Supervision

Daten, Zeit, Ort

10. April 2027	11.00 – 12.30	Parkhotel
10. April 2027	14.00 – 15.30	Parkhotel
28. April 2027	19.00 – 20.30	Online
19. Mai 2027	19.00 – 20.30	Online
29. Mai 2027	14.00 – 15.30	Parkhotel
13. Oktober 2027	19.00 – 20.30	Online
13. November 2027	11.00 – 12.30	Parkhotel
13. November 2027	14.00 – 15.30	Parkhotel

Supervisor

Romeo Premerlani, Master of Advanced Studies ZFH Coaching, Supervision & Organisationsberatung IAP/ZHAW / PRE-Consult GmbH

Ziel der Supervision

Die Supervision für Coaches hat mehrere Ziele, die beabsichtigen, die Qualität der Coaching-Praxis zu verbessern, die professionelle Entwicklung des Coaches zu fördern und letztendlich den Nutzen für die Klienten zu maximieren.

Reflexion und Selbstentwicklung: Supervision ermöglicht es dem Coach, seine eigenen Denkmuster, Verhaltensweisen und Emotionen zu reflektieren. Dies fördert die persönliche Entwicklung und unterstützt den Coach dabei, seine Selbstwirksamkeit zu erhöhen.

Qualitätssicherung: Durch die regelmäßige Supervision wird sichergestellt, dass der Coach die hohen Standards in Bezug auf Ethik, Professionalität und Qualität einhält. Dies ist wichtig, um die Integrität des Coaching-Prozesses zu wahren.

Fallbesprechung: Der Coach hat während der Supervision die Möglichkeit, anonymisierte Fallbeispiele zu besprechen. Dies ermöglicht es, schwierige Situationen zu analysieren, neue Perspektiven zu gewinnen und alternative Herangehensweisen zu entwickeln.

Kompetenzerweiterung: Supervision hilft dem Coach dabei, seine Fähigkeiten und Kompetenzen zu erweitern. Dies kann durch Feedback, Empfehlungen und gezielte Weiterbildung geschehen.

Selbstpflege: Coaching kann emotional anspruchsvoll sein. Supervision bietet einen Raum, in dem der Coach seine eigenen Herausforderungen besprechen kann, um Überlastung zu vermeiden. Dies fördert die Selbstpflege und emotionale Resilienz.

Vertraulichkeit und Ethik: Supervision bietet einen vertraulichen Raum, in dem ethische Fragen diskutiert werden können. Dies hilft sicherzustellen, dass der Coach nach ethischen Grundsätzen handelt und die Vertraulichkeit gegenüber den Klienten gewahrt wird.

Berufliche Netzwerkbildung: Die Teilnahme an Supervision ermöglicht es dem Coach, sich mit anderen Fachpersonen zu vernetzen. Der Austausch von Erfahrungen und Ideen

fördert das Lernen von und miteinander und den Aufbau einer unterstützenden beruflichen Gemeinschaft.

Wie

- Reflexion einer Situation des eigenen Handelns, sowie den Umgang mit dem Klienten
- Nutzung der Gruppe als Resonanz und zur multiperspektivischen Betrachtung von Situationen
- Prozessuale Begleitung durch SupervisorIn

Vorbereitung: Eigene Beratung fragend reflektieren

- Wie habe ich mich während und nach der Beratung gefühlt?
- Habe ich aktiv zugehört?
- War ich im Coaching, Beratung, Training oder Begleitung?
- Habe ich den Prozess und den Gesprächsablauf im Auge behalten?
- Was war besonders unterstützend für den Klienten?
- Was habe ich alles über mich erzählt?
- Welche Fragen sind mir gelungen?
- Welche Coaching Methoden habe ich angewandt?
- Welche Situation beschäftigt mich?
- Kann ich mein Anliegen strukturieren? (Fallhaus)
- u.s.w.

Rolle der SupervisorIn

ProzessbegleiterIn; Vorgehen erklären und Prozess (beg)leiten, Inhalte ordnen und priorisieren

ReflexionspartnerIn: Fungiert als ReflexionspartnerIn für den Coach. Hilft dem Coach dabei, sein eigenes Verhalten, seine Entscheidungen und seine Herangehensweise zu reflektieren. Dies ermöglicht es dem Coach, seine eigene Praxis besser zu verstehen und weiter zu entwickeln.

FeedbackgeberIn: Bietet konstruktives Feedback zu den Coaching-Sitzungen und anderen Aktivitäten des Coaches. Dies kann auf bestimmte Techniken, Kommunikationsstile oder Herangehensweisen bezogen sein. Das Feedback unterstützt die Weiterentwicklung und den Lernprozess des Coaches.

EntwicklungsfördererIn: Fördert die berufliche Entwicklung des Coaches, indem Ressourcen, Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten empfohlen werden. Ermutigt den Coach, Fähigkeiten zu erweitern und auf dem neuesten Stand zu bleiben.

FallbegleiterIn: Begleitet die Arbeit des Coaches mit Fallbeispielen. Ermöglicht eine detaillierte Untersuchung von Coaching-Sitzungen, um Stärken zu betonen und Bereiche zu identifizieren, die verbessert werden können.

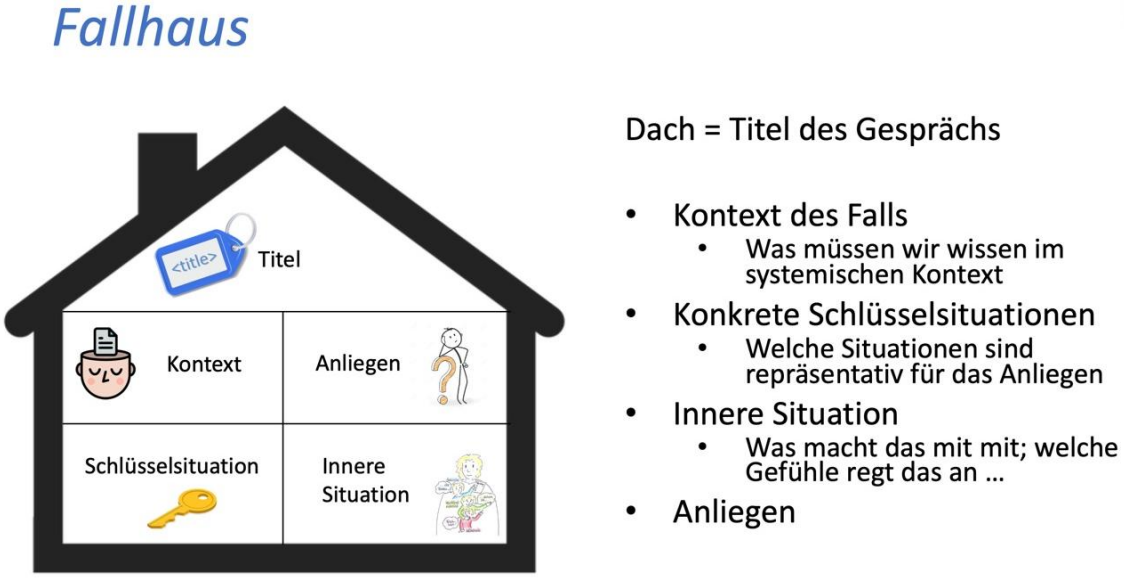
UnterstützerIn: Bietet emotionale Unterstützung für den Coach. Coaching kann anspruchsvoll sein, und der/die Supervidierende hilft dem Coach, mit Stress, Unsicherheiten und beruflichen Herausforderungen umzugehen.

RessourcenvermittlerIn: Stellt sicher, dass der Coach Zugang zu relevanten Ressourcen hat, sei es in Bezug auf Fachliteratur, Schulungen oder Netzwerke mit anderen Fachpersonen.

WahrerIn der Vertraulichkeit: Sorgt dafür, dass die Inhalte der Supervision vertraulich behandelt werden. Schafft einen sicheren Raum, in dem der Coach offen über Herausforderungen und Erfolge sprechen kann.

Ablauf einer Fallbesprechung

1. Reflektion des Falles mittels Fallhaus



2. Auswahl des Falles

- SupervisorIn bestimmt zusammen mit den Supervidierenden den Fall

3. Fallpräsentation

- KlientIn wird anonymisiert be- oder umschrieben
- Kontext und Schlüsselsituation(en) wird/werden geschildert
- Was macht die Situation und der entsprechende Kontext mit dem Fallbringenden
- Das Ziel / Anliegen der Supervision wird formuliert (was möchte ich von der Gruppe)
- Die Gruppe hört zu und unterbricht nicht. Jeder achtet auf seine Empfindungen und Gedanken.

4. Fallverständnis durch die Gruppe

Die Gruppe kann Verständnisfragen stellen, die mit dem Ziel / Anliegen zu tun haben (keine Vermutung oder Hypothese) - Fallgeber antwortet.

5. Die Gruppe bringt sich ein

Die Gruppe berichtet über ihre Empfindungen, Gedanken, Vermutungen und Hypothesen. Es gibt keine Lösung und kein Richtig oder Falsch. Der/die Fallgebende hört nur zu.

6. Der/die Fallgebende gibt Rückmeldung

Möglich ist, dass die Rückmeldungen der Gruppe für den Fallbringenden bereits eine ausreichende Unterstützung ist. Dann direkt zu 7. Fallgeberende formuliert die Situation rund um die Aussage: «Wie wäre es, wenn alles gelöst und es richtig schön wäre!»

7. Lösungsangebote Empfehlung

Wenn konkrete Lösungsvorschläge vom Fallbringenden erwünscht sind, werden diese nun von der Gruppe erarbeitet. Auch hier sind es nur Angebote für den Fallbringenden. Es sind ausdrücklich keine Handlungsanweisungen.

8. Schlussrunde

Der/die Fallgebende sagt, was sie/er für sich mitnimmt.
Die Gruppenmitglieder sagen, was sie selbst durch diese Fallbesprechung gelernt haben.