

Ausbildung Systemisch-Integrative Supervision, Coaching und Organisationsberatung



Start: 02.10.2024

Ausbildungsbeschreibung

**Die Ausbildung ist zertifiziert von der
Deutschen Gesellschaft für Supervision**



Systemische-Integrative Supervision, Coaching und Organisationsberatung

Menschen arbeiten heutzutage vielfach in komplexen Berufsfeldern:

- Hierarchiemodelle sind oft innerhalb einer Organisation unterschiedlich und unklar.
- Komplexe Organisationsstrukturen (z. B. bei Fusionen, Holdings, oder ständigen Umstrukturierungen) sorgen für Verwirrung und Identitätsverlust.
- Zunehmender Arbeitsdruck erfordert Resilienz, gutes Ressourcen-Management und ein stabiles Werte-System.
- Unsichere wirtschaftliche Bedingungen führen zum Verlust von Sicherheiten und langfristigen Lebens- und Arbeitsplatz-Planungen und erfordern ein hohes Maß an Flexibilität.

Supervision fokussiert deshalb die Beziehungen zwischen Personen, Rollen und Organisationen im beruflichen Kontext unter den Aspekten: Arbeitsplatz-Bezug, Berufsfeld-Bezug, Organisations-Bezug.

Thematische Schwerpunkte sind dabei:

- die Reflexion von Erfahrungen, Einstellungen und Verhaltensmustern
- die Analyse und Verbesserung von Interaktions- und Kommunikations-Prozessen
- das Verstehen von Strukturen beruflicher Arbeitsfelder, Prozessen und Bedingungen
- die Systematisierung komplexer Zusammenhänge

Wir verstehen unter Supervision einen individuellen, ressourcenorientierten Beratungsprozess. Grundlage der Arbeit sind gemeinsam vereinbarte Ziele, die in kooperativen Reflexionsprozessen durch verschiedene Methoden aus der Psychologie und den Organisationswissenschaften unterstützt werden. Der Fokus liegt darauf, Lösungen zu entwickeln und die Stärken und Fähigkeiten des Klienten zu betonen.

Systemisch: Systemische Zusammenhänge und soziale Beziehungen sind Grundlage für die Diagnose und erfolgreiche Bearbeitung von seelischen Beschwerden und interpersonellen Konflikten. Der Fokus liegt auf den Wechselwirkungen zwischen Klient (Team, Organisation) und den umgebenden Systemen.

Integrativ: Der Gedanke des Konstruktivismus bietet den erkenntnistheoretischen und philosophischen Rahmen unseres Beratungsverständnisses. In engem Zusammenhang damit stehen Erkenntnisse der Sozialen Kybernetik, der Linguistik und der Sozial-Ethik. Dieser integrative Ansatz findet sich wieder in der Auswahl des methodischen Instrumentariums aus verschiedenen Beratungsansätzen (Systemische Therapie, NLP, TZI, Gewaltfreie Kommunikation usw.), die miteinander kohärent und kompatibel sind. Unsere Methodenauswahl zeichnet sich dadurch aus, dass die Beratungs-Tools:

- ▶ effektiv und ergebnisorientiert sind
- ▶ sowohl kognitive als auch körperorientierte Ressourcen für Lösungen mobilisieren
- ▶ alle Sinne ansprechen
- ▶ emotional intensive Lernprozesse mit nachhaltiger Wirkung generieren
- ▶ aktuelle Erkenntnisse aus der Lernforschung berücksichtigen



Zielgruppen

Wir wenden uns insbesondere an Personen aus dem Sozialbereich, aus dem Bereich Gesundheit und Personen aus Unternehmen: Mitarbeiter/innen, Führungskräfte, Berater/innen, Trainer/innen, Dozent/innen in psychosozialen, therapeutischen, pädagogischen, pastoralen, kulturellen und wirtschaftlichen Arbeitsfeldern.

Als weitere spezielle Zielgruppe sprechen wir besonders junge Leute an, sich als Supervisorinnen, Supervisorin und Coaches zu qualifizieren. Dafür haben wir ein Ausbildungs-Programm kreiert, das neben bewährten Beratungsmethoden auch innovative Techniken anbietet und zeitgemäßen Beratungsformen starke Beachtung schenkt.

Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse, die durch die Qualifizierung erreicht werden

Kompetenzen:

- (Arbeits-)Feld-Kompetenz: Berufs- und arbeitsfeldbezogene Systeme und Wirklichkeitskonstruktionen der Menschen darin verstehen, Entwicklungen in der Arbeitswelt und deren Auswirkungen auf Supervisionskontexte erkennen, Strukturen von Organisationen analysieren, Dysfunktionalitäten deuten
- Reflexive Kompetenz: Reflexionsfähigkeit und Rollenklarheit, Authentizität, Projektionen erkennen, Transparenz herstellen, Wertschätzung
- Prozess-Kompetenz: Professionelle Führung durch den Beratungsprozess (Beginn, Phasen, Beendigung), Auftragsgestaltung, bewusster und professioneller Umgang mit der Coach-Klienten-Beziehung, ergebnis- und zielorientierte Beratung, Evaluation
- Methodische Kompetenz: Einsatz von Methoden, um Supervisionsziele effektiver und genauer zu erreichen und den individuellen Lern-Bedürfnissen von Klienten gerecht zu werden
- Kreative Kompetenz: Know How, Bereitschaft und Spaß am Einsatz kreativer Methoden
- Kommunikative Kompetenz: bewusster Umgang mit Sprache, Stimme und Körpersprache, Fragetechniken, Trance-Sprache
- Wahrnehmungs-Kompetenz: Sensibilisierung der eigenen Wahrnehmung für Körpersprache und physiologische Prozesse und für verbale und nonverbale Kommunikation in Gruppen

Erfahrungen:

- Selbsterfahrung: Bewusstsein eigener Stärken und Schwächen, eigener noch zu bearbeitender Themen, Verkleinerung der Blinden Flecks
- Reflexion eigener Entwicklungsprozesse, insbesondere der eigenen Berufsbiografie
- Detaillierte und reflektierte fachliche Erfahrungen durch Praxis-Supervision und Lehr-Supervision
- Erfahrung im Umgang mit Gruppen sowohl durch die Reflexion von Gruppenprozessen in der eigenen Ausbildung, als auch durch die Erfahrungen in der Praxis-Supervision.

Kenntnisse:

- Übersicht über die wichtigsten methodischen Ansätze, die in der Supervision verwendet werden.

- Theoretische Kenntnisse über die wichtigsten Felder von Supervision/ Coaching und deren spezifischen Bedingungen (strukturelle Bedingungen, Kulturen, Auftragswesen und Auftragsfallen, eigene Rolle usw.)
- Formale und rechtliche Strukturen, in denen sich Supervision bewegt
- Geschichte der Psychologie des 20. Jahrhunderts und Einordnung der verschiedenen psychologischen Ansätze
- Über aktuelle gesellschaftliche Bedingungen der Arbeitswelt und deren Wandel
- Entwicklung und Stand der Beratungsformen Supervision und Coaching
- Grundlagen der Neuro-Biologie und Hirnforschung
- Eigenes Profil als Supervisor/in oder Coach und Marketing-Strategie
- Ethische Grundlagen der Profession und eigener Werte-Kanon

Didaktisches Konzept

- **Gruppengröße:** Max. 15 Teilnehmende
- **Die Kursgruppe als Lernfeld:** Auf dem Hintergrund der Lerninhalte werden gruppendynamische Prozesse, Rollenmuster, Selbst- und Fremdwahrnehmung transparent gemacht und für den Lernprozess genutzt. Dabei wird Wert gelegt auf eine offene, wertschätzende und ressourcenorientierte Kommunikation.
- **Die Rolle als Supervisor/in** wird als durchgängiger persönlicher Lern- und Entwicklungsprozess während der Qualifizierung reflektiert und entwickelt
- **Reflexion supervisorischer Praxis** In unterschiedlichen Settings:
 - ▶ durch Selbsterfahrung in der Gruppe
 - ▶ durch Gruppenlehrsupervision von laufenden Supervisionsprozessen
 - ▶ durch Einzellehrsupervision
- **Positives Lernumfeld.** Das betrifft die Auswahl der Räumlichkeiten genauso wie die TN-Betreuung durch die Mitarbeiter/innen der Tübinger Akademie
- **Effektives Lernen.** Die Didaktik orientiert sich an den neuesten Erkenntnissen der Lernpsychologie und Neurobiologie: Vermittlung von Lerninhalten mittels emotional intensiver, sinnesorientierter und abwechslungsreicher Lernerfahrungen, Interaktion von Körper und Geist, unterschiedliche Lernformen (Einzelarbeit, Dyaden, Triaden, größere Gruppen, Plenum, Theorie-Inputs usw.)
- Die didaktische Konzeption lebt von einem **offenen, dialogischen Austausch** zwischen Kursleitung und TN und konzentriert sich auf einen wertschätzenden Umgang aller Beteiligten miteinander.

Unsere Arbeitsweise

Partner-, Gruppen- und Einzel-Arbeiten wechseln sich bei der Erarbeitung der Themenstellungen und der methodischen Übungen ab



Live-Coaching vertieft im Rahmen intensiver Rollenspiele die realen Lernerfahrungen.

Mit **Übungen aus dem Qi Gong und dem Theatertraining** werden die Selbstwahrnehmung und das eigene Körperbewusstsein trainiert.

Outdoor und Indoor Aktionen dienen dem spielerischen Erarbeiten von Themen und der Förderung des bilateralen Lernens.



Theorie-Inputs zu den Schwerpunkt-Themen und zielgerichtete Literaturarbeit stellen den **gedanklichen und wissenschaftlichen Rahmen der Ausbildung** dar.

Reflexionen zur eigenen Entwicklung, zum Gruppen-Prozess und zum Ausbildungs-Setting sind integrativer Bestandteil jedes Moduls.

Erfahrungen und Tipps aus zwanzig Jahren Supervisions- und Coaching-Praxis garnieren das bunte und vielfältige Curriculum.



Lehrtrainer-Kolleginnen und -Kollegen, bereichern die Ausbildung als Gast-Dozenten mit ihrem Spezial-Wissen.

Theorie + Praxis

Die TN machen von Beginn an (empfohlen wird: ab dem 2. Modul) ihre praktischen Erfahrungen mit der Umsetzung des Gelernten in Supervisions-Settings (Lernsupervision). Die Lernsupervisionen werden in der Lehrsupervision reflektiert.

Konkret bedeutet das:

Die TN müssen im Laufe der Qualifizierung 90 UE Lernsupervision nachweisen. Von den 90 UE Lernsupervision sollten wiederum 18 UE mit einem Team und/oder einer Gruppe stattfinden. Einer der Supervisions-Prozesse sollte mindestens 10 Sitzungen beinhalten.

Lehrsupervision

Lehrsupervision findet einzeln und in der Gruppe statt. Die TN absolvieren insgesamt 50 UE Lehrsupervision. Diese teilen sich folgendermaßen auf:

1. Ausbildungsteil: 7 Sitzungen Gruppen-Lehrsupervision (je 180 Min./4UE) = 28 UE
2. Ausbildungsteil: 11 Sitzungen Einzel-Lehrsupervision (je 90 Min./2 UE) = 22 UE

Die **Gruppen-Lehrsupervision** findet im Rahmen des ersten Teils der Ausbildung mit der jeweiligen Ausbildungsgruppe und dem/der Lehrsupervisor/in statt. Thematisch umfasst die Gruppens-Supervision hauptsächlich folgende Themen:

- Fragen zu den Kursinhalten, die im Rahmen der Praxis-Anwendung aufgetreten sind.
- Reflexion der eigenen Lern-Supervision im Hinblick auf Rollen-Probleme, formale Aspekte und Fallbesprechungen.
- Reflexion der eigenen fachlichen und persönlichen Entwicklung im Rahmen der Ausbildung.

Für die **Einzel-Lehrsupervision** können die Teilnehmenden sich eine/n Lehr-Supervisor/in aus dem Pool heraussuchen, den die Tübinger Akademie für diese Ausbildung zusammengestellt hat. Die Einzel-Lehrsupervision muss extra bezahlt werden.

Ausbildungs-Übersicht

Die Module umfassen einen Zeitraum von vier Tagen. Der Zeitraum zwischen den Modulen beträgt in der Regel 6-8 Wochen. Zu Ferienzeiten kann der Abstand größer sein. Diese Übersicht ist nicht vollständig. Die Inhalte und die Zuordnung zu den Modulen können sich ausbildungsprozess-bedingt ändern.

Modul 1	Modul 2	Modul 3	Modul 4	Modul 5	Modul 6	Modul 7
Grundlagen berufsfeldbezogener systemischer Beratung	Rahmen, Setting und Start eines Coaching-Prozesses	Prozess-Tools für effektive Sitzungsgestaltung	Fähigkeiten, Rolle und Identität als Supervisor/in	Supervision von Gruppen	Team-Supervision	Systemisch-Konstruktivistische Beratung und integrativer Ansatz
Ausbildungs-Programm, Definition von Coaching / SV, Wahrnehmung, Kommunikation, Live-Coaching m. Feedback	Vorgespräch, Auftragsklärung, Kontrakt, Diagnose-Tools, Fragetechnik, System. Ansatz, Live-Coaching m. Feedback	Hypothese, Meta-Position, Sprachliche Interventionen, Werte-Arbeit, Aufstellung mit Figuren, Live-Coaching m. Feedback	Rollenbilder, Flexibilität, Selbsterfahrung, Lösung von Blockaden und Biografie-Stress, Methoden-Übersicht	Definition Team-Gruppe, Methoden für Gruppen-Supervision: Rollenspiel, Aufstellung, System-Bild Balint-Ansatz	Team-Diagnose, Auftrag, Gruppendynamik, Konfliktklärung, Ziele u. Visionen, Strukturen, Methoden für Team-Coaching	Systemtheorie, Konstruktivismus, Methodik De Shazers u. M. Ericksons, Abschluss 1. Ausbildungs-Phase, Live-Coaching
Modul 8	Modul 9	Modul 10	Modul 11	Modul 12	Modul 13	Modul 14
Selbsterfahrung und Biografie-Arbeit	Supervision unter Gender- und Diversity-Aspekten	Supervision in Organisationen: Teamentwicklung und Organisationsaufstellung	Change Management: Organisationen verstehen und verändern	Neuro-Learning: Intensive Lernprozesse mit Methoden aus der Erlebnis- und Theater- Pädagogik	Professionalisierung: Positionierung, Marketing und rechtliche Fragen	Abschluss der Ausbildung: Übersicht, Integration und Prüfung
Reflexion der eigenen Berufsbiografie, Familienaufstellung, Teilarbeit Genogramm, System. Fragetechnik	Rollenkonflikte, Macht, Umgangsformen unter Gender-Aspekten, Diversity als Ressource	Teamentwicklung: Inhalte, Ziele, Design, Methoden Nachhaltiges Teambuilding, Organisationsaufstellung	New Work, Organisations-Analyse, Diagnose-Tools, Design Thinking, agile Moderations- und Kooperationsmethoden	Neurodidaktik: Aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse, Theater-Skills, Impact-Coaching, Embodiment	Eigenes Profil als Supervisor/in, Marketing-Maßnahmen, USP, Rechtliche Kenntnisse	Ausbildungs-Übersicht, Kolloquium, Live-Coaching, Feedback

Curriculum

Modul 1: Grundlagen berufsfeldbezogener systemischer Beratung

- Coaching und Supervision werden definiert. Rahmen, Entstehungsgeschichte, Berufsfeld, Unterscheidungen zu anderen Beratungsformen und zur Psychotherapie
- Grundannahmen des Systemisch-Konstruktivistischen Denkmodells
- Formulierung persönlicher Lernziele für die Ausbildung
- Wahrnehmungs-Training für sprachliche und körpersprachliche Kommunikation und die Bedeutung für gelungene Kommunikation und professionelle Beratung
- Prozess-Reflexion: Der Entwicklungsprozess des Einzelnen und der Gruppe werden reflektiert
- Live-Coaching innerhalb der Ausbildungsgruppe mit Feedback

Modul 2: Rahmen, Setting und Start eines Coaching-Prozesses

- Von der Anfrage zum Auftrag: Auftragsgestaltung als Klärungsprozess: realistische Zielsetzung, Motivation des Klienten, Erwartungen des Auftraggebers
- Strukturierung eines Supervisions-Prozesses: Kontaktaufnahme, Vorgespräch, Auftragsklärung, Kontrakt, Problem- und Zieldefinition. 1. Sitzung
- Erkennen und Transparentmachen von Auftragsfallen
- Umgang mit schwierigen Klienten
- Fragetechnik zur zielgerichtete Anamnese, zur Aufdeckung von Tiefenstrukturen der Sprache und Initiierung von Lösungsorientierung
- Vom Problem zur Lösung: Kreative und visualisierende Methoden aus dem Systemischen Ansatz
- Live-Coaching innerhalb der Ausbildungsgruppe mit Feedback

Modul 3: Prozess-Tools für effektive Sitzungsgestaltung

- Grundlagen ergebnisorientierter Beratung
- Problem- und Zieldefinition, Hypothesenbildung, Empathie und Führung
- Methoden aus dem Systemischen Ansatz: Zirkuläres Fragen
- Gezielte sprachliche Interventionen
- Methoden aus dem NLP zu den Themen: Ressource-Zustand herstellen, Ziele erreichen,
- Aufstellung mit Figuren als lösungsorientiertes Analyse-Instrument
- Ergebnis-Feststellung und Evaluation
- Werte-Coaching: Ermittlung, Hierarchisierung und Überprüfung der eigenen Werte
- Live-Coaching innerhalb der Ausbildungsgruppe mit Feedback

Modul 4: Der/die Supervisor/in: Fähigkeiten, Rolle und Identität

- Selbsterfahrung: Eigene Rollen-Bilder und Rollen-Reflexion
- Übungen zur Flexibilität und Spontaneität für die Prozesskompetenz als Supervisor/in
- Blockaden erkennen und lösen
- Format zur Konfliktklärung

- Lösung biografischer Stresserlebnisse
- Umgang mit körperlichen und psychischen Stress-Symptomen im Zusammenhang mit allgemeinen und beruflichen Herausforderungen
- Übersicht: Methoden und Prozess-Steuerung im Einzel-Setting

Modul 5: Supervision von Gruppen

- Definition von Team und Gruppe
- Besonderheiten der Gruppen- und Team-Supervision
- Gruppendynamik in der Gruppen-Supervision: Aufbau von Vertrauen und Offenheit
- Methoden in der Gruppen-Supervision: Aufstellungen, Rollenspiel
- Fallarbeit mit dem Systemischen Strukturbild
- Kollegiale Beratung und Balint-Ansatz

Modul 6: Team-Supervision

- Auftragsklärung und Auftragsfallen beim Zustandekommen von Team-Supervision
- Team-Diagnose: Analyse von offenen und verdeckten Team-Themen
- Moderation und Klärung von Team-Konflikten, Gewaltfreie Kommunikation
- Gruppendynamik: Gruppenphasen, Rollenmodelle, Selbst- und Fremdwahrnehmung,
- Übungen zur Gruppendynamik und Teamentwicklung
- Team-Aufstellung
- Strukturen für effektive Team-Kooperation
- Reflektion über den bisherigen Prozess in der Ausbildungsgruppe und Austausch über eigene Gruppen- und Rollenerfahrungen

Modul 7: Systemisch-Konstruktivistische Beratung und integrativer Ansatz Abschluss der 1. Ausbildungs-Phase

- Systemischer-integrativer Ansatz: Gemeinsamkeiten mit anderen Beratungs-Ansätzen (NLP, Gestalttherapie, hypnosystemischer Ansatz, Rogers, TZI usw.)
- Kurzreferate der TN über Teil-Aspekte des Systemisch-Konstruktivistischen Ansatzes
- Übungen und Rollenspiele zur Wunderfrage, zur positiven Absicht eines Problems, zum Ausnahme-Potenzial
- Hypnotische Sprachmuster und Metaphern in der Beratung, in speziellen Entspannungstechniken und Phantasieereisen,
- Live-Coaching mit Feedback durch Kursleitung
- Feedback der Kursleitung als Lern-Perspektive für die zweite Ausbildungsphase.

Modul 8: Selbsterfahrung und Biografie-Arbeit

- Prozess-Reflexion: Start der zweiten Ausbildungsphase und Veränderung der Ausbildungsgruppe durch neu hinzu gekommene TN.
- Eigene Berufsbiografie: Methodik in der Selbstanwendung erleben. Z.B. Lebensweg-Gestaltung, Gesundheits-Coaching etc.
- Interaktive Familienaufstellung der Herkunftsfamilie oder der aktuellen Familie
- Genogrammarbeit nach McGoldrick und Roedel
- Systemische Fragetechniken und das Erkennen (dys-)funktionaler Muster und Systeme

Modul 9: Supervision unter Gender- und Diversity-Aspekten

- Frauen und Männer im Team: Rollenkonflikte, Macht, Umgangsformen usw. werden eingehend behandelt und mit eigenen TN-Beispielen illustriert.
- Fokussierung auf die Themen: Arbeitseinteilung und Arbeitsorganisation, Kommunikation und Konflikte, Frauen und Männer als Führungskräfte.
- Gender-Thematik wird mit dem Diversity-Ansatz verbunden: Verschränkungen werden hergestellt zwischen den Themen Geschlecht, Alter, Migrations-Hintergrund und Behinderung.
- Diversity-Ansatz in Verbindung mit Arbeitsbeziehungen und Kooperationsformen in international agierenden Organisationen und Unternehmen.

Modul 10: Supervision in Organisationen: Teamentwicklung

- Erstellung von Teamentwicklungs-Konzepten: Vom Auftrag zum Konzept: Ziele, Inhalte, Methoden, Design
- Organisations-Aufstellung und Systemische Strategie-Entwicklung
- Spiele und Übungen zur Teamentwicklung
- Aufbau effizienter Strukturen: Logik und Nachhaltigkeit bei der Einführung
- Kultur von Feedback und Anerkennung in Organisationen installieren
- Wie können in der modernen Arbeitswelt Identitätsarbeit, Werte-Bewusstsein und respektvolle Kommunikation gesichert werden?

Modul 11: Organisationen verstehen und verändern

- Grundlagen und aktuelle Trends im Management und in der Weiterbildung
- Auftragsklärung im Hinblick auf Rahmenbedingungen
- New Work, Arbeit 4.0,
- Organisationsanalyse und Problemdiagnose
- Diagnose-Instrumente: Mitarbeiterbefragung, Interviews, Dokumenten-Analyse
- Organigramm-Analyse
- Agile Kommunikation im Projektmanagement: SCRUM und Design Thinking

Modul 12: Neuro-Learning: Intensive Lernprozesse mit Methoden aus der Erlebnis- und Theater- Pädagogik

- Theorie Neurobiologie des Lernens, aktuelle Erkenntnisse
- Praxis: Gehirngerechte Lernformen
- Action-Spiele
- Darstellendes Spiel, Arbeiten mit Standbildern, Improtheater
- Übungen zu Stimme, Körperwahrnehmung und Körperbewusstsein
- Übungen zur Naturerfahrung, Metaphernarbeit in der Natur
- Erlebnisorientierte Gruppenaufgaben
- Impact-Improvisationen
- Reflexion: Anwendungsmöglichkeiten in der Supervision

Modul 13: Professionalisierung: Positionierung, Marketing und rechtliche Fragen

- Positionierung auf dem Coaching-Markt: Besondere Fähigkeiten, Methoden, Erfahrungen, Angebotsstruktur, Honorare, Themenschwerpunkte
- Marketing: Besonderer Stil und USP, Marketing-Instrumente, Markt-Analyse
- Rechtliche und steuerliche Fragen der Supervisions-Tätigkeit
- Vorstellung des Coaching-Profiles im Plenum mit Feedback durch TN

Modul 14: Abschluss der Ausbildung: Übersicht, Integration und Prüfung

- Gruppen-Kolloquium mit selbstgewähltem Thema und Thesen-Papier
- Live-Supervision mit Feedback von der Kursleitung.
- Time-Line als Partner-Übung zum Thema Erfahrungen und Veränderungen im Laufe der Ausbildung
- Zertifikats-Verleihung

Die unter Modul 1-14 aufgeführten Inhalte sind lediglich grob umrissene Themenbereiche. Sie werden gefüllt und ergänzt durch Übungen, Methoden, gruppenspezifische Reflexionen und Theorie-Inputs. Die vorliegende Qualifizierung unterliegt einem ständigen Evaluations- und Verbesserungsprozess. Deshalb können sich Inhalte und die Zuordnung zu den Modulen ausbildungsprozess-bedingt ändern.

Kriterien für das Zertifikat Supervisor/in

A. Voraussetzungen:

- (Fach-)Hochschulabschluss
- Mehrjährige Berufserfahrung (mindestens 3 Jahre)
- Teilnahme an längerfristigen Weiterbildungen mind. 300 Unterrichtsstunden zum Erwerb personaler, methodischer oder anderer beraterrelevanter Kompetenzen
- Teilnahme an mehreren Supervisionsprozessen oder anderer Formen arbeitsweltbezogener Beratung (mindestens 30 Sitzungen und mindestens teilweise von DGSv anerkannten Supervisor/innen)
- Teilnahme an einem Auswahlgespräch mit der Ausbildungsleitung

Ausnahmen z.B. bezüglich des Hochschulabschlusses gemäss den Standards der DGSv sind im Einzelfall möglich. Bitte informieren Sie sich bei uns.

B. Lehr- und Lern-Supervision (siehe auch S.5) :

Gruppen-Lehrsupervision: 7 Sitzungen (je 180 Min./4 UE) = 28 UE

Einzel-Lehrsupervision: 11 Sitzungen (je 90 Min./2 UE) = 22 UE

Lern-Supervision: 90 UE

C. Abschlussarbeit:

Die Abschlussarbeit besteht aus folgenden Teilen:

- Einer schriftlichen Arbeit, über ein frei gewähltes Thema aus dem Bereich Coaching/Supervision.
- Drei Fall-Dokumentationen, in denen der Schwerpunkt auf einer detaillierten Reflexion der Sitzungen liegt.

D. Abschluss-Testing bestehend aus:

- einer 50minütigen Live-Supervision mit Feedback durch die Ausbildungsleitung
- der erfolgreichen Teilnahme an einem einstündigen Abschluss-Kolloquium (3 TN pro Koll.-Gruppe, mit Ausbildungsleitung abgestimmtes Thema, Thesenpapier)

E. Zeitliche Anwesenheit bei den Seminareinheiten

Das Zertifikat wird ausgestellt, wenn eine Fehlzeitenquote von 36 UE an den Unterrichtszeiten nicht überschritten wird. Bei Überschreitung wird das Zertifikat ausgestellt, wenn die versäumte Zeit nachgeholt worden ist. Ein Rechtsanspruch besteht nicht. Bei Fehlzeiten, die ein gesamtes Modul betreffen, muss das entsprechende Modul oder, wenn dies nicht möglich ist, ein vorgeschlagenes Modul nachgeholt werden. Bei Fehlzeiten, die sich angesammelt haben, muss ein von der Tübinger Akademie für Weiterbildung vorgeschlagenes Modul nachgeholt werden.

F. Zertifikat:

Wenn alle Anforderungen erfüllt sind, bekommen die Teilnehmer/innen das Zertifikat der DGSv zertifizierten Ausbildung mit dem Abschluss „**Supervisor/in**“, in dem alle wichtigen Lehrinhalte aufgeführt sind und das Voraussetzung für die Mitgliedschaft in der DGSv ist.

G. Zeitlicher Umfang:

Die vorliegende Ausbildung umfasst 56 Seminartage (504 UE). Hinzu kommen die unter **B** aufgeführten Stunden für Praxis-Coachings und Lehr-Supervision.

Termine

SV 1: Mi. 02.10.2024 bis Sa. 05.10.2024

SV 2: Mi. 04.12.2024 bis Sa. 07.12.2024

SV 3: Mi. 05.02.2025 bis Sa. 08.02.2025

SV 4: Mi. 02.04.2025 bis Sa. 05.04.2025

SV 5: Mi. 02.07.2025 bis Sa. 05.07.2025

SV 6: Mi. alle weiteren Termine in Kürze

SV 7: Mi.

SV 8: Mi.

SV 9: Mi.

SV 10: Mi.

SV 11: Mi.

SV 12: Mi.

SV 13: Mi.

SV 14: Mi.

Kurs-Zeiten

Gruppen-Lehrsupervision Modul 2-8: Mittwoch:	11.00 – 14.00 Uhr
Mittwoch:	16.00 – 21.00 Uhr
Donnerstag:	09.00 – 20.30 Uhr
Freitag:	09.00 – 20.30 Uhr
Samstag:	09.00 – 16.00 Uhr

Ausbildungsgebühr

7.480,00 € (bis zu 1200 € Ermäßigung möglich)

Darin enthalten sind:

- ▶ Die Kurskosten
- ▶ 28 UE Lehr-Supervision in der Gruppe
- ▶ Alle Kursunterlagen in schriftlicher Form
- ▶ Ratenzahlung ohne Aufpreis

Die Kosten für 22 UE Einzel-Lehr-Supervision kommen hinzu. Hinweis für den Preisvergleich mit anderen Anbietern: **Die Kosten für 28 UE Gruppenlehrsupervision sind im obengenannten Preis bereits enthalten.**

Anmeldung

1. Schicken Sie uns ein Mail oder teilen Sie uns telefonisch Ihr Interesse an unserer Supervisionsausbildung mit. Wir senden Ihnen dann unseren Fragebogen zu.
2. Füllen Sie bitte den Fragebogen (als Excel-Datei) aus. Er dient als Grundlage für die Feststellung der Teilnahme Kriterien.
3. Sind die faktischen Voraussetzungen erfüllt, werden in einem persönlichen Eignungsgespräch mit der Ausbildungsleitung die im Fragebogen genannten Punkte vertieft.
4. Sind die Voraussetzungen erfüllt, bekommen Sie zeitnah eine Nachricht von der Tübinger Akademie für Weiterbildung mit dem Hinweis, dass sie sich für die Qualifizierung anmelden können.
5. Wenn das Anmeldeformular und die erste Rate eingetroffen sind, erhalten Sie eine Anmeldebestätigung.

Lehrgangsbildung und Dozenten

Lehrgangsbildung: Klaus Frommer-Eisenlohr,
Gründer und Leiter der Tübinger Akademie für Weiterbildung.
Studium der Diplom Sozialpädagogik an der Univ. Tübingen,
Supervisor DGSv seit 1991, Lehrtrainer und Lehrcoach (DVNLP),
Theaterpädagogin (BUT)



Ein Team von erfahrenen Dozentinnen und Dozenten ergänzt die Lehrinhalte mit ihrem spezifischen Fachwissen. Ein ganzheitliches und alle Sinne ansprechendes Konzept kreativen Lernens charakterisiert unsere Arbeitsweise.

Argumente

- ▶ Die Ausbildung ist zertifiziert nach DIN ISO 9001:2015
- ▶ Ausbildungszeit kurz und kompakt: nur 2 Jahre
- ▶ 5 Tage bezahlter Bildungsurlaub in Ba-Wü: Wir sind anerkannter Bildungsträger.
- ▶ Ermäßigung bis zu 1.200 € durch EU-Förderung möglich. Rufen Sie uns an: 07121 600131



Ausbildungsort

Katholisches Tagungszentrum Wernau, Antoniusstraße 3, 73249 Wernau (Neckar) www.tagungshaus-wernau.de Die Tagungsstätte ist mit öffentlichen Verkehrsmitteln und mit dem Auto (direkt an der A8-Ausfahrt Wendlingen) optimal erreichbar.

Man kann wählen zwischen der Buchung als Tagesgast oder mit Übernachtung, wobei die Wahl einer der beiden Verpflegungsmöglichkeiten obligatorisch ist. Wir empfehlen eine Übernachtung vor Ort. Die moderaten Preise erfahren Sie in unserer Geschäftsstelle. Bitte kontaktieren Sie uns für aktuelle Informationen dazu: 07121 600131

