



wpi Wirtschaftspädagogisches Institut

EDUQUA

S/OE Ausbildung in Supervision und Organisationsentwicklung

Anerkannt vom Berufsverband für
Supervision und Organisationsberatung BSO
und von der Europäischen Gesellschaft
für Supervision EAS



Inhaltsverzeichnis

1. Ausbildung in Supervision und Organisationsentwicklung	4
1.1 Einleitung.....	4
1.2 Adressat/innen.....	4
2. Ausbildungskonzept	5
2.1 Unser Ansatz von Beratung und Organisationsentwicklung	5
2.2 Leitideen.....	5
2.3 Ausbildungsziele	6
2.4 Zulassungsbedingungen	10
3. Didaktik – Methodik	11
3.1 Didaktisch-methodisches Vorgehen.....	11
3.2 Individuelle Lernziele	11
3.3 Transferziele.....	12
3.4 Beurteilung	12
3.5 Nachleistungsvereinbarungen	12
4. Aktions- und Interaktionsformen (Vermittlungsvariablen)	13
4.1 Die Bedeutung der Gruppe	13
4.2 Seminarveranstaltungen	13
4.2.1 Frauenplenum und Männerplenum	13
4.3 Projektgruppe (Lerngruppe)	13
4.4 Gruppenlehrsupervision	14
4.5 Einzellehrsupervision.....	14
4.6 Studientage.....	14
4.7 Gruppendokumentation	14
5. Spezielle Arbeiten	15
5.1 Fallbeschreibungen.....	15
5.2 Arbeits- und Organisationsanalysen	15
5.3 Abschlussarbeit	16
6. Struktur und Inhalte	17
6.1 Struktur der Ausbildung S/OE	17
6.2 Inhalte / Themen.....	18
7. Diplomierung	20
7.1 Anerkennung durch Berufsverbände.....	20

8. Ausbildungskosten	21
8.1 Kursgebühr	21
8.2 Zusätzliche Kosten	21
9. Organisation	22
9.1 Trägerschaft	22
9.2 Steuerungsgruppe	22
9.3 Kursleitung	22
9.4 Ausbilder/innen	22
9.5 Kurswochen und weitere Arbeitstage	23
9.6 Individuelle Arbeitszeit	23
9.7 Kursdaten	23
9.8 Kurszeiten	23
9.9 Kursort	23
9.10 Unterkunft und Verpflegung	23
10. Anmeldung	24
10.1 Anmeldeunterlagen	24
10.2 Überprüfung der Anmeldeunterlagen	24
10.3 Aufnahmegespräch	24
10.4 Aus-/Weiterbildungsvertrag	24
11. Rücktrittsregelung	25
12. Absenzenregelung	25
13. Konfliktregelung	25
Anhang	26
1. Ausbildungsleitung	26
2. Kursleitung	26
3. Steuerungsgruppe	26
4. Lehrsupervisor/innen für Kleingruppen	26
5. Einzel-Lehrsupervisor/innen	27
6. Dozent/innen	28
7. Rekurskommission	30





1. Ausbildung in Supervision und Organisationsentwicklung

1.1 Einleitung

Unsere Ausbildung in Supervision und Organisationsentwicklung im Dienstleistungsbereich zeichnet sich dadurch aus, dass sie von Fachleuten angeboten wird, welche Kompetenzen im Beratungs- und im Arbeitsbereich der Klientel mitbringen. Somit entsteht ein Übungsfeld, in dem Aufgaben, Rollen, Probleme und Strukturen der jeweiligen Arbeitsbereiche und Organisationen bekannt sind.

In den Bereichen Supervision und Organisationsentwicklung sind Berufsleute gefragt, die Feldkompetenz, mehrperspektivisches Denken und die Fähigkeit, eine förderliche Lernatmosphäre zu gestalten, mitbringen.

Die vorliegende Ausbildung richtet sich an Frauen und Männer,

- die beraterisch tätig sein wollen
- die beraterische Prozessbegleitungen in Organisationen und auf der beruflichen Ebene durchführen wollen
- die sich ein flexibles Arbeitsfeld aufbauen wollen

Ziel der Ausbildung ist die Qualifikation in Supervision und Organisationsentwicklung.

Dies beinhaltet die Kompetenz für Einzel- und Teamsupervision, Coaching und die Kompetenz zum Beraten von Organisationen.

Wichtige Ansätze, die der Ausbildung zugrunde liegen, sind die Themenzentrierte Interaktion (TZI) nach Ruth C. Cohn, die Transaktionsanalyse (TA) nach Eric Berne, die Personenzentrierte Beratung nach Carl R. Rogers und die Systemtheorie.

1.2 Adressat/innen

Unsere Ausbildung richtet sich an berufstätige Personen im Dienstleistungsbereich mit abgeschlossener Ausbildung und mehrjähriger Berufserfahrung im Gesundheitswesen, im Bildungsbereich oder in verwandten Berufsfeldern.

2. Ausbildungskonzept

Unserer Ausbildung liegt ein systemisch-konstruktivistischer Ansatz zu Grunde, wie er u. a. von Maturana/Varela (1987), von Foerster (1987) und Kösel (1993) vertreten wird.

Diese Grundlage zeigt sich sowohl in unserem Beratungsansatz als auch in der didaktischen Gestaltung unserer Ausbildung.

2.1 Unser Ansatz von Beratung und Organisationsentwicklung

Die systemische Sicht des Menschen geht von der Annahme aus, dass sich die Person in der Interaktion mit ihrer Mitwelt konkretisiert. Die Beziehungen zwischen den verschiedenen Variablen einer Beratungssituation (z.B. Individuen, Gruppen, Organisationen, Umfeld) werden als interdependentente, dynamische Wechselwirkungen verstanden. Zudem wird versucht, eine Beratungssituation in ihrer ganzen Komplexität und Eigenart zu erfassen und darzustellen.

Die Aufgabe von Supervision/Coaching/Organisationsentwicklung besteht folglich darin, die ganz konkreten einzelnen Fragestellungen im Auge zu behalten und dabei gleichzeitig auf das Insgesamt des Problemzusammenhangs und/oder auf komplexe Organisationen zu rekurrieren (vgl. Adorno, 1982). Supervision/Organisationsentwicklung muss sich beispielsweise in die subjektiven Betrachtungsweisen aller Beteiligten hinein fühlen und darf dabei den Gesamtzusammenhang und die grösseren Systeme nicht aus den Augen verlieren. Die Aufgabe besteht darin, auf diesem Hintergrund eine Problemanalyse vorzunehmen, eine „super vision“ zu entwickeln, um schliesslich geeignete Interventionsstrategien zu initiieren. Zur Aufgabe von Supervision/Coaching/Organisationsentwicklung gehören auch die Reflexion der Prozesse und die Evaluierung der Ergebnisse. Für diese anspruchsvolle Tätigkeit ist es wichtig, dass der Supervisor/die Supervisorin die eigene Rolle kritisch hinterfragt und die eigenen Grenzen wahrnimmt und achtsam mit ihnen umgeht.

Wir verstehen Supervision/Coaching/Organisationsentwicklung als Lernfeld für alle Beteiligten und damit als Möglichkeit zur weiteren Professionalisierung in unterschiedlichen Berufsfeldern und Organisationen.

2.2 Leitideen

In unserem Ausbildungskonzept sind die Teilnehmer/innen an der Gestaltung des Lehr-Lern-Prozesses massgebend beteiligt.

Die Ausbildung am wpi räumt der Persönlichkeitsentwicklung einen hohen Stellenwert ein. Die ganzheitliche Ausbildung, die Integration der verschiedenen Praxisfelder – der hohe Praxisbezug also – ermöglichen dem wpi selbst ebenfalls permanente Weiterentwicklung und Bedürfnisanpassung (lernende Organisation). Das Ausbildungskonzept ist abgestützt auf die Wechselwirkung mit der Praxis. Die vertraglich festgelegten Abmachungen zwischen Trägerschaft, Kursleitung,





Dozent/innen, Lehrsupervisor/innen und Teilnehmer/innen ermöglichen das laufende Erproben angepeilter Lernfelder.

Wer die Herausforderung dieser Ausbildung annimmt, begibt sich in ein wechselseitiges Prozessgeschehen, gleichzeitig mit sich selbst in der Rolle als Berufsfrau oder Berufsmann, mit verschiedenen Teams am Arbeitsplatz, dem Klientensystem in der eigenen Beratungspraxis sowie den verschiedenen Gruppenstrukturen in der Ausbildung.

Unsere Absolvent/innen erlangen dadurch ein hohes Mass an personaler und sozialer, an Sach-, Methoden-, Kommunikations-, Reflexions- und Handlungskompetenz

Unsere Teilnehmer/innen sind fähig, sich wechselnden Bedingungen anzupassen oder geforderte neue Fertigkeiten zu lernen und erfüllen damit in hohem Masse die Forderung nach Flexibilität. Sie sind aber auch in der Lage, immer wieder ihren eigenen Standpunkt zu finden.

Zusammenfassend gesagt: Unsere Absolvent/innen entwickeln ihre Bereitschaft und Fähigkeiten, lebenslang Lernende zu sein.

Unserer Ausbildung liegen u.a. folgende Leitgedanken zu Grunde:

- ein humanistisches Menschenbild
- Ganzheitlichkeit
- Partnerschaftlichkeit
- Selbstverantwortung
- Authentizität
- Selbstorganisation
- Entwicklung einer lebendigen Lernkultur auf der Basis humanistischer Pädagogik und konstruktivistisch-subjektiver Didaktik
- halboffene Curricula und Spiralcurricula

2.3 Ausbildungsziele

Diese Ausbildung fördert primär die Entwicklung der zukünftigen Supervisor/innen und Organisationsberater/innen in den sieben folgenden Kompetenzbereichen:

- 1) **Sachkompetenz:** „Dazu gehört als erstes Wissen, und zwar umfassendes Wissen. Dazu gehört als zweites zu wissen, wie man selber zu dem umfassenden Wissen gelangt. Ferner gehört dazu das Wissen, wann man sich um das Erborgen von Wissen von anderen bemühen muß, wenn man es selber nicht aufzuweisen hat und wenn man es sich selber auch nicht erarbeiten kann. Es gehört dazu auch das Wissen, welches Wissen man sich von anderen erborgen will“ (Löwisch, 2000, S.134f.). Dies bedeutet z. B., ein eigenes Rollen- und Aufgabenverständnis entwickeln.

- 2) **Methodenkompetenz:** Zur Methodenkompetenz gehört unter anderem „die Fähigkeit, komplexe Problemlösungen zu planen, Mittel zu ihrer Ausführung bereitzustellen, aber auch für Sachverhalte adäquate Problemlösungen zu suchen und zu finden, erarbeitete und gewählte Lösungswege schließlich durchzuführen und zuletzt die Qualität der Handlungen zu prüfen“ (Wollersheim 1993, S. 120). Methodenkompetenz benötigt jeder, der mit der *Gewinnung* von Bescheidwissen, mit der *Vermittlung* von Wissen und mit dem *Umgang* mit Wissen zu tun hat. Wesentlich ist, dass Methoden sowohl den Sachverhalten angemessen sind als auch situationspezifisch und adressatenspezifisch gehandhabt werden (Löwisch, 2000, S. 136f.). Konkret bedeutet das, z. B. unterschiedliche Modelle, Strategien, Techniken und Instrumente zur Steuerung und Gestaltung supervisorischer Prozesse zu kennen und situationsgerecht anzuwenden.
- 3) **Sozialkompetenz:** „Handeln findet immer in einem sozialen Raum mit anderen, immer in einer Beziehung zu anderen und immer für andere und gegen andere statt. Handeln ist immer Handeln zwischen Menschen, ist immer Interaktion. Diese anderen, diese vom Handeln betroffenen Menschen und diese das Handeln durch die Betroffenheit mitbestimmenden Menschen, haben jeweils ihre Erwartungen an den Handelnden, sie haben ihre Rechte, haben aber auch ihre Pflichten gegenüber dem Handelnden, sie können unmittelbar anwesend sein oder können mittelbar einbedacht werden, es können konkrete bekannte oder fremde unbekannte Menschen sein.“ (Löwisch, 2000, S. 137). Konkret bedeutet das, z. B. die Auseinandersetzung mit der Individualität und gesellschaftlichen Entwicklung.
- 4) **Personale Kompetenz:** „Man kann sie auch als Gewissenskompetenz oder Verantwortungskompetenz bezeichnen. Personale Kompetenz bedeutet die Fähigkeit, als ‚Person‘ oder im Sinne von Roth: als ein Ich-Selbst hinter seinem ganzen Tun und Lassen zu stehen. Wenn einer betont: ‚Ich-selbst habe besten Wissens und besten Gewissens gehandelt‘, dann heißt das in diesem Zusammenhang: ‚Ich bekenne mich als zur Verantwortung ziehbare und zur Rechenschaftslegung verpflichtbare wie auch zur Haftbarmachung heranziehbare Person zu dem, was ich getan habe, – ich habe es deshalb zu rechtfertigen, ich habe es zu verantworten, ich habe dafür auch Rechenschaft abzulegen und hafte dafür moralisch. Hierfür trage ich auch die entsprechende Kompetenz‘ – eben Personale Kompetenz.“ (Löwisch, 2000, S. 139f.). Konkret bedeutet das, z. B. Eigenständigkeit, Mut und Integrität auch in grösseren sozialen Gebilden zu bewahren.



5) Kommunikative Kompetenz

Jedes menschliche Handeln ist an Kommunikation gebunden, jede Kommunikation mit sich selbst und mit realen oder fiktiven anderen ist Handeln.

Der Mensch steht immer in kommunikativen Verhältnissen, Kommunikation ist eine Unabdingbarkeit für menschliche Existenz. „Der Zusammenhang von Kommunikation und Verhalten (jedes Verhalten ist Kommunikation) führt zu der weiteren Grundannahme: Man kann sich nicht nicht verhalten. Das wieder verdeutlicht, dass *pragmatisch gesehen Kommunikative Kompetenz eine grundlegende Kompetenz für menschliche Existenz ist: Ohne Kommunikative Kompetenz sind menschliches Denken und Handeln nicht vorstellbar. Insofern ist Kommunikative Kompetenz für die Gewinnung jeder anderen Kompetenzform einschliesslich der Handlungskompetenz eine Grundvoraussetzung.*

... Ferner ist sie Bedingung der Möglichkeit von Kompetenz-erziehung und Kompetenzbildung.

... Zusammenfassend lässt sich sagen: Zur pragmatischen Kompetenzform ‚Kommunikative Kompetenz‘ gehören als Grundfähigkeiten somit der gekonnte und performativ überprüfte Umgang mit verbaler, nonverbaler und paralinguistischer Kommunikation.

...Ferner sind für Kommunikative Kompetenz vonnöten erstens das Wissen des ständigen kommunikativen Gefordertseins, weil man immer in Kommunikation steht, und zweitens die Einsicht in die ständige Gefährdung der Kommunikation durch das permanente Einbrechenkönnen der Beziehungsprobleme auf die sachbezogene Kommunikation in Dialog und Diskurs.“ (Löwisch, 2000, S. 143 ff.)

6) Motivationskompetenz

„Es ist nötig, ... *den Willen zur Umsetzung von Kompetenz in Performanz zu bilden*, damit die als notwendig angesehenen und zu schaffenden Performanzmöglichkeiten vom Kompetenzträger auch ergriffen werden. *Den Willen zur Umsetzung zu ermöglichen* bei gleichzeitigem Wissen, Unangenehmes beispielsweise durch ein Sich-Stellen der Fremdkritik und eine aktiv betriebene Selbstkritik auf sich nehmen zu sollen, *ist eine Bildungsaufgabe*, keine Erziehungsaufgabe: *Willenserziehung* im Sinne von Vermitteln, Beibringen, Erzeugen von Willen und Willensformen entspricht nicht einem personalen Menschenbild und nicht der pädagogischen Aufgabenstellung, zu Selbständigkeit, Autonomie, Souveränität, Selberdenken und Selberhandeln zu befähigen. (Löwisch, 2000, S. 150ff.). Konkret bedeutet das, z. B. Entwicklung einer Haltung zum „Lebenslangen Lernen“.

7) Handlungskompetenz

Handlungskompetenz bedeutet mehr, als aus Kompetenzen heraus zu handeln. Es geht darum, so zu handeln, dass der Handelnde selbst mit seinem Handeln akzeptiert wird. Er ist mehr als ein hochqualifizierter, funktionaler Spezialist. Er offenbart sich durch die Art und Weise seines Handelns als Person und wird in seiner Werthaftigkeit, in seinem Wert als verlässlicher, glaubwürdiger Mensch und als Vertrauensperson wahrgenommen und angenommen – oder eben als defizitär eingestuft.

„Es geht um das Bewusstwerden dessen, dass hinter jedem Handeln aus qualifikationsgebundener Kompetenz heraus ein der der Person zukommende Haltung steht, die es erlaubt, das Handeln aus Kompetenzen heraus kompetent – und das heisst: unter den Geltungsansprüchen wahr und wahrhaftig – gestalten, ansehen und durchführen zu können. Das Wahre bezieht sich auf den zwischenmenschlichen wahren Umgang miteinander, mithin das Soziale. Und das Wahrhaftige bezieht sich auf das personale Gewissen, auf die personale Verantwortung und auf die damit zusammenhängende Glaub- und Vertrauenswürdigkeit, die auch Authentizität genannt wird.“ (Löwisch, 2000, S. 164)

Handlungskompetenz „macht aus dem funktionalen den gebildeten Spezialisten, das heisst: einen Spezialisten mit Generalistenqualität.“ (Löwisch, 2000, S. 158)

Für uns ist „Schulung“ mehr als blosser Wissensvermittlung. Wir sehen unsere Aufgabe darin, den Kursteilnehmer/innen eine ganzheitliche Bildung zu ermöglichen.

Für die Entwicklung der Schlüsselqualifikationen in Supervision und Organisationsentwicklung sind folgende Lernschritte von Bedeutung:

- Aneignung von theoretischem Wissen
- Sammeln von praktischen Erfahrungen
- Bewusstes Reflektieren (Metakognition) über diese Erfahrungen

Diese Vorgehensweise soll zum Mut und Willen führen, neue Verhaltensmuster, Reaktionen und Einstellungen im Berufsalltag auszuprobieren und zu evaluieren.

Die Teilnehmer/innen sind am Ende der Ausbildung fähig:

- Einzelpersonen, Teams, Führungskräfte und Organisationen im Berufsfeld selbstständig zu beraten und zu einer Verbesserung der beruflichen Kompetenz beizutragen.
- Eine systematische Reflexion über effizientes und verantwortliches Handeln im Beruf zu initiieren und zu begleiten.





2.4 Zulassungsbedingungen

Zur Ausbildung werden Personen zugelassen,

- die eine anerkannte Ausbildung mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss besitzen.
Über die Zulassung von Personen mit vergleichbaren Abschlüssen entscheidet die Ausbildungsleitung.
- die mindestens 5 Jahre Berufserfahrung mitbringen
- die Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Erwachsenen haben
- die innerhalb der letzten drei Jahre mindestens 30 Stunden Supervision als Supervisand/in besucht haben
- die einen vom RCI anerkannten TZI-Methodenkurs absolviert haben
- die einen von der EATA anerkannten TA-101 Einführungskurs besucht haben
- die zum Zeitpunkt der Ausbildung in einem für den Lerntransfer geeigneten Berufsfeld arbeiten
- die über eine angemessene Selbsterfahrung und Sozialkompetenz verfügen
- die sich für die anspruchsvolle Aufgabe des Supervisors/der Supervisorin eignen
- wenn das Aufnahmegespräch positiv verlaufen ist

3. Didaktik – Methodik

3.1 Didaktisch-methodisches Vorgehen

Unser didaktisch-methodisches Vorgehen ist an einem systemisch-konstruktivistischen Ansatz ausgerichtet. Aus diesem Grund beteiligen wir die Lernenden auch an der Konstruktion der gemeinsamen Lehr-Lernveranstaltungen:

- Vorbereitung und Gestaltung der Seminare im Dialog mit den Teilnehmer/innen
- Mitgestaltung der Seminartage durch die Teilnehmer/innen

Die Methodenauswahl erfolgt anhand der spezifischen Ziele und Inhalte, was im Kursalltag zu einem breiten Spektrum von verschiedenen Vorgehensweisen führt.

Mögliche Methoden sind:

- Diskussion
- Einzel-, Partner- und Gruppenarbeit
- Rollenspiel
- Systemaufstellung
- Fallbesprechung
- Projektarbeit
- Lern-Werkstätte
- Referat
- Eigenständiges Erarbeiten von Texten, Büchern ...
- Gestalterische Ansätze: malen, Collagen, Skulpturen ...
- Zukunftswerkstatt
- Arbeit mit Geschichten, Märchen, Gedichten ...
- Phantasiereise
- Körperübungen
- Video-Analyse

Wir arbeiten mit modernen technischen Unterrichtsmedien wie Flipchart, Pinwand, Hellraumprojektor, Computerpräsentation, Tonaufnahme, Videoaufnahme, Film.

Unser Lehrplan ist so aufgebaut, dass einzelne Themen und Fragestellungen und Bedürfnisse der Teilnehmer/innen im Sinne eines Spiralcurriculums wiederholt thematisiert, dadurch fortlaufend erweitert und vertieft werden und Querverbindungen zu anderen Inhalten hergestellt werden können.

3.2 Individuelle Lernziele

Zu Beginn der Ausbildung und vor jedem Ausbildungsjahr erstellen die Teilnehmer/innen eine mittel- und langfristige Planung ihrer individuellen Lernziele.



3.3 Transferziele

Die Ausbildungsgruppe formuliert bei Ausbildungsbeginn ihre gemeinsamen Transferziele, die die Handlungskompetenz in der Beratung operationalisieren.

3.4 Beurteilung

1) Selbstbeurteilung

Die realistische Selbsteinschätzung ist eine wichtige Voraussetzung für erfolgreiche Interaktionen. Deshalb bildet die Selbstbeurteilung ein zentrales Element unserer Ausbildung.

Am Ende jedes Ausbildungsjahres nehmen die Teilnehmer/innen eine Selbstbeurteilung in den 7 Kompetenzbereichen vor.

- Die Lernziele werden reflektiert und der Grad der Erreichung begründet.
- Fallbeschreibungen und Arbeitsplatzanalysen werden kommuniziert und integriert.
- Die Ziele für das anschließende Ausbildungsjahr werden formuliert und im Lernbericht schriftlich festgehalten.

2) Fremdbeurteilung

Die Fremdbeurteilung erfolgt durch die Projektgruppe, die Kursgruppe und die Kursleitung.

Als Beurteilungsraster für die Selbst- und Fremdbeurteilung dienen die im Konzept festgehaltenen Ausbildungsziele, die individuellen Lernziele der Teilnehmerin/des Teilnehmers und die Transferziele. Die jährliche persönliche Standortbestimmung wird unter Führung der Kursleitung im Plenum vorgenommen und reflektiert.

Lernbericht 1 – Standort 1

Zeitpunkt: Ende des ersten Ausbildungsjahres

Lernbericht 2 – Standort 2

Zeitpunkt: Ende des zweiten Ausbildungsjahres

Lernbericht 3 – Standort 3

Zeitpunkt: Ende des dritten Ausbildungsjahres

3.5 Nachleistungsvereinbarungen

Falls Ziele oder Leistungsnachweise nicht vollständig erfüllt sind, können Kursleitung und Teilnehmer/in spezifische Nachleistungen, eine Verlängerung der Ausbildung oder eine Kompensation ausserhalb der Ausbildung S/OE vereinbaren.

4. Aktions- und Interaktionsformen (Vermittlungsvariablen)

Es ist uns wichtig, Ziele in geeignete Aktions- und Interaktionsformen umzusetzen.

4.1 Die Bedeutung der Gruppe

Die Ausbildungsgruppe mit ihren verschiedenen Untergruppen ist ein ideales Lernfeld für die Weiterentwicklung der sozialen und kommunikativen Kompetenz. Das einzelne Gruppenmitglied kann viel über sich und seine Wirkung auf die Gruppe erfahren. Zudem bietet die Gruppe eine gute Möglichkeit, die eigene Artikulationsfähigkeit zu erweitern.

Das Erfahren und die Analyse der eigenen gruppenspezifischen Prozesse fördert die Selbstkompetenz und die Kompetenz, sich als Beratende/r in Gruppen und Organisationen gezielt und professionell zu bewegen.

Die Arbeit in den verschiedenen Gruppenkonstellationen ist exemplarisch für die zukünftige Tätigkeit im Beratungsfeld.

4.2 Seminarveranstaltungen

Die Seminarveranstaltungen bilden einen wesentlichen Teil der Ausbildung. Sie sind nach erwachsenenbildnerischen Grundsätzen gestaltet und auf Partnerschaftlichkeit ausgerichtet. Wir legen Wert auf einen horizontalen Austausch.

Die Ausbilder/innen geben den Teilnehmer/innen Impulse für ihre Lernprozesse und bringen Spezialbereiche ein.

4.2.1 Frauenplenum und Männerplenum


Berufstätigkeit und Beratung finden im gesellschaftlichen Kontext statt. Wir betrachten es als unabdingbar, dass sich Berater/innen mit den gesellschaftlichen Bedingtheiten für die Lebensentwürfe und Rollen von Frauen und Männern und mit ihrem eigenen Selbstverständnis als Frau oder Mann differenziert auseinandersetzen.

In jeder Seminarwoche arbeiten die Frauen und Männer während einer Arbeitssequenz in geschlechtshomogenen Untergruppen (Frauen- und Männerplenum). Diese Gruppen leiten sich selbst.

4.3 Projektgruppe (Lerngruppe)

Zu Beginn der Ausbildung werden Projektgruppen von 4 bis 5 Teilnehmer/innen gebildet. Die Zusammensetzung dieser Gruppen bleibt in der Regel während der ganzen Ausbildung bestehen. Die Projektgruppen arbeiten pro Ausbildungsjahr an mindestens 6 Tagen selbst geleitet zusammen.





In der Projektgruppe haben die Teilnehmer/innen Gelegenheit, Lerninhalte interaktionell zu vertiefen und gemeinsam spezifische Arbeitstechniken zu entwickeln. Die Projektgruppen setzen sich mit Fachliteratur auseinander und besprechen Fallbeispiele (Intervision). In der Projektgruppe werden die Fallbeschreibungen und die Arbeits- und Organisationsanalysen der Teilnehmer/innen besprochen. In der Projektgruppe wird der jährliche Lernbericht vorgestellt und Feedback dazu erteilt. Die Mitglieder der Projektgruppe unterstützen einander bei der Erarbeitung der schriftlichen Abschlussarbeit.

4.4 Gruppenlehrsupervision

Jede Projektgruppe wird während der Ausbildung von drei Lehrsupervisor/innen begleitet.

Pro Ausbildungsjahr werden vier Lehrsupervisionstage durchgeführt. Die Kursteilnehmer/innen haben die Möglichkeit, Fragen aus ihrer eigenen Beratungstätigkeit einzubringen oder Fallbeispiele zu präsentieren und sich unter fachlicher Anleitung in der Beratung zu üben.

4.5 Einzellehrsupervision

Jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer besucht pro Jahr 6 Stunden Einzellehrsupervision. Die Lehrsupervisorin/der Lehrsupervisor wird jährlich aus der offiziellen Liste der Lehrsupervisor/innen durch die Teilnehmerin/den Teilnehmer gewählt.

4.6 Studientage

Während der Kursintervalle wird pro Monat mindestens 1 Studientag geplant. Die Studientage dienen den Teilnehmer/innen vor allem dazu, die Kurserfahrungen zu vertiefen und gemeinsam Arbeiten auszuführen. Ausserdem können sie für die Auseinandersetzung mit Fachliteratur und das Verfassen von schriftlichen Arbeiten genutzt werden.

4.7 Gruppendokumentation

Zu jedem Seminar verfassen die Teilnehmer/innen einen schriftlichen Beitrag zum Thema „Was ist mir wichtig geworden.“ Die Beiträge werden von der Kursleitung zur Gruppendokumentation zusammengestellt und allen Teilnehmer/innen und beteiligten Dozent/innen zugestellt.

Zu den Sitzungen der Projektgruppen und den Lehrsupervisionstagen werden ebenfalls persönliche Dokumentationsbeiträge verfasst und den Beteiligten zugestellt.

Das Dokumentieren, das Formulieren mit eigenen Worten, unterstützt die Teilnehmer/innen darin, Erlebtes und Erlerntes zu verarbeiten, ermöglicht ihnen die notwendige Distanz für die Reflexion und unterstützt sie im Transfer der Erkenntnisse ins eigene Praxisfeld. Dokumentieren fördert gleichzeitig die Auseinandersetzung mit sich selbst (Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion) und hat dadurch einen hohen persönlichkeitsbildenden Wert.

Die gemeinsame Dokumentation einer Gruppe ergänzt und erweitert die Wahrnehmung der Individuen. Sie fördert das Verständnis für die Unterschiede zwischen den Gruppenmitgliedern und die Wahrnehmung der Differenzen als Ressource (Gemeinschaftsbildung). Die Gruppendokumentation ist eine demokratische Form von Ausbildungsdokumentation: Die Beteiligten äussern sich zu den Themen, die sie betreffen und geben einander Anteil an ihrer Auseinandersetzung.

5. Spezielle Arbeiten

5.1 Fallbeschreibungen

Die Teilnehmer/innen verfassen während der Ausbildung zwei Fallbeschreibungen. Im Zentrum steht die Anwendung ihres theoretischen Wissens (Lerntransfer).

Im Verlauf des ersten Ausbildungsjahres beschreiben die Teilnehmer/innen eine Beratungssequenz mit einer Einzelklientin/einem Einzelklienten.

Im zweiten Ausbildungsjahr analysieren die Teilnehmer/innen den Gruppenprozess einer Teamberatung.

In den Projektgruppen werden die Fallbeschreibungen besprochen und exemplarisch ausgewertet. Die Fallbeschreibungen werden allen Teilnehmern/innen und der Kursleitung schriftlich vorgelegt.


Am Ende des Ausbildungsjahres können die Berichte mit der Kursleitung besprochen werden.

5.2 Arbeits- und Organisationsanalysen

Im Verlauf der Ausbildung werden von den Teilnehmer/innen drei Arbeits- und Organisationsanalysen verfasst. Ziel ist, das Verständnis für die Komplexität der Prozesse und Wechselwirkungen in Organisationen und Arbeitsfeldern zu entwickeln.

Diese Analysen werden in der Hospitation mit erfahrenen Berater/innen, Supervisor/innen, Organisationsberater/innen durchgeführt.





Die Hospitationsplätze werden von den Teilnehmer/innen selber organisiert. Sie verfassen jeweils einen Kurzbericht, der an die entsprechenden Berater/innen, an alle Kursteilnehmer/innen und an die Kursleitung verteilt wird.

- Im ersten Ausbildungsjahr erfolgt eine Analyse der Berufsrolle einer Beraterin/eines Beraters in Einzelsupervisionen.
- Im zweiten Jahr steht die Gruppensupervision im Mittelpunkt.
- Im dritten Jahr liegt der Schwerpunkt auf der Beratung von Organisationen.

Die Arbeits- und Organisationsanalysen werden in den Projektgruppen diskutiert und jeweils am Ende eines Ausbildungsjahres ausgewertet (vgl. Lernbericht; Standort). Sie können mit der Kursleitung besprochen werden.

5.3 Abschlussarbeit

Im 3. Ausbildungsjahr verfasst jede Teilnehmerin/jeder Teilnehmer eine schriftliche Abschlussarbeit.

In der Abschlussarbeit wird ein Aspekt der eigenen Beratungsarbeit dargestellt und nach fachlichen Kriterien analysiert.

Die Arbeit muss einen logischen formalen und inhaltlichen Aufbau aufweisen, und die Erfahrungen sollen detailliert beschrieben sein.

Die Abschlussarbeit muss theoretisch untermauert sein.

Die eigenen Lernprozesse und die der am Prozess beteiligten Personen sollen eingehend beschrieben werden.

Die Lehrsupervisorin/der Lehrsupervisor gibt in der Einzellehrsupervision Feedback zur Abschlussarbeit.

Die Abschlussarbeit wird der Ausbildungsgruppe in einer methodisch-didaktisch sinnvollen Weise präsentiert.

Die Gruppe gibt der Autorin/dem Autor Feedback zu Inhalt und Präsentation.

Die Kursleitung beurteilt die Abschlussarbeit anhand festgelegter Kriterien.

Diese werden im Verlauf des zweiten Kursjahres bekannt gegeben.

6. Struktur und Inhalte

6.1 Struktur der Ausbildung S/OE

Ausbildungs- jahr	Strukturelemente	Anzahl Stunden	Lektionen à 45 Min.	Lehrsuper- visions- stunden à 60 Min.
1. Jahr	• 6 Kurswochen	180	240	
	• 4 Tage Lehrsupervision in Kleingruppen	24		24
	• Lehrsupervision einzeln	6		6
	• 1 Tag Arbeitsplatzanalyse	6		
	• 6 Tage Projektgruppe	36		
	• Studientage (monatlich ca. 1 Tag)	72		
2. Jahr	• 6 Kurswochen	180	240	
	• 4 Tage Lehrsupervision in Kleingruppen	24		24
	• Lehrsupervision einzeln	6		6
	• 1 Tag Arbeitsplatzanalyse	6		
	• 6 Tage Projektgruppe	36		
	• Studientage (monatlich ca. 1–2 Tage)	100		
3. Jahr	• 6 Kurswochen	180	240	
	• 4 Tage Lehrsupervision in Kleingruppen	24		24
	• Lehrsupervision einzeln	6		6
	• 1 Tag Arbeitsplatzanalyse	6		
	• 6 Tage Projektgruppe	36		
	• Studientage (monatlich ca. 1–2 Tage)	100		
Total		ca. 1.030 Stunden	davon 720 Lektionen Kursarbeit	und 90 Stunden Lehrsuper- vision





6.2 Inhalte / Themen

Ziele	1. Jahr Schwerpunkt: Einzelsupervision <ul style="list-style-type: none">• Einführung in Supervision und allgemeine Supervisionstheorien• Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Andragogik• Theorien, Modelle, Methodik und Lerntransfer• Projekt- und Beratungsprozesse• Personenzentrierte Beratung• Coaching• Rolle von internen/externen Berater/-innen• Supervisionsprozess• Kontrakte: Formen, Hintergründe, Vorgehen• Übertragung, Gegenübertragung, Abwehrmuster (Projektionen etc.)• Interventionstechniken und Interventionsmodelle• Krisen und Kriseninterventionen• Transaktionsanalyse (TA): Struktur-, Transaktions-, Spiel- und Skriptanalyse• Zeit- und Selbstmanagement
Modelle	<ul style="list-style-type: none">• Modelle aus der TA nach E. Berne et al, R. Erskine, E. Halloway• Integratives Supervisionsmodell: Hillarion Petzold, A. Schreyögg• Personenzentrierte Beratung nach C. R. Rogers• Psychodrama: Moreno• Gestaltmodelle: Perls, Goodman
Ziele	2. Jahr Schwerpunkt: Gruppensupervision und Teamsupervision <ul style="list-style-type: none">• Einführung in die Gruppensupervision und in Theorien der Gruppensupervision und der Gruppendynamik• Auseinandersetzung mit konstruktivistischen Ansätzen• Fortsetzung: Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie
Inhalte	<ul style="list-style-type: none">• Theorien, Modelle, Methodik und Lerntransfer• Personenzentrierte Beratung• Gruppendynamik• Konfliktbearbeitung, Diagnosestellung und Methode• Teamentwicklungskonzepte und Teamentwicklungsmethoden• Themenzentrierte Interaktion (TZI)• Gruppenkonzept und Organisation• Bioenergetische Analyse: Charakterstrukturen• kreative Medien

- Modelle**
- Integrative Supervision als Gruppensupervisionsmodelle: Ruth C. Cohn, H. Petzold, H. Raguse
 - Prozessmodell: P. Lewin, Schutz
 - Gruppensupervisionsmodelle: Schreyögg, Watzlawick
 - Gruppendynamik: K. Antons, Tavistock-Modell
 - Supervisionskontexte: G. Fatzer
 - Parallelprozess: M. J. G. Doehrmann
 - Bioenergetik: A. Loewen
 - Kreative Medien: H. Petzold
 - kunstorientiertes Arbeiten
 - Balint-Gruppen

3. Jahr

- Ziele**
- Schwerpunkt Organisationsentwicklung**
- Einführung in Organisationsentwicklung und OE-Theorien
 - Fortsetzung: Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie
 - Rollengestaltung als Organisationsentwickler/in
 - Coaching
 - Auseinandersetzung mit berufsethischen Fragestellungen

- Inhalte**
- Grundlagen der Organisationsentwicklung: Lebenszyklen von Organisationen
 - Arbeit an und mit Rollen
 - Organisationskultur
 - Ethik
 - Entwicklungsprozesse/Modelle der Organisationsentwicklung, Methodik
 - Strukturieren von Organisationsentwicklungsprozessen
 - Techniken: Moderationstechnik, Grossgruppen-interventionen
 - Organisationstypen
 - Lernprozesse in Organisationen
 - Systemische Betrachtungsweise von Organisationsprozessen
 - Systemische Intervention
 - Lösungs- und Ressourcenorientierte Beratung
 - Coaching
 - Konflikt- und Krisenmanagement

- Modelle**
- OE + Konflikte: F. Glasl
 - Org. Lernen: P. M. Senge, Sattelbergerer, C. Argyris, G. Fatzer, M. Braune-Krickau
 - Lernende Organisation: P. M. Senge
 - OE allg.: Bennis/Chinne, French, Bell
 - System. Denken: Probst, Ulrich, K. Luhmann, Weick, M. Selvini, Westerlund
 - Org. Kultur: Neuberger, Pages
 - Lösungsorientierte Beratung: S. De Shazer/I. K. Berg





7. Diplomierung

Nach der dreijährigen Ausbildung und wenn alle Lernleistungen erbracht worden sind, erhalten die Teilnehmer/innen das Diplom in Supervision und Organisationsentwicklung.

Voraussetzung für die Diplomierung sind folgende Leistungsnachweise:

- Präsenz während mindestens 90% der gesamten Ausbildungszeit
- Erreichen der Ausbildungsziele
- Nachweis über mindestens 30 Stunden selber erteilter Supervision/Organisationsberatung
- Termingerechte Abgabe aller schriftlichen Arbeiten
- Erfolgreiche Abschlussarbeit (Bewertung: „angenommen“)
- Präsentation der Abschlussarbeit in der Ausbildungsgruppe

7.1 Titel

Die erfolgreichen Absolvent/innen der Ausbildung S/OE sind berechtigt, folgenden Titel zu tragen:

- Supervisorin, Organisationsentwicklerin und Coach wpi
- Supervisor, Organisationsentwickler und Coach wpi

7.2 Anerkennung durch Berufsverbände

Das wpi-Diplom in Supervision und Organisationsentwicklung ist vom BSO (Berufsverband für Supervision und Organisationsberatung) und von der EAS (European Association for Supervision) anerkannt.

8. Ausbildungskosten

8.1 Kursgebühr

Die Gebühr für die dreijährige Ausbildung beträgt insgesamt Fr. 25.390,-.

In diesem Betrag sind alle offiziellen Kursunterlagen inbegriffen.

Die Kursgebühr setzt sich wie folgt zusammen:

1. Jahr:	30 Kurstage	à Fr. 220,-	Fr. 6.600,-
	4 Tage Gruppenlehrsupervision	à Fr. 220,-	Fr. 880,-
	6 Std. Einzellehrsupervision	à Fr. 150,-	Fr. 900,-
2. Jahr:	30 Kurstage	à Fr. 220,-	Fr. 6.600,-
	4 Tage Lehrsupervision	à Fr. 220,-	Fr. 880,-
	6 Std. Einzellehrsupervision	à Fr. 150,-	Fr. 900,-
3. Jahr:	30 Kurstage	à Fr. 220,-	Fr. 6.600,-
	4 Tage Lehrsupervision	à Fr. 220,-	Fr. 880,-
	6 Std. Einzellehrsupervision	à Fr. 150,-	Fr. 900,-
	Abschlussgebühren		Fr. 250,-

Die Kurskosten sind zahlbar in 6 Raten.

Das wpi stellt jeweils zu Beginn des Semesters (Juli und Januar) Rechnung.

8.2 Zusätzliche Kosten

Die Auslagen für die Unterkunft und die Verpflegung pro Kurswoche (5 Tage/Halbpension) betragen im Hotel Bellevue, Morschach, ca. Fr. 350,-.

Für die gesamte Ausbildungszeit belaufen sich die Pensionskosten während der Seminarwochen insgesamt auf ca. Fr. 6.300,-.

Die Pensionskosten rechnen die Teilnehmer/innen direkt mit dem Hotel ab.

Weitere Kosten entstehen durch zusätzliche Mahlzeiten während der Kurswochen, Raummiete und Verpflegungskosten an den Arbeitstagen der Projektgruppen, Fachliteratur, allfällige Entschädigungen für die Hospitationen, persönliche Arbeitsinfrastruktur, Mobilität.





9. Organisation

9.1 Trägerschaft

Trägerin der Ausbildung S/OE ist das „wpi Wirtschaftspädagogisches Institut“ mit Sitz in 6460 Altdorf.

9.2 Steuerungsgruppe

Die Steuerungsgruppe unterstützt die Kursleitung in ihren Leitungsaufgaben und in der kontinuierlichen Evaluation und Weiterentwicklung der Ausbildung. Sie ist zusammen mit der Kursleitung für die Qualität und Kontinuität der Ausbildung verantwortlich.

9.3 Kursleitung

Die Kursleitung ist zusammen mit der Steuergruppe für die Qualität und Kontinuität der Ausbildung verantwortlich. Sie ist die Ansprechperson für die Ausbildungsteilnehmer/innen in allen Fragen, die die Ausbildung betreffen.

9.4 Ausbilder/innen

Die Ausbilder/innen arbeiten mit der Kursleitung inhaltlich und administrativ zusammen. Sie unterstützen die Kursleitung und die Steuerungsgruppe bei der Evaluation und Weiterentwicklung der Ausbildung.

Die Dozent/innen vermitteln die Stoffinhalte und unterstützen den Lerntransfer. Sie geben durch ihre Form des Lehrens didaktisch-methodische Impulse und führen während der Kurstage exemplarisch Lehrsupervision durch (Stoffentwicklung auch anhand exemplarischer Beispiele der Kursteilnehmer/innen, Live-Supervision).

Sie sind Ansprechperson für die Teilnehmer/innen in allen Belangen, die ihre Arbeit mit der Kursgruppe und den Einzelnen betreffen. Sie erhalten die Gruppendokumentation zu ihrer Kurseinheit.

Die Lehrsupervisor/innen vermitteln und vertiefen Beratungskonzepte und Impulse zur Beratungsarbeit durch die konkrete supervisorische Arbeit an Themen der Einzelnen und Gruppen. Sie ermöglichen Erfahrungen in der Rolle der Supervisorin/des Supervisanden und der Supervisorin/des Supervisors und leiten zur gezielten Reflexion an. Sie sind Beispiel für professionelle Supervisionsarbeit.

9.5 Kurswochen und weitere Arbeitstage

In jedem der drei Ausbildungsjahre finden 6 Kurswochen à 5 Arbeitstage statt.

Zusätzlich finden jährlich 10 Arbeitstage in den Projektgruppen statt (inkl. 4 Tage Gruppenlehrsupervision).

9.6 Individuelle Arbeitszeit

Pro Ausbildungsjahr 6 Stunden Einzelsupervision.

Für das individuelle Studium muss pro Monat mindestens ein Arbeitstag eingesetzt werden.

9.7 Kursdaten

Die Kursdaten der einzelnen Ausbildungsgänge sind auf dem jeweiligen Einlageblatt aufgeführt.

9.8 Kurszeiten

Kursbeginn erster Kurstag: 9.30 Uhr

Kursende letzter Kurstag: 16.30 Uhr

Pro Kurstag 4 mal 90 Minuten nach Absprache

9.9 Kursort

Die Kurswochen finden im Hotel Bellevue, 6443 Morschach SZ statt.

9.10 Unterkunft und Verpflegung

Für Unterkunft und Verpflegung empfehlen wir ebenfalls das Hotel Bellevue. Das Haus verfügt über ausreichend Einzelzimmer, so dass allen Kursteilnehmer/innen auf Wunsch ein eigenes Zimmer zur Verfügung steht. Die Reservation erfolgt durch das wpi.





10. Anmeldung

10.1 Anmeldeunterlagen

Für Ihre Anmeldung benötigen wir folgende Unterlagen:

- Lebenslauf: Personalien, Ausbildungen, Weiterbildungen, berufliche Tätigkeiten (Kopien von Diplomen, Kursausweisen, Arbeitszeugnissen)
- Nachweis von 30 Stunden Supervisionserfahrung als Supervisand/in
- Selbsteurteilung der persönlichen Eignung mit Begründung
- Persönliche Ziele im Zusammenhang mit der Ausbildung zur Supervisorin/zum Supervisor und zur Organisationsberaterin/zum Organisationsberater
- Individuelle Laufbahnplanung
- Foto

Die Anmeldung mit dem Anmeldeformular und den persönlichen Unterlagen senden Sie an:

wpi, Karl Aschwanden, Blumenfeldgasse 31, 6460 Altdorf
Bei Fragen steht Ihnen unser Sekretariat gerne zur Verfügung
(Tel. 041 870 46 35).

10.2 Überprüfung der Anmeldeunterlagen

Die Anmeldeunterlagen werden durch die Kursleitung in Zusammenarbeit mit der Steuerungsgruppe überprüft. Über allfällig nachzuholende Leistungen werden im Aufnahmegespräch Vereinbarungen getroffen.

10.3 Aufnahmegespräch

Nach Ihrer Anmeldung und der Überprüfung Ihrer Unterlagen, werden Sie von der Kursleitung zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Bei diesem Aufnahmegespräch möchten wir Sie und Ihre spezifische Motivation für die Ausbildung kennenlernen und Ihnen zudem unsere wpi-Leitideen näher bringen.

Nach dem Aufnahmegespräch kann in gegenseitigem Einverständnis die definitive Anmeldung erfolgen.

10.4 Aus-/Weiterbildungsvertrag

Die Teilnehmer/innen schliessen mit dem wpi einen Aus-/Weiterbildungsvertrag ab, in dem sie sich verpflichten, am gesamten Lehrgang von 3 Jahren teilzunehmen.

Mit der Unterzeichnung des Vertrags verpflichten sich die Teilnehmer/innen zudem, die Ethikrichtlinien des BSO einzuhalten.

11. Rücktrittsregelung

Ein Rücktritt von der Ausbildung ist in gegenseitigem Einverständnis auf Ende eines Ausbildungsjahres möglich. Bei Austritt im Verlauf eines Ausbildungsjahres wird der Betrag für das gesamte Ausbildungsjahr geschuldet.

12. Absenzenregelung

Für das erfolgreiche Absolvieren der Ausbildung ist die Präsenz während mindestens 90% der gesamten Ausbildungszeit erforderlich. Die Präsenzlisten werden von der Kursleitung kontrolliert. Bei zu hoher Absenzzahl werden mit der Kursleitung Nachleistungen vereinbart.

13. Konfliktregelung

In Konfliktsituationen wird als erste Instanz die Kursleitung, als zweite Instanz die Steuerungsgruppe zugezogen.

Gegen die Entscheide der Steuerungsgruppe kann innerhalb von 20 Tagen, von der Zustellung an gerechnet, bei der Rekurskommission Rekurs eingereicht werden. Die Rekurskommission besteht aus drei wpi- unabhängigen Expert/innen. Sie entscheidet letztinstanzlich.





Anhang

1. Ausbildungsleitung

Die Ausbildungsleitung besteht aus der Kursleitung und der Steuerungsgruppe.

2. Kursleitung

Karl Aschwanden

Diplompsychologe FSP, dipl. Heilpädagoge, Gruppendynamiker, Didaktiker, graduiertes lehrbeauftragtes Mitglied des Ruth Cohn Institute International (RCI for TCI international)
CH-6460 Altdorf

3. Steuerungsgruppe

Karl Aschwanden

Diplompsychologe FSP, dipl. Heilpädagoge, Gruppendynamiker, Didaktiker, graduiertes lehrbeauftragtes Mitglied des Ruth Cohn Institute International (RCI for TCI international)
CH-6460 Altdorf

Regula Aeschbacher

Supervisorin und Organisationsentwicklerin BSO und EAS, Ausbilderin mit Eidg. Fachausweis, TZI-Diplom des RCI international, Lehrerin
CH-6005 Luzern

Margot Ruprecht

Supervisorin BSO, PTSTA, Lehrende Transaktionsanalytikerin unter Supervision, Berufsschullehrerin
CH-6006 Luzern

4. Lehrsupervisor/innen für Kleingruppen

1. und 2. Ausbildungsjahr:

Elisabeth Frey Lutz

Supervisorin BSO, lic. phil. I, Gymnasiallehrerin, TZI-Diplom des RCI international
CH-4058 Basel

Richard Jucker

Supervisor BSO, Sozialpädagoge, PTSTA, Lehrender Transaktionsanalytiker unter Supervision
CH-8400 Winterthur

Annemarie Reber Kaestli

Supervisorin BSO, lic. phil. I Psych/Päd, Dozentin, graduiertes lehrbeauftragtes Mitglied des Ruth Cohn Institute International (RCI for TCI international)
CH-2500 Biel

Margot Ruprecht

Supervisorin BSO, PTSTA, Lehrende Transaktionsanalytikerin unter Supervision, Berufsschullehrerin, Fortbildungen in Didaktik und TZI
CH-6006 Luzern

3. Ausbildungsjahr:

Hedy Anderegg-Tschudin

Arbeits- und Organisationspsychologin IAP, NDS in OE an der Universität Klagenfurt (Glasl), Diplom TQM-Leader EOQ
CH-8703 Erlenbach

Käthi Vögli

Supervisorin, Organisationsberaterin, Sozialarbeiterin, Dozentin
CH-4800 Zofingen

5. Lehrsupervisor/innen für Einzelpersonen

Beeler Marie-Theres

Supervisorin BSO, CH-4410 Liestal

Bürki Susanne

Supervisorin, Paar- und Familientherapeutin, CH-3014 Bern

Dettwiler Paul

Supervisor BSO, CH-4460 Gelterkinden

Grundlehner Jürg

Supervisor BSO, CH-9000 St. Gallen

Lechmann Bernadette

Supervisorin BSO, CH-6003 Luzern


Pfister-Wiederkehr Daniel

Supervisor BSO, CH-4433 Ramlinsburg

Rosenthal Heidi

Supervisorin BSO, CH-8610 Uster





Schilt-Rutishauser Christine
Supervisorin BSO, CH-3076 Worb

van Beekum Servaas
Accredited trainer for coaches, consultants and supervisors
(ASCCANZ)
AUS-2026 Bondi/Sydney

Westmeyer Angela
Supervisorin BSO, CH-9011 St. Gallen

Widmer Calzaferrri Rita
Supervisorin BSO, CH-6005 Luzern

Ziegler Peter
Supervisor BSO, CH-6472 Erstfeld

6. Dozent/innen

Hedy Anderegg-Tschudin
Arbeits- und Organisationspsychologin IAP, NDS in OE an der
Universität Klagenfurt (Glasl), Diplom TQM-Leader EOQ
CH-8703 Erlenbach

Karl Aschwanden
Diplompsychologe FSP, dipl. Heilpädagoge, Gruppendynamiker,
Didaktiker, graduiertes lehrbeauftragtes Mitglied des Ruth Cohn
Institute International (RCI for TCI international)
CH-6460 Altdorf

Drs. Servaas van Beekum
Sozialwissenschaftler, TSTA, Lehrender Transaktionsanalytiker,
Accredited trainer for coaches, consultants and supervisors
(ASCCANZ)
AUS-2026 Bondi/Sydney

Dr. Gertraud Girardi Battisti
Psychologin, Psychotherapeutin, Ausbilderin für Gesprächs-
psychotherapie, Diplomierte in TZI beim RCI international
I-39100 Bozen

Thomas Hagmann

Lic.phil I, M.A., Diplompsychologe, dipl. Heilpädagoge, Ehe- und Familientherapeut, Weiterbildung in TZI und Organisationsentwicklung (IFF, Universität Klagenfurt)
CH-6006 Luzern

Martin Lacher

Lic oec., HSG, NDS in OE an der Universität Klagenfurt (Glasl), Weiterbildungen in TZI u.a. CH-Mülligen

Margot Ruprecht

Supervisorin BSO, PTSTA, Lehrende Transaktionsanalytikerin unter Supervision, Berufsschullehrerin, Fortbildungen in Didaktik und TZI
CH-6006 Luzern

Lisa Schmuckli

Philosophin, dipl. Psych., Supervisorin und Organisationsberaterin IAP, Psychoanalytikerin
CH-6003 Luzern

Hermann Schneider

Lic phil. Psychologe FSP, Supervisor
CH-8610 Uster

Prof. Werner Alexander Sperber

Hochschuldozent für Praxis der Sozialarbeit, Soziotherapeut, Supervisor, graduerter Lehrbeauftragter für TZI (RCI for TCI international), D-Lehrte/Hannover

Prof. Käthi Vögli

Supervisorin, Organisationsberaterin, Sozialarbeiterin, Dozentin
CH-4800 Zofingen

Janny Wolf-Hollander

Supervisorin, Erwachsenenbildnerin, graduiertes lehrbeauftragtes Mitglied des Ruth Cohn Institute International (RCI for TCI international)
D-Oberschleissheim





7. Rekurskommission

Die Rekurskommission besteht aus einem vom wpi unabhängigen Dreiergremium:

Hedi Bretscher-Zeier

Berufsschullehrerin, PTSTA, Lehrende Transaktionsanalytikerin unter Supervision
CH-5443 Niederrohrdorf

Willi Roth

Master of Advanced Studies (Organisationsentwicklung in Dienstleistungsunternehmen), Management Coach, Schulleiter, Berufsschullehrer, dipl. Pflegefachmann AKP
CH-8708 Männedorf

Barbara Schürch-Graf

dipl. Supervisorin und Organisationsentwicklerin BSO, Lehrerin
CH-3531 Oberthal

wpi
Wirtschaftspädagogisches Institut



EDUQUA

Karl Aschwenden
Blumenfeldgasse 31
6460 Altdorf
Telefon 041 870 46 35
Fax 041 870 46 42
aschwenden.k@bluewin.ch
www.wpi.ch www.aschwendenk.ch

Beratung

- Beratung in persönlichen Krisen
- Laufbahnberatung und -begleitung
- Aus- und Fortbildungsberatung und-begleitung
- Einzel-, Gruppen- und Team-Supervision
- Supervisionsgruppen
- Team- und Organisationsberatung
- Schulberatung und Schulentwicklung
- Frauenarbeit und Frauenberatung durch ein Frauenteam der Praxis
- Männerberatung, speziell für Männer, die sich mit ihrer Rolle kritisch auseinandersetzen wollen

Therapie

- Einzel-, Paar- und Familientherapie
- Therapie- und Selbsterfahrungsgruppen

Aus-, Fort- und Weiterbildung

- Ausbildungskurse in Themenzentrierter Interaktion (TZI) nach Dr. Ruth C. Cohn (anerkannt durch WILL-International)
- Fortbildungsangebote für didaktische, sozialpädagogische und psychotherapeutische Berufe
- Spezielle Fortbildungen in Gruppendynamik, Systemtheorie und Organisationsentwicklung
- Schulung von Teams und Gruppen in Institutionen
- Fortbildungskurse zur Persönlichkeitsentwicklung
- Frauenangebote
- Männerangebote