

Supervision und Coaching

Konzept & Ablauf

Zwei Schwerpunkte zeichnen diese VFT-Weiterbildung besonders aus:

1. VFT – die Münchner Schule mit dem Entwicklungsfluss-Modell

Das von Peter Nemetschek und dem VFT-Team für die Familientherapie konzipierte Lebensfluss-Modell wurde von Gabi Mayer-Gaub und dem VFT-Team zum Entwicklungsfluss-Modell als einem Instrument für Supervision und Coaching weiterentwickelt.

Wir vermitteln unseren Weiterbildungsteilnehmer/innen die Originalversion mit ihren vielen Facetten und begleiten sie dabei, diese Methode passgenau auf ihre Arbeitsfelder abzustimmen. Für die meisten AbsolventInnen unserer Weiterbildung ist das Entwicklungsfluss-Modell zum wichtigsten Tool ihres Methodenkoffers geworden. Mit seinen vielfältigen Einsatzmöglichkeiten gelingt es VFT-Supervisor/innen und -Coaches, auch sehr komplexe Prozesse lösungsorientiert und praxisnah zu bearbeiten.

2. „LIVE-Supervision/LIVE-Coaching“

Einen besonderen Stellenwert in unserer Weiterbildung hat die „LIVE-ARBEIT“. Wir ermöglichen unseren WeiterbildungsteilnehmerInnen während zwei LIVE-Blöcken bis zu 20 Supervisions- und Coachingprozesse live zu erleben. Damit kreieren wir nachhaltige, wirkungsvolle Lernerfahrungen.

Häufig zitiert, im VFT intensiv praktiziert.

*„Sag es mir und ich vergesse es;
zeige es mir und ich erinnere mich;
lass es mich tun
und ich behalte es.“*
(Konfuzius)

Der VFT als renommiertes Systemisches Weiterbildungsinstitut

Der VFT Systemisches Institut München gGmbH bietet (in Nachfolge des vft e.V.) seit 1978 Systemische Weiterbildungen an. Kontinuität und permanente Weiterentwicklung im Zeichen neuer Forschungsergebnisse und des gesellschaftlichen Wandels kennzeichnen alle unsere Weiterbildungen. Die VFT-Weiterbildung „Systemische Supervision und Systemisches Coaching“ ist vom systemischen Dachverband DGST (Deutsche Gesellschaft für systemische Therapie, Beratung und Familientherapie) zertifiziert.

Unser systemisches, ganzheitliches Organisationsverständnis orientiert sich am humanistischen Menschenbild. Entsprechend reflektieren wir innere Haltung, persönlichen Ausdruck, Wertschätzung und (konstruktive) Kommunikationsformen. Aktuelle gesellschaftliche Prozesse und der Einfluss psychosozialer und ökonomischer Institutionen auf die Einzelnen und die Systeme, in denen sie stehen, finden besondere Beachtung in unserer Weiterbildung.

Weiterbildungskontext

Die ausdrückliche Nachfrage nach qualifizierter Systemischer Supervision und Systemischem Coaching nimmt berufsübergreifend in psychosozialen und wirtschaftlichen Organisationen kontinuierlich zu. Institutionen und Unternehmen erkennen mehr und mehr die entwicklungsfördernde Bedeutung systemischer Betrachtung und schätzen eine entsprechende beratende bzw. supervisorische Unterstützung im Kontext von Persönlichkeits-, Team- und Organisationsentwicklung. Auch in der Einzelsupervision und im Coaching wird eine erweiterte Betrachtung des zwischenmenschlichen, institutionellen und gesellschaftlichen Wechselspiels erwartet.

Zielgruppen für die Gesamtweiterbildung

Wir sprechen Kolleginnen und Kollegen an, die eine Professionalisierung als externe/r Supervisor/in /Coach/in anstreben oder intern als Mitglied einer Organisation ihr berufliches Handlungsspektrum erweitern wollen in

- psychosozialen und medizinisch-pflegerischen Bereichen,
- theologisch-seelsorgerischen Arbeitsfeldern,
- Personal-, Bereichs- und Organisationsentwicklung,
- Führungs- und Leitungsfunktionen.

Dauer und Umfang der Weiterbildung:

Systemische Supervision und Systemisches Coaching:	2 Jahre
30 Tage Theorie und Methodik	272 UE
10 Tage Systemische Lehrsupervision	80 UE
8 Tage LIVE – Lehrsupervision	72 UE
Intervision	50 UE
Von den Teilnehmern zu erbringende selbstverantwortliche Systemische Supervisionspraxis	100 UE
Von den Teilnehmern zu erbringende selbstverantwortliche Systemische Coachingpraxis	50 UE

Supervision und Coaching		
Seminarplan und Inhalte	Tage	UE
SEMINAR 1 / Teil 1a: Auftragsklärung in Coaching- und Supervisionsprozessen	1	9
An diesem Tag lernen sich die TeilnehmerInnen kennen. Professionelle Auftragsklärung berücksichtigt den jeweiligen supervisorischen Kontext – eine erste Kontextbildung und Einführung.		
SEMINAR 1 / Teil 1b: Auftragsklärung in Coaching- und Supervisionsprozessen	2	18
Wir erarbeiten Fragestellungen und zeigen, wie Sie erfolgreich konstruktive Zielvereinbarungen formulieren, Coaching oder Supervisionsdauer vereinbaren, Honorar und Spielregeln festlegen. Kennenlernen des Entwicklungsfluss-Modells. Wie setze ich das Entwicklungsfluss-Modell im Rahmen der Auftragsklärung von systemischem Coaching und systemischer Supervision hilfreich ein?		
Seminar 2: Systemische Fallsupervision/Coaching	2	18
Wie kann ich als Coach und Supervisor/in den Prozess meiner Coachees und SupervisandInnen systemisch wahrnehmen und fördern? Welchen Schutz benötigen Klienten- und Helfersystem? Dabei zeigen wir, wie wir relevante Daten auf bewusster und unbewusster Ebene sammeln, für den Coaching- und Supervisionsprozess hilfreiche, lösungsorientierte Fragen und konstruktive Zielformulierungen konzipieren und einsetzen. Sie üben entsprechende systemische Coaching- und Supervisionsinterventionen ein, die Anregungen für den nächsten, spezifischen Prozessschritt geben. Sie setzen zum Beispiel die Methode des Reflecting Teams ein und arbeiten entsprechend den lösungsorientierten Methoden nach Insoo Kim Berg u.a.		
Systemische Lehrsupervision 1	1	8
Intervision		5
Seminar 3: Strukturelle und konstruktive Gruppendynamik	4	36
Wie können wir die Prozesse einer Gruppe erkennen und deuten? Wie unterstützen wir die einzelnen Teilnehmer/innen und die Dynamik der Gruppe konstruktiv und ressourcenorientiert? Im Wechsel zwischen Untergruppen (T- Gruppen) und Gesamtgruppe (Forum) erarbeiten wir die Ebenen von Person, Gruppe, Abteilung, Organisation und gesellschaftlichem Umfeld und nutzen die jeweilige Dynamik für den Supervisionsprozess. Neben Phasen der Gruppenbildung werden die Bereiche Formen von Konflikten in Wechselwirkung mit den jeweiligen Zielen, den umgebenden Strukturen, Spiele im Team und hilfreiche Lösungen beleuchtet.		

Systemische Lehrsupervision 2	1	8
Intervision		5
Seminar 4: Systemische Teamsupervision	3	27
Wie können wir als externe Berater/innen ein Team darin unterstützen, dessen Gruppenatmosphäre und Klima so zu entwickeln, dass sich die Arbeits- und Lernfähigkeit der Mitarbeitenden erhöhen? Thematisch befasst sich diese Einheit schwerpunktmäßig mit der Nutzung und konstruktiven Neuorganisation von Rollen, Funktionen, (Macht-) Positionen, Leitungs- und Steuerungsstrukturen sowie dem Einsatz von Feedbackschleifen und deren Auswertung im Team. Wir erarbeiten die Bedeutung von Aufgabenorientierung versus Beziehungsorientierung und erproben diverse Methoden, die ein Team darin unterstützen, förderliche Umgangsformen zur Konfliktbearbeitung und Stressbewältigung zu entwickeln.		
Systemische Lehrsupervision 3	1	8
Intervision		5
Seminar 5: Arbeiten mit Skulpturen in Team- und Fallsupervision	3	27
Skulpturarbeit in Coaching und für Teams einsetzen und so nutzen können, dass Veränderungsimpulse entstehen und Außensichten möglich sind. Dabei wird mit analogen Materialien und Stellvertretern gearbeitet.		
Systemische Lehrsupervision 4	1	8
Intervision		5
Live-Fallarbeit unter Lehrsupervision/Coaching (1a)	2	18
Inhalte siehe Besonderheiten VFT: LIVE-Fallarbeit unter Lehrsupervision / Coaching		
Live-Fallarbeit unter Lehrsupervision/Coaching (1b)	2	18
Inhalte siehe Besonderheiten VFT: LIVE-Fallarbeit unter Lehrsupervision / Coaching	3	27
Seminar 6: Berufliche Biografiearbeit aus systemischer Perspektive im Kontext Supervision und Coaching	2	18
Wer bin ich und wenn ja wieviele? Biografie- und Rollenklärungsarbeit im Rahmen von Coaching- und Supervisionskontexten.		

Seminar 7: Systemische Prozessbegleitung in als konflikthaft bezeichneten Dynamiken und Systemen in Coaching- und Supervisionskontexten	3	27
Sie lernen die wichtigsten Grundlagen der systemischen Prozessbegleitung in als konfliktär bezeichneten Dynamiken und Systemen kennen. Sie lernen hierzu verschiedene Möglichkeiten kennen, um als Supervisor und Coach lösungsorientiert zu handeln. Sie erleben u.a. wie Arbeiten mit dem Entwicklungsfluss-Modell und Arbeiten mit Bildern und Metaphern bei der Bearbeitung von Konflikten hilfreich eingesetzt werden können.		
Systemische Lehrsupervision 5	1	8
Intervision		5
Seminar 8: Systemische Prozessbegleitung im Rahmen von Change und die Rolle von Führung	2	18
Ob im psychosozialen Bereich oder in der freien Wirtschaft: Organisationen und Team-Zusammensetzungen sind von immer schnelleren Veränderungen geprägt. Wir beschäftigen uns damit, wie Veränderungsprozesse in Organisationen begleitet werden können und welche Dynamiken Führungskräften im Change begegnen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf möglichen Funktionen von Supervision sowie auf Dynamiken, Haltungen und Widerständen. Sie üben den Gesamtblick auf Organisationen zu richten und üben dies praxisorientiert.		
Systemische Lehrsupervision 6	1	8
Intervision		5
Seminar 9: Produktive Workshops im Kontext systemischer Prozessbegleitung	2	18
Wir sehen immer mehr Kundenbedarf, Teamworkshops zu begleiten und die Nachbereitung in die Supervisions-/Beratungsarbeit zu integrieren. Die Anlässe für diese Workshops sind z.B. eine neue Teamleitung, neue gesetzliche Regelungen oder sonstige Auslöser, die das Team und die gemeinsame Arbeit verändern. Das Anliegen der Führung ist, mit den Veränderungen produktiv umzugehen und die Teammitglieder bei der Lösungsfindung miteinzubeziehen. In diesem Seminar werden Sie befähigt, Konzeptangebote für die beschriebenen Anfragen zu erstellen.		
Systemische Lehrsupervision 7	1	8
Intervision		5

Seminar 10: Selbstmitgefühl in Systemischen Supervisions- und Coaching-Prozessen	2	18
Selbstfürsorge ist ein wesentlicher Bestandteil der professionellen Weiterentwicklung von Systemischen SupervisorInnen und Coaches. Auf den Spuren des Konzepts von „Selbstmitgefühl“ nähern sich die Teilnehmenden den Wechselwirkungen aus und in Systemen mit systemischer Haltung.		
Systemische Lehrsupervision 8	1	8
Intervision		5
Seminar 11: Embodiment in Supervisions- und Coachingprozessen	2	18
Ohne den Körper geht es auch in systemischen Supervisions- und Coachingprozessen nicht. Wir legen in diesem Seminar einen vertiefenden Schwerpunkt auf das Spüren: „klopfen, Scheiben legen und bewegtes Fremdhirnen“		
Live-Fallarbeit unter Lehrsupervision/Coaching (2a)	2	18
Inhalte siehe Besonderheiten VFT: LIVE-Fallarbeit unter Lehrsupervision / Coaching		
Systemische Lehrsupervision 9	1	8
Intervision		5
Live-Fallarbeit unter Lehrsupervision/Coaching (2b)	2	18
Inhalte siehe Besonderheiten VFT: LIVE-Fallarbeit unter Lehrsupervision / Coaching		
Systemische Lehrsupervision 10	1	8
Intervision		5
Seminar 12: Abschluss	2	20
An diesen Tagen werten wir gemeinsam einen von Ihnen dokumentierten Supervisionsprozess aus. Anhand von Fallberichten reflektieren wir aus der Metaperspektive die relevanten Schritte. Wie ist die eigene Haltung und Kompetenz als Supervisor/in / Coach über den Weiterbildungszeitraum hinweg gewachsen?		
Festliche Übergabe der Zertifikate und große Feier		