

Institut für
Prozessarbeit

o4b

Dreijähriger Weiterbildungslehrgang
Prozessorientierte Supervision und Coaching
akkr. bso



2. Prozessorientierte Supervision und Coaching

Das Institut für Prozessarbeit IPA in Zürich bietet seit 2017 den Weiterbildungslehrgang in Prozessorientierter Supervision und Coaching an. Dieser berufsbegleitende Lehrgang dauert insgesamt drei Jahre, wobei die ersten beiden Jahresmodule mit dem Zweijahres-Zertifikat des Basis-Lehrganges identisch sind. Das 3. Jahresmodul schliesst an den Basis-Lehrgang an und führt bei erfolgreichem Absolvieren zum Weiterbildungsdiplom „Prozessorientierte Supervisorin und Coach“/ „Prozessorientierter Supervisor und Coach“.

Weiterbildungsziele

In der Prozessorientierten Supervisions- und Coaching-Weiterbildung werden Methoden und Haltungen der Prozessorientierten Psychologie vertieft vermittelt, um diese als beraterische Kompetenzen im Praxisfeld der Supervision und Coaching - integriert im jeweiligen Grundberuf oder in selbstständiger Tätigkeit – anwenden zu können. [Mehr Informationen zum Berufsfeld der Supervision und Coaching finden Sie hier.](#)

Zulassung

Als Prozessorientierte Supervisorin und Coach/Prozessorientierter Supervisor und Coach kann sich weiterbilden lassen, wer über eine qualifizierte Ausbildung mit Tertiärabschluss und mindestens drei Jahren Berufserfahrung verfügt. Die Interessierten sollten über Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Erwachsenen verfügen sowie vor Beginn der Weiterbildung über 30 Stunden in der Rolle der Beratenen im Rahmen von Coaching, Supervision oder Organisationsberatung ausweisen können. Ausnahmen hierzu müssen mit der Weiterbildungsleitung von Fall zu Fall in einem vertiefenden Gespräch geklärt werden.

Positionierung der Weiterbildung

Seit 2017 ist das Curriculum der Weiterbildung in Prozessorientierter Supervision und Coaching durch den Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung bso als akkreditierter Weiterbildungslehrgang anerkannt. Das IPA ist Ausbildungspartner bso und positioniert sich hiermit wirksam in der dynamischen Ausbildungslandschaft der Beratungsberufe.

Dank dieser Akkreditierung und bei vorhandener beruflicher Qualifikation besteht zudem die Möglichkeit, dass die Absolvierenden des IPA Lehrganges Prozessorientierte Supervision und Coaching Zugang zur Höheren Fachprüfung mit dem staatlich geschützten Berufstitel „Supervisorin und Coach/Supervisor und Coach mit eidgenössischem Diplom“ erhalten können. Dieser Berufstitel bedeutet eine eidgenössisch anerkannte Auszeichnung als qualifizierte Beratungsfachperson im Bereich Supervision und Coaching. [Nähere Angaben finden Sie hier.](#)



Ab Januar 2018 werden Absolvierende von Weiterbildungen, die auf die eidgenössische Höhere Fachprüfung vorbereiten, vom Bund finanziell unterstützt (SBFI - Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation. Stichwort: subjektorientierte Finanzierung). Der Bund subventioniert alle Personen, die zum eidgenössischen Abschluss antreten mit bis zu 50 % der Lehrgangskosten. Die Absolvierenden müssen die Höhere Fachprüfung ablegen, damit sie ihren Anspruch geltend machen können. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Prüfung bestanden wurde, oder nicht.
[Nähere Angaben finden Sie hier.](#)

3. Beratungsziele Supervision und Coaching

Prozessorientierte Supervision und Coaching bietet Unterstützung bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben, der Reflexion beruflichen Handelns und der Weiterentwicklung der fachlichen und psychosozialen Kompetenzen. Sie hat zum Ziel, die Zusammenarbeit mit Klientinnen/Klienten und Mitarbeitenden zu verbessern und bietet bei Veränderungs- und Entscheidungsprozessen professionelle Unterstützung an. Dabei wird immer der Kontext, in dem die zu Beratenden tätig sind, mit einbezogen. Supervision und Coaching richtet sich an Einzelpersonen, Gruppen oder Teams. Coaching setzt dabei den Fokus auf die Person, deren Positionen, Rollen und Rollenhandeln.

Prozessorientierte Supervision und Coaching findet als gegenseitig vereinbarte Form der Beratung von Personen und Gruppen statt. Die Unterstützung und Entfaltung eines selbstbestimmten, eigenverantwortlichen sowie gemeinschaftsbezogenen Denkens, Fühlens und Handelns der Klientinnen/Klienten ist der Hauptfokus dieser Form der Beratung. Sie arbeitet an den Inhalten, am Prozess und an den Zielen, wofür die Klientinnen/Klienten Beratung suchen.

Das zu beratende Klientel und die entsprechende Abgrenzung

Prozessorientierte Supervision und Coaching hat mit der Begleitung von Lern-, Veränderungs- und Entwicklungsprozessen, sowohl im Berufs- und Arbeitsfeld wie auch im persönlichen Lebensumfeld der Klientinnen/Klienten zu tun und gehört ins breite Spektrum der Prozessberatung. Die Klientinnen/Klienten vermögen in der Regel ihr Leben selbstständig zu bewältigen, suchen jedoch zu einzelnen Themenbereichen und Fragen, zu Entwicklungsproblemen und Lebenskrisen Unterstützung. In Abgrenzung zum Heilungsprimat der Psychotherapie und der Medizin macht die Prozessorientierte Supervision und Coaching ein Ergänzungsangebot, das der Wahrnehmungs-, Kompetenzen- und Ressourcenförderung dient und seinen Hauptfokus auf Prozesse im beruflichen Alltag legt.



4. Beratungskompetenzen

Die Weiterbildung Prozessorientierte Supervision und Coaching soll die Absolvierenden einerseits dazu befähigen, die neuen beraterischen Beziehungs- und Begegnungskompetenzen in ihre angestammten Berufsfelder sowie im persönlichen Lebensumfeld zu integrieren. Darüber hinaus ermöglicht sie ihnen aber auch, neue Aufgaben am Rande des gewohnten bzw. in einem erweiterten beruflichen Umfeld wahrzunehmen und/oder in einer freien Beratungspraxis tätig zu sein. Hierzu bedarf es der Aneignung verschiedener Kompetenzen. Folgende Kernkompetenzen sind integraler Bestandteil der Weiterbildung.

ISEP

Fach- und Methodenkompetenz

Die angehenden Supervisorinnen/Supervisoren erlernen die Fähigkeit, Sachverhalte und Beratungssituationen zu erfassen, kognitiv zu ordnen, methodisch wie strategisch zu bewältigen und die Qualität der Handlungen zu überprüfen. Sie erstellen hierfür eine Analyse der Prozessstruktur und -dynamik.

Die Supervisorinnen/Supervisoren werden vor dem Hintergrund der Theorie der Prozessarbeit und ihren philosophischen Grundhaltungen für methodische Grundfähigkeiten wie etwa dem Leiten von Prozessen, der Beziehungsgestaltung oder der ressourcenorientierten Lösungssuche sensibilisiert und ausgebildet.

Zur Weiterbildung gehört eine auf vereinbarte Ziele ausgerichtete Beratungsplanung. Zur kreativen, individuellen und situationsbezogenen Gestaltung des Beratungsprozesses gehört zudem eine flexible Anwendung erprobter und wirkungsvoller Methoden und Interventionen, welche mit regelmässiger Evaluation des Beratungsprozesses einhergehen.

Selbst- und Sozialkompetenz

Die angehenden Supervisorinnen/Supervisoren und Coachs erlernen wichtige Aspekte der Selbstkompetenz, die ihnen helfen sollen, in der praktischen Beratungsarbeit mit der eigenen Persönlichkeit, den eigenen Bedürfnissen, Ansprüchen, Stärken und Grenzen adäquat umzugehen und nach den ethischen Richtlinien von IPA und bso verantwortungsvoll zu handeln.

Bei der Gestaltung des beraterischen Beziehungsprozesses wird ein Hauptfokus auf den Aufbau sowie das Aufrechterhalten einer vertrauensvollen Beratungsbeziehung gelegt. Diese beinhaltet wertschätzende und angemessene Reaktionen auf das Beziehungsangebot, die Gefühle, Gedanken und das Verhalten der Klientinnen/Klienten, ebenso wie einen angemessenen Umgang mit den Prozessen von Übertragung und Gegenübertragung.



Bezüglich Sozialkompetenzen erlernen die angehenden Supervisorinnen/Supervisoren und Coachs die Fähigkeit, mit einzelnen Klientinnen/Klienten wie auch mit Gruppen entsprechend der jeweils spezifischen bio-sozio-kulturellen Hintergründe sowie in Übereinstimmung mit den ethischen Richtlinien von IPA und bso zu interagieren. Diese Sozialkompetenzen umfassen sozial gerichtete Grundfähigkeiten wie Kontakt-, Kommunikations-, Kooperations- und Konfliktfähigkeit. Hierzu gehört ein flexibler Umgang mit den Möglichkeiten und Grenzen der Beratung, sodass die Supervisorinnen/Supervisoren und Coachs bei Bedarf Klientinnen/Klienten an entsprechend spezialisierte Fachpersonen weiterverweisen.

5. Elemente der Weiterbildung

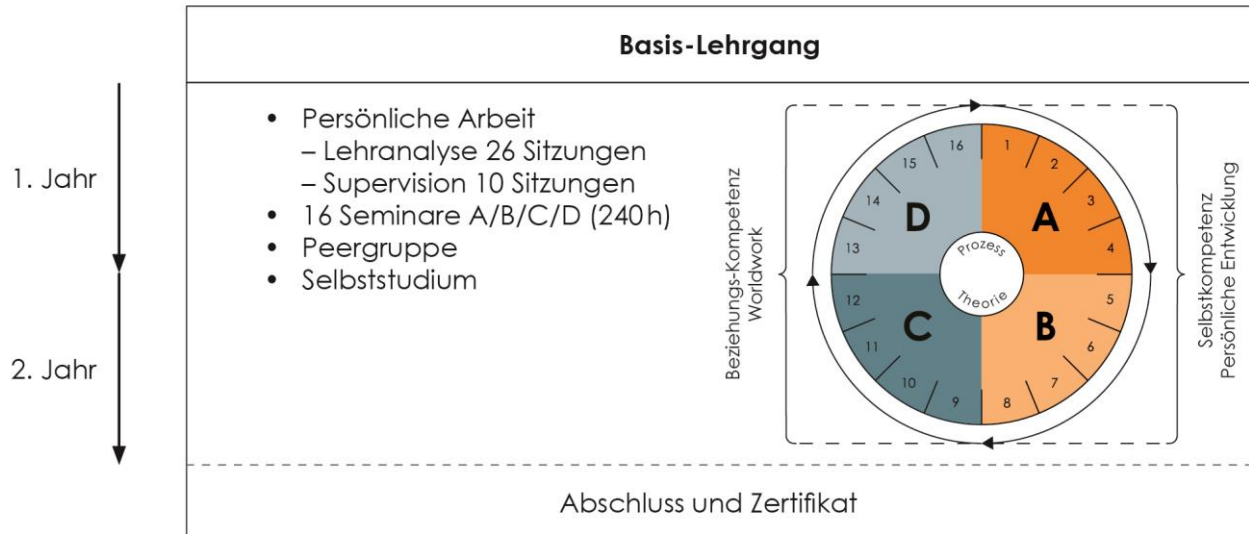
Die Weiterbildung ist berufsbegleitend. Neben den Unterrichtseinheiten in den Seminaren erarbeiten und vertiefen die Studierenden ihr Wissen in Peer- und Lerngruppen sowie durch Literatur- und Selbststudium. Desweiteren beforschen die Studierenden ihren eigenen Prozess in der Lehranalyse im Einzelsetting sowie durch Selbsterfahrung im Gruppensetting. Zudem reflektieren die angehenden Supervisorinnen/Supervisoren und Coachs ihre Anwendungen mit Klientinnen/Klienten in der Lehrsupervision im Einzelsetting sowie in Live- und Gruppensupervisionen. Bis zum Ende der Weiterbildung müssen die Studierenden 30 Sitzungen Lehrtherapie im Einzelsetting sowie 40 Sitzungen Lehrsupervision im Einzelsetting absolviert haben.

In der dreijährigen Weiterbildung werden die wichtigsten allgemeinen Haltungen (Metaskills) und Werkzeuge (Skills) der Prozessarbeit vor dem Hintergrund der Prozessorientierten Psychologie nach Dr. Arnold Mindell vermittelt. Beim gemeinsamen Lernen und Interagieren der Studierenden aus unterschiedlichen Lebenshintergründen und Berufsfeldern wird eines der zentralen Anliegen der Prozessarbeit verwirklicht: Im Sinne der „Deep Democracy“ die Vielfalt und Verschiedenheit von Menschen, Rollen und Positionen zu unterstützen und zu nutzen.

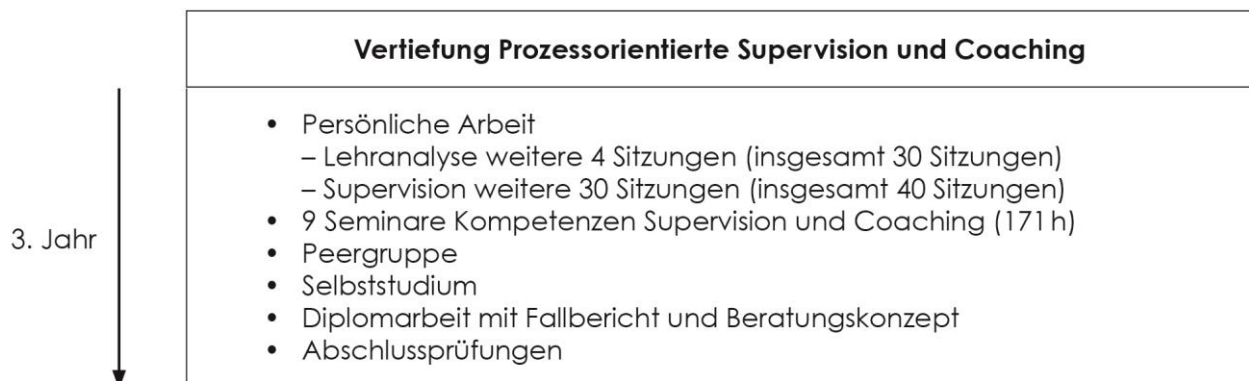


Zugang über Ausbildung mit Tertiär-Abschluss
und 3 Jahre Berufserfahrung

Aufnahmeprozedere und Vertrag



Aufnahmeprozedere und Vertrag



Diplom in Prozessorientierter
Supervision und Coaching anerkannt
durch den Berufsverband bso



Seminare und Online-Tutorials

Die Seminare und Online-Tutorials vermitteln die theoretischen Inhalte zu den verschiedenen Anwendungsgebieten der Prozessarbeit. Die Theorie wird durch detailliert eingeführte, oft vor der Gruppe demonstrierte Übungen der persönlichen Erfahrung zugänglich gemacht. Diese finden in Dyaden, Triaden und Kleingruppen statt, wo abwechselnd die verschiedenen Rollen und Perspektiven des Beratungsprozesses ergründet und erfahren werden. Diese persönlichen Erfahrungen fließen wieder in die Theoriediskussion ein.

Zur Unterrichtsmethodik in den Seminaren und Online-Tutorials gehören auch Arbeiten in der Mitte sowie Arbeiten, die mit Hilfe von Video aufgezeichnet werden, um in der Folge detailliert an den Interventionen und Prozessen zu forschen und vertieft zu lernen. Dadurch erhält die supervisorische Reflexion einen wichtigen Stellenwert. Während den Seminaren bekommen zudem die Gruppendynamik und die Beziehungen der einzelnen Teilnehmenden untereinander immer wieder einen besonderen Fokus.

Persönliche Arbeit

Selbsterfahrung ist ein wichtiger Aspekt der Weiterbildung. Durch das Begleiten und Vertiefen des eigenen Prozesses gewinnt die Studentin/der Student ein erweitertes Verständnis ihrer/seiner Entwicklung. Mindestens 30 Sitzungen müssen im Einzelsetting bei einer diplomierten Prozessarbeiterin/Prozessarbeiter absolviert werden.

Supervision

Während der gesamten Weiterbildung sind die Studierenden angehalten, Prozessorientierte Supervision und Coaching unter Supervision mit eigenen Klientinnen/Klienten in ihrem jeweiligen Lebens- bzw. erweitertem Berufsumfeld anzuwenden. Supervision begleitet die Umsetzung der erlernten Fertigkeiten bei der eigenen Beratungstätigkeit. Sie findet sowohl im Einzel- als auch im Gruppensetting (z.B. Live-Supervision) statt. Bis zum Ende der Weiterbildung müssen 40 Sitzungen Lehrsupervision im Einzelsetting bei einer IPA Lehrsupervisorin/ Lehrsupervisor absolviert werden.

Peergruppe

Die Studierenden treffen sich in Kleingruppen, in denen sie Inhalte und Übungen der vorangegangenen Seminare vertiefen. Ausserdem dienen die Kleingruppen der Beziehungs- und Gruppenarbeit. Die Peergruppen treffen sich ca. einmal pro Monat während der gesamten Weiterbildungszeit. Bei Bedarf bearbeiten sie ihre Prozesse mit einer Lehrsupervisorin/Lehrsupervisor. Die Peergruppe dokumentiert ihre Lernthemen und -prozesse in einem Peergruppen-Lernjournal.

Selbststudium

Für alle Studierenden ist es wichtig, sich einen Überblick über relevante Literatur der Prozessarbeit, der Beratungstheorie und -methodik zu verschaffen. Hierfür orientieren sie sich an der vorgegebenen Literaturliste.



1. – 2. Jahr / Basislehrgang

- Link: [BLG Curriculum Präsenz](#)
- Link: [BLG Curriculum Hybrid](#)

3. Jahr / Vertiefung Prozessorientierte Supervision und Coaching

Seminar 17: Beratungssituation und Rolle des Beratenden 2.5 Tage

- Klärung des Begriffes „Beratung“: Abgrenzung zu Erziehung, Fachberatung, Alltagberatung, Psychotherapie
- Merkmale des Beratungsprozesses
- Rolle und Kompetenzen der Beraterin/des Beraters
- Rollen- und Rang- und Feldbewusstsein
- Eigenheiten des Settings: Einzel-, Gruppen- und Teamsetting

Seminar 18: Beratungsplan und Interventionen 2.5 Tage

- Erarbeitung einer Vereinbarung mit den Studierenden unter Berücksichtigung der Wechselwirkung zwischen Kernthema und persönlichem Beratungsstil
- Kontaktaufnahme, Erstgespräch, Auftragsklärung, Verträge, Bezahlung
- Situationsevaluation, Prozessanalyse, Geistrollen, Interventionen
- Lösungs- und prozessorientierte Beratung

Seminar 19: Beziehungsgestaltung im Beratungsprozess 2.5 Tage

- Facilitation der Kontaktentstehung (pacing, leading, rapport)
- Projektion, Übertragung, Gegenübertragung und Auftrümpfphänomene im Beratungsprozess
- Interventionen auf der Beziehungsebene
- Rollenüberschneidungen

Seminar 20: Intensivseminar 6 Tage

- Referate der Studierenden
- Beratungskonzept, Fallstudien
- Fall-Supervision, Live-Supervision der beraterischen Arbeit mit Vignetten aus der Praxis
- Ethik in der Beratung
- Supervision und Coaching mit Teams und Gruppen

Seminar 21: Umgang mit Krisen, Arbeit mit Konflikten 2.5 Tage

- Umgang mit Krisen: Phasen und Interventionen
- Prozess- und Konfliktanalyse
- Arbeit mit Konflikten: Phasen und Strategien
- Intake-Chart



Seminar 22: Evaluation und Abschluss von Beratungsprozessen 2.5 Tage

- Einholen von Rückmeldungen
- Evaluation des Beratungsprozesses
- Entwicklungsperspektiven formulieren
- Abschlussrituale

Seminar 23: Coaching 2.5 Tage

- Beratungsformat Coaching, Kompetenzprofil Coach
- Aufträge, Setting und Verträge
- Metamodell für die Strukturierung des Coachingprozesses
- Einzel-Coaching: Inhalte und Interventionsformate
- Arbeit im Spannungsfeld Rolle/Person

Seminar 24: Supervision 2.5 Tage

- Architektur einer Supervisionssitzung: Auftragsklärung, Zielsetzung
- Settingformate und deren Herausforderungen
- Praktische Fragen: Akquise, Pricing, Vernetzung, Intervention
- Sammeln: Einholen der Informationen
- Umgang mit Schweigen: Methodik und Fragen
- Phasen der Teamentwicklung: Forming, Storming, Norming, Performing
- Rollen im Feld, Rangunterschiede und -verhalten, Privilegien
- Integration

Seminar 25: Abschlussseminar 5 Tage

- Präsentation der Abschlussarbeiten inkl. Beratungskonzept und Fallstudien im Abschlusskolloquium mit gemeinsamer Diskussion
- Praktische Prüfung (Live oder mit Video) mit Nachbesprechung
- Feedbackprozesse mündlich und schriftlich
- Abschlussfeier und Diplomverleihung



8. Lehrgangsführung und Lehrkörper

Thierry Weidmann

thierry.weidmann@institut-prozessarbeit.ch

www.thierryweidmann.ch

Elke Schlehuber

elke.schlehuber@institut-prozessarbeit.ch

www.inpersona.net

Ivan Verny

ivan.verny@institut-prozessarbeit.ch

www.ivanverny.ch

9. Seminarzeiten, Daten, Konditionen

Seminarzeiten

Freitag 18:00 – 21:00 Uhr

Samstag 10:00 – 17:30 Uhr (Mittagspause 1 ½ Std.)

Sonntag 10:00 – 17:00 Uhr (Mittagspause 1 Std.)

Seminardaten

Die [Seminardaten](#) sind auf dem IPA-Web-Kalender ausgeschrieben.

Konditionen

Die [Konditionen](#) sind auf der IPA-Webseite publiziert.

10. Bewerbung

[Link Bewerbungsformular](#) (bitte ganz nach unten scrollen)