

Curriculum

1,5-jähriger berufs- und studienbegleitender Qualifizierungskurs

Kurs C 13

Gestaltcoaching und Gestaltsupervision

- Beratungskonzepte und Praxis der Personalentwicklung

Beginn: Oktober 2024

Kursleitungen:

Hendrik Pilz

Denise Walter

Ulla Blix

Volker Hog

Es finden kostenlose Informationsabende per Zoom statt. Termine dafür finden sich auf der Websites des GIF.

Kontaktmöglichkeit vorab: weiterbildung@gestaltpraxis-freiburg.de

Konzeption¹

Die heutige Arbeitswelt wird von vielen Menschen als zunehmend komplex wahrgenommen. Veränderungsprozesse scheinen immer schneller abzulaufen, unübersichtlicher zu sein und parallel zu wirken.

Gerade in dieser Zeit sind Coaching und Supervision für Organisationen, Fach- und Führungskräfte wichtige Instrumente der Entwicklung, Qualitätssicherung, Effizienzsteigerung, Beziehungsgestaltung und Prozesssteuerung. Beide Ansätze stellen damit eine Beratungsbeziehungsweise Begleitungspraxis im überwiegend beruflichen Kontext dar. Sie sind dabei nicht durch übergeordnete verbindliche Definitionen, sondern durch unterschiedliche Ausführungspraxis geprägt.

Diese Fortbildung kombiniert erfahrene Coaching- und Supervisionspraxis zu einer Weiterbildung. Da persönliche Kompetenzen, organisationsdiagnostische Kompetenzen und beratungsspezifische Kompetenzen von Coaches und Supervisoren deckungsgleiche Anforderungen stellen, ist eine Zusammenführung inhaltlich gewinnbringend und sinnvoll.

Coaching konzentriert sich auf die individuelle Unterstützung einer Person oder einer Gruppe bei der Erreichung ihrer Ziele. Als externe Beratung und Begleitung hilft Coaching dabei, das Potenzial einer Person oder einer Gruppe zu entfalten oder bestehende Hürden zu meistern. Zu diesem Zweck werden als Interventionen Techniken, Werkzeuge, Methoden und Fragen eingesetzt. So werden zum einen die Klienten zu Selbstreflexion –entwicklung, -wirksamkeit, und -erkenntnis angeregt. Zum anderen begleiten und unterstützen Coaches die Entwicklung von Lösungsansätzen, Lösungen und Handlungsplänen für konkrete organisationale Fragestellungen, Herausforderungen und Bearbeitung von Problemstellungen.

Supervision findet als Beratung und Begleitung von Fachkräften und Institutionen statt, die vorwiegend mit und am Menschen arbeiten. Hier besteht ein besonderer Bedarf und die Notwendigkeit die professionelle Beziehungsgestaltung und damit einhergehende Nähe-Distanzverhältnisse regelmäßig aktiv zu reflektieren und immer wieder anzupassen bzw. neu zu gestalten. Neben dieser Reflexionsarbeit steht im Fokus die Sensibilisierung für die Wirkung eigener und fremder Wirklichkeitskonstruktionen, die Aktivierung neuer Handlungsstrategien und die praktische Psychohygiene in belastenden Arbeitskontexten. Damit dient sie dem Erhalt beruflichen Engagements und der persönlichen Lebensfreude und befördert die Entwicklung einer (selbst-)kritischen Verantwortungsbereitschaft. Wir verstehen Supervision allgemein als Dialog, der zu alternativen Sichtweisen und zum Experimentieren mit alten Gewohnheiten und neuen Perspektiven anregt.

Das Erlernen von Coaching und Supervision kann unmittelbar auf bereits erworbenen Wahrnehmungs- und Kommunikationskompetenzen aufbauen, welche beispielsweise in einer gestalttherapeutischen oder systemischen Grundausbildung erworben wurden.

¹ Für einen angenehmen Lesefluss haben wir uns entschieden, in diesem Dokument immer entweder die männliche oder weibliche Form zu benutzen; angesprochen sind jeweils alle Geschlechter.

Notwendigerweise bedürfen diese Kompetenzen der Erweiterung und Revision im Hinblick auf den Kontext von Arbeitsprozessen und -beziehungen und den in Organisationen wirksam werdenden Funktions-, Macht- und Rollenkonstellationen, den strukturellen Bedingungen und den spezifischen organisationskulturellen Eigenheiten.

Fortbildungsperspektive

Die Feldkompetenzen und Fähigkeiten der Teilnehmenden sollen mit den Mitteln einer ganzheitlich ausgelegten Didaktik in den folgenden Bereichen vertieft und erweitert werden und zur kritischen Auseinandersetzung anregen:

- Persönliche Kompetenz hinsichtlich Kommunikations- und Beziehungsgestaltung
- Organisationsdiagnostische Kompetenz
- Beratungskompetenz als Coach und Supervisor

1. Persönliche Kompetenz

Für die Praxis von Gestalt-Coaching und -Supervision gilt, dass die Persönlichkeit der Supervisorin bzw. des Coaches eine wesentliche Voraussetzung für Analyse- und Interventionsfähigkeit darstellt. Dementsprechend ist – wie schon in der gestalttherapeutischen Grundausbildung – die Entwicklung persönlicher Kompetenzen in Wahrnehmung und Ausdruck ein wesentliches Ziel der Fortbildung: Die Lernerfahrungen mit der eigenen Person innerhalb der Lerngruppe sollen zum Verstehen sozialer Situationen (z.B. unter Berücksichtigung der Faktoren: Macht, Abhängigkeit, Verantwortlichkeit, Autonomie, kulturelle Unterschiede, Genderdiversity) beitragen. Die bewusste Handhabung eigener Einstellungen und emotionaler Resonanzen auf Herausforderungen, Probleme und Interaktionsmuster in unterschiedlichen Beratungskontexten werden zum Handwerkszeug.

2. Organisationsdiagnostische Kompetenz

Wesentliche Grundlage von Coaching und Supervision ist das Verstehen der besonderen Bedingungen und Prozesse in Arbeitszusammenhängen. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf psychosozialen Komponenten beruflicher Interaktion als auch der organisatorischen Sach- und Zielzusammenhänge.

Organisationen entwickeln spezifische Kulturvorstellungen mit einem entsprechenden Wertekanon, die neben den vorhandenen Strukturen die institutionelle Entwicklung und die Arbeitsabläufe beeinflussen. Aufgabe der Coaches und Supervisorinnen ist es, solche Prozesse zu erkennen und zu benennen und sich - als Gast und als Forscher – in ihnen zugleich akzeptierend und kritisch zu bewegen.

3. Beratungskompetenz in Organisationen

Aus der Perspektive des Gestalt-Ansatzes bzw. der Feldtheorie ist Beratungskompetenz vor allem dialogische Kompetenz, d. h. die Fähigkeit, andere in ihrer Andersartigkeit zu erkennen und ihnen als organisationsexternes Gegenüber zu antworten.

Eine solche Grundhaltung, geprägt von Neutralität oder Allparteilichkeit, ist ein wesentlicher Hintergrund von Coaches und Supervisoren, um Kommunikations- und Lernprozesse in sozialen Systemen ordnen und steuern zu können. Zu solch konzeptgeleiteten Interventionen gehören

diagnostische, kommunikative und methodisch-didaktische Fähigkeiten. Sie ermöglichen es, motivierende Kommunikations- und Lernsituationen herzustellen.

Dieser Qualifizierungskurs zielt darauf, die skizzierten Coaching- und Supervisionskompetenzen in Beziehung zu den persönlichen und professionellen Ressourcen der einzelnen Teilnehmenden zu setzen und ihnen auf einem erweiterten professionellen Hintergrund zu ermöglichen, ihr eigenes Profil zu erarbeiten. Auf diese Weise vermittelt der Kurs ein solides Fundament für eine erfolgreiche Supervisions- und Coachingpraxis.

Arbeitsweise

Wesentliches methodisches Prinzip des Qualifizierungskurses ist es, Erfahrungslernen und Wissensvermittlung miteinander zu verbinden. Die Erfahrungen der Kursteilnehmenden in der Kursgruppe und in ihren jeweiligen Arbeits- und Berufsfeldern dienen dafür als Ausgangspunkt und Lernfeld. Die Lernsituationen werden möglichst vielfältig und flexibel arrangiert. Dazu werden unterschiedliche Methoden, Techniken und Medien, die für die Tätigkeit als Coach und Supervisor relevant sind, angemessen eingesetzt. Theorieelemente aus dem Curriculum werden eingehend und praxisnah dargestellt.

Im Rahmen der Weiterbildungsgruppe wird unter Bedingungen von Livesupervision und Livecoaching mit der Rolle als Begleiter experimentiert, um sich darin zu erproben und kollegiales Feedback zu erhalten. Die Auswertung des experimentellen Arbeitens erfolgt in Metakommunikation und theoretischer Reflexion. Die von den Teilnehmenden gemachten Erfahrungen und das in ihnen enthaltene bewusste und intuitive Wissen werden zu theoretischen Konzepten und Modellen aus Beratung, Coaching und Supervision in Beziehung gesetzt und zugleich werden alternative Hypothesen und Handlungsmöglichkeiten diskutiert.

Neben den inhaltlichen und methodischen Vorgaben des Kurses verstehen wir den Fortbildungsprozess auch als eine gemeinsame Suchbewegung: Lehren und Lernen wird als Begegnung und gemeinsame Konstruktion begriffen, als gleichberechtigtes Zusammentreffen, als gegenseitige Inspiration von Lehrenden und Lernenden.

Zielgruppe

Am Kurs Interessierte, die

- das dreijährige Basisprogramm in Gestalttherapie am Gestalt-Institut Frankfurt a. M. (GIF) oder an einem anderen gestalttherapeutischen Ausbildungsinstitut als theoretische und kommunikative Grundlage für eine Beratungspraxis absolviert haben.
- eine entsprechende Ausbildung in einem anderen Therapie- bzw. Beratungsverfahren abgeschlossen haben (z.B. in Systemischer Beratung/ Therapie) und ihre dort erworbenen

Kenntnisse und Fähigkeiten hinsichtlich Supervision, Coaching und Organisationsberatung spezifizieren und den Gestaltansatz kennenlernen wollen.

Die Teilnahme an diesem Kurs setzt

- (a) neben der oben angezeigten Grundausbildung
- (b) eine fünfjährige Berufstätigkeit der Interessierten voraus und
- (c) die vorherige Teilnahme an Supervisionsprozessen von mindestens 25 Sitzungen bei von Berufsverbänden anerkannten Supervisorinnen.

Organisation und Zertifizierung des Kurses

Dieser Kurs ist Bestandteil eines aufbauenden 4,5-jährigen Curriculums, das zwischen einer allgemeinen Basisausbildung und dem Qualifizierungskurs unterscheidet und sich nach den Ausbildungsstatuten der Deutschen Vereinigung für Gestalttherapie (DVG) richtet.

Die einzelnen Seminarveranstaltungen des Kurses sind über 1,5 Jahre verteilt. Die zeitlichen Zwischenräume zwischen den einzelnen Seminaren sollen zum Aufarbeiten der notwendigen Literatur und zum Erproben der Kursinhalte genutzt und dabei entstehende Fragen wieder in die Gruppe eingebracht werden. Die Kursgruppe dient so als diskursives kollegiales Labor zur Weiterentwicklung der eigenen professionellen und persönlichen Kompetenzen und Fähigkeiten.

Der Kurs umfasst insgesamt 300 Präsenzstunden (à 60 Min.), aufgeteilt in Theorie, Methodik, praktische Anwendungsfelder, kollegiales Tutorium und 45 Stunden Lernsupervision (eigene Supervisionspraxis), sowie 35 Stunden Lehrsupervision (Supervision zur eigenen Praxis). Der Lehrsupervisor legt der Ausbildungsleitung eine Stellungnahme über die erfolgreiche Lern- und Lehrsupervision vor.

Der Qualifizierungskurs schließt mit einem Zertifikat „GestaltsupervisorIn/ Gestaltcoach GIF“ ab. Voraussetzung hierfür ist die Einreichung einer theoriebezogenen schriftlichen Abschlussarbeit zu einem Supervisionsthema/Coachingthema nach Wahl und der Nachweis von mindestens 45 Stunden eigener Supervisionspraxis, die Gegenstand der Lehrsupervision war (siehe vorheriger Absatz).

Das Zertifikat berechtigt nach Antrag zum Erwerb des Titels „GestaltsupervisorIn/ Gestaltcoach DVG“. Das Curriculum zur Fortbildung am Gestalt-Institut Frankfurt am Main (GIF) folgt den Anerkennungsvoraussetzungen der Deutschen Vereinigung für Gestalttherapie (DVG). Für Absolventen der Basisausbildung und des Qualifizierungskurses „Coaching und Supervision“ des GIF sind die Voraussetzungen für die Titelbezeichnung „GestaltsupervisorIn/ Gestaltcoach DVG“ damit automatisch gegeben.

Modulübersicht

Die Module stellen inhaltliche Zusammenhänge da. Dabei kann es sein, dass bezogen auf die Zeitblöcke der Weiterbildung mehrere Module in einem Block bearbeitet werden oder sich auch ein Modul auf mehrere Zeitblöcke aufteilt. Die Reihenfolge der inhaltlichen Module bleibt davon unberührt.

Modul 1:

Gestalt supervision und -coaching - Übersicht und Grundlagen

Gemeinsam starten wir den Qualifizierungskurs damit Kontakt aufzunehmen zu den wichtigsten Elementen der 1,5-jährigen Weiterbildung. So gilt es zum einen in der Gruppe von Lernenden und Lehrenden zusammen zu kommen - selbst erkennbar werden und andere Teilnehmer sehen. Lebendige Eindrücke und Erfahrungen aus der Bildung dieser neuen Lerngruppe dienen auch als Ausgangspunkt für die Betrachtung von Methoden und Prozessen der Bildung von Coachinggruppen oder Supervisionsgruppen in der Arbeitspraxis der Teilnehmer.

Zum anderen soll das Feld von Coaching, Supervision und Gestalttherapie mit seinen wesentlichen Komponenten und deren Beziehung zueinander vor dem Kontext des Qualifizierungskurses erkundet werden.

Die Einordnung der unterschiedlichen Lernfelder, ihrer Elemente und Beziehungen in den zeitlichen Ablauf des Qualifizierungskurses lassen den weiteren Kursverlauf als „Roten Faden“ der gesamten Weiterbildung zur gemeinsamen Orientierung lebendig werden.

Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Therapie, Supervision und Coaching werden geklärt und im Kontext des Gestalt-Ansatzes erfahren. Bewusstes und intuitives Wissen in der Gruppe von Lernenden und Lehrenden wird erfahrbar und kann so den Ausgangspunkt für das gemeinsame Lernen bilden.

So werden die jeweiligen Arbeits- und Lernfelder der Teilnehmenden erkundet und ihre beruflichen Erfahrungen reflektiert. Wir tun das gemeinsam im Hinblick auf die Bedeutung für die Voreinstellung zu diesem Kurs und mit Blick auf das Berufsfeld als Coach und Supervisorin. Die Vorerfahrungen der Gruppenteilnehmer aus ihren therapeutischen und beraterischen Grundausbildungen werden reflektiert bezüglich der eigenen Beratungsressourcen und der Erwartungen an den Kurs und die Praxis von Supervision und Coaching.

Wir lernen die professionellen Grundvariablen der Ausübung von Supervision und Coaching kennen, sowie die charakteristischen Phänomene und Anforderungen dieses spezifischen Arbeitsfeldes. Die Erfahrung von „MIR“ als Supervisorin, von „MIR“ als Coach kann auf diese Art und Weise weitergeführt, ergänzt oder begonnen werden.

Gestaltungen und Interventionen, die dieses erste Modul für alle Teilnehmenden lebendig werden lassen, sind nicht zufällig bereits Methoden, die auch in der eigenen Praxis als Coach oder Supervisor für Gruppen angewandt werden können.

Modul 2:

Entwicklung von Rolle und Haltung als Gestaltcoach und -supervisorin

In diesem Modul geht es vorrangig um die gemeinsame Erkundung des Arbeitsfeldes von Supervision und Coaching und um die persönliche Verortung in diesem Feld. Auch arbeiten wir Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen therapeutischem Handeln und den Elementen des Coachings und der Supervision heraus.

Nicht jede Haltung, Absicht oder Gesprächsform verträgt sich mit jedem Ausschnitt aus dem breiten beruflichen Kontext, der sich für Coaching oder Supervision ergibt – und umgekehrt. Die Auseinandersetzung mit dem möglichen Feld dient dazu, eigene Vorstellungen, Meinungen oder Grenzen zu erkennen, zu hinterfragen und zu gestalten.

Handlungen in Coaching und Supervision beziehen sich auf die jeweilige konkrete Interaktion mit Partnern, erfordern Vor- und Nachbereitung und stellen nicht selten den gezielten Einsatz von Interventionen dar. Die Felderkundung und Selbstreflexion sollen so auch die Handlungsspielräume der Teilnehmer steigern.

Leitfragen dieser pragmatischen Perspektive sind unter anderem:

- Welchen Einfluss haben die Rahmenbedingungen auf mein Verhalten als Supervisorin/Coach?
- In welches System bin ich eingebunden (auch im Sinne der systemischen Theorien)?
- Was unterscheidet kontinuierliche Begleitung von kurzfristig-lösungsorientierten Prozessen und Kriseninterventionen?
- Welchen Arbeitsregeln und Absichten folge ich und wie mache ich das?
- Wie verhalten sich die Beziehungsebene und die Sachebene in welchem Arbeitskontext?
- Was unterscheidet Moderation, Supervision, Coaching, Organisationsberatung, Mediation usw.?

Die Teilnehmenden werden angeleitet, sich erste Vorstellungen über ein eigenes Konzept als Gestalt-Supervisor bzw. Gestalt-Coach zu machen, da es neben der Vermittlung von spezifischen Kompetenzen und Fähigkeiten auch Ziel des Kurses ist, die Teilnehmenden zu befähigen, ihr eigenes Profil zu entwickeln.

Das persönliche Supervisions- und/oder Coachingkonzept soll im Laufe des Kurses auf Grund der gemachten Erfahrungen ständig überprüft und weiterentwickelt werden.

Modul 3:

Kontaktgestaltung in unterschiedlichen Settings: Angebot, Anfrage, Auftragsklärung, Vertrag

Die Vertragsgestaltung ist gleichzeitig Prozess und Produkt der Phase vom ersten Kundenkontakt bis zum Erhalt oder der Ablehnung eines Auftrags.

Gemeinsam zeichnen wir einen beispielhaften Weg nach vom Anlass beim Kunden zur Kontaktaufnahme und ersten Formulierung des Anliegens über die Auftragsklärung hin zur Vertragsgestaltung und einem gemeinsamen ersten Termin. Hieraus leiten wir ab, welche Möglichkeiten und Herausforderungen sich in der jeweiligen Phase des Prozesses für Coach und Klienten ergeben können.

Der Moment der Auftragsklärung ist Dreh- und Angelpunkt für den Aufbau einer neuen Beziehung. In spielerischem Ausprobieren wird für die Gruppe die Praxis der Auftragsklärung als lebendiger Gestaltungsprozess erfahrbar.

Die Leitfragen dieses Moduls werden sein: Welches Angebot mache ich als Supervisorin, als Coach und wie verhalte ich mich bei Anfragen? Was möchte ich als Auftrag annehmen, was lehne ich ab? Welche Möglichkeiten gibt es mit Dreieckskontrakten umzugehen? Wie erkenne und begegne ich dysfunktionalen Auftragsituationen?

Das Thema „Akquise“ wird in Modul 7 behandelt werden.

Modul 4:

Supervision und Coaching in der Praxis - Kommunikation und Interventionen im Prozess

Supervision und Coaching werden inzwischen in vielen Arbeitsfeldern zu diversen Anlässen angefragt. Zentrale Bestandteile unserer Arbeit stellen neben speziellem Fachwissen, Impulse, Fragen und Eindrücke dar, welche in Kontakt mit Einzelklienten und Teams entstehen und gezielt eingebracht werden.

In diesem Modul werden wir gemeinsam Anlässe, Möglichkeiten und auch Grenzen von verschiedenen Interventionen und Methoden für den Arbeitskontext erkunden und erproben. Jeder geplanten oder spontanen Intervention geht ein Eindruck oder eine Frage voraus, die gestellt oder beantwortet werden soll, um einen Prozess voranzubringen. Sie zu erkennen und zu formulieren, bedarf der Übung.

Neben traditionellen verbalen Methoden werden wir dabei einen Fokus auf das breite Feld der erlebnisaktivierenden Methoden legen. Ganz in der Tradition der Gestalttherapie ermöglichen sie konkret vom „Sprechen-über“ ins Handeln zu kommen. Sie bieten im Feld direkte Beispiele zu Verhaltens- und Denkweisen, zur Kommunikation, zu Gruppendynamiken und vielem mehr, mit denen im Anschluss weitergearbeitet werden kann.

Die Teilnehmenden erfahren und erproben selbst dabei unterschiedliche Herangehensweisen sowohl für Begleitungen im Einzel- wie auch in Gruppensettings. Hier werden sie sich aktiv mit möglichen Modellen von Rollen in Gruppen, der Gruppendiagnostik und Gruppenprozessen auseinandersetzen.

Zudem werden Beziehungen und Emotionen im Kontext Arbeit in diesem Modul besondere Beachtung finden. In einer flexiblen Arbeitswelt, welche große Anpassungs-, Entwicklungs- und Veränderungsbereitschaft von Arbeitnehmenden abverlangt, spielen Beziehungs- wie auch Konfliktkompetenzen eine bedeutsame Rolle und werden vielseitig erwartet. Gleichzeitig gilt es gerade in diesem Bereich behutsam vorzugehen und individuelle Bedürfnisse nach Intimsphäre zu erkennen und zu wahren, ohne bedeutsame Themen unreflektiert zu umschiffen.

Immer wieder wird dabei der scheinbare Widerspruch sachlicher Themen und der von Beziehungsaspekten in verschiedenen Arbeitskontexten kritisch beleuchtet. Gerade auch im hierarchischen Kontext werden Beziehungen, Emotionen und sachliche Betrachtung diskutiert und in Verbindung gestellt.

Wir erarbeiten und erkunden mögliche Umgangsarten mit Widerständen in Supervision und Coaching, um auch hier den Teilnehmenden möglichst praxisnahe Gelegenheiten zur weiteren Entwicklung ihrer persönlichen Haltung im Feld zu bieten.

Modul 5:

Navigieren und Begleiten in Veränderungsprozessen, Konfliktsituationen und Krisen

Veränderung, Auseinandersetzung und Konflikte sind Teil des Lebens und damit auch der Arbeitswelt. Bei kritischen Wendepunkten oder einer gestörten Regulation in solchen Prozessen, kann eine Herausforderung auch in einer Krise münden. Um in solchen Prozessen professionell begleiten, navigieren und unterstützen zu können, braucht es grundlegendes Handwerkszeug.

In der Auseinandersetzung mit Veränderungsprozessen bilden dabei Überlegungen und Fragestellungen aus der Systemtheorie einen Schwerpunkt. Diese werden ergänzt durch Konzepte aus der Organisationsberatung, der Gestalttherapie und dem Change-Management, welche vorgestellt und auf ihre Nutzbarkeit hin diskutiert werden.

Anschließend setzen wir uns in diesem Modul gemeinsam mit theoretischen Grundlagen aus dem Konfliktmanagement auseinander und lernen mögliche Konfliktdynamiken und -modelle kennen. In praktischer Auseinandersetzung analysieren die Teilnehmenden erste Konfliktmuster und erlernen wichtige Aspekte von Krisenprozessen.

Fokus dieser Einheit ist die praktische Übung von Hypothesenbildung und Diagnostik bei Veränderung und Konflikten im Arbeitskontext, sowie das Kennenlernen möglicher Interventionen, wie Moderations- und Konfliktlösungsmethoden.

Dafür werden immer wieder auch konkrete Fragen und Aufgaben aus der Gruppe erarbeitet, die die Teilnehmenden vor Ort oder in ihren jeweiligen Praxisfeldern erproben können.

Ergänzt wird das Modul durch Impulse aus der Gesundheitsförderung und aktuellen Resilienzkonzepten. Mit Blick auf eine angestrebte Gesunderhaltung werden Inhalte und Methoden zur Emotions- und Stressregulation erarbeitet und auf unterschiedliche Arbeitskontexte übertragen.

Auch die kritische Auseinandersetzung mit den Ansprüchen an Widerstandskräfte von Arbeitnehmern in einer fordernden Arbeitswelt, als spezielles Thema von Coaching und Supervision, soll hier Raum finden.

Modul 6:

Arbeiten mit sozialen Systemen und ihren Kulturen

Institutionen und Teams setzen sich aus Personen und Personengruppen unterschiedlichster Erfahrungsbereiche und sozialer Prägung zusammen. Die Heterogenität des persönlichen Hintergrunds kann die Zusammenarbeit bereichern aber auch erschweren. Die Diagnose und Analyse dieser Unterschiede sind für eine wirksame supervisorische Tätigkeit unabdingbar.

Der moderne Kulturenbegriff geht über klassische Beschränkungen auf Länder und Regionen hinaus. Regionale Prägungen, variierende familiäre Hintergründe, Stadt/Landgefälle, spezifische Arbeitsumgebungen, unterschiedlichste Organisations- und Teamkulturen, Fehler- und Konfliktkulturen sind Beispiele dafür wie Menschen komplexe Wirklichkeitskonstruktionen teilen und intuitiv in Kulturen agieren.

In diesem Modul geht es darum, interkulturelle Prozesse wahrnehmen, verstehen, hinterfragen und kommunizieren zu lernen. Dabei reflektieren und erweitern wir unsere interkulturellen Kompetenzen im Hinblick auf das Eigene und das Fremde und die Rolle als Supervisorin. Ziel ist es interkulturelle Beratungssituationen zu analysieren und zu erproben und die Möglichkeiten und Grenzen der Verständigung auszuloten.

Es werden wichtige Aspekte der interkulturellen Kommunikation vorgestellt, wie z.B. verbale und nonverbale Kommunikationsstile, Nähe und Distanzregelung, Unterschiede bei der (emotionalen) Wahrnehmung des privaten, sozialen und öffentlichen Raums.

Modul 7:

Selbstorganisation als Coach und Supervisorin

Der inhaltliche Schwerpunkt dieses Moduls liegt auf der eigenen Entwicklung: von der Vision zur praktischen Umsetzung in die künftige Tätigkeit. Dabei gehen wir nochmals vertieft durch den chronologischen Verlauf eines Auftrags.

Soll er zustande kommen, ist zuvor die Sichtbarkeit unseres Angebots auf dem Markt nötig. Ein Teil dieses Moduls wird sich demzufolge mit dem Wissen der Teilnehmerinnen über ihre „Marktnische“ beschäftigen: Markterkundung, Konkurrenz, Verortung.

Da die Tätigkeit von Supervisorinnen und Coaches meistens in beruflicher Selbstständigkeit erfolgt, gehört es zur Praxis, Werbung für die eigene Sache zu betreiben, Verträge mit den Kunden abzuschließen und Rechnungen zu stellen. Alternativ ist die In-house-Beschäftigung per Anstellung oder Honorarvertrag möglich, je nach Organisationsform der Kunden und eigener Spezialisierung.

Die Akquisetätigkeit umfasst sämtliche direkten und indirekten Aktivitäten, die zu Kundenkontakten führen. Der Entscheidung für oder gegen eine Selbstständigkeit folgen Maßnahmen wie Werbung, Beauftragung von Dienstleistern, Networking in eigener Sache, Kooperationen u.v.m. Die Teilnehmenden lernen diese kennen und können die Vor- und Nachteile für sich persönlich abwägen.

Untrennbar mit diesen Fragen verbunden ist die Selbstdefinition und die konkrete Positionierung des eigenen Angebotes am Markt. Unsere Identität als Supervisorinnen und Coaches muss inneren und äußeren Bedingungen standhalten, die spätestens beim Definieren des ersten Textes für die eigene Webseite an die Oberfläche drängen. Diesem Prozess werden wir unsere Aufmerksamkeit schenken.

Modul 8:

Auswertung und gelungener Abschluss – die Gestalt schließen

Mit diesem Modul befinden wir uns am Ende der Weiterbildung. Dies zum Anlass nehmend widmen wir uns dem Thema Abschluss und Abschiede in Arbeitsprozessen. Bezogen auf die Gestaltung dieser Arbeitsabschlüsse befassen wir uns mit Kundenzentrierung, Aspekten der Selbstfürsorge und setzen uns mit persönlichen bisherigen Erfahrungen mit Abschlüssen auseinander um deren Wirkung auf unsere Arbeitsfeld zu reflektieren. Wir wenden uns Formen von Umgangsmöglichkeiten und Methoden der Auseinandersetzung zu.

Nicht zuletzt wird die Frage angegangen, in welcher Form der Abschluss eines Supervisions- oder Coachingprozesses gestaltet und wie die zeitlich begrenzte Beziehung zwischen Auftraggebern und -nehmern beendet werden kann.

Auf dieser Grundlage wird schließlich der Abschluss des Kurses selbst thematisiert und durchgeführt.

Passend zum Abschluss geht es um die Betrachtung der nun bestehenden persönlichen und professionellen Ressourcen der einzelnen Teilnehmenden. Dazu gehört die kritische Reflexion der im Gesamtkurs vermittelten Inhalte und der im jeweiligen Arbeitsfeld damit gemachten Erfahrungen.

Die Bilanzierung dient dazu, das eigene Supervisions- und Coachingprofil zu schärfen und die berufliche Perspektive weiterzuentwickeln.