



2017 – 2020

Systemisch-lösungsorientierte  
**Supervision  
& Coaching**

16. Weiterbildungslehrgang  
September 2017 bis Mai 2020  
Dresden

**BTS**  
R12

# 16. Weiterbildungslehrgang zur Supervisorin, zum Supervisor und Coach

**September 2017 bis Mai 2020**

BTS bildet seit seiner Gründung 1992 erfolgreich Supervisorinnen und Supervisoren aus. Unser Ziel ist es, Menschen in ihrem Arbeitskontext zur Entfaltung ihrer Stärken und Ressourcen anzuregen, Lernen zu ermöglichen und sie zu qualifizierter Arbeit zu befähigen. An diesem Ziel orientieren wir uns in unserer konkreten Beratungsarbeit und in unserer Lehr- und Trainingstätigkeit.

Supervision und Coaching sind für uns Formen ressourcenorientierter Beratung von Einzelnen, Teams und Gruppen. Sie berücksichtigen die Wirklichkeitskonstruktionen aller Beteiligten, die institutionellen Zusammenhänge, das Klienten- bzw. Kundensystem und die gesellschaftlichen (Arbeits-)Bedingungen.

Der Konstruktivismus als Erkenntnistheorie, die Systemtheorie nach Luhmann und die lösungsorientierte Beratung sind die drei Grundpfeiler systemisch-lösungsorientierter Supervision bei BTS. Sie zeigen sich in der Haltung und Wertorientierung sowie in den Handlungen und Interventionen.

In der Supervision und im Coaching bedeutet das, die eigenen Wahrnehmungsgewohnheiten und die des zu beratenden Systems zu reflektieren, den Kontext zu beachten, die Realitätskonstruktionen des anderen als dessen Sichtweisen zu sehen und sich um strukturelle Ankoppelung zu bemühen.

Wir verstehen Lernen im konstruktivistischen Sinne als eine kreative Tätigkeit, einen individuellen und autonomen Prozess der Aneignung persönlich bedeutsamer Wirklichkeiten. Deshalb ist Lehren das Ermöglichen von Lernen, das Bereitstellen von Erfahrungsräumen und das Gestalten von Kontexten. Die unterschiedlichen integrierten Lernsysteme der Weiterbildung sind Ausdruck dieses Lehr-/Lernverständnisses.

## In der BTS-Weiterbildung zur Supervisorin/zum Supervisor/ zum Coach profitieren Sie von:

- unserer langjährigen Erfahrung in der Ausbildung von Supervisoren und Coachs!
- unserer umfangreichen eigenen Praxis als (Lehr-)Supervisoren!
- unserer Erfahrung und unserer Kompetenz in Supervision, Coaching, Teamentwicklung, Organisationsberatung, Trainings ...!
- unserem umfangreichen Methodenreportoire aus Systemtheorie, Konstruktivismus und Lösungsorientierung
- unserem anerkannt guten und unterstützenden Lernklima als gelebte Unternehmenskultur!
- unserer wertschätzenden und ressourcenorientierten Haltung!
- unserem klaren und strukturierten Weiterbildungs-konzept!
- der modernen Ausrichtung unserer Weiterbildung!
- unseren unterschiedlichen integrierten Lernsystemen!
- unserem breitgefächerten Trainerpool (Branchen, Kompetenzen usw.)
- der Anerkennung unserer SV-Weiterbildung durch Systemische Gesellschaft und DGsv!

## Lernziele der Weiterbildung

Die Teilnahme an unserer Weiterbildung qualifiziert zum/zur systemisch-lösungsorientierten Supervisor/in und Coach. Die Teilnehmer/innen erfahren und erweitern die eigene Person in ihrer Handlungs- und Beziehungskompetenz und integrieren neues Wissen, um supervisorische Beratungsprozesse mit Einzelnen, Teams und Gruppen zu initiieren und zu gestalten. Sie werden in ihrer Wahrnehmung, in der Akzeptanz und Entwicklung ihrer Persönlichkeit angeregt, gefördert und irritiert. In unserer Weiterbildung entwickeln die Teilnehmer/innen in den Lerndimensionen Person, Supervision und Coaching sowie Arbeitsfeld folgende Fähigkeiten und Fertigkeiten:



### LERNDIMENSION Person

Kompetenzen in dieser Lerndimension umfassen für uns:

- die eigenen Wirklichkeitskonstruktionen als eine Möglichkeit von vielen zu akzeptieren;
- die eigenen Beobachtungskriterien zu reflektieren;
- den eigenen Bezugsrahmen wahrzunehmen und „auszublenken“;
- eigene Ressourcen wertzuschätzen und zu nutzen;
- die eigenen Beziehungsangebote und Muster zu reflektieren und zu verändern.

### LERNDIMENSION Supervision und Coaching

Kompetenzen in dieser Lerndimension sind für uns:

- Supervision und Coaching als Beratungssystem etablieren, verwirklichen, erhalten und abschließen;
- sich an den Fragen der Supervisanden orientieren, ihre Ressourcen erkennen;
- die Supervisand/innen als Expert/innen ihrer selbst sehen;
- Möglichkeiten für neue Handlungsoptionen schaffen;
- Auftrag und Kontext klären;
- Beratung als circulären Prozess verstehen, in dem die Beteiligten sich wechselseitig zu neuen Bedeutungen und Handlungen anregen;
- sich an den Prinzipien der Neutralität, Allparteilichkeit, Diversity, Kontext- und Gendersensibilität orientieren;
- systemische Methoden wie circuläres Fragen, Hypothesenbildung, ressourcen- und lösungsorientierte Fragen, Skulpturen, Metaphern, Aufstellungen, Reflektingteam, metaphorische Techniken u.a. einsetzen;
- Beobachtung zweiter Ordnung etablieren;
- die sozialen Beziehungen im Supervisions- bzw. Coachingprozess wahrnehmen und gestalten;
- eine eigene Konzeption von Supervision erarbeiten und präsentieren.

### LERNDIMENSION Arbeitsfeld und Organisation

Kompetenzen im Kontext Arbeit beinhalten für uns:

- Entwicklungen in der Arbeitswelt erkennen und ihre Auswirkungen einbeziehen;
- die soziale und organisierte „Realität“ im Berufsfeld der Supervisand/innen reflektieren;
- die arbeitsfeld-typischen Wirklichkeitskonstruktionen des Klientels der Supervisand/innen berücksichtigen;
- Wechselwirkungen von Arbeitsbedingungen und Gesundheit beobachten und reflektieren;
- Organisationen als Kontext von und in der Wirkung auf Supervision/ Coaching verstehen.

## Systemtheorie, Konstruktivismus und Lösungsorientierung

Diese Denk- und Handlungskonzepte bilden für uns die Grundlage, Phänomene in der Person, zwischen mehreren Personen (Gruppen, Teams) und in Organisationen zu erklären und mit zu gestalten.

Lebende und soziale Systeme werden als psychische bzw. soziale Einheiten beschrieben, die im Laufe ihres Bestehens ihre Strukturen und Realitätskonstruktionen entwickeln. Sie befinden sich in einem fortwährenden Prozess des Wandels, ohne dabei ihre innere Struktur zu verlieren. Ausgelöst wird dieser Prozess durch Interaktion mit der Umwelt und durch die innere Dynamik unter Berücksichtigung der operationalen Geschlossenheit.

Wir entwerfen und gestalten in unserer primären und sekundären Sozialisation in Kooperation mit Anderen unsere Wirklichkeitsgewohnheiten mit ihren stabilisierenden Bedingungen und Strukturen. Mit diesen Wahrnehmungs- und Handlungsmustern und deren Rückbezüglichkeiten auf Körper und Psyche entfalten wir unser Leben sowohl im persönlich-privaten als auch im beruflich-gesellschaftlichen Raum.

Erkenntnis verstehen wir als wechselseitigen Prozess von Emotion, Kognition, Kommunikation und Handlung, abhängig vom beobachtenden System. Viabilität und Nützlichkeit sind von großer Bedeutung.

Systemische Supervision bedeutet in Zusammenhängen und Unterschieden denken, ein sowohl-als-auch zu akzeptieren, Wirkungen statt Ursachen zu fokussieren, Kommunikations- und Handlungsmuster im jeweiligen Kontext zu sehen und in ihrer Wirkungsweise zu beschreiben.

Die eigenen Realitätskonstruktionen und die der Supervisand/innen werden als solche gleichwertig und handlungsleitend respektiert. Veränderungen sind möglich über die Ankoppelung an die jeweiligen Konstrukte, allerdings nicht vorhersehbar und kontrollierbar.

Lösungsorientierte Supervision ist die konsequente Weiterentwicklung und Ausrichtung auf die Ressourcen und hypothetischen Zukunftsbeschreibungen von Menschen und gleichzeitig eine unkonventionelle Art, mit Problem-

beschreibungen umzugehen. Verbunden mit einer wertschätzenden Haltung bringt sie unsere Grundannahmen über Menschen als Expertinnen und Experten für ihr Leben und Beratung als Einladung zu einer anderen Sichtweise zum Ausdruck und ist zugleich eine „liebevoll“ und effektive Antwort auf Supervisionsanfragen unserer Zeit.

In Zeiten der Arbeitsverdichtung in vielen Bereichen der Arbeitswelt gewinnen systemisches, lösungsorientiertes Denken und Handeln und Empowerment als moderne, positive, strukturierte und strukturierende methodische Arbeitsansätze großen Einfluss und Bedeutung in der Supervision und im Coaching. Sie ermöglichen innerhalb bestehender Restriktionen Handlungsräume zu nutzen, Wirkungszusammenhänge zu verstehen und aktiv zu bleiben. Supervision ist immer auch ein Ausdruck gesellschaftlicher Entwicklung und kann nicht losgelöst von ihrem gesellschaftlichen Kontext gesehen werden.



# Besonderheiten der BTS-Weiterbildung

## Coaching

Coaching ist eine wirkungsvolle Beratungsform für Führungskräfte, die den Praxisanforderungen moderner Führungsarbeit besonders durch ein systemisches Grundverständnis und die Lösungs- und Zielorientierung im Kontext Organisation gerecht wird. Die BTS-Weiterbildung beinhaltet Teile einer Coachingsausbildung und befähigt die Teilnehmer/innen, auch als Coach zu arbeiten.

## Organisationsberatung

Organisationen sind Kontext für Supervision und Coaching. Deshalb ist es wichtig, das Zusammenspiel der Strukturen, der Kultur und Strategie einer Organisation, ihrer Aufgaben und der persönlichen Handlungshintergründe der beteiligten Personen zu verstehen. Supervision und Coaching können innerhalb größerer Changeprozesse Designelemente sein. In der Ausbildung lernen die Teilnehmer/innen die Grundlagen systemischer Organisationsberatung kennen. Veränderungen in der Arbeitswelt haben Auswirkungen auf Supervision und Coaching.

## Akquisition und (Teil-)Selbständigkeit

Neben dem Thema Akquisition unterstützen wir in der Weiterbildung ein Selbstverständnis der Supervisorin/des Supervisors als Unternehmer. Der zunehmende Wettbewerb auf dem Beratungsmarkt erfordert Profilierung und Professionalisierung als Supervisoren und Coachs. Beides fördern wir durch wiederholte Qualifikationsfeedbacks.

## Supervision mit großen Teams und Gruppen, Teamentwicklung

Supervision in großen Teams und Gruppen für die Teilnehmenden so zu gestalten, dass alle Beteiligten effektiv und zielführend mitarbeiten können, erfordert von Supervisor/innen methodisches know how, das weit über die klassischen Instrumentarien

hinausgeht. Strukturiertes Vorgehen, Methodenvielfalt und Kreativität sind die Pfeiler gelingender Supervision. Anfragen, große Teams in ihrer Entwicklung zu begleiten, nehmen zu. Teamentwicklungsdesigns und Change-Tools eröffnen Supervisor/innen Möglichkeiten, auch mit großen Teams Veränderungsprozesse zu initiieren.

## Systemische Professionalität

Systemische Supervision basiert auf der Systemtheorie und dem Konstruktivismus. Wir beziehen unsere systemische Haltung aus diesen Theorien und leiten unsere Interventionen aus der systemischen Beratung, der lösungsorientierten Beratung und der hypnosystemischen Beratung ab. Dadurch steht uns ein vielfältiges und sehr breites Interventions- und Methodenspektrum zur Verfügung. Die systemische Haltung, die von Wertschätzung, Ressourcenorientierung, Achtung vor der Autonomie des Menschen und sozialer Systeme geprägt ist, ist für uns unverzichtbar. Diese drei Säulen der Professionalität: Theorie, Haltung und Intervention sind für uns die Säulen unserer Weiterbildungen. Sie werden in allen Seminaren vermittelt und trainiert.

## Besondere Trainingsmethoden

Lernwerkstätten, Qualifikations- und Ressourcenfeedback, ritualisierte Feedbackschleifen, spez. Trainingsformen: AGB (antwortgeleitetes Beratungskarussell), SBR (Sequentielle Beratung im Rotationsprinzip), Basistrainings, Supervisionstraining, Trainingsinseln, Videotraining.

## Ausbildungsinhalte

Die gesamte Weiterbildung dauert **33 Monate von September 2017 bis Mai 2020**. Sie erfolgt berufsbegleitend und umfasst Seminare und die integrierten Lernsysteme (ca. 695 UStd.), Lernberichte, Dokumentation, Abschlussarbeit und Abschlusskolloquium. Die Ausbildung ist so konzipiert, dass in der ersten Ausbildungshälfte Grundlagen systemischer und lösungsorientierter Supervision für die verschiedenen Settings vermittelt werden. Im zweiten Teil stehen spezielle Themenbereiche in der Supervision im Vordergrund. Dabei werden über die gesamte Dauer systemisches und lösungsorientiertes Denken und Handeln trainiert.

# Die Seminare

Die 12 Seminarveranstaltungen (jeweils 3 – 5 Tage) verteilen sich auf die gesamte Kursdauer. Sie werden in einem Tagungshaus in der Regel von zwei qualifizierten Trainerinnen/Trainern (Lehrgangsführung und ein/e Referent/in) durchgeführt. Die Seminare erstrecken sich über 51,5 Tage mit 515 Unterrichtsstunden.

## 1. Seminar

### Grundlagen systemisch-konstruktivistischer Beratung

12. 09. – 15. 09. 2017

Weiterbildungskonzeption; Reflexion der eigenen Supervisionserfahrungen und Beratungsressourcen; Systemtheorie, Konstruktivismus. Einführung in die lösungsorientierte Beratung; Akquisition; Etablieren von ritualisierten Lernsystemen: Triadenarbeit, Ressourcen- und Qualifikations-Feedback.

## 2. Seminar

### Auftragsgestaltung, Einzelsupervision

27.11. – 01.12.2017

Auftragsgestaltung für die Beratungsformate: Einzel-, Gruppen-, Teamsupervision, Coaching und Teamentwicklung; Kontextklärung; Auftragsmuster; Aufbau des Beratungssystems; Dreieckskontrakt, Kontrakt und Phasen der Einzelsupervision; Genderperspektive; Übungen zur Einzelsupervision und Coaching, systemische Techniken und Interventionen; Lernwerkstätten; Planung der Einzelehrsupervisionen.

## 3. Seminar

### Selbsterfahrung und Selbstbeobachtung

06.03. – 10.03.2018

Lernen ist an die Biografie des Menschen und seine entsprechenden Möglichkeiten der (Wissens-)Konstruktion gebunden. Alle Teilnehmer/innen reflektieren ihre familiäre Herkunft, ihre Wirklichkeitskonstruktionen mit verschiedenen methodischen Möglichkeiten (z.B. Skulptur, Genogramm, Lebenslinie).

## 4. Seminar

### Gruppensupervision

13.06. – 16.06. 2018

Die Entwicklung des Gruppenbegriffs; Systemisches Verständnis von Gruppen und Gruppensupervision; Entwicklung und Strukturmerkmale von Gruppen; Systemische Beobachtungskriterien für die Arbeit mit Gruppen; Unterscheidung von Gruppe und Team sowie der Team- und Gruppensupervision; Lernwerkstätten; Methoden zur Fallbearbeitung in der Gruppensupervision.

## 5. Seminar

### Teamsupervision und Teamentwicklung

26.09. – 29.09. 2018

Definition von Team; Bedeutung von Teams in Organisationen; Reflexion der eigenen Bilder von Teams und der eigenen Teamerfahrung; Bedeutung von Werten, Mustern und Kommunikationsstrukturen; Unterschiede Teamsupervision, -entwicklung, -beratung, Teamcoaching; Auftragskaskade u. a. Möglichkeiten der Auftragsgestaltung; Möglichkeiten und Grenzen von Teamentwicklung, Methoden in der Teamsupervision und Teamentwicklung; Diversity in Teams nutzen; Lernwerkstätten.

## 6. Seminar

### Coaching

04.12. – 06.12.2018

Coaching als Beratungsformat für Führungs- und Führungskräfte. Abgrenzung zu anderen Beratungsformen. Einzel-, Gruppen- und Teamcoaching; Typische Themen; Gesundheitsthemen im Coaching; Anwendungsbereiche z.B. Organisationsentwicklung, Managemententwicklung, Standortbestimmung; Ausschlusskriterien; Eigene Produktentwicklung „Coaching“; Üben von Coachingsituationen mit Methoden und Strategien aus der systemischen, lösungsorientierten und hypnosystemischen Arbeitsweise.

## 7. Seminar

### Organisationsentwicklung

20.03. – 23.03.2019

Systemisches Organisationsverständnis, Reflexion der eigenen Führungs- und Steuerungserfahrung, systemisches Verständnis von Führung, Beratungszyklus, Organisationsdiagnose als Teil eines OE-Prozesses; evtl. Minidiagnosen in realen Organisationen, Architektur und Design von OE-Prozessen, Interventionen, Supervision und Coaching innerhalb einer OE-Architektur.

## 8. Seminar

### Supervision bei Konflikten

24.06. – 26.06. 2019

Reflexion der eigenen Konflikterfahrungen, Eskalationsstufen, Konstruktionsprozesse von Konflikten, systemisches Verständnis und Systemtheorie des Konflikts; Perspektiven, Haltung und Umgang mit Konflikten im Supervisionskontext; Methodische Möglichkeiten der Konfliktbearbeitung; Unterschiede von Supervision und Mediation; Haltung der Neutralität; Lernwerkstätten;

## 9. Seminar

### Systemische Strukturaufstellungen

11.09. – 13.09. 2019

Verschiedene Aufstellungsarten (nach Kibed und Sparrer) wie z.B. Personenkonstellationen, Familienaufstellungen, Zielaufstellungen, Tetralemma-Aufstellungen, verdeckte Aufstellungen, Organisationsaufstellungen. Dieses Seminar dient gleichzeitig der Selbstbeobachtung und –erfahrung der Teilnehmer/innen und dem Methodenrepertoire als Supervisor/in.

## 10. Seminar

### Supervision mit großen Teams und Gruppen, Teamentwicklung

11. – 13.11.2019

Strukturelemente und Methoden zur Gestaltung von Supervisionen in großen Teams

und Gruppen, um alle Supervisionsteilnehmer/innen zu beteiligen. Durch den Einbezug fortbildnerischer Elemente soll die Gruppengröße als Ressource genutzt werden. Design von Teamentwicklungsvorhaben, Change-tools zur Gestaltung von Veränderungsprozessen; Üben in Lernwerkstätten;

## 11. Seminar

### Supervisionstraining

29.01. – 01.02. 2020

Vertiefung und Training lösungsorientierten Arbeitens: Paradigmen, Haltung, Techniken, Interaktionsprädikate, Fertigkeiten im Coachinggespräch. Methoden und Tools für die Beratung spezieller Fragestellungen aus der Einzel-, Team- und Gruppensupervision und dem Coaching; Üben an konkreten Fällen aus der eigenen Supervisionspraxis. Trainiert werden insbesondere lösungsorientierte sowie systemische und hypnosystemische Methoden, Vorgehensweisen und Strategien; Lernwerkstätten.

## 12. Seminar

### Abschlusswoche

25.03. – 28.03. 2020

Erarbeitung und Formulierung des eigenen Supervisionskonzeptes bzw. Supervisionsprofils; Feedback zu den Abschlussarbeiten, Kursauswertung; Vorbereitung des Abschlusskolloquiums.

## 13. Seminar

### Kolloquium

08.05. 2020

Die Teilnehmer/innen präsentieren ein Supervisionsthema einem Fachpublikum (Kursleitung, Gruppenlehrsupervisoren/innen, Ausbildungsgruppe).

# Integrierte Lernsysteme

## Kursbegleitung

Der Kurs wird in seiner Entwicklung kontinuierlich in Bezug auf die Wirklichkeitskonstruktionen, Kommunikationsstrukturen, Muster und Regeln reflektiert (3 x 1,5 Tage). Thema der Kursbegleitung ist die Lerngruppe als System und die Reflexion der eigenen Wirkungen in der Lerngruppe (Selbsterfahrung). Alle Teilnehmer/innen erhalten und geben Qualifikationsfeedback.

## Triadenarbeit

Die Seminartage schließen jeweils mit der Reflexion in Triaden ab. Dies ist gleichzeitig individuelles Reflexionstraining und Feedbackschleife für das Seminar geschehen.

## Dokumentation von Supervisionsprozessen

Die Teilnehmer/innen dokumentieren während der Ausbildung 3 Lernsupervisionsprozesse in mindestens 2 unterschiedlichen Settings (Einzelsupervision, Gruppen- oder Teamsupervision). Diese Dokumentationen dienen der intensiven Reflexion und Bearbeitung in den Lehrsupervisionen, sowie der Anerkennung durch die Systemische Gesellschaft.

## Lehrsupervisionen

Jede Kursteilnehmerin/jeder Kursteilnehmer erhält 30 Sitzungen Lehrsupervision mit 90 UStd. Davon sind:

- 15 Sitzungen Einzellehrsupervision (je 90 Min.)  
in der 1. Ausbildungshälfte (30 UStd.)
- 15 Sitzungen Gruppenlehrsupervision (je 180 Min.)  
in der 2. Ausbildungshälfte (60 UStd.)

Unsere Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren arbeiten auf der Grundlage eines systemisch-konstruktivistischen Konzeptes.

## Lernsupervisionen

Jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer führt eigene Lernsupervisionsprozesse im Umfang von mindestens 45 Sitzungen (ca. 90 UStd.) durch. Die Prozesse müssen eine Vielfalt bezüglich der Anwendungsfelder, der Settings und der Dauer aufweisen; davon muss ein Lernsupervisionsprozess mindesten 10 Sitzungen umfassen. Alle Lernsupervisionen müssen von der Kursleitung anerkannt werden.

## Abschluss der Ausbildung

Die Weiterbildung wird von BTS Gesellschaft für Organisationsberatung, Training und Supervision, Mannheim, veranstaltet. BTS verleiht den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nach erfolgreicher Teilnahme am gesamten Lehrgang ein Zertifikat, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

- Teilnahme an allen Seminaren und Kursbegleitungen;
- abgeschlossene Einzel- und Gruppenlehrsupervisionen;
- zwei schriftliche Lernberichte der Lehrsupervisionen;
- Stellungnahme der Kursleitung und der beiden Lehrsupervisor/innen über die erfolgreiche Teilnahme am Kurs bzw. den Lehrsupervisionen;
- eigenständige schriftliche Abschlussarbeit;
- ein Abschlusskolloquium.

Die Weiterbildung entspricht den Standards der Systemischen Gesellschaft e.V. (SG) und der Deutschen Gesellschaft für Supervision e.V. (DGSv). Sie wurde von beiden Verbänden zertifiziert.

BTS ist Mitgliedschaft der Systemischen Gesellschaft e.V..

Die Absolvent/innen unserer Ausbildung können sich als „Systemische Supervisor/in“ SG zertifizieren lassen, Mitglied der Systemischen Gesellschaft werden und die Mitgliedschaft in der DGSv beantragen.



## Anmeldung und Aufnahme

Bitte senden Sie Ihre Unterlagen an:

**BTS Gesellschaft für Organisationsberatung, Training und Supervision,  
Brühler Ring 31, 68219 Mannheim**

Wir bitten um folgende Unterlagen:

- vollständig ausgefülltes Anmeldeformular (steht zum downloaden auf unserer Homepage);
- Bewerbungsschreiben mit Begründung für das Interesse an der Weiterbildung zur Supervisorin/zum Supervisor und der Vorstellung zum künftigen Einsatz als Supervisor/in;
- Nachweis über den Studienabschluss;
- Bescheinigung über die absolvierten Supervisionen;
- schriftliche Auswertung eines Supervisionsprozesses;
- Nachweis über die bisherige Berufspraxis;
- Bescheinigung über 300 UStd. methodische Fortbildung;
- Passfoto;

Nach Eingang und Prüfung Ihrer Unterlagen laden wir Sie zusammen mit anderen Interessentinnen und Interessenten zu einem persönlichen Gespräch in einer kleinen Gruppe ein. Danach erfolgt die schriftliche Aufnahmebestätigung.

Es können bis zu 18 Personen an der Weiterbildung teilnehmen.

## Voraussetzungen

- Abgeschlossene Fachhoch- oder Hochschulbildung
- Fünf Jahre Berufserfahrung aus selbständiger oder nicht selbständiger Tätigkeit;
- 30 Sitzungen Supervision in zwei verschiedenen Supervisionsformen vor Beginn der Supervisionsausbildung. Davon ein Prozess in Einzelsupervision mit mindestens 10 Sitzungen. Die Supervision muß bei Supervisor/innen erbracht worden sein, die Mitglied der DGSv sind oder eine von der DGSv oder einem anderen von der DGSv akzeptierten Berufs- oder Fachverband anerkannte Supervisionsausbildung abgeschlossen haben.
- Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungen, die den Erwerb der folgenden Kompetenzen zum Gegenstand haben: Personenkompetenz (Selbsterfahrung), Gruppenkompetenz (z.B. Gruppenleitung), Rollenkompetenz (z.B. Führungsrolle), Lehrkompetenz, Organisationskompetenz (z.B. Projektarbeit, Personalentwicklung), Beratungs- oder Psychotherapiekompetenz, Feldkompetenzen.

Die Fort- und Weiterbildungen sollen einen Gesamtumfang von 300 Unterrichtsstunden aufweisen. In diesem Gesamtumfang sollen langfristige Weiterbildungen enthalten sein.

## Kurskosten

Teilnahme am Aufnahmegespräch € 90,-

Kursgebühr € 8.280,- (der Kurs ist von der MWSt. befreit)

Die Kursgebühr wird in 9 vierteljährlichen Raten von € 920,- jeweils im voraus fällig.

Die Kosten für Reise, Unterkunft und Verpflegung sowie das Honorar für die Lehrsupervisionen sind nicht in der Kursgebühr enthalten. Die Unterbringung im Tagungshaus ist obligatorisch.

## Referent/innen

Jutta Borck (Berlin), Karl-Peter Kirsch (Altrip), Sascha Kuhlmann (Düren), Gerhard Neumann (Mannheim), Gabriele Ruck (Freiburg)

## Leitungsteam



**Heidi Neumann-Wirsig:**

**Verantwortliche aller BTS-Weiterbildungen in systemisch-lösungsorientierter Supervision und Coaching**

Dipl. Sozialarbeiterin; systemische Supervisorin SG, Lehrende Supervisorin SG, Lehrsupervisorin; OE-Beraterin und Trainerin; Dozentin an div. Fortbildungsinstituten, Akademien und Wirtschaftsunternehmen; Gesellschafterin und Geschäftsführerin BTS; Fachbuchautorin und Herausgeberin der „Supervisions-Tools“ (managerSeminare) und der „Lösungsorientierte Supervisions-Tools“ (managerSeminare) Autorin „Jedes Mal anders, 50 Supervisionsgeschichten und viele Möglichkeiten; Carl-Auer-Verlag (2011)



**Annette Conrad:**

**Leiterin der Weiterbildung (Kursleiterin) und Trainerin bei BTS**

Dipl.-Psychologin, Supervisorin (DGSv) und Systemische Supervisorin SG, ausgebildet bei BTS Mannheim. SV, Coaching und Organisationsentwicklung auf dem Hintergrund systemischer, lösungsorientierter und hypnosystemischer Konzepte, Trainerin bei BTS, Fachberaterin für Pflegefamilien, seit 1996 Führungskraft in der Jugendhilfe; Fachpublikationen

MÖGLICHKEIT  
WIRD  
WIRKLICHKEIT!

Brühler Ring 31  
68219 Mannheim

Telefon: 06 21 / 89 69 31  
Telefax: 06 21 / 801 91 76

office@bts-mannheim.de  
www.bts-mannheim.de

**BTS** Gesellschaft für  
Organisationsberatung  
Training und  
Supervision