

GwG-Weiterbildung Coaching und Supervision

auf personzentrierter und systemischer Grundlage

Zertifiziert durch die DGSp

Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.

Melatengürtel 127, 50825 Köln, gwg-ev.org

Geschäftsführung: Michael Barg

+49221- 925908-11, barg@gwg-ev.org

Office: Marion Schäfer

+49221- 925908-26, schaefer@gwg-ev.org

Inhaltsverzeichnis

1.	<u>SUPERVISION UND COACHING</u>	<u>3</u>
2.	<u>GWG.....</u>	<u>3</u>
3.	<u>KURSLEITUNG</u>	<u>4</u>
4.	<u>PERSONENZENTRIERTE UND SYSTEMISCHE GRUNDLAGE</u>	<u>5</u>
5.	<u>KURSKONZEPT</u>	<u>5</u>
	ERFAHRUNGSORIENTIERTES UND SELBSTGESTEUERTES LERNEN	5
	ZWEISTUFIGKEIT	6
	LERNSYSTEME.....	6
	CURRICULARER AUFBAU.....	8
6.	<u>ZULASSUNG</u>	<u>10</u>
	ZIELGRUPPE	10
	FORMALE VORAUSSETZUNGEN	10
7.	<u>ORGANISATION.....</u>	<u>11</u>

1. Supervision und Coaching

Supervision und Coaching sind personenbezogene Dienstleistungen für Einzelne, Gruppen und Teams. Es geht dabei um die systematische Reflexion und Bearbeitung von Problemen und Fragestellungen der beruflichen Aktion und Interaktion, verbunden mit dem Ziel, die persönlichen und berufspraktischen Kompetenzen zu erweitern. Besondere Berücksichtigung finden dabei einerseits die Besonderheiten des jeweiligen beruflichen Felds (Person-Rolle-System-Gesellschaft) und andererseits die Suche nach Lösungen von Problemen und Konflikten, die im beruflichen Kontext auftauchen.

Supervision bzw. Coaching findet in einem institutionellen oder freiberuflichen Rahmen statt und erfolgt auf der Grundlage einer für die Beteiligten transparenten und konstruktiv erlebbaren Arbeitsbeziehung.

Supervision verstehen wir als geregelte Reflexion mit und Beratung von Personen in Arbeitsprozessen und beruflichen Rollen und Tätigkeiten. Meist geht es darum, die Qualität der Arbeit wie auch die Arbeitsbeziehungen zu Kolleg:innen, Kund:innen, Schutzbefohlenen oder anderen Klientel-Gruppen zu verbessern. Besondere Aspekte dabei sind neben der eigenen Person und der Interaktion die Reflexion der eigenen Rolle und der Organisation und Profession.

Im Vergleich dazu betrachten wir Coaching als „intensive und systematische Förderung ergebnisorientierter Problem- und Selbstreflexionen sowie Beratung (...) zur Verbesserung der Erreichung selbstkongruenter Ziele oder zur bewussten Selbstveränderung und Selbstentwicklung“. (Greif 2008, S. 59)

Die Qualifizierung befähigt die Teilnehmenden, Coaching und Supervision eigenverantwortlich in unterschiedlichen Settings (Einzel-, Gruppen- und Teamsettings) durchzuführen und zu evaluieren.

2. GwG

Die GwG ist seit 1998 Weiterbildungsanbieterin für Supervision und Coaching. Sie führt die Weiterbildung in enger Kooperation mit der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) durch.

Als Mitglied in maßgeblichen Dachverbänden arbeitet sie verbandsübergreifend an der Professionsentwicklung von Beratung, Coaching und Supervision mit:

- DGSv – Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching
- DGfB – Deutsche Gesellschaft für Beratung
- RTC – Roundtable Coaching

- nfb – Nationales Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Im Januar 2026 startet der 16. Qualifizierungskurs mit einem zweistufigen modularen Konzept.

3. Kursleitung

Die Qualifizierung wird von Melanie Junk und Prof. Dr. Ulrich Siegrist durchgeführt. Durch die gleichzeitige Leitungs- und Dozierenden-Rolle übernimmt die Kursleitung die Funktion eines Role Models, und eine enge inhaltliche und persönliche Begleitung der Teilnehmenden wird sichergestellt.



Melanie Junk



Ulrich Siegrist

4. Personenzentrierte und systemische Grundlage

Coaching und Supervision auf personenzentrierter und systemischer Grundlage

- geht davon aus, dass Menschen Wertschätzung, vertieftes Verstehen und authentische Begegnungen verdienen
- achtet die Selbstbestimmung der Coachees bzw. Supervisand:innen, sodass diese ihren (Veränderungs-)Prozess entscheidend steuern
- sieht Klient: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 Coachees bzw. Supervisand:innen
- unterstützt, Zusammenhänge im Spannungsfeld von Person – Rolle – Organisation zu betrachten
- eröffnet Raum für Reflexion(sschleifen) 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

5. Kurskonzept

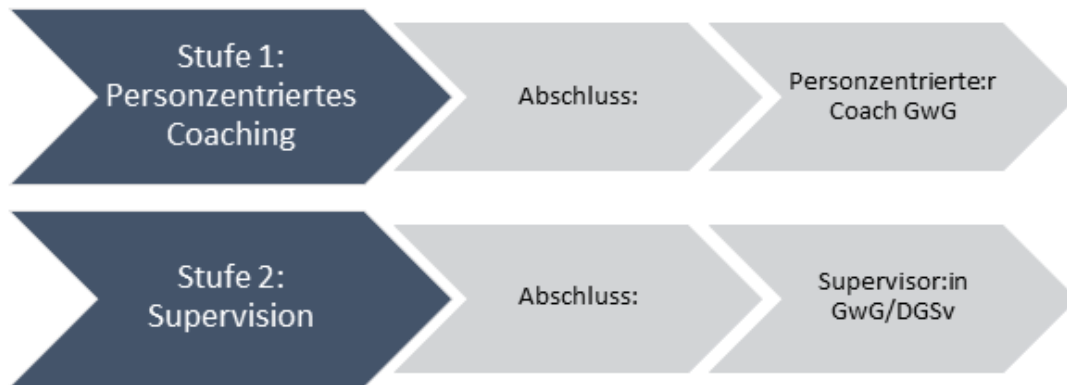
Erfahrungsorientiertes und selbstgesteuertes Lernen

Erfahrungsorientiertes Lernen basiert auf der Idee, dass Lernen dann am effektivsten geschieht, wenn es auf persönlichen Erfahrungen und aktiver Beteiligung der Lernenden beruht. Das erfahrungsorientierte Lernen beinhaltet die Prinzipien der Aktivität, Konkretheit, Reflexion und Interaktion. Diese Prinzipien fördern ein tiefgehendes Verständnis und die Anwendung von Wissen in realen Situationen. Im Konzept des Selbstgesteuerten Lernens sind Lehrende nicht mehr vorrangig für die Wissensvermittlung zuständig, sondern unterstützen und fördern die Lernenden in ihrem selbstgesteuerten Lernprozess – sie ermöglichen Lernprozesse.

Für die Kursgestaltung bedeutet das, dass wir Lernarrangements entwickeln, die den angehenden Supervisor:innen und Coaches die Möglichkeit geben, sich auf unterschiedlichen Ebenen selbstgesteuert und selbstreflexiv mit den zu vermittelnden Kompetenzen auseinanderzusetzen. Als Weiterbildungsinstitut für Personenzentrierte Supervision und Coaching gestalten wir diese Lernarrangements auch vor dem Hintergrund der von Carl Rogers und seinen Überlegungen zu einem Lernen in Freiheit (Rogers 1989), die sich mit den Ideen des erfahrungs- und selbstgesteuerten Lernens decken.

Zweistufigkeit

Die Weiterbildung in Coaching und Supervision ist in die zwei Stufen „Personenzentriertes Coaching“ und „Supervision“ gegliedert. Beide Stufen sind separat zu buchen.



Lernsysteme

Der Lernprozess wird in vier Lernsystemen organisiert, die prozesshaft ineinandergreifen.

Die Kursgruppe besteht in der Regel aus 15 bis 18 Teilnehmenden.

Weiterbildungswochenenden (Kursblöcke)

Während der gesamten Weiterbildung trifft sich die Kursgruppe an insgesamt 20 Weiterbildungswochenenden mit der Kursleitung.

Struktur der Weiterbildungswochenenden:

- Umfang: 20 Kursblöcke à 25 Weiterbildungsstunden (500 Weiterbildungsstunden à 45 Minuten in der Summe)
- jeweils Do, 11:00 Uhr – Sa, 15:30 Uhr

Kollegiale Gruppen

Die kollegialen Gruppen (Peergruppen) werden jeweils zu Beginn der Stufe 1 und der Stufe 2 gebildet.

Struktur der kollegialen Gruppen:

- 30 Zeiteinheiten (à 45 Minuten) in Stufe 1
- 30 Zeiteinheiten (à 45 Minuten) in Stufe 2
- Gruppengröße: 4-5 Personen

- selbstorganisiert, dokumentiert mit tabellarischem Protokoll (Ort, Zeit, Datum, Teilnehmende, Themen/Tagesordnung)

Lernsupervision/Lerncoaching

Lernsupervision/Lerncoaching stellt den Transfer der erlernten und erarbeiteten Fachkompetenz in die Praxis sicher. In der Lernsupervision begibt sich die:der Supervisor:in in Weiterbildung direkt in das Prozessgeschehen der supervisorischen Praxis.

Struktur der Lernsupervision:

- 45 Sitzungen Sitzungen Coaching/Supervision à 90 Minuten
- Einer der durchgeführten Prozesse muss mindestens 7 Sitzungen umfassen. Alle durchgeführten Sitzungen werden evaluiert. Es wird die Empfehlung ausgesprochen, Einzelsupervisionssitzungen zu audiographieren und anhand der Audiographien zu reflektieren.

Lehrsupervision

Die Lehrsupervision ist ein zentrales Lernsystem der Weiterbildung. Sie ermöglicht das Lernen durch die Reflexion der eigenen Supervisionstätigkeit und durch das Lernen am Modell (Lehrsupervisor:in).

Struktur der Lehrsupervision:

- Gesamt-Umfang mindestens 50 Zeiteinheiten, davon bis zu 19 Sitzungen Einzellehrsupervision à 90min, und im Anschluss an die Einzellehrsupervision 3-6 Sitzungen Gruppenlehrsupervision à 180min.
- Für die Gruppenlehrsupervision ist eine Gruppengröße von 3-5 Teilnehmenden vorgesehen.
- Diese Maßgabe gilt auch für Teilnehmende, die direkt in Stufe 2 der Qualifizierung einsteigen.

Curricularer Aufbau

Stufe 1: Coaching – 18 Monate – 10 Kursblocks à 3 Tage (25 Zeiteinheiten)

1. Gemeinsam starten	2. Coaching im Prozess
· Kennerlernen und Arbeitsbündnis schließen · Selbstüberprüfung: Beratungskompetenzen · Eigene Entwicklungsziele · Grundprinzipien des PZA · Coaching als Beratung im beruflichen Kontext · Ausbildungsübersicht und -organisation	· Dramaturgie des Coachingprozesses / der Einzelsupervision · Vorgespräch, Kontrakt und Auftragsklärung · Training: Coaching zu beruflichen Themen · Einführung in kollegiale Beratung · Akquise und Vorbereitung für erste Lerncoachings im Einzelsetting
3. Verstehensebenen und Aufmerksamkeitsfokussierung	4. Selbstverständnis als Coach
· Einführung in den hypnosystemischen Ansatz · Arbeit mit dem Inneren Team und Umgang mit Ambivalenz · Verstehensebenen im Coaching · Ressourcenaktivierung	· Eigene Rolle und Selbstverständnis als Coach und Supervisor:in reflektieren · Biographisches Arbeiten · Einführung in die Fallsupervision (Einzel und Gruppe)
5. Rolle und Organisation	6. Methodentraining
· Eigene Rollen- und Institutionsgeschichte · Organigrammarbeit · Rolle(n) des:der Coachee in der Organisation · Ethische Fragestellungen im Coaching	· Aktualisieren und Erweitern von Methodenkenntnissen für das Coaching · Methoden der Gesprächsführung · Aufstellungsarbeit, Arbeit mit Bodenan kern, Arbeit mit Bildern und inneren Bildern, etc.
7. Coachingwerkstatt	8. Spezifische Themen: Gesundheit, Diversity, etc. (online)
· Bearbeiten eigener Coachingfälle im kollegialen Kreis · Coaching in unterschiedlichen Anwendungsfeldern	· Spezifische Themen im Coaching bearbeiten: · Gesundheit, Resilienz, Selbstfürsorge · Konflikte · Diversity in der Arbeitswelt · Digitalisierung
9. Coaching und Führung	10. Abschlusskolloquium
· Eigene Einstellung zum Führen · Führung als Thema im Coaching · Aktuelle Führungsthemen und Entwicklungen in der Arbeitswelt (z.B. Agilität, VUCA, Change, etc.)	· Präsentation von Coachingfällen · die eigene persönliche und fachliche Entwicklung · Feedback, Ausblick

Stufe 2: Supervision – 18 Monate – 10 Kursblocks à 3 Tage (25 Zeiteinheiten)

11. Teambuilding	12. Gruppensupervision
· Teambuilding konkret (Einführung der Quereinsteiger:innen) · Selbstreflexion: Kompetenzprofil als Supervisor:in und Entwicklungsziele · Entwicklung eines individuellen Lernplans · Personenzentrierter und systemischer Beratungsansatz · Training Einzelsupervision	· Kontrakt, Erstgespräch und Anfangsphase in der Gruppensupervision · Fallbearbeitung in Gruppen · Schlussphase in der Gruppensupervision · Gruppen- und Prozessreflexion
13. Teamsupervision I	14. Teamsupervision II
· Systemischer Blick auf Team und Organisation · Sich selbst im Team erleben · Bedingungen erfolgreicher Teamarbeit · Ressourcenorientierung in der Teamsupervision · Prozesse in Teams verstehen · Rollen in Teams	· Entscheidungen / Problemlösungen im Team · Feedback in der Teamsupervision · Rollen in Teams, Verhandeln von Rollen · Diversity im Bereich Teamarbeit und Teamsupervision · Teamsupervisionen durchführen · Setting und Kontrakt bei Teamsupervision
15. Konflikte in Teams	16. Rolle und Organisation
· Bearbeiten von Teamkonflikten · Besonderheit der Leitungsrolle · Differenzierung: Teamsupervision, Teamentwicklung und Organisationsentwicklung	· Organisationsstruktur verstehen · Organisationskultur und Leitbild · Veränderungsprozesse begleiten · Gruppen-/Prozessreflexion
17. Supervisionswerkstatt (online)	18. Methodentraining
· Bearbeiten eigener Supervisions- / Coachingfälle im kollegialen Kreis · Supervision / Coaching in unterschiedlichen Anwendungsfeldern · Einzel-, Fall-, Gruppen-, Teamsupervision · Digitalisierung	· Theorie und Praxis prozessbezogenen und erlebensbezogenen Methodengebrauchs · Methodentraining für Gruppen- und Teamsupervision · Gruppen-/Prozessreflexion
19. Supervision als Beruf	20. Kolloquium, Abschluss
· Entwicklung des eigenen Profils · Aufbau eines selbstständigen Tätigkeitsfeldes · Eigenes Konzept und Angebotsentwicklung · Formen kollegialer Unterstützung	· Präsentation der eigenen Supervisionsprozesse · Kolloquium zu den schriftlichen Abschlussarbeiten · Darstellung der eigenen persönlichen und fachlichen Entwicklung · Feedback

6. Zulassung

Zielgruppe

Die Qualifizierung Supervision und Coaching setzt voraus, dass die Teilnehmenden bereits umfangreiche Kompetenzen im Beratungsbereich nachgewiesen haben, sowohl praktisch durch eine mehrjährige Berufserfahrung als auch theoretisch durch den Nachweis beraterrelevanten Vorqualifikationen. Von den Teilnehmenden wird erwartet, dass sie die in den Kursblöcken vermittelten theoretischen Inhalte auch praktisch anwenden.

Persönliche Voraussetzungen für eine gelingende Teilnahme sind auch:

- Bereitschaft, die eigene Biografie zu reflektieren und daraus zu lernen
- Bereitschaft und Fähigkeit zur Beziehungsgestaltung, Empathiefähigkeit
- Bereitschaft, Entwicklungsaufgaben anzunehmen und Fähigkeit, sie zu lösen
- Fähigkeit, sich auf Lebenskontexte anderer Menschen einzustellen
- Fähigkeit zum Strukturieren von eigenen Lernprozessen
- Fähigkeit, Konfrontation konstruktiv umsetzen zu können
- Dialogfähigkeit in Gruppen und Teams

Formale Voraussetzungen

Für die Teilnehmenden gelten grundsätzlich die folgenden Zulassungsvoraussetzungen:

- in der Regel einschlägiges abgeschlossenes Studium an einer Hochschule/Universität
- mindestens dreijährige Berufstätigkeit
- Teilnahme an längerfristigen beraterrelevanten Fort- oder Weiterbildungen im Umfang von insgesamt wenigstens 300 Unterrichtsstunden, davon eine längerfristige Qualifizierung im Umfang von mindestens 100 Unterrichtsstunden. Absolvierte Bildungsgänge nach den Richtlinien der GwG können angerechnet werden.
- eigene Teilnahme an Supervision oder Coaching, mindestens 30 Sitzungen in mindestens zwei unterschiedlichen Settings (Einzel, Team, Gruppe). Anerkannt werden in der Regel solche Prozesse, die mindestens 5 Sitzungen umfassen. Eine Sitzung muss mindestens 2 Unterrichtseinheiten umfassen, und mindestens 10 Unterrichtseinheiten müssen von Mitgliedern der DGSv, des bso oder ÖVS durchgeführt sein. Mindestens 15 Sitzungen müssen im Einzelsetting erfolgen.
- Teilnahme an einem Orientierungsgespräch mit der Kursleitung.

Unter bestimmten Umständen bieten wir auch Personen, die die Voraussetzungen eines Hochschulstudiums nicht erfüllen, eine Zulassungsmöglichkeit. Das kann im Einzelfall mit der Kursleitung besprochen werden.

7. Organisation

Kursstart	15.-17. Januar 2026
Orientierungsgespräche	Die Orientierungsgespräche mit den Kursleiter:innen dienen der näheren Information und Entscheidungsfindung für die Kursteilnahme. Die Termine finden per Videokonferenz statt und können bei der Geschäftsstelle der GwG erfragt werden.
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: 5.000,00 Euro Stufe 2 – Supervision: 5.000,00 Euro
Kursverpflegung (Tagungsgetränke, Kaffeepause)	Je Stufe: 1.160,00 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. 140,-- Euro je Stunde (60 Minuten).
Kursort	Tagungshäuser im Rhein-Main-Gebiet. Ein Kursblock je Stufe findet in virtueller Präsenz (online) statt.