

# Weiterbildung Coaching und Supervision auf personzentrierter und systemischer Grundlage

**Zertifiziert von der DGSv**

## Supervision und Coaching

Supervision und Coaching ist eine personenbezogene Dienstleistung für Einzelne, Gruppen und Teams. Sie findet in einem institutionellen oder freiberuflichen Rahmen statt und erfolgt auf der Grundlage einer für die Supervisand:innen und Coachees transparenten und konstruktiv erlebbaren Beziehung.

Unter Supervision verstehen wir die systematische Reflexion und Bearbeitung von Problemen und Fragestellungen der beruflichen Interaktion mit dem Ziel der Erweiterung der persönlichen und berufspraktischen Kompetenz.

Coaching ist eine professionelle, individuelle Beratungsform insbesondere für Fach- und Führungskräfte in Bezug auf berufliche Fragen, Schwierigkeiten und Herausforderungen.

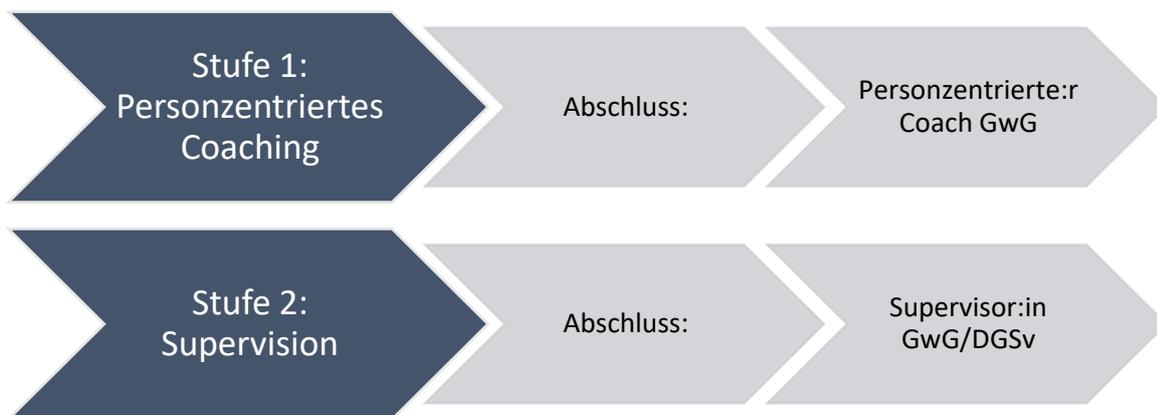
### Personzentriertes Coaching und Supervision

- geht davon aus, dass Menschen Wertschätzung, vertieftes Verstehen und authentische Begegnungen verdienen
- achtet die Selbstbestimmung der Supervisand:innen, sodass diese ihren (Veränderungs-)Prozess entscheidend steuern
- sieht Supervisand:innen als Expert:innen in eigener Sache
- nimmt Wechselwirkungen anstelle von linearen Ursache-Wirkung-Deutungen in den Blick
- würdigt dabei die Sichtweise und Bedeutungsgebung der Supervisand:innen
- unterstützt, Zusammenhänge im Spannungsfeld von Person – Rolle – Organisation zu betrachten
- eröffnet Raum für Reflexion(schleifen) und regt Perspektivwechsel sowie neue Sichtweisen an
- arbeitet lösungsorientiert und unterstützt, dass sich auch innerlich etwas löst
- lädt dazu ein, erarbeitete Lösungen auf ihre gefühlte „Stimmigkeit“ zu überprüfen
- betrachtet die Inkongruenz der Person, der Rolle und der Organisation als zentrale Ansatzpunkte zum Verständnis sowie zur Lösung beruflicher Probleme

## Zweistufige Weiterbildung

Die Weiterbildung in Coaching und Supervision ist ein von der Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG) konzipierter und von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) zertifizierter Weiterbildungsgang.

Die Weiterbildung in Coaching und Supervision ist in die zwei Stufen „Personzentriertes Coaching“ und „Supervision“ unterteilt. Beide Stufen sind separat zu buchen:



Die Kursleitung, bestehend aus supervisions- und institutionserfahrenen GwG-Mitgliedern mit unterschiedlichen Feldkompetenzen und fachlichen Interessens- und Schwerpunkten gewährleistet die Vermittlung der umfassenden Inhalte. Die einzelnen Kursblöcke werden in der Regel von zwei Kursleiter:innen geleitet – teilweise abwechselnd, teilweise gemeinsam.

## Organisation

Umfang (eine Weiterbildungsstunde entspricht 45 Min.)	500 Std. (20 Kursblöcke á 25 Std.) mit Kursleitung 50 Std. Lehrcoaching bzw. Lehrsupervision (z.B. 25 Sitzungen à 90 Min.)
Eigenarbeit	60 Std. kollegiale Gruppenarbeit ca. 90 Std. dokumentierte Lerncoaching bzw. Lernsupervision Literaturstudium
Dauer	3 Jahre 1,5 Jahre in der Stufe 1 – Coaching, 1,5 Jahre in der Stufe 2 – Supervision)
Seminargebühr	Stufe 1 – Coaching: 4.800,00Euro Stufe 2 – Supervision: 4.800,00 Euro
Kursverpflegung (Tagungsgetränke, Kaffeepause, Mittagessen)	Je Stufe: 1.200,00 Euro Hinzu kommen ggfls. Kosten für Übernachtung
Ungefähre Kosten für die Lehrsupervision	Die Kosten für die Lehrsupervision sind nicht Teil der Seminargebühr. Für die Lehrsupervision schließen die Teilnehmenden einen separaten Vertrag mit einem:r Lehrsupervisor:in ab. Honorare sind individuell mit der jeweiligen Person auszuhandeln. Die Kosten liegen in der Regel bei ca. 120,- Euro je Stunde (60 Minuten).
Kursort	Tagungshäuser im Rhein-Main-Gebiet, in der Regel: Erbacher Hof in Mainz ( <a href="http://www.ebh-mainz.de">www.ebh-mainz.de</a> ). Ein Kursblock je Stufe findet in virtueller Präsenz (online) statt.

### Finanzielle Förderungen

Die GwG akzeptiert Bildungsgutscheine und Bildungsschecks. Die Förderungen reichen je nach Bundesland von 500,- Euro bis zu 100% der Seminargebühr. Folgende Bundesländer bieten Fördermöglichkeiten: Brandenburg, Hamburg, NRW, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Thüringen.

Sollten Sie in einem dieser Bundesländer wohnen oder arbeiten, empfehlen wir Ihnen die Infoseite der Stiftung Warentest (<https://www.test.de/Leitfaden-Weiterbildung-finanzieren-Weiterbildung-zahlt-sich-aus-4886405-4886407/>) (zuletzt abgerufen am 14.02.2022). Sie enthält genaue Informationen darüber, wer gefördert wird.

## Ihre Voraussetzungen

An einer Qualifizierung zum Supervisor, zur Supervisorin oder Coach können Sie teilnehmen, wenn sie zumindest vier Voraussetzungen schon mitbringen:

1. Sie haben ein Studium an einer Hochschule/Universität abgeschlossen.
2. Sie blicken auf mindestens 3 Jahre Berufserfahrung zurück.
3. Sie nahmen an längerfristigen Fort- oder Weiterbildungen im Umfang von insgesamt wenigstens 300 Unterrichtsstunden teil.
4. Supervision oder Coaching haben Sie selbst bereits in Anspruch genommen (mindestens 30 Sitzungen in unterschiedlichen Settings (Einzel, Team, Gruppe) und mindestens teilweise bei Supervisor:innen bzw. Coaches, die Mitglied in der DGSv, der ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching) oder dem bso (Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung, Schweiz) sind).

## Kursorganisation und Kursleitung

<p><b>Marion Schäfer</b> Kursorganisation</p> 	<p>GwG – Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e. V.</p> <p>Fon 0221- 92590826 Fax 0221- 92590819 Mail <a href="mailto:schaefer@gwg-ev.org">schaefer@gwg-ev.org</a></p> <p><a href="http://www.gwg-ev.org">www.gwg-ev.org</a></p>
<p><b>Petra Wörsdörfer</b> Kursleitung</p> 	<p>Diplom-Pädagogin Supervisorin und Coach (DGSv) Beraterin für Personal- &amp; Organisationsentwicklung (GwG) Trainerin Ausbilderin</p> <p><a href="http://www.petra-woersdoerfer.de">www.petra-woersdoerfer.de</a></p>
<p><b>Ulrich Siegrist</b> Kursleitung</p> 	<p>Prof. Dr. Diplom-Sozialpädagoge Master of Organizational Psychology Supervisor und Coach (DGSv /GwG)</p> <p><a href="http://www.ulrichsiegrist.de">www.ulrichsiegrist.de</a></p>

## Konzept

### Verständnis von Coaching und Supervision

Coaching ist eine professionelle, individuelle Beratungsform insbesondere für Führungskräfte und für Freiberufler in Bezug auf berufliche Fragen, Schwierigkeiten und Herausforderungen. AdressatInnen sind alle Personen, die sich in Coaching qualifizieren möchten.

Unter Supervision verstehen wir die systematische Reflexion und Bearbeitung von Problemen und Fragestellungen der beruflichen Interaktion mit dem Ziel der Erweiterung der persönlichen und berufspraktischen Kompetenz.

Supervision ist eine personenbezogene Dienstleistung für Einzelne, Gruppen und Teams. Sie findet in einem institutionellen oder freiberuflichen Rahmen statt und erfolgt auf der Grundlage einer für die Supervisand:innen transparenten und konstruktiv erlebbaren Beziehung. Unter Berücksichtigung feldadäquater, komplexer Sichtweisen (Person-Rolle-System-Gesellschaft) suchen Supervisor:in und Supervisand:in - auf der Grundlage des Personzentrierten Ansatzes von C. Rogers - nach Lösungen von Problemen und Konflikten in ihrem Berufsfeld.

### Theoretische Bezüge der Qualifizierung

Das Beratungsverständnis der GwG gründet historisch auf den Arbeiten von Carl R. Rogers, die zunächst unter non-direktiver (dreißiger/vierziger Jahre des zwanzigsten Jahrhunderts), dann als Klientenzentrierter Ansatz der Beratung (Client-Centered Counseling), schließlich als Personzentrierter Ansatz (Person Centered Approach – PCA) ausgearbeitet wurde. Seit den sechziger Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts entwickelten sich verschiedene Zweige des Ansatzes: Im deutschen Sprachraum wurde der Ansatz modifiziert vorgestellt von Reinhard Tausch unter „wissenschaftlich fundierte Gesprächstherapie“.

Der Personzentrierte Ansatz ist insgesamt der Humanistischen Psychologie zuzuordnen, Rogers hat zudem von Beginn an auf die empirische Überprüfung der Beratungskonzepte Wert gelegt, ebenso Tausch in Deutschland. Wissenschaftlich fundierte Methoden der Überprüfung der Effekte von Beratung spielen in Weiterbildung und Praxis eine bedeutsame Rolle im Beratungsverständnis (Audioaufnahmen / Transkripte, Einschätzungsskalen, standardisierte Fragebogen zur Verlaufs- und Outcome Analyse).

Das zugrunde liegende Menschenbild und das darauf basierende Konzept der Verhaltens- und Persönlichkeitsänderung versteht Beratung als Beziehungsgeschehen: Anlass für die Aufnahme einer Beratung ist in der Regel eine Störung der inneren Beziehung der:des Klient:in, in der das Erleben von Situationen nicht mehr ausreichend im Bewusstsein symbolisiert werden kann, da dieses Erleben das Selbstbild bedroht (Inkongruenz von Denken und Fühlen). In der Beziehung zum:zur Berater:in wird der:die Klient:in durch förderliche Grundhaltungen (Empathie, nicht an Bedingungen gebundene Wertschätzung, Offenheit / Kongruenz des:der Berater:in für ihr:sein eigenes Erleben in der Beratungssituation) unterstützt. Dieses Konzept der Förderung der Selbstwahrnehmung, der Stärkung der Selbstauseinandersetzung und Ermutigung zu kongruenten, eigenständigen Lösungen ist auch dem Modell von Coaching und Supervision unterlegt. „Lösung von Problemen“ ist hier immer auch eine Lösung der inneren, körperlich spürbaren Spannung, die dem Erleben einer unklaren, problematisch erlebten Situation inhärent ist.

In Verbindung mit dem Personzentrierten Ansatz ist das Systemische Denken ebenso integraler Bestandteil der Weiterbildung: Die einzelne Person mit ihren inneren Anteilen, Personen, die miteinander umgehen und aufeinander reagieren, die Dynamik in Teams und Organisationen etc. – nichts ist nur aus sich selbst heraus so wie es scheint. Der Systemische Ansatz nimmt die Wechselwirkungen, das „Dazwischen“ anstelle von linearem Ursache-Wirkungs-Denken in den Blick, unterscheidet zwischen Absicht und Wirkung und sieht den Beobachter als den eigentlichen Konstrukteur von Wirklichkeit. Das Systemische Denken hielt in den 70er und 80er Jahren des letzten Jahrhunderts zunächst Einzug in die Therapie- und Beratungskonzepte von Familien, später auch in Sozialarbeit, Schule, Supervision, Coaching und Organisationsentwicklung.

Erkenntnistheoretisch basiert der Systemische Ansatz auf der Systemtheorie (Maturana, Varela, 1987), die lebende Systeme als sich selbst erzeugende, regulierende und erhaltende Systeme begreift, dem Konstruktivismus (Bateson, Glasersfeld, Watzlawick), der Wirklichkeit immer als eine vom Betrachter und dessen innerer Verarbeitung von Sinneseindrücken bedingte Konstruktion versteht sowie der Kybernetik 1. und 2. Ordnung (Wiener, 1948, von Foerster, 1974), die sich mit der Zirkularität von Abläufen und der Bedeutung des Betrachters innerhalb lebender Systeme befasst.

Coaching und Supervision sind person- und kontextbezogene Beratungsformate. Betrachtet und reflektiert werden Zusammenhänge auf und zwischen unterschiedlichen Ebenen: personale, interaktionelle, strukturelle, organisationale, gesellschaftliche Bezüge werden transparent und gestaltbar. Unser personenzentriert-systemisches Konzept bietet dafür differenzierte Verstehens- und Interventionsmöglichkeiten.

Für die fachliche Fundierung kommen organisationswissenschaftliche Modelle des Organisationsaufbaus und der Organisationsänderung hinzu, um bei der Bearbeitung von individuellen Anliegen Prozesse und Phänomene auch auf der Makro- und Mesoebene verstehen zu können.

Organisationspsychologie als Wissenschaft vom „Erleben und Handeln von Personen in Organisationen“ stellt eine weitere wichtige Schnittstelle zwischen wissenschaftlich begründeten Sichtweisen und supervisorischen Themen dar. Aus diesem Bereich kommen spezifische Konzepte, die kritische Punkte im Verhältnis von Person, Gruppe und Organisation beleuchten: Arbeitszufriedenheit, Arbeitsmotivation, Stress, Teamentwicklung, Gruppendynamik seien hier als Beispiele benannt.

## Vermittelte Kompetenzen, Erfahrungen und Kenntnisse

Die Qualifizierung baut auf allgemeinen Kompetenzen im Bereich professioneller Beratung, die in vorausgehenden Kursen erworben wurden, und vertieft diese in den Anwendungsbereich Coaching und Supervision. Sie betrifft die Gestaltung von Beratungsbeziehungen und der unterschiedlichen, situationsgemäßen Ausgestaltung von Kontrakten, Kenntnis und angemessener Einsatz einschlägiger Methoden auf dem aktuellen Kenntnisstand, professionelle Gestaltung von Standardsituationen (Kontaktaufbau, Anliegenklärung, Prozessgestaltung, Abschluss, Evaluation, Katamnese), Umgang mit kritischen Situationen und Dilemmata, Aufbau eines kollegialen Supervisionsnetzes zur regelmäßigen Supervision laufender Fälle.

Im Rahmen der Qualifizierung arbeiten die TeilnehmerInnen gezielt mit Lernsupervisionsfällen, die das Spektrum der angestrebten künftigen Einsatzbereiche abbilden. Erste Erfahrungen mit der Komplexität verschiedener Settings, Konstellationen und Anliegen können in der Lehrsupervision exemplarisch aufgearbeitet werden und auf künftige Situationen vorbereiten. Die

Bandbreite konkreter Fallbeispiele wird erweitert durch die Mitarbeit in der Gruppensupervision in den Weiterbildungsveranstaltungen und in der weiterbildungsbegleitenden kollegialen Supervisionsgruppe.

Das Studium einschlägiger Fachliteratur vertieft die Kenntnis der theoretischen Grundlagen des eigenen Handelns. Im Rahmen der schriftlichen Arbeit werden Fragestellungen, die für die einzelnen TeilnehmerInnen von besonderem Erkenntnisinteresse sind, eigenständig aufgearbeitet, damit auch exemplarisch der Anstoß gegeben zu dauerhafter Rezeption von Fachliteratur als Bestandteil des eigenen Berufsverständnisses als Supervisor:in.

## Ziele

Die Weiterbildung soll die Teilnehmende befähigen, Coaching und Supervision auf personenzentrierter und systemischer Grundlage eigenverantwortlich in unterschiedlichen Settings durchzuführen und zu evaluieren. Dazu gehört,

1. den Zusammenhang von Person, Institution / Unternehmen und Gesellschaft auf der Basis der personenzentrierten Methoden und Theorien unter Einbeziehung anderer geeigneter Ansätze zu verstehen und Fragestellungen des:der Supervisand:in mit diesem Bezugsrahmen zu bearbeiten
2. Supervision und Coaching als professionelle Beziehungsgestaltung und Beratungstätigkeit zu verstehen und Interessen und Erwartungen von Coachee und Supervisand:in, Institution / Unternehmen und Klientel in der Kontraktgestaltung und Durchführung der Supervision zu berücksichtigen
3. Supervision und Coaching von anderen Formen der professionellen Beratung (u.a. psychosoziale Beratung, Organisationsberatung, Personalentwicklung) und der Psychotherapie unterscheiden zu können und eine angemessene Indikationsentscheidung für bzw. gegen Coaching / Supervision treffen zu können
4. Supervision als Einzel-, Gruppen-, Teamsupervision durchzuführen
5. unter der Berücksichtigung der Strukturen des Tätigkeitsfeldes differentielle Diagnosen zu erstellen, mit den Supervisand:innen Ziele zu erarbeiten und festzulegen und Supervision als Entwicklungsprozess zu planen
6. die berufliche Tätigkeit und die damit verbundenen beruflichen Rollen in der Supervision zu erkennen und einzuordnen
7. Supervision in ihrer Entlastungs-, Unterstützungs- und Korrekturfunktion wahrzunehmen und auszuüben
8. verschiedene Interventionsformen zu kennen und anwenden können, problem- und handlungsrelevantes Wissen in den Supervisionsprozess einzubringen, sowie längerfristige Auswirkungen des supervisorischen Handelns mit zu berücksichtigen
9. Supervision unter Beachtung der ethischen Prinzipien der GwG und der GWSv durchzuführen.

## Didaktische Konzeption

Die Kursgruppe besteht in der Regel aus 8 bis 18 Teilnehmenden. Sie ist institutionelles Lernfeld. Hier werden Analogien zu den vorher benannten Lerninhalten auftreten und für eine Bearbeitung nutzbar gemacht.

Ein durchgängiger Lernprozess während der Weiterbildung ist die Bearbeitung der Rolle als Coach / Supervisor:in, sowie die Reflexion supervisorischer Praxis. Hierzu werden unterschiedliche Settings während der Weiterbildung Gelegenheit bieten:

- die Selbsterfahrung in der Gruppe
- die Gruppensupervision von laufenden Supervisionsprozessen in der Gruppe bzw. in Teilgruppen mit und ohne Auszubildende
- die Lehrsupervision.

Theoretische Inputs werden von der Kursgruppe vor- bzw. nachbereitet. Im Mittelpunkt steht die praktische Umsetzung im eigenen Berufsfeld der Teilnehmenden bzw. in Bezug auf die Erfahrungen der Lernsupervisionen.

Trainingssituationen werden in der Regel von der Kursleitung demonstriert und in Triaden geübt und gecoacht.

## Die GwG

ist der größte europäische Fachverband für Psychotherapie und Beratung. Sie wurde 1970 gegründet. Ihre Mitglieder sind in allen Bereichen der psychotherapeutischen und psychosozialen Versorgung sowie in der Beratung tätig. Die GwG fördert und unterstützt die seelische Gesundheit der Bevölkerung in unterschiedlichen Lebens- und Arbeitsbereichen. Sie verbreitet den „Personzentrierten Ansatz“ in Forschung und Lehre und entwickelt ihn konsequent weiter.

Der Personzentrierte Ansatz wurde von dem amerikanischen Psychologen Carl R. Rogers (1902–1987) aus seiner psychotherapeutischen und pädagogischen Arbeit mit Erwachsenen und Kindern entwickelt: Im Mittelpunkt von Psychotherapie und Beratung steht die Person – nicht das Problem. Menschen erfahren und lernen in Psychotherapie oder Beratung, ihre verborgenen Fähigkeiten zu entwickeln und eigenständig Lösungen für ihre Probleme zu finden. Auf der Grundlage des Personzentrierten Ansatzes entstanden mittlerweile national und international verbreitete Psychotherapie- und Beratungsmethoden.

GwG - Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.

Melatengürtel 127  
50825 Köln

Internet: [www.gwg-ev.org](http://www.gwg-ev.org)

Tel.: +49 221 925908-0

Fax: +49 221 251276

Mail: [gwg@gwg-ev.org](mailto:gwg@gwg-ev.org)