

Curriculum IV

Systemische Supervision & Coaching (integrierter Weiterbildungsgang)

Take 5

Das Institut für Systemisches Arbeiten Berlin, **INSA-BERLIN**, führt **fünf** curricular aufgebaute, berufsbegleitende Weiterbildungen durch:
in Systemischer **Beratung** (Curriculum I),
in Systemischer **Therapie/Familientherapie** (Curriculum II),
in Systemischer **Kinder- und Jugendlichentherapie** (Curriculum III),
in Systemischer **Supervision** (Curriculum IV) und – integriert in die Supervisorenweiterbildung –
in Systemischem **Coaching** (Curriculum V).

Das Institut ist akkreditiertes Mitgliedsinstitut der DGSF und arbeitet sowohl in der Instituteversammlung, mehreren Fachgruppen, als auch im Qualitätszirkel der Institute der DGSF (6 Institute, deutschlandweit) mit.

Die Struktur der integrierten Weiterbildung - „Supervision & Coaching“:

Im ersten Jahr liegt– neben den systemischen Grundlagen für Coaching und Supervision – der Schwerpunkt auf dem Bereich des systemischen Coachings.

Im zweiten Jahr konzentrieren wir uns auf den Bereich der systemischen Supervision. Damit handelt es sich bei unserem Angebot um eine kombinierte (integrierte) Weiterbildung in systemischer Supervision und systemischem Coaching.

Die Dauer der Weiterbildung:

24 Monate, wobei die Weiterbildung in der Regel in Blockveranstaltungen zu je 3 Tagen am Wochenende durchgeführt wird.

Gesamtumfang: Insgesamt mindestens 550 Unterrichtseinheiten (1 UE=45 Min)

Die Zielgruppe:

- Psychologen
- Pädagogen
- Mediziner
- Führungskräfte

Die Eingangsvoraussetzungen für die Weiterbildung „Systemische Supervision & Coaching“:

1)

A)

- Im Allgemeinen Hochschul- / Fachhochschulabschluss im Bereich der Humanwissenschaften *
- Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Organisationsentwicklung“
Oder:
- Im Allgemeinen Hochschul- / Fachhochschulabschluss im Bereich der Humanwissenschaften *
- Abschluss einer anderen Weiterbildung im Spannungsfeld von Person, Rolle und Institution (z. B. Beratung, Therapie, Mediation etc.) im Umfang von mind. 300 UE, als auch eine systemische Fortbildung von mind. 100 UE
Oder:

B)

- qualifizierter Berufsabschluss (mind. 3 Jahre Berufsausbildung)
- mindestens 5 Jahre Berufserfahrung in der Arbeit mit sozialen Systemen
- Abschluss einer DGSF-/SG-anerkannten Weiterbildung „Systemische Beratung / Therapie / Coaching / Organisationsentwicklung“

2) Möglichkeit zur Umsetzung von Systemischer Supervision während der Weiterbildung

Die vorläufige Zulassung zur Weiterbildung erfolgt nach einem Bewerbungsgespräch mit der Kursleitung. Die endgültige Zulassung zur Weiterbildung erfolgt mit Vertragsabschluss am Ende des Entscheidungsseminars (1. Block).

Ein Termin zum Bewerbungsgespräch kann jederzeit vereinbart werden

Unsere Definition von Coaching: *Professionalität fördern*

Wir verstehen unter „Systemischem Coaching“ eine besondere Form der Beratung, die sich primär an Personen mit Steuerungs- bzw. Managementfunktionen richtet. Ziel ist es eine Veränderung „von oben“. Es werden Vorgänge in Organisationen der Betrachtung zugänglich gemacht und neue Möglichkeiten der Rollen- und Arbeitsgestaltung eröffnet. Systemisches Coaching will dabei besonders die Professionalität der Person als Funktionsträger fördern. Vorrangig benötigt ein Coach daher neben Kompetenzen bezogen auf psychische, soziale und institutionelle Faktoren Fähigkeiten in den Bereichen „leadership und management“.

Coaching gilt heute in vielen Non-profit- und Profitorganisationen als unverzichtbarer und integraler Bestandteil kompetenter und verantwortungsbewusster Führungsarbeit. Es dient damit zum einen der individuellen Sicherung und Verbesserung der Qualität beruflicher Tätigkeit in der Verantwortung als Funktionsträger; zum anderen soll das Coaching die qualitativ hochwertigen und professionellen Arbeitsprozesse und -ergebnisse eines Teams oder einer gesamten Organisation sichern und verbessern.

Coaching findet statt als:

- Einzelcoaching
- Gruppencoaching und
- Coaching in Organisationen (Teamcoaching, Institutionsberatung/-coaching)

Coaching basiert auf Kenntnissen, Methoden und Theorien der Psychologie (Systemtheorie), der Soziologie und der Kommunikationswissenschaften und erfordert fachbezogene Kompetenzen in den Bereichen der jeweils zu beratenden Personen/Gruppen/Teams/ Organisationen.

Unsere Definition von Supervision: *befreien statt einengen*

Supervision ist eine Beratungsmethode; sie dient der Sicherung und Steigerung der beruflichen Kompetenz.

Obwohl sie neben sozialen und institutionellen auch psychische Faktoren zum Gegenstand hat, konzentriert sich Supervision in erster Linie auf den beruflichen Alltag. Sie unterstützt die Entwicklung der Berufsrolle und arbeitet selbstreflexiv.

SupervisandInnen konstruieren in ihren beruflichen Kontexten ihre eigene Wirklichkeit, je nach eigener persönlicher und beruflicher Geschichte. Kommt es im Arbeitskontext zu Problemen – mit KlientInnen und/oder KollegInnen–, scheinen die Wirklichkeitskonstruktionen und die daraus abgeleiteten Lösungsansätze unbrauchbar, ja oft konfliktuell. Systemische Supervision verändert einengende Wirklichkeitskonstruktionen und schafft befreiende Räume für Denken, Fühlen und Handeln.

Supervision findet statt als:

- Einzelsupervision,
- Gruppensupervision und
- Supervision in Organisationen
(Fallsupervision, Teamsupervision, Mentoring)

Supervision basiert auf Kenntnissen, Methoden und Theorien der Psychologie (Systemtheorie), Soziologie, Sozialarbeit und der Kommunikationswissenschaften.

Die Struktur der Weiterbildung „Systemische Supervision & Coaching“:

Die Weiterbildung in „Systemischer Supervision“ am **INSA-BERLIN** ist curricular aufgebaut und der Einstieg ist auch für Quereinsteiger möglich.

Es handelt sich dabei um einen zweijährigen Weiterbildungsengang, der nach den Richtlinienanforderungen der DGSF konzipiert ist. Die Weiterbildung „Systemische Supervision & Coaching“ findet in Kooperation mit dem FAM.THERA-Institut statt.

Im Rahmen der Weiterbildung können folgende Qualifikationen erlangt werden:

"Systemische/r SupervisorIn" (INSA-BERLIN)

"Systemischer Coach" (INSA-BERLIN)

In der zweijährigen Weiterbildung zum Systemischen Supervisor/Systemischen Coach (letzteres integriert als erster Teil der Weiterbildung) werden die theoretischen und praktischen Grundlagen Systemischer Supervision/Systemischem Coaching vermittelt. Sie qualifiziert zur Supervision/zum Coaching von Einzelnen, Gruppen, Teams und Organisationen.

Der Gesamtumfang der **Theorie/Methodik** umfasst mindestens 250 UE.

Integriert in die Weiterbildung sind zusätzlich 6 Seminartage (50 UE), die der berufsbezogenen **Selbstreflexion** dienen (im 2. Jahr) und in denen die TeilnehmerInnen dazu angeregt werden, sich im Hinblick auf ihre Profession selbst zu reflektieren. Denn ihre erworbenen Realitätskonstruktionen und ihre Normen und Werte hatten Bedeutung für die Berufswahl und bestimmen ihr Handeln. Die Auseinandersetzung damit erhöht die Effizienz im Praxisfeld.

Im Verlauf der Weiterbildung führen die TeilnehmerInnen eigenständig Coaching- und Supervisionsprozesse (**Supervisions- & Coachingpraxis**) im Gesamtumfang von 100 UE durch. Davon müssen **fünf** abgeschlossene Supervisionsprozesse dokumentiert werden.

Ein Supervisionsprozess sollte mindestens 10 Sitzungen umfassen; nur einer der fünf Supervisions-/Coachingprozesse sollte eine Einzelsupervision sein.

Die Coachingpraxis aus dem ersten Teil der Weiterbildung wird angerechnet.

Die TeilnehmerInnen suchen sich ihre Supervisions- und Coachingpraxis selbst.

Die Kontrolle findet in der Lehrsupervision/im Lehrcoaching statt; mindestens 2 Arbeitssitzungen werden vorgestellt; diese Kontrolle ist integraler Bestandteil der Weiterbildung. Die Lehrsupervision/das Lehrcoaching erfolgt in der Gruppe und umfasst mindestens 100 UE.

Die erforderliche Lehrsupervision/das erforderliche Lehrcoaching der Supervisions- und Coachingpraxis nach Beendigung der Weiterbildung muss am INSA-BERLIN durch anerkannte SupervisorInnen erfolgen.

Die Kosten hierfür sind nicht Bestandteil der Kosten für die Weiterbildung.

Die Arbeitsformen der Weiterbildung:

- Theorie- und Wissensvermittlung
- Fallanalysen
- Rollenspiele und
- Videoarbeit

Zu Beginn der Weiterbildung werden mehrere **Lerngruppen**, so genannte **Peer-oder Intervisionsgruppen** (Gruppengröße: 3 - 4 TeilnehmerInnen) gebildet, die sich nach eigener Terminabsprache und außerhalb der Seminarzeiten treffen. Ziele der Lerngruppenarbeit sind Vorbereitung der Seminare, Vertiefung der Seminarinhalte, Intervision, Vorbereitung der Supervisionspraxis und Kooperation im Praxisfeld. Der Gesamtumfang der Lerngruppenarbeit umfasst mind. **50 UE**. Sie ist zu dokumentieren.

Die Inhalte der Weiterbildung werden in insgesamt 17 Blöcken zu je 3 Tagen am Wochenende vermittelt (Intervision-/Peergruppenarbeit nach eigener Terminierung). Der erste Block umfasst 25 UE Theorie/Methodik, die folgenden Blöcke umfassen je 17 UE **Theorie/Methodik** - zuzüglich **Lehrsupervision/Lehrcoaching** im Umfang von 8 UE (am Sonntag, außer während der Selbsterfahrung). Die Weiterbildung endet inhaltlich mit dem 2 tägigen Abschlusskolloquium.

Die Person des Coaches/Supervisors:

Dem persönlichen Entwicklungsprozess des Coaches/des Supervisors wird im Weiterbildungsgang besondere Beachtung geschenkt. Die TeilnehmerInnen erhalten daher bei uns die Möglichkeit, im Rahmen der Weiterbildung ihren eigenen Stil zu suchen und zu finden.

Dies wird gewährleistet, indem auf verschiedene Ansätze (systemisch, strukturell, strategisch, wachstumsorientiert) eingegangen wird und auf deren Instrumentarien des systemischen Arbeitens.

Nach dieser intensiven Auseinandersetzung ist es jedem/jeder TeilnehmerIn möglich zu entscheiden, welche Methoden und Techniken er/sie in der eigenen Arbeit verwenden möchte.

Das Curriculum:

Theorie/Methodik

In diesem Abschnitt geht es um die Vermittlung von theoretischen Grundlagen des Systemischen Coachings/der Systemischen Supervision. Weiter wird auf die verschiedenen supervisorischen Instrumentarien eingegangen und deren Anwendung eingeübt.

Die Gestaltung der Seminare im Curriculum orientiert sich (je nach Schwerpunkt der Inhalte) an der Aufteilung:

- ½ theoretischer Input
- ½ Übungen

Ergänzend wird mit Video-Demonstration und Video-Feedback gearbeitet.

01. Block

Einführung in Systemische Supervision und Coaching

25 UE

Inhalt:

1. Ablauf des Workshops
2. Gruppenübungen
3. Demonstrationen
4. Geschichte der Supervision und des Coachings
5. Überblick über das Curriculum
6. Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von Systemischer Supervision und Systemischen Coachings (Gemeinsamkeiten und Unterschiede)
7. Bildung von Peer-/Intervention-Gruppen
8. Vertragsabschluss über die gesamte Weiterbildung

02. Block

Gegenwärtiger Stand der Systemtheorie

17 UE

Inhalt:

1. Wurzeln der Systemtheorie in der Philosophie
2. System- und Organisationstheorie
3. Organisationen als unterschiedliche soziale Systeme in Supervision und Coaching
4. Systemelemente und Systemdynamiken

Lehrcoaching (Institutionsanalyse der WeiterbildungskandidatInnen)

8 UE

03. Block

Prozess I

17 UE

Inhalt:

„Auftragsdiagnose und Kontraktbildung“

1. Professionelle Auftragsklärung: Von der Problemsicht zur differenzierten Zielperspektive
2. Zentrale Schritte zu einem guten Kontrakt (Rückkoppelung mit dem System und Zusammenarbeit mit der Führung)
3. Erfolgsmessungen vereinbaren
4. „Dynamik von Anfangssituationen“
5. Erkennen von verdeckten Delegationen (z. B. Führungskraft an Berater)
6. Analyse der Organisationskultur
6. Unterschiede zwischen Profit- und Nonprofitunternehmen

Lehrcoaching

8 UE

04. Block

Prozess II

17 UE

Inhalt:

1. Berufliche Rolle und berufliche Identität
2. Felddynamik und Feldkompetenz
3. Widerstand Einzelner/Widerstand von Gruppen als Resonanz auf das System
4. Konfliktdiagnose

Lehrcoaching

8 UE

05. Block

Systemische Gesprächsführung

17 UE

Inhalt:

„Systemische Fragen und Interventionen des Coachings und der Supervision“

1. Grundsätze der Systemischen Beratung (Ressourcenorientierung, Lösungsfokussierung, Kunst des Nichtwissens, etc.)
2. Beraterhaltungen (Experte vs. Coach)
3. Beraterische Kommunikation als Suche nach Mustern zwischen Problem und Gesamtkontext (Umstände, relevante Personen, Glaubenssätze, Umgang, Entwicklungsgeschichte/Narrationen)
4. Systemische Interventionen:
 - Zirkulär fragen

- Paradox intervenieren
- Analog intervenieren
- Skalen abfragen
- Perspektiven wechseln
- 5. Interventionen als Arbeit auf Individual-Gruppen- oder Organisationsebene

Lehrcoaching 8 UE

06. Block

Coaching als Führungskompetenz 17 UE

Inhalt:

„Die Rolle“

1. Coaching als individuelle Beratung für Führungskräfte - typische Anliegen und Ziele
2. Abgrenzung von anderen Beratungsformen und die Rolle und Haltung als Coach
3. Professionelle Auftragsklärung: Situationsanalyse, Zieldefinition und Coachingkontrakt
4. Das Spannungsfeld im Coaching (Unternehmens-, Vorgesetzten- und Klientenziele)
5. Phasen eines Coaching-Prozesses und Feedbackschleifen
„Die Feldkompetenz“
6. Kulturelle Besonderheiten des Profit-Bereichs
7. Charakteristika der verschiedenen Branchen und Organisationsformen im Kontext einer dynamischen Entwicklung
„Die Coaching Tools“
8. Systemische Coaching-Werkzeuge
9. Auswahl der Methoden
10. Interventionen und Umsetzungszeiten

Lehrcoaching 8 UE

07. Block

Abschlusskolloquium der Coachingweiterbildung 10 UE*

Inhalt:

„Abschlusskolloquium“

Lehrsupervision/Lehrcoaching: 10 UE*

Gesamtumfang der Coaching-Weiterbildung

Theorie/Methodik:	120 UE
Lehrcoaching:	50 UE
Intervision:	30 UE
Coachingpraxis:	50 UE

Selbstreflexion

08. Block

Berufsbezogene Selbsterfahrung I

25 UE

09. Block

Berufsbezogene Selbsterfahrung II

25 UE

10. Block

Kollegiale Supervision

17 UE

Inhalt:

Die Potenz der Gruppe

Die Struktur von Kollegialer Beratung

Lehrsupervision

8 UE

11. Block

Inhalt:

Theorie und Praxis der systemischen Einzelsupervision (FAM.THERA) 17 UE

Lehrsupervision

8 UE

12. Block

Theorie und Praxis der systemischen Team- & Gruppensupervision (fallbezogenen)

17 UE

Inhalt:

Die Gruppe als Spiegel

Leitung von Gruppen in Fall und Teamsupervision

Arbeitsstörungen und Widerstände in Gruppen

Teamtraining und Personalentwicklung

Lehrsupervision

8 UE

13. Block

Leitungssupervision

17 UE

Inhalt:

Supervision/Coaching von Führungskräften

Lehrsupervision

8 UE

14. Block <i>Coachingprozesse in Organisationen I</i>	17 UE
Inhalt: Auftragsdiagnose und Kontraktbildung in Organisationen Kontextvariablen systemischer Organisationsentwicklung Organisationskultur	
Lehrsupervision	8 UE
15. Block <i>Coachingprozesse in Organisationen II</i>	17 UE
Inhalt: Organisationsentwicklung Konfliktdiagnose und Fokusbildung	
Lehrsupervision	8 UE
16. Block <i>Auftritt und Wirkung</i>	17 UE
Inhalt: Präsentation in Organisationen	
Lehrsupervision	4 UE *
17. Block <i>Abschluss der Weiterbildung</i>	mind. 11 UE *
Inhalt: Abschluss als Prozess Abschlusscolloquium Abschlussevaluation der Weiterbildung (standardisierte Fragebögen)	

Gesamtumfang Theorie/Methodik: mind. 250 UE

Die Selbstreflexion:

Neben der Lehrsupervision und den Selbsterfahrungsanteilen in den Theorie- und Methodik-seminaren geben 2 Selbstreflexionsblöcke (im 2. Jahr) den TeilnehmerInnen die Möglichkeit, sich im Hinblick auf ihre Profession selbst zu hinterfragen. Die Blöcke liegen in der Mitte der Weiterbildung und sind in den curricularen Ablauf integriert.

Gesamtumfang: 50 UE

Die Lehrsupervision:

Über den gesamten Zeitraum der Weiterbildung findet regelmäßige Lehrsupervision statt. Dabei werden mindestens 2 Arbeitssitzungen (Live, Video oder Audio) vorgestellt.

Die Vorstellungen von Arbeitssitzungen aus Curriculum V werden angerechnet.

Gesamtumfang: mind. 100 UE

Die erforderliche Lehrsupervision der Supervisions-/Coachingpraxis nach Beendigung der Weiterbildung muss am **INSA-BERLIN** durch anerkannte LehrsupervisorInnen erfolgen.

Die Kosten hierfür sind nicht Bestandteil der Kosten für die Weiterbildung.

Die Peer- oder Intervisionsgruppen:

Die Peer-/Intervisionsgruppen arbeiten nach eigener Terminabsprache und Themenwahl. Die Peer-/Intervisionsgruppenarbeit muss dokumentiert werden.

Gesamtumfang: mind. 50 UE

Die erbrachten Leistungen aus Curriculum V werden anerkannt.

Die Supervisionspraxis:

Eigenständige Durchführung und Dokumentation von Supervisionsprozessen im Umfang von **100 UE**. Darin enthalten sind fünf (5) **abgeschlossene, ausführlich dokumentierte** Supervisionsprozesse - ein Prozess mit mindestens 10 Sitzungen und mit max. einer (1) Einzelsupervision - bis spätestens 2 Jahre nach Abschluss der Weiterbildung unter einer begleitenden Lehrsupervision.

Die Coachingpraxis aus Curriculum V wird angerechnet.

Die erforderliche Lehrsupervision der Coaching-/Supervisionspraxis **nach** Beendigung der Weiterbildung – sofern die Praxis nicht komplett während der Weiterbildung erbracht wurde - muss am **INSA-BERLIN** durch anerkannte SupervisorInnen erfolgen.

Die Kosten hierfür sind nicht Bestandteil der Kosten für die Weiterbildung.

Gesamtumfang: 100 UE

Gesamtumfang der Supervisionsweiterbildung

(incl. Coachinginhalte)

Theorie/Methodik (incl. Abschlusskolloquium):	mind.	250 UE
Lehrsupervision/-coaching:	mind.	102 UE
Selbsterfahrung:		50 UE
Intervision:		50 UE (30 UE/20 UE)
Coaching-/Supervisionspraxis:		100 UE (50 UE/50 UE)

Gesamtumfang: mind. **552 UE**

Die Abschluss- und Zertifizierungsvoraussetzungen (INSA-BERLIN):

- Teilnahme an allen Theorien-/Methodikseminaren (mindestens 250 UE) und den Selbstreflexionsseminaren (mindestens 50 UE). Fehlzeiten müssen ausgeglichen werden.
- Teilnahme an der Lehrsupervision und Vorstellung von mindestens 2 Arbeitssitzungen (live, Video oder Audio).
Die Akzeptanz seitens des Lehrsupervisors ist erforderlich.
- Mitarbeit in der Interventions-/Peergruppe im Umfang von mind. 50 UE und Akzeptanz der Protokolle seitens der Kursleitung
- Eigenständige Durchführung und Dokumentation von mind. fünf angeschlossenen Supervisionsprozessen (ein Prozess mit mind. 10 Sitzungen und max. eine Einzelsupervision) im Umfang von 100 UE unter begleitender Supervision bis spätestens zwei Jahre nach Abschluss der Weiterbildung
Die Durchführung und Dokumentationen aus Curriculum V werden angerechnet.
- Erfolgreiche Teilnahme am **Abschlusskolloquium** durch ein Referat über ein spezifisches Thema der Systemischen Supervision eigener Wahl mit schriftlichem Handout und anschließender Diskussion

Die Kosten der Weiterbildung in Systemischer Supervision & Coaching:

Die Gesamtkosten der Weiterbildung "Systemische Supervision & Coaching" belaufen sich für 24 Monate auf je 195,- €.

Die Kosten für die **gesamte** Weiterbildung betragen: 4680,- €. Sie ist auch bei Abwesenheit zu entrichten.

Weitere Kosten entstehen seitens des **INSA-BERLIN** nicht!

Die Kosten für die Unterkunft und Verpflegung während der Selbsterfahrung außerhalb Berlins werden vor Ort mit dem FAM.THERA-Institut abgerechnet und sind nicht Bestandteil der Weiterbildungsgebühren.

Die begleitende **qualifizierte** Supervision der **nach dem Ende** der Weiterbildung noch durchzuführenden systemischen Praxis (sofern sie noch zu komplettieren ist), wird von der DGSF vorgeschrieben. Sie erfolgt in Absprache mit dem Institut und auf eigene Kosten.

Die begleitende Supervision der systemischen Praxis nach Abschluss der Weiterbildung ist nicht Bestandteil der Kursgebühren.

Das Zertifikat:

Die Weiterbildung endet erfolgreich mit der Aushändigung des Zertifikats „Systemischer Supervisor/Systemische Supervisorin“, „Systemischer Coach“ **INSA-BERLIN**.

Das Zertifikat wird erst nach Vorlage aller Abschlussvoraussetzungen ausgehändigt. Das Curriculum ist von der DGSF anerkannt. Eine Zertifizierung von der DGSF kann auf eigenen Antrag (und eigene Kosten) nach Prüfung des Dachverbandes erfolgen.

Die Evaluation:

Die Weiterbildung wird sowohl über die Seminarfeedbacks der TeilnehmerInnen als auch durch eine abschließende Bewertung über den gesamten Weiterbildungsgang (Fragebogen der DGSF) regelmäßig evaluiert.

Die Lehrenden:

Das Team der LehrtherapeutInnen-/LehrsupervisorInnen umfasst aktuell drei von der DGSF zertifizierte Lehrende und wird durch qualifizierte DozentInnen (aktuell 14 in den verschiedenen Weiterbildungen, 7 in der Supervisionsweiterbildung) zu speziellen Themen der Weiterbildungen ergänzt.

Die unterschiedliche systemische Ausrichtung der Lehrenden/DozentInnen entspricht dabei dem integrativen Charakter der Weiterbildungen.

Wir legen besonderen Wert darauf, dass die Lehrenden für Supervision & Coaching auch aktuell im Praxisfeld stehen.

Unsere Curricula sind von der DGSF anerkannt.

Henning Walkemeyer:

Dipl. Psychologe, Dipl. Sozialpädagoge, Psychologischer Psychotherapeut (Approb.), Systemischer Therapeut/Familientherapeut (DGSF), Systemischer Supervisor (DGSF/BDP), Systemischer Coach (DGSF), Lehrtherapeut (DGSF), Lehrender für Systemische Beratung (DGSF), Lehrender für Systemische Supervision (DGSF)

Kursleitung (Institutsleitung)

Christa Hömmen-Gornik:

Dipl. Pädagogin, Systemische Familientherapeutin (SG), Systemische Supervisorin (DGSF), Lehrtherapeutin (DGSF), Lehrende für Systemische Beratung (DGSF), Lehrende für Systemische Supervision (DGSF)

Co-Kursleitung/Supervisorin

Michael Stüdemann:

Dipl. Psychologe, Psychologischer Psychotherapeut (Approb.), Systemischer Familientherapeut (DGSF), Systemischer Supervisor (DGSv), Lehrtherapeut (DGSF), Lehrender für Systemische Beratung (DGSF)

Co-Kursleitung/Supervisor

Die Dozenten:

Das Lehrtherapeuten-Team des **INSA-BERLIN** wird aktuell in der Supervisionsweiterbildung durch sieben weitere GastdozentInnen zu speziellen Themen ergänzt.

Im Rahmen der inhaltlichen Weiterbildung zum Systemischen Supervisor kooperiert das **INSA-BERLIN** mit:

- FAM.THERA-Institut

Kalendarische Übersicht für die Weiterbildung „Systemische Supervision & Coaching“ (integrierter Weiterbildungsangang)

Für weitere Infos können Sie sich gern bei uns melden. Wir freuen uns über Ihr Interesse. Wir können erste Fragen telefonisch beantworten und für den Start der Weiterbildung am **INSA-BERLIN** ein persönliches Gespräch vereinbaren. Die Daten für den Weiterbildungsbeginn entnehmen Sie bitte der Terminübersicht.

Seminarzeiten:	Fr.: 14.00 - 21.00 Uhr (30 min Pause) 8,67 UE Sa.: 10.00 - 17.15 Uhr (60 min Pause) 8,34 UE So.: 9.00 – 16.00 Uhr (60 min Pause) 8,00 UE
Kosten:	24 mal monatlich 195,- €
Gesamtkosten:	4.680,- € (die Kosten für Curriculum V werden angerechnet)
Gruppengröße:	min. 10 TeilnehmerInnen max. 16 TeilnehmerInnen
Entscheidungskurs:	Der erste Block (3 Tage), danach schriftlicher Vertrag über die gesamte Weiterbildung
Lehrgangsort:	INSA - BERLIN Alt-Moabit 91 b 10559 Berlin Tel: 030 - 82 70 67 31 Email: info@insa-berlin.com
Kündigung:	Jederzeit mit einer dreimonatigen Frist (volle Monate)
Ansprechpartner:	Henning Walkemeyer (Institutsleiter)
Sekretariat und Verwaltung:	Kathrin Ott die aktuellen Bürozeiten entnehmen Sie bitte der Ansage auf dem AB: Tel: 030 - 82 70 67 31