

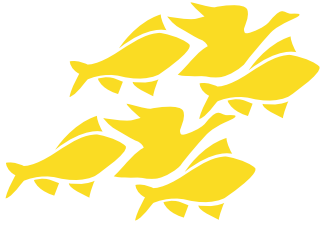
Weiterbildung „Systemische Supervision mit integriertem Weiterbildungsgang Systemisches Coaching“

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, Reflektierendes 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 gruppendynamischen 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 gelehrtten 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.

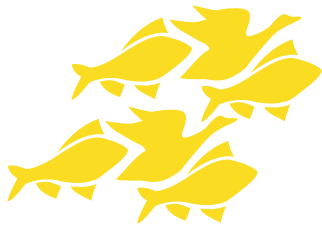


Am Ende der Weiterbildung haben sie berufsbezogene Kompetenzen erworben...

- **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 berufsfieldbezogener 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 Führungcoaching
- 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 Weiterbildungsangang 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

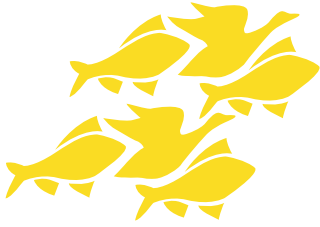
- Begriffsklärung: Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung, Beratung und Therapie
- Basiskonzepte von Supervision/ Coaching
- Systemische Grundhaltungen
- Akquise – Wie komme ich zu Supervisions- und Coachingaufträgen?

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 Führungskräften, 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

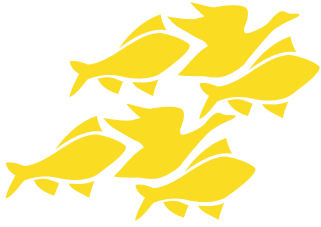


Coaching als professionelle Beratung von Experten und Personen mit Führungs- und Steuerungsfunktion

- **Leitung coaching**
 - 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, Beruf coaching**
 - 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**
- **Re teaming 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

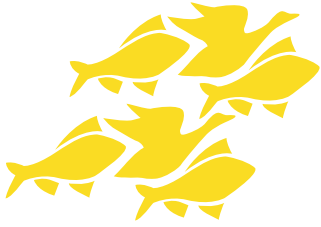
- Zirkuläres und lösungsorientiertes Fragen in der Supervision und im Coaching
- Reteaming (Ben Furman)
- Gestaltende Verfahren, Methoden und Konzepte: z.B.: Zukunftswerkstatt/ Open Space/ Crea- Space, Skulptur- und Aufstellungsarbeit, Externalisieren
- Körperarbeit in der Supervision und im Coaching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