

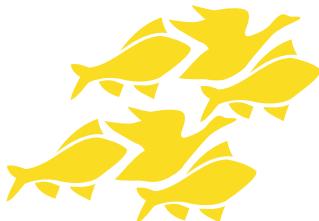
# Weiterbildung „Systemische Supervision mit integriertem Weiterbildungsgang Systemisches Coaching“

## Unsere Arbeitsweise

- **Ganzheitliches Lernen:**  
erlebnisbasiert, theoriegeleitet und praxisnah durch eine gute Vernetzung von Theorie, Praxis und Selbsterfahrung.
- **Methodenvielfalt:**  
Arbeit im Plenum, Kurzreferate, Diskurs, Dialog, Kleingruppen, Rollenspiele, Skulpturarbeit, Aufstellungsarbeit, Arbeit mit Seilen, Körperarbeit, themenspezifische Methoden, Demonstrationen, Reflekting Team, praxisbezogener Transfer
- Die Durchführung der Seminare orientiert sich an den Teilnehmer:innen
- Eine persönliche und wertschätzende Atmosphäre und der persönliche Kontakt zu unseren Teilnehmenden ist uns wichtig.
- Nutzung von gruppendifamischen Prozessen
- Seminarunterlagen, Handouts, Fotoprotokolle
- Kontinuierliche Evaluation und Qualitätssicherung

## Aus der Praxis für die Praxis

- Alle unsere Lehrenden und Dozent:innen praktizieren auch außerhalb des Instituts in unterschiedlichen Berufsfeldern und verfügen über langjährige Seminarerfahrung.
- Die von uns gelehnten Ansätze und Methoden wurden in eigener praktischer Tätigkeit erprobt und haben sich bestens bewährt.
- Wir teilen eine systemische und wertschätzende Haltung und vertrauen auf menschliche Wachstumspotentiale.
- Wir fördern ein offenes und wertschätzendes Lernklima mit dem Anspruch stetiger Veränderungsbereitschaft sowohl bei den Teilnehmer:innen wie auch bei den Dozent:innen und Lehrenden.

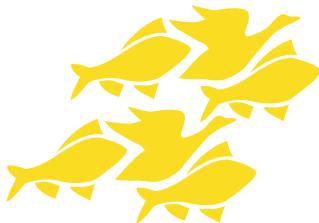


### **Am Ende der Weiterbildung haben sie berufsbezogene Kompetenzen erworben...**

- **Organisations-Kompetenz:** Wissen über arbeitsfeldbezogene Systeme und die Wirklichkeitskonstruktionen der Menschen darin verstehen, Strukturen von Organisationen analysieren
- **Reflexive Kompetenz:** Reflexionsfähigkeit und Rollenklarheit, Authentizität, Projektionen erkennen, Transparenz herstellen, Wertschätzung
- **Subjekt – und Prozesskompetenz:** Professionelle Steuerung durch den Beratungsprozess, Allparteilichkeit, Auftragsklärung, ergebnis- und zielorientierte Beratung
- **Kontextkompetenz und Zirkularität:** Kontextanalyse, Hypothesen über mögliche Wechselwirkungen, Perspektivwechsel und Fokuserweiterung
- **Methodische Kompetenz:** Einsatz verschiedener gestaltender Methoden, um Supervisions- bzw. Coachingziele effektiv und passgenau zu erreichen und den Lernbedürfnissen des Klientels gerecht zu werden
- **Kreative Kompetenz:** Spaß am Einsatz kreativer Methoden
- **Kommunikative Kompetenz:** bewusster Umgang mit Sprache, Stimme, Körper und Fragetechniken,
- **Wahrnehmungs-Kompetenz:** Sensibilisierung der eigenen Wahrnehmung für Körpersprache, physiologische Prozesse und verbale und nonverbale Kommunikation

### **... und haben relevante Kenntnisse über:**

- Grundlagen berufsfeldbezogener systemischer Supervision und Coaching (strukturelle Bedingungen, Kulturen, Auftragswesen und Auftragsfallen, Onlineformate, eigene Rolle usw.)
- Rahmen, Setting und Start eines Supervisions- oder Coaching-Prozesses
- Theoretische Kenntnisse über die wichtigsten Felder von Supervision und Coaching, deren spezifischen Bedingungen und aktuelle Entwicklungen
- Rolle und Identität als Supervisor:in/ Coach:in
- Professionelles Führungscoaching
- Hypothesenbildung und Diagnostik in der Supervision/ Coaching
- Verständnis von Organisationen und Teams
- aktuelle gesellschaftliche Bedingungen der Arbeitswelt und deren Wandel
- Übersicht über die wichtigsten (systemischen) Interventionsmöglichkeiten und Methoden
- persönliche Positionierung auf dem Markt, eigenes Profil, Marketing und rechtliche Fragen
- ethische Haltungen und eigene Werte



## Aufbau der Weiterbildung:

Der Weiterbildungsgang ist curricular aufgebaut. Das Curriculum ermöglicht einen Quereinstieg. Die Weiterbildung wird durch das Institut kontinuierlich evaluiert.

### Inhalte der Weiterbildung:

#### **1. Theorie und Methodik (250 UE) und berufsfeldrelevante Selbstreflexion (50 UE)**

(Die Reihenfolge der Seminare kann sich ändern)

##### **Anfangsphase**

###### **Grundlagen berufsfeldbezogener systemischer Supervision und Coaching**

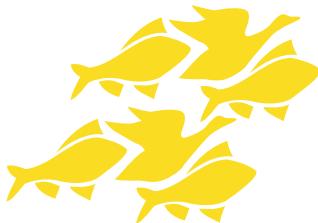
- Begriffsklärung: Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung, Beratung und Therapie
- Basiskonzepte von Supervision/ Coaching
- Systemische Grundhaltungen
- Akquise – Wie komme ich zu Supervisions- und Coachingaufträgen?

###### **Rahmen, Setting und Start eines Supervisions- oder Coaching-Prozesses**

- Erster Kontakt – erste diagnostische Hinweise!
- Kontaktaufnahme (Joining zu Einzelnen, Teams, Gruppen, Organisationen)
- Kontraktklärung in der Supervision/ Coaching (Coaching von Leitungskräften, Einzel- Fall- Team- Weiterbildungssupervision)
- Dreieckskontrakt - wenn die Institution den Auftrag gibt
- Klärung des Settings – als Intervention
- Auftragsklärung
- Was ist bei interner bzw. externer Supervision/ Coaching zu berücksichtigen?
- Felddynamik/ Feldkompetenz
- Ethische Haltungen

###### **Entwicklung persönlicher Kompetenzen- Fähigkeiten, Rolle und Identität**

- Zeitmanagement, Selbstmanagement
- Selbst - Fremdwahrnehmung
- Fehlerkultur
- Umgang mit körperlichen und psychischen Stress-Symptomen im Zusammenhang mit allgemeinen und beruflichen Herausforderungen
- Mit Freude scheitern
- Flexibilität und Spontaneität für die Prozesskompetenz als Supervisor:in/ Coach:in
- Berufliche Rolle und Identität
- Selbstmotivation
- Berufsbiographie und biographische Stresselemente
- Entwicklung von Zielen und Visionen



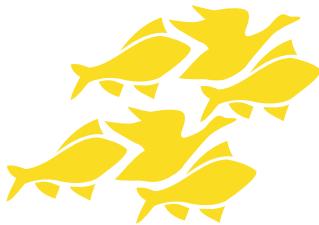
## **Coaching als professionelle Beratung von Experten und Personen mit Führungs- und Steuerungsfunktion**

- Leitungscoaching
  - Führungsstile
  - Umgang mit Führungsverantwortung
  - Umgang mit Konflikten, „etwas Unangenehmes“ sagen
- Teamentwicklung
- Delegation im Coaching
- Coaching und Supervision in Unternehmen, sozialen Einrichtungen und mit Freiberufler:innen
- Business Coaching, Coach for Professional Development - Karrierecoaching, Berufscoaching
  - Persönliche Standortbestimmung und Orientierung
  - Konflikte
  - Führungsaufgaben
  - Virtuelle, remote Teams
  - Karrierethemen
  - Entscheidungen
  - Neue Lebensphase
- Berufliche Rolle und Identität
- Kommunikation/ Rhetorik/ Feedbackmethoden
- Entscheidungsfähigkeit/ Platz in der Institution
- Reteaming und Achtsamkeit
- Treffen von Entscheidungen
- Präsenz im Prozess

## **Hypothesenbildung und Diagnostik in der Supervision/ Coaching**

### **Organisationen und Teams verstehen**

- Der Einzelne in der Organisation
- Genderperspektive
- Institutionsanalyse
- Organisationsstrukturen
- Organisationskultur/ Tabus
- Modelle der Gruppendynamik
- Verständnis von Systemen und Organisationen, lernende Organisationen
- Haupt- und Ehrenamtliche in Supervision und Coaching
- Change-Management
- Teamstrukturen und Teamentwicklung
- Spezielle Themen der Teamsupervision



- Spiegelungsphänomen (Wie Klienten und deren Probleme prägen)
- Teamkonflikte
- Ressourcen und Lösungskompetenzen von Einzelnen, Teams und Organisationen
- Entwicklung von Visionen
- Ziel (Erfolgs) Kontrolle

### **Interventionsmöglichkeiten - systemische Methoden**

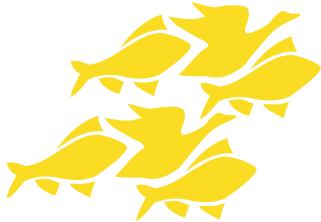
- Zirkuläres und lösungsorientiertes Fragen in der Supervision und im Coaching
- Reteaming (Ben Furman)
- Gestaltende Verfahren, Methoden und Konzepte: z.B.: Zukunftswerkstatt/ Open Space/ Crea-Space, Skulptur- und Aufstellungsarbeit, Externalisieren
- Körperarbeit in der Supervision und im Coaching
- Systemische Supervision und Coaching online
- Focusbildung (Aufgaben- oder Beziehungszentrierung)
- Leitungscoaching und Rollencoaching
- Methoden der Teamentwicklung/ Teamuhr
- Architekturen in der Organisationsentwicklung
- Fallsupervision

### **Abschluss - Professionalisierung: Positionierung, Marketing und rechtliche Fragen**

- Beenden von Supervisions- und Coachingprozessen
- Vernetzung
- Positionierung auf dem Markt: Besondere Fähigkeiten, Methoden, Erfahrungen, Angebotsstruktur, Honorare, Themenschwerpunkte
- Marketing: Besonderer Stil und USP (Unique Selling Point), Marketing-Instrumente, Markt-Analyse
- Rechtliche und steuerliche Fragen der Supervisions- und Coachingtätigkeit
- Vorstellung des persönlichen Profils im Plenum mit Feedback durch TN
- Abschluss der Weiterbildung

## **2. Systemische Supervisions- und Coachingpraxis (100 UE)**

1. Die Teilnehmer:in führt während der Weiterbildung eigene Supervisionen und Coachingprozesse von insgesamt mind. 100 UE durch, die von Lehrsupervision- und Coaching begleitet werden.
2. Die Teilnehmer:in weist (bis max. 2 Jahre nach Beendigung der Weiterbildung) mind. fünf abgeschlossene Prozesse nach, von denen ein Prozess mind. 10 Sitzungen umfasst und zwei Prozesse als Coaching (davon einer mind. 6 Stunden) durchgeführt wurden.
3. Die während des Weiterbildungsganges durchgeführten systemischen Beratungsprozesse werden unter Berücksichtigung der geltenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert, indem die für die jeweilige Sitzung zentralen Prozesse und Interventionen protokolliert werden.



### **3. Systemische Lehrsupervision/ Lehrcoaching (100 UE)**

1. Teilnahme an 100 UE fortlaufende begleitender Lehrsupervision zu der systemischen Supervisions- und Coachingpraxis (aufgeteilt auf mind. 2 Prozesse mit mind. 2 verschiedenen SupervisorInnen). Teile der Lehr- Supervision/ Coaching können online stattfinden, der überwiegende Anteil findet in Präsenz statt.
2. Während der Weiterbildung werden von der Teilnehmer:in mindestens zwei Arbeitssitzungen Coaching und zwei Arbeitssitzungen Supervision in der Weiterbildung oder in der Supervision vorgestellt.

### **4. Intervision (50 UE)**

Die Teilnehmer:in führt im Rahmen der Weiterbildung Intervision (Peer-Supervision) von mind. 50 UE durch.

### **5. Abschluss**

Der Abschluss der Weiterbildung erfolgt durch eine Abschlussarbeit und ein Abschlusskolloquium.

Teilnehmer:innen können- neben dem Zertifikat für Systemische Supervision - ein weiteres Zertifikat für Systemisches Coaching bei der DGSF beantragen, wenn folgende Nachweise erbracht wurden:

- Vorstellung von 2 Coachingprozessen in der Lehrsupervision-coaching
- 50 UE dokumentiertes Coaching in professionellen Feldern (Begleitung durch das Lehrcoaching)
- 2 abgeschlossene, dokumentierte Coachingprozesse, von denen einer mind. 6 Sitzungen umfasst
- 30 UE Intervision (kollegiales Peer-Coaching)