

Streit

Entknoten

Büro für Mediation und
Interkulturelle Kommunikation

Weiterbildung in Supervision und Coaching

Zertifizierte Weiterbildung nach den Rahmenbedingungen
und Qualitätsstandards der DGSv



WEITERBILDUNG IN SUPERVISION UND COACHING

Leitung: Sosan Azad & Martin Gerstädt

Veranstaltungsort: Erfurt & Berlin

Rahmen der Weiterbildung: Auswahlverfahren /
18 Module (Seminare) Lernsupervision / Lehrsupervision /
Abschluss und Prüfung

Kosten: Selbstzahler 9.500 €, Unternehmen 11.500 €.
Die Weiterbildung ist von der Umsatzsteuer befreit.
Dazu kommen die Kosten für 35 Stunden Lehrsupervision in Höhe von 140 € zzgl. 19% MwSt. pro Sitzung à 90 Minuten.

Information & Beratung: Gerne stehen wir für ein kostenloses Beratungsgespräch zur Verfügung.
Auf Wunsch übersenden wir Ihnen Informationsmaterial.
Im Rahmen unserer Infoabende können Sie sich persönlich über die Weiterbildung informieren.
Selbstverständlich können wir uns auch online zu einem Beratungsgespräch treffen.

Anmeldung: per Mail an info@streitentknoten.de

”

Eine gute Supervisor*in muss in der Lage sein, stabile und haltende Rahmenbedingungen herzustellen, in denen sich Chaos entwickeln kann. Sie muss lernen das Chaos und den damit verbundenen Strukturzerfall auszuhalten und in der Lage sein, die neuen Strukturen, die sich zaghaft zeigen, zu erkennen und sie dem System als selbstgeschaffene Lösung zur Verfügung zu stellen.

C. Rappe-Giesecke

“

INHALTE DIESER BROSCHÜRE

Organisations- & Unternehmensziele von Streit Entknoten	6
Qualität von Streit Entknoten	8
Konzept der Weiterbildung	10
Unser Verständnis von Supervision	11
Ablauf der Weiterbildung	12
Leitung, Referent*innen & Lehrsupervisor*innen.....	22



ZIELE

STREIT ENTKNOTEN

Organisations- & Unternehmensziele

Seit mehr als 20 Jahren bietet Streit Entknoten Unterstützung für Unternehmen, Organisationen und Privatpersonen an. Streit Entknoten gestaltet zusammen mit seinen Partnern Entwicklungsprozesse mit vielfältigen Formaten wie Mediation, Prozessbegleitung, Organisationsberatung, Konfliktmanagement Supervision, Coaching Führungskräftebildungen und Moderation. Streit Entknoten engagiert sich ebenso mit Leistungen in den Bereichen interkulturelle Kompetenz sowie der Mediation bei interkulturellen und internationalen Konflikten.

Streit Entknoten verfolgt folgende Ziele:

- Professionelle Beratungsansätze und Qualitätsstandards in Zusammenarbeit mit Fachverbänden unter Berücksichtigung der gesetzlichen Grundlagen zu etablieren
- Berater*innen und angehende Berater*innen zu befähigen, diese Standards und Ansätze umzusetzen
- Gegenseitige Befruchtung durch das Zusammenbringen verschiedener Ansätze, Formate und Schulen
- Gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen und Mediation, Supervision und Beratung als Teil der Kommunikation und Konfliktbearbeitung zu etablieren, z.B. durch verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten in Verbänden und Vereinen
- Interkulturelle Sensibilisierung und Diversität auf verschiedenen Ebenen zu integrieren
- Praxisanteile durch moderne Erkenntnisse aus Forschung und Wissenschaft zu ergänzen, z.B. durch die Mitgliedschaft im Beirat von Fachzeitschriften

QUALITÄT STREIT ENTKNOTEN

Zur Qualitätssicherung aller von Streit Entknoten angebotenen Weiterbildungen kommen regelmäßig folgende Verfahren zum Einsatz:

- Interne Evaluation
- Interne Supervisionen
- Auswertungen
- Fragebögen
- Netzwerkarbeit und Kooperation mit anderen Institutionen

Als Referent*innen stehen Frau Azad ausschließlich anerkannte / zertifizierte Dozent*innen und Referent*innen mit Praxisbezug zur Seite, die sich selbst regelmäßig in ihren Fachgebieten weiterbilden.



KONZEPT DER WEITERBILDUNG

Ziele der Weiterbildung

Die Weiterbildung befähigt die Teilnehmenden zur Akquise, Verhandlung, Planung, Durchführung und Evaluation von Beratungsprozessen in der Berufswelt, insbesondere in Organisationen. Der Schwerpunkt der Weiterbildung liegt in der Herausbildung und Vertiefung der Handlungs- und Urteilssicherheit in der Rolle als Supervisor*in. Um den unterschiedlichen Fragestellungen der Auftraggeber*innen und den Anforderungen der Arbeitswelt gerecht zu werden, integriert die Weiterbildung auch andere Beratungsformate und bietet hier Übungsmöglichkeiten. Diese Formate sind Coaching, Organisationsberatung und Mediation.

Voraussetzungen für die Aufnahme und Bewerbung

Interessenten bewerben sich schriftlich. Anschließend findet ein persönliches Bewerbungsgespräch mit der Weiterbildungsleitung statt. Folgende Voraussetzungen sind für die Bewerbung zu erfüllen.

- Abgeschlossenes Hochschul-/ Fachhochschulstudium
- mindestens drei Jahre Berufserfahrung

- Erfahrungen mit reflexiven Beratungsformaten und -prozessen im Spannungsfeld Person - Rolle
- Organisation - Klientensystem: Nachzuweisen sind Erfahrungen im Umfang von insgesamt 50 Zeiteinheiten und in mindestens zwei unterschiedlichen Settings (Einzel-, Gruppen- oder Teamberatung). Ein anererkennungsfähiger Beratungsprozess sollte mindestens fünf Sitzungen umfassen und in der Regel vor Beginn der Qualifizierung abgeschlossen sein.
- Mindestens 10 der insgesamt 50 Zeiteinheiten müssen bei DGSv-, bso- oder ÖVS- anerkannten Supervisor*innen oder Coaches, die während des Beratungsprozesses auch Mitglied im jeweiligen Berufsverband sind, in Anspruch genommen worden sein.
- Nachweis von 300 Unterrichtseinheiten in einer einschlägigen Weiterbildung, davon mind. 100 Unterrichtseinheiten im Rahmen einer curricular gefassten längerfristigen Weiterbildung in einer Lerngruppe

Sollten einzelne Voraussetzungen in Ausnahmefällen nicht vorliegen, können adäquate, ergänzende Ausgleiche im Bewerbungsverfahren vereinbart werden.

Supervision ist ein professionalisiertes Beratungsformat für Berufsgruppen sowie für ehrenamtlich Tätige, insbesondere in der Sozialwirtschaft und zunehmend auch in Dienstleistung und öffentlicher Verwaltung. Ziel der Supervision ist die Stärkung und Absicherung der beruflichen Handlungsfähigkeit der Ratsuchenden - der Supervisand*innen sowie die Aktivierung ihrer Ressourcen - also ihrer Erfahrungen, Kompetenzen und Zielvorstellungen. Supervision zielt immer auch auf die Klärung und Stärkung der professionellen Rolle der Supervisand*innen ab.

Gegenstand der Supervision sind Fragen, die sich aus den beruflichen Aufgaben der Supervisand*innen ergeben. Ausdrücklich und regelmäßig geht es dabei um die Wahrnehmung, Reflexion, Klärung und Bewältigung von Problemen, die in den Arbeitsbeziehungen der Supervisand*innen entstehen: zu ihren Klient*innen - Fallsupervision, oder in den Arbeitsbeziehungen der Kolleg*innen im Team - Teamsupervision. Diese Probleme werden subjektiv als Störung erlebt, bspw. als Unlust, Einengung, Belastung oder Erregung.

Die Supervision unterstützt den*die Supervisand*in dabei, (a) einen dysfunktional erlebten Ausschnitt beruflicher Wirklichkeit aus einer Distanz anders zu betrachten und neu zu bewerten - zu dekonstruieren, (b) eine neue, für sie passende Wirklichkeit zu konstruieren und schließlich (c) Handlungsoptionen zu erarbeiten, um eine (etwas) veränderte Praxis zu rekonstruieren.

Der*die Berater*in, Supervisor*in, begleitet die Supervisand*innen in diesem Prozess aktiv



UNSER VERSTÄNDNIS VON SUPERVISION

durch (a) einen klaren beraterischen Rahmen - das Setting, (b) in einer persönlichen Beziehung, die gekennzeichnet ist von Offenheit, Interesse und Vertrauen - das Beraterbündnis sowie (c) durch aktivierende Anregungen und Rückmeldungen - Beratungsmethoden. Für unser Verständnis von Supervision sind folgende Aspekte besonders relevant:

- Supervision in der Vereinbarung der Supervisor*in mit der Kundenorganisation und den direkten Kund*innen, den Teilnehmer*innen der Supervision - der Dreiecksvertrag
- Supervision als planbarer und evaluierbarer Prozess
- Supervision als Ko-Konstruktion in einer professionellen und zugleich persönlichen Beziehung
- Supervision als emotional bedeutsamer, intersubjektiver Erkenntnisprozess
- Supervision in Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten
- Supervision als integratives Vorgehen im Rückgriff auf verschiedene Denkschulen und Beratungsansätze

ABLAUF DER WEITERBILDUNG

Modul 1 • Auftakt

Die Teilnehmenden erhalten in der Auftaktveranstaltung eine Übersicht über die Einsatzfelder zeitgemäßer beruflicher Beratung sowie über die Hauptaufgaben des*der Supervisor*in.

Das Auftaktseminar informiert über Struktur und Ablauf der Weiterbildung, darüber hinaus werden sich die TN einander und in der Gruppe kennenlernen. Zentraler Teil des Auftaktseminars ist das Development-Center (DC), ein Arrangement von Interviews und Übungen zur Sichtbarmachung von Stärken und Schwächen der TN im Bereich personaler Kompetenzen. Auf der Grundlage der Ergebnisse und Rückmeldungen des DC kann jeder TN im folgenden Modul eigene Entwicklungsziele für die Weiterbildung formulieren.

Modul 2 • Die Beraterbeziehung (drei Tage)

In Beziehung treten können, unterstützende Beziehungen anbieten, gestalten und schützen können - diese Schlüsselkompetenz für Berater*innen steht im Mittelpunkt der Seminareinheit. Es sollen Methoden der Gesprächsführung wie aktives Zuhören, Fragetechniken, Perspektivwechsel oder die Arbeit mit inneren Landkarten erworben werden. Diese praktischen Erfahrungen dienen auch der Frage, wie eine professionelle Beraterbeziehung aufgebaut werden kann. Darüber hinaus bietet das Seminar den Rahmen, eigene Erfahrungen in unterstützenden Beziehungen zu reflektieren. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse des Development Centers (Modul 1) fokussieren die TN auf die eigene Beziehungskompetenz und formulieren für sich Entwicklungsthemen für den weiteren Verlauf der Weiterbildung.

Modul 3 • Einzelsupervision, Teil 1 (drei Tage)

In diesem Seminar lernen die Teilnehmenden das Beratungssystem „Supervision“ kennen, setzen sich mit den Aufgaben und der Rolle des*der Supervisor*in und der Rolle des*der Supervisand*in auseinander. Die grundlegende Funktionsweise von Supervision wird vor dem Hintergrund der Theorie über die „Interaktion sozialer Systeme“ dargestellt. Dazu werden Grundbegriffe wie Wirkung, Interdependenz, Intersubjektivität und Zirkularität eingeführt. Vor diesem Hintergrund setzen sich die Teilnehmenden mit Methoden auseinander, um Anliegen und Themen in der Supervision zu erarbeiten. Ferner erhalten die TN eine Übersicht über das Modell des Beratungsprozesses. Supervision als Beratungsformat wird von anderen Formaten wie Coaching, Therapie, Life-Coaching oder Training abgegrenzt dargestellt.

Modul 4 • Einzelsupervision, Teil 2 (drei Tage)

Die Teilnehmenden setzen sich weiter mit dem Modell des Beratungsprozesses auseinander und vertiefen die Aspekte Ressourcen erkennen, Ressourcen stärken und Themen bearbeiten.

Die Bearbeitung von Themen in der Supervision rückt die Frage der gefühlsmäßig bedeutsamen Interaktion von Supervisor*in und Supervisand*in in den Fokus. Wie kann ich umgehen mit sogenannten negativen Gefühlen, wo kommen sie überhaupt her und welchen Beitrag können sie in der Supervision leisten? Im Seminar wird das Modell „Grundformen der Angst“ von Riehmann sowie die OPD-2 eingeführt als mögliche Betrachtungsfolien von emotionalen Einseitigkeiten, Überbetonungen und möglichen Vulnerabilitäten. In diesem Kontext lernen die Teilnehmenden das Konzept der psychischen Abwehr kennen.

Akquise hat viel mit den eigenen Vorstellungen von Kompetenzen, Stärken und Erwartungen zu tun, ebenso wie mit persönlichen Erfahrungen und unterstützenden Kontakten und Netzwerken - das sind Fragen, mit denen sich die Teilnehmenden in dieser Seminareinheit auseinandersetzen, um schließlich erste Schritte für die Akquise eigener Prozesse zu planen.

Modul 5 • Gruppendynamische Selbsterfahrung in der Weiterbildungsgruppe (drei Tage)

In diesem Seminar wird der Stand der Entwicklung der Weiterbildungsgruppe reflektiert. Bedürfnisse, Enttäuschungen und der Umgang mit Unterschieden können hier ebenso reflektiert werden wie das eigene Verhalten in Gruppen und die Erfahrungen in Gruppen in der eigenen Biographie. Als Lernerfahrung dient diese Seminareinheit u.a. auch dazu, unbewusste Interaktionen in Organisationen besser einordnen und verstehen zu können. Für die eigene Entwicklung der Teilnehmenden ist dieses Modul geeignet, Wünsche, Erwartungen und Entwicklungsziele an die Gruppe zu formulieren. Das hat Modellcharakter für die eigene Beraterpraxis und dient der Selbsterfahrung im supervisorischen Kontext.

In diesem Seminar werden Grundlagen der Gruppendynamik präsentiert.

Modul 6 • Die Supervisionsgruppe - Balintarbeit (drei Tage)

Als Methodenseminar fokussiert dieses Modul stark auf das Programm Fallsupervision. Dabei wird die Balintarbeit in den Mittelpunkt gerückt und durch weitere Methoden ergänzt. Die Arbeit mit dem Unbewussten in der Gruppe durchzieht als roter Faden die praktischen Übungen sowie den theoretischen Input zu den Themen Spiegelphänomen, Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision. Das Modul knüpft an das Modell der „psychischen Abwehr“ an und setzt sich mit dem Thema der kollektiven Abwehr auseinander.

Geschichten, Fantasien, Metaphern, Bilder und andere kreative Ausdrucksformen werden genutzt und geübt, um das Unbewusste in der Gruppe für den Supervisionsprozess nutzbar zu machen.

Modul 7 • Konflikte in Gruppen (drei Tage)

Krisen und Konflikte haben erheblichen Einfluss auf das Denken, Fühlen und die Kommunikation in Gruppen. Die Wahrnehmung der Gruppenmitglieder aufeinander verschlechtert sich, Handlungsdruck und die Suche nach Schuldigen rauben Kraft und verstellen Perspektiven. Vor dem Hintergrund des Modells Strukturniveau und der aktuellen Mentalisierungsforschung setzt sich das Seminar mit diesen Phänomenen auseinander, um Handlungsperspektiven für den deeskalierenden Umgang mit Krisen zu erlangen. Gleichzeitig sind Krisen und Konflikte notwendige und sinnvolle Ereignisse in der Entwicklung von Personen und Gruppen. Im Kontext des Verständnisses von Ordnungsübergängen erwerben die Teilnehmer*innen die kognitiven und emotionalen Spielräume um kritische Situationen in Gruppen zuzulassen sowie methodische Möglichkeiten mit diesen Phänomenen im Sinne der Gruppenentwicklung zu arbeiten.

Modul 8 • Teamentwicklung und Teamsupervision Teil 1 (drei Tage)

Zunächst befasst sich dieses Seminar mit den Grundlagen der Teamsupervision - Teamentwicklungsprozesse, Rollen und Funktionen in Teams, Faktoren und Merkmale der Zusammenarbeit in Teams. Wir beschäftigen uns mit den Fragen: Welche Aufträge übernehmen Supervisor*innen in der Teamsupervision? Welche verdeckten Aufträge übernehmen wir? Wie können wir förderlich Einfluss nehmen auf die Entwicklung und die Zusammenarbeit in Teams? Da in diesem Seminar auch die Themen Leitung und Organisation einen prominenten Platz einnehmen, setzen wir uns hier mit dem Thema Dreiecksvertrag auseinander.

Modul 9 • Teamentwicklung und Teamsupervision Teil 2 (fünf Tage)

Aufbauend auf dem vorherigen Modul und dem Modul 6 beschäftigt sich das Seminar u.a. mit dem Unbewussten in Teams. Hier interessieren die Stichworte Teamkultur und kollektive Abwehr in Teams. Inwieweit sind mehr oder weniger bewusste Kulturmerkmale in Teams und Abspaltungen (bspw. Tabus) notwendig im Sinne der Verringerung emotionaler Komplexität und der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit? In wieweit können diese Phänomene aber auch die Entwicklung, die Zusammenarbeit und die Kreativität blockieren? Die Teamsupervision findet statt im Spannungsfeld von Funktionalität und Emotionalität. Die Teilnehmer*innen haben in diesem Seminar die Möglichkeit, den praktischen Umgang mit dieser Polarität zu üben. Sie erwerben Ideen und Methoden, Teams dabei zu unterstützen, selber aktiv mit dieser Polarität umzugehen.

Modul 10 • Krisen und besondere Herausforderungen im Team (drei Tage)

Krisen und besondere Belastungen sind regelmäßige Ereignisse in der Beratung von Teams. Nicht selten lösen die damit verbundenen Gefühle der Teammitglieder auch starke Gefühle bei den Supervisor*innen aus - Bestürzung, Empörung, Handlungsdruck. Um Teams in Belastungssituationen gut beraten zu können, benötigen Berater*innen Sicherheit im Umgang mit den eigenen Gefühlen und Handlungskonzepte, um auf die Gefühle der Supervisand*innen förderlich Einfluss nehmen zu können. Dieses Seminar beschäftigt sich, aufbauend auf das Modul 7, mit konkreten Interventionsstrategien bei Krisen und besonderen Belastungen in Teams. Die Teilnehmenden lernen Beratungsmethoden kennen, um in der Akutsituation Unterstützung anzubieten, im Weiteren das Team zu begleiten, wieder die Eigenverantwortung zu übernehmen, um schließlich mit den Supervisand*innen Lösungen für komplizierte Situationen zu erarbeiten. In der Teamsupervision begegnen den Supervisor*innen regelmäßig Teammitglieder, die sie vor besondere Herausforderungen stellen: Menschen mit besonders geringer Frustrationsschwelle, mit stark projektiver oder polarisierender Kommunikation, verdeckt oder offen aggressivem Auftreten. Anknüpfend an das Konzept der Mentalisierung setzt sich dieses Modul auch mit den Möglichkeiten auseinander, besonders herausfordernde Teammitglieder in die Arbeit der Supervision zu integrieren.

Modul 11 • Supervision in der Organisation (drei Tage)

Anliegen in der Supervision vor dem Hintergrund der Arbeitsorganisation zu verstehen und für die Supervisand*innen in genau dieser Organisation nutzbar zu bearbeiten, darum geht es in diesem Modul. Es liefert zunächst wesentliche Grundlagen, um den Kontext „Organisation“ für die Supervision abzubilden. Formen von Organisationen, Aufbau- und Ablauforganisation, Organisationskultur, formaler und informeller Umgang mit Macht, Hierarchie und Konkurrenz innerhalb der Organisation - diese Stichworte skizzieren den Rahmen der Organisation, der auf die Supervision Einfluss nimmt.

Modul 12 • Beratung von Organisationen (fünf Tage)

Supervision und Organisationsentwicklung sind zwei grundsätzlich unterschiedliche Formate arbeitsweltbezogener Beratung. Die Beratung von Organisationen geht über die Grenzen der Rolle des*der Supervisor*in hinaus. Dennoch berühren sich die beiden Formate, gehen in Wechselwirkung zu einander und in besonderen Fällen kann es sinnvoll und möglich sein, dass der*die Supervisor*in die Grenzen der Beratung erweitert. So können Teamsupervisionsprozesse eine umfangreiche Organisationsentwicklung begleiten oder sogar anstoßen. Supervisor*innen werden auch angefragt, Veränderungsprozesse in kleineren Unternehmen zu begleiten. In diesem Modul erhalten die Teilnehmenden Anregungen, sich mit dem Interventionsverständnis und einigen Interventionskonzepten der Organisationsentwicklung vertraut zu machen. Von Organisationsaufstellungen, über die Planung und Durchführung von Entwicklungsworkshops, den Einsatz von Arbeitsgruppen und Steuerungsrunden bis zur Konzeption von Großveranstaltungen reichen die methodischen Möglichkeiten, die in diesem Seminar eingeführt werden.

Parallel dazu erarbeitet sich die Gruppe metakonzeptionelle Positionen zur Organisationsentwicklung, auch um die Grenzen zur Supervision sichtbar zu machen.

Als eine Methode der Organisationsberatung wird die Zukunftswerkstatt eingeführt. Zum Abschluss des Moduls führen die Teilnehmenden in selbst gewählten Gruppen eine eigene Zukunftswerkstatt durch und entwickeln hier ein Projekt, das als Leistungsnachweis in die Abschlussprüfung für die Weiterbildung eingehen wird.

Modul 13 • Konfliktmanagement in Organisationen, Teil 1 (drei Tage)

Zunächst befassen sich die Teilnehmenden mit den Grundlagen des Konfliktmanagements. Die zentralen Stichworte hier sind: Formen von Konflikten, Eskalationsstufen, Konfliktdynamik, Konfliktmanagement in der Supervision und als Führungsaufgabe. Im Weiteren wird das Format Mediation eingeführt. Hier erhalten die Teilnehmenden theoretische Grundlagen und Handlungskonzepte für die Mediation in Organisationen.

Modul 14 • Konfliktmanagement in Organisationen, Teil 2 (drei Tage)

Dieses Modul setzt die Arbeit in Modul 13 fort.

Modul 15 • Führungskräfte-Coaching (fünf Tage)

Auf der Grundlage ihres Rollenverständnisses, ihrer Interventionspraxis und ihrer Erfahrungen als Supervisor*innen setzen sich die Teilnehmenden in diesem fünftägigen Modul mit dem Format Führungskräfte-Coaching auseinander. Nach unserem Verständnis fließen hier viele Grundlagen der Theorie und Praxis der Supervision mit ein. Diese werden zum Beginn des Moduls für den Kontext des Formates Coaching erschlossen und nutzbar gemacht: Beraterbeziehung, Modell des Beratungsprozesses, Dreieckskontrakt, Einbindung in die Organisation. Im weiteren Verlauf werden auch die Unterschiede zur Supervision verdeutlicht, um dann neue, für das Format Coaching notwendige Themen zu erarbeiten und Interventionskonzepte zu erlernen.

Zentrale Themen hier:

Leadership - Aufgaben und Herausforderungen für Führungskräfte, Persönlichkeitsdiagnostik im Coaching, Möglichkeiten und Grenzen der Persönlichkeitsentwicklung im Coaching, Arbeit mit Zielen im Coaching, habituelle Unterschiede zwischen Supervisor*innen und Coaches.

Modul 16 • Markt und Ethik (drei Tage)

Berufliche Beratung findet statt in Organisationen, die immer einer Kosten-Nutzen-Prämisse unterworfen sind, das gilt auch für gemeinnützige Organisationen. Hieraus leiten diese auch den Sinn für Supervision und Coaching ab. Berufliche Beratung findet statt mit den ratsuchenden Menschen und kommt damit in einen kollaborativen Kontakt mit deren Integrität, ihrer Identität und ihren Sinnkonstruktionen. Die Frage, was ist für die Organisation nützlich und was ist für den einzelnen Menschen sinnvoll, kann zu einem Spannungsfeld in der Beratung werden. Supervisor*innen und Coaches benötigen einen eigenen ethischen Rahmen, in dem sie Supervisand*innen und Coachees dabei begleiten, diese Polarität zu balancieren, zu gestalten und für sich passende Entscheidungen zu treffen. Insbesondere benötigen Berater*innen eine klare Wahrnehmung der ethischen Grenzen organisationellen, beruflichen und beraterischen Handelns. Selbstverständlich tauchen diese Aspekte auch in früheren Modulen der Weiterbildung auf. In diesem Modul können sie vertieft und systematisch eingeordnet werden. Als Input werden hier ethische Konzepte aus der Philosophie, der Volks- und Betriebswirtschaftslehre eingeführt, diskutiert und praxisbezogen auf die berufliche Beratung übertragen.

Modul 17 • Gesundheitsmanagement (drei Tage)

Stressprävention, Burn-Out-Prophylaxe, Bewertung von Gesundheitsrisiken und Modelle des Gesundheitsmanagement sind die Kernthemen in diesem Modul. Neben Grundlagen und aktuellen Forschungsergebnissen zu Gesundheitsrisiken und seelischen Belastungen in der Arbeitswelt, werden Modelle der betrieblichen Gesundheitsprävention diskutiert. Darüber hinaus diskutieren wir im Anschluss an das vorherige Seminar auch ethische Aspekte betrieblichen Gesundheitsmanagements, bspw. an verschiedenen Modellen des BEM (Betriebliches Eingliederungsmanagement).

Modul 18 • Vielfalt und Gerechtigkeit (drei Tage)

Berufliche Wirklichkeit ist heute zunehmend gekennzeichnet von Vielfalt (siehe Konzept, Beratungsverständnis). Um die Möglichkeiten für die Zusammenarbeit von Professionals nutzen zu können oder die Entstehung von Konflikten und Störungen zu verstehen, benötigen Berater*innen auch ein Verständnis und eine Sensibilität für Ausgrenzungen und Vorurteile. Diese sichtbar und besprechbar zu machen ist auch Aufgabe von Supervisor*innen und Coaches. Dafür benötigen die Teilnehmenden der Weiterbildung ein Bewusstsein und eine aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Zuschreibungs- und Ausgrenzungsmustern. Hierfür bietet dieses Seminar Raum, Erfahrungs- und Reflexionsmöglichkeiten.

Die Beschäftigung mit den Konzepten des Poststrukturalismus von M. Foucault und J. Butler geben Anregungen, sich selber mit der kulturellen und sprachlichen Konstruktion von Macht, Ungleichheit und Ausgrenzung auseinander zu setzen.

Abschluss (17 Zeitstunden)

Der Abschluss der Weiterbildung ist das Kolloquium zur Präsentation der Abschlussarbeiten. Diese Seminareinheit findet an einem Wochenende statt.



Sosan Azad



- Geschäftsführerin von Streit Entknoten
- Diplom-Sozialpädagogin
- Lizenzierte Mediatorin und Ausbilderin BM®,
Zertifizierte Mediatorin nach dem
Mediationsgesetz
- Supervisorin / Coach DGSv
- Akkreditierte Team Management
System®-Trainerin
- Trainerin für Interkulturelle Kompetenz
- Systemische Familientherapeutin

PUBLIKATIONEN

Transformation als Dienst an der Kultur.
In: Journal Supervision 3/2020

Schwierige Medianden, schlechte Mediatoren - wo gibt's denn sowas?
Von Sosan Azad und Christine Susanne Rabe, in: DIE MEDIATION IV/2019

Was verstehst Du, was ich nicht verstehe?
Sosan Azad und Christine Oschmann in: perspektive mediation 02/16

PRESSE

Sosan Azad im Deutschlandfunk Kultur (01.12.2021):
Mediatorin Sosan Azad. Die interkulturelle Brückenbauerin

Sosan Azad im Podcast - hr2 Kultur (08.04.2021):
Auf Krawall gebürstet - wie wir streiten lernen

Sosan Azad im Tagesspiegel (15.04.2021):
Laschet vs. Söder – was Konfliktlösungsexperten jetzt raten

Martin Gerstädt



- Diplom-Sozialpädagoge
- Supervisor (zertifiziert DGSv) Berlin
- Business-Coach (zertifiziert DBVC)
- Organisationsberater (OE) Berlin
- Psychodynamisches Businesscoaching
- Dozent Coaching-Weiterbildung POP Düsseldorf
- langjährige Tätigkeit als Abteilungsleiter, Ausbildungsleiter und Trainer im Bereich Führungskräfteentwicklung

PUBLIKATIONEN

Verhinderung von Schuldistanz - Reintegration in den Regelunterricht, in „Chancen für alle“ SenBWF, Berlin, 2011

Konfliktkompetenz in der Schule, in „Handbuch der Schulsozialarbeit“ Hollenstein, Nieslony, Speck, Oll (Hrsg.), Weinheim Basel, 2017

Die berufliche Rolle der Schulsozialarbeit, in „Lexikon der Schulsozialarbeit“ Helmut Bassarak (Hrsg.), Baden-Baden, 2017

Andrea Krieg

- Supervisorin/ Coach (DGSv)
- Mediatorin- Weiterbildungsstudiengang FH Erfurt
- Weiterbildung Changemanagement an Hochschulen, ISB Wiesloch
- Weiterbildung „Spezialist für Personalentwicklung“, Quadriga Hochschule Berlin
- Leiterin Referat für Gleichstellung, Diversität und Gesundheit an der TU Ilmenau
- Mitglied und Sprecherin des Netzwerkes Hochschul-Coaching sowie Mitglied des Organisationsteams der bundesweiten Tagung „Coaching und Mee(h)r
- Projektleiterin und Mitglied des Thüringer Netzwerkes Diversität an Hochschulen und des Netzwerkes Gesunde Hochschulen in Thüringen
- Teilprojektleiterin „Achtsame Hochschule in der digitalen Gesellschaft“
- Mitglied bundesweites Netzwerk SuchtGesundheit sowie bundesweiter Arbeitskreis gesundheitsfördernder Hochschulen

Dr. Birgit Keydel

- Mediatorin und Ausbilderin für Mediation (BM), Supervisorin (DGSv)
- Fortbildungen Coaching, Erfolgreich Verhandeln nach Harvard, systemische Strukturaufstellungen, Teamentwicklung, TeamManagement-System (TMS)
- Studium der Philosophie, Diplom an der Humboldt-Universität zu Berlin, Promotion an der Akademie der Wissenschaften

Axel Schmidt

- Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie
- Supervisor (DGSv), Weiterbildungen in Supervision und Organisationsentwicklung
- DBVC zertifizierte Business Coach Weiterbildung
- OPD (operationalisierte psychodynamische Diagnostik) Weiterbildung
- Fortbildungen in Systemischer Therapie und Beratung, Gruppenanalyse, Tiefenpsychologie

Dr. Marga Löwer-Hirsch

- Business Coach, als senior coach Mitglied des Deutschen Bundesverbandes Coaching (DBVC)
- Supervisorin (DGSv)
- psychodynamische Organisationsentwicklerin
- analytisch-systemische Psychotherapeutin
- Diplom-Pädagogik

PROFIL DER LEHRSUPERVISOR*INNEN

Dr. Ulrike Galander

- freiberufliche Beraterin, Trainerin und Supervisorin
- Weiterbildung „Organisationsentwicklung und -beratung“
- Ausbildung zur Supervisorin (DGSv)
- Fortbildung zur NLP-Practitionerin
- Ausbildung zur psychologischen Trainerin
- Promotion an der philosophischen Fakultät der Martin-Luther Universität Halle-Wittenberg
- Studium der Pädagogik und Philosophie

Wolf Hinsching

- Diplomtheologe, Supervisor (DGSv)
- Beratung von Führungskräften (Einzelsetting, Team und Gruppe)
- Organisationsentwicklung, Um- und Neustrukturierungen
- Implementierung (und Entwicklung) von Mitarbeiterjahresgesprächen
- Auswahlverfahren von Führungspersonal (insbesondere Vorstände, Geschäftsführungen und Personalleitungen)

Katharina Loerbroks

- Diplom-Sozialpädagogin
- Supervisorin / Coach DGSv
- Systemische Familientherapeutin (SG)
- Ausbildung von Supervisor*innen, Coaches und Schuldnerberater*innen
- Mitautorin am Bundesrahmenhandbuch Schutzkonzepte gegen sexualisierte Gewalt der Diakonie Deutschland

This image shows a full page of blank graph paper. The grid consists of small, uniform squares formed by thin, light gray lines. There are no margins, text, or other markings on the page.

This image shows a full page of blank graph paper. The grid consists of small, uniform squares formed by thin, light gray lines. There are no margins, text, or other markings on the page.



Streit Entknoten GmbH

Büro für Mediation und Interkulturelle Kommunikation

Geschäftsstelle:

Kaiserdamm 103-104
14057 Berlin

T 030 / 39 50 54 36

F 030 / 39 50 54 37

M 0175 / 114 74 40

info@streitentknoten.de

www.streitentknoten.de