickelt und mit psychodynamisch-hypno-systemischem Wissen zu der Interventionsarchitektur PEP® kombiniert.

www.dr-michael-bohne.de

Rosemarie Budziat, Korb

Dipl. Soz. Päd. (FH), Gruppendynamische Trainerin (DGGGO), 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