



GESELLSCHAFT FÜR PERSONZENTRIERTE
PSYCHOTHERAPIE UND BERATUNG e.V.

Weiterbildung

Coaching und Supervision

**auf personzentrierter und
systemischer Grundlage**

Zertifiziert von der DGSv

9. Auflage: Juni 2020

Die Weiterbildung in Coaching und Supervision ist ein von der Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V. (GwG) konzipierter Weiterbildungsgang. Die Weiterbildung in Coaching und Supervision ist in die zwei Stufen ‚Personzentriertes Coaching‘ und ‚Supervision‘ unterteilt:

Stufe 1

Personzentriertes Coaching

Grundlagen des Personzentrierten Ansatzes in Theorie und Praxis -
Schwerpunkt Supervision und Coaching

Personzentriertes Coaching

Abschluss

Personzentrierte/r Coach / GwG

Stufe 2

Supervision

Abschluss

Supervisor/in / GwG

Beide Stufen sind separat zu buchen.

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 (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

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

Umfang/Kosten/Ort

a) Umfang	<ul style="list-style-type: none"> ■ 500* Std. (20 Kursblöcke á 25 Std.) mit Kursleitung ■ 50* Std. Lehrsupervision (z.B. 25 Sitzungen á 90min.)
b) Eigenarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ 60* Std. kollegiale Gruppenarbeit ■ ca. 90* Std. dokumentierte Lernsupervision ■ Literaturstudium
Dauer:	3 Jahre
Seminargebühr:	8.400,- Euro
Kursverpflegung (1 Tagungsgetränk, 2 x Kaffee, Mittagessen)	pro Stufe 1.050,- Euro hinzu kommen Kosten für ggf. benötigte Übernachtungen
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 dem/der jeweiligen Lehrsupervisor*in auszuhandeln. Die Kosten liegen in der Regel bei 150,- EUR bis 180,- EUR zzgl. MWSt. pro 90 Minuten Lehrsupervision).
Kursort:	Tagungshäuser im Raum Rhein-Main

*Eine Weiterbildungsstunde entspricht 45 Minuten.

TIPP: Finanzielle Förderungen

Die GwG akzeptiert Bildungsgutscheine/Bildungsschecks! Die Förderungen reichen von 500 € bis 100% der Seminaregebühr.

Folgende Bundesländer bieten Fördermöglichkeiten:

Brandenburg	(bis zu 70%)	Sachsen	(50% - 80%)
Hamburg	(50% - 100%)	Sachsen-Anhalt	(60% - 90%)
NRW	(500,- Euro)	Schleswig-Holstein	(50%)
Rheinland-Pfalz	(599,- Euro)	Thüringen	(500,- Euro)

Sollten Sie in einem dieser Bundesländer wohnen oder arbeiten, empfehlen wir Ihnen die Broschüre der Stiftung Warentest (<https://www.test.de/Leitfaden-Weiterbildung-finanzieren-Weiterbildung-zahlt-sich-aus-4886405-4886407/>) (Stand: Februar 2016). Sie enthält genaue Informationen darüber, wer gefördert wird.

Zulassungsvoraussetzungen

1. Abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium oder eine dem Hochschulstudium äquivalente Ausbildung.
2. Mindestens dreijährige Berufstätigkeit.
3. Erklärung der Teilnehmer*in, dass im Rahmen der beruflichen Tätigkeit die in der Weiterbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten angewendet und Beratungsprojekte (wie z.B. Coaching, Beratung bei der Einführung von Personalentwicklungsinstrumenten, Teamentwicklung, Projekt-/ Qualitätsmanagement-Beratung, organisationspsychologische Beratungen u.a.m.) durchgeführt werden können.
4. Nachweis von mind. 300 Std. Fort- und Weiterbildung im Themenbereich Beratung/ Kommunikation.
5. 30 Sitzungen berufsbezogene Supervision, davon mind. 15 Sitzungen im Einzelsetting.

Kursorganisation

GwG – Gesellschaft für Personenzentrierte Psychotherapie und Beratung e. V.

Marion Schäfer

Fon: 0221 / 92 59 08-26 - Fax: 0221 / 92 59 08-19

E-Mail: schaefer@gwg-ev.org

www.gwg-ev.org

Kursleitungen

Ulrich Siegrist



- Diplom-Sozialpädagoge
- Master of Organizational Psychology
- Supervisor und Coach (DGSv)
- Supervisor und Personenzentrierter Berater (GwG)
- Berater und Organisationsberater

Petra Wörsdörfer



- Diplom-Pädagogin
- Supervisorin und Coach (DGSv)
- Beraterin für Personal- u. Organisationsentwicklung (GwG)
- Trainerin
- Ausbilderin

Termine

Stufe 1 Coaching

Termin	Ort
08.07.2021	Mainz

Stufe 2 Supervision

Termin	Ort
09.09.2021	Mainz

Änderungen vorbehalten

Konzept

1. 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.

2. 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 (Bandaufnahmen/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

des Klienten, in der das Erleben von Situationen nicht mehr ausreichend im Bewusstsein symbolisiert werden kann, da dieses Erleben das Selbstbild bedrohen (Inkongruenz von Denken und Fühlen). In der Beziehung zur Berater*in wird der Klient durch förderliche Grundhaltungen (Empathie, nicht an Bedingungen gebundene Wertschätzung, Offenheit / Kongruenz der Berater*in für ihr 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 70iger und 80iger 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 (Norbert Wiener, 1948, Heinz 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.

3. 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 SupervisorIn.

4. Ziele

Die Weiterbildung soll die Teilnehmer*innen befähigen, personenzentriertes Coaching und personenzentrierte Supervision 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 als professionelle Beziehungsgestaltung und Beratungstätigkeit zu

verstehen und Interessen und Erwartungen von Supervisand*in, Institution/Unternehmen und Klientel in der Kontraktgestaltung und Durchführung der Supervision zu berücksichtigen

3. Supervision 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 Supervision treffen zu können
4. Supervision als Einzel-, Gruppen-, Teamsupervision durchzuführen
5. unter der Berücksichtigung der Strukturen des Tätigkeitsfeldes differenzielle 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 durchzuführen.

5. Die Didaktische Konzeption

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

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 AusbilderInnen,
- die Lehrsupervision.

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

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

Personzentrierte Supervision in der Praxis:

Unerwartete Einsichten „Ich spüre, es stimmt“

Ein Mitarbeiter ärgert sich zunehmend, weil sein Vorgesetzter ihn immer wieder an Einsatzplätze quer durch Deutschland schickt, so dass er viele Stunden im Auto sitzen muss. Ein/e personzentrierte/r Supervisor*in fragt ihn: „Wie reagieren Sie darauf?“ Der Klient überlegt ein wenig: „Ich bin unzufrieden und nörgle bei meinen Chef herum.“ Ändern lässt sich die Situation aus seiner Sicht nicht, und der Klient merkt resignierend an, dass er sich bereits Gedanken über eine Frühpensionierung mache.

Ein/e methodenorientierte/r Supervisor*in würde möglicherweise zu schnell mit gängigen Konzepten zur Selbstbehauptung gegenüber dem Chef arbeiten. Personzentrierte Supervision bedeutet an dieser Stelle, tiefer zu gehen. Etwa so: „Fällt Ihnen an Ihrer Art des Umgangs mit diesem Konflikt etwas auf, fühlen Sie etwas Bestimmtes dabei?“ Der Klient kommt auf ein ungutes Gefühl in der Magengegend zu sprechen. Und plötzlich ist es da, das tiefer sitzende Gefühl: Es ist etwas Ängstliches. Es ist nicht so sehr die Wut auf den Chef, sondern Wut gegenüber dem Ängstlichen. Dieses körperlich Gespürte, das durch das Hin- und Herpendeln zwischen Äußerungen des/der Supervisor*in (Außen) und Spüren (Innen) zum Vorschein kommt, gibt dem Konflikt mit dem Vorgesetzten eine völlig neue Bedeutung. Die erlebte Bedeutung ändert sich. Heraus kommt, dass der Konflikt mit dem Vorgesetzten, ein Angstproblem ist. Von hier aus ergeben sich völlig neue Lösungsansätze als die, die herauskommen, wenn es um Ungerechtigkeiten und Stress geht. Es entwickeln sich Fragen wie: „Wie kann ich meine Angst professionell behandeln lassen?“ und „Was brauche ich, um mich mit meiner Arbeit wieder wohl zu fühlen?“ Am Ende steht ein Gefühl wie: „Es stimmt, ich tue dies oder jenes, und ich spüre, es stimmt“.

Notizen

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.



Gesellschaft für Personzentrierte Psychotherapie und Beratung e.V.

Melatengürtel 127
50825 Köln

Tel.: +49 221 925908-0
Fax: +49 221 251276

E-Mail: gwg@gwg-ev.org
Internet: www.gwg-ev.org