

Streit

Entknoten

Büro für Mediation und
Interkulturelle Kommunikation

Weiterbildung in Supervision & Coaching 2025 - 2027

Organisationsberatung und Konfliktmanagement

Zertifizierte Weiterbildung nach den Rahmenbedingungen
und Qualitätsstandards der DGSv



Streit Entknoten ist Mitglied im DGSv

WEITERBILDUNG IN SUPERVISION UND COACHING

Organisationsberatung und Konfliktmanagement

Ausbildungsleitung: Sosan Azad, Michael Cramer und Janine Thon

Veranstaltungsort: Berlin

Rahmen der Weiterbildung: Auswahlverfahren /
20 Module (Seminare) Lehrsupervision/Lernsupervision/Abschluss

Kosten: 8.000 € (Selbstzahler*innen), 9.500 € (Unternehmen)

Die Weiterbildung ist von der Umsatzsteuer befreit.

Dazu kommen die Kosten für 35 Stunden Lehrsupervision
in Höhe von 150 € inkl. MwSt. pro Sitzung à 90 Minuten.

Die Kosten können in Raten gezahlt werden.

Frühbucherrabatt: 10% Rabatt bei Anmeldung bis 15.11.24

Information & Beratung: Wir bieten Ihnen ein kostenloses
Beratungs- und Kennenlerngespräch an.
Nehmen Sie Kontakt mit uns auf.

Anmeldung: per Mail an info@streitentknoten.de

”

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

C. Rappe-Giesecke

“

INHALTE DIESER BROSCHÜRE

Organisations- & Unternehmensziele von Streit Entknoten	6
Qualität von Streit Entknoten	8
Konzept der Weiterbildung	10
Unser Verständnis von Supervision	11
Ablauf der Weiterbildung	12
Leitung und Co-Leitung	22
Profil der Referent*innen und Lehrsupervisor*innen.....	28
Weitere Angebote	32



ZIELE

STREIT ENTKNOTEN

Organisations- & Unternehmensziele

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

Streit Entknoten verfolgt folgende Ziele:

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

QUALITÄT STREIT ENTKNOTEN

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

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

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

KONZEPT DER WEITERBILDUNG

Ziele der Weiterbildung

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

Voraussetzungen für die Aufnahme und Bewerbung

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

- Abgeschlossenes Studium, mindestens Bachelor- bzw. Fachhochschulabschluss
- Mindestens dreijährige Berufserfahrung
- Vorausgehende Fort- und Weiterbildung über 300 Zeiteinheiten (ZE, 45min). Davon mindestens 100 ZE im Rahmen einer längerfristigen curricular gefassten Weiterbildung in einer kontinuierlichen Lerngruppe.

- Erfahrungen mit reflexiven Beratungsformaten im Spannungsfeld Person - Rolle - Organisation – Klientensystem über 50ZE. Davon mindestens zwei in unterschiedlichen Settings (Einzel-, Gruppen- oder Team). Eine anerkennungsfähige Beratung sollte mindestens fünf Sitzungen umfassen. Mindestens zehn der insgesamt 50 ZE müssen bei einer/ einem DGSv-, bso- oder ÖVS anerkannten Supervisor*in oder Coach sein.

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

Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss

Für einen erfolgreichen Abschluss als DGSv zertifizierte*r Supervisor*in, gelten die folgenden Bedingungen:

- Teilnahme an den Weiterbildungsmodulen
- Teilnahme an Lehrsupervision (35 Sitzungen á 90 Minuten)
- Durchführung von Lernsupervisionen im Einzel-, Team- oder Gruppensetting (45 Sitzungen á 90 Minuten)
- Anfertigung eines schriftlichen Werkstattberichtes im Verlauf der Weiterbildung
- Erstellung eines schriftlichen Abschlussberichtes mit dem Kollegium am Ende der Weiterbildung

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

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

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

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

UNSER VERSTÄNDNIS VON SUPERVISION

durch (a) einen klaren beraterischen Rahmen - das Setting, (b) in einer persönlichen Beziehung, die gekennzeichnet ist von Offenheit, Interesse und Vertrauen - das Beraterbündnis sowie (c) durch aktivierende Anregungen und Rückmeldungen - Beratungsmethoden.

Für unser Verständnis von Supervision sind folgende Aspekte besonders relevant:

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

ABLAUF DER WEITERBILDUNG

Modul 1 • Auftakt (drei Tage)

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

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

Modul 2 • Die Beraterbeziehung (drei Tage)

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

Modul 3 • Einzelsupervision, Teil 1 (drei Tage)

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

Modul 4 • Einzelsupervision, Teil 2 (drei Tage)

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

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

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

Modul 5 • Psychodynamik und Gruppenanalytik (drei Tage)

In diesem Modul werden psychodynamische und gruppenanalytische Basiskategorien praxisnah vermittelt und mit einem mehrperspektivischen Verständnis von Gruppenprozessen verbunden. Die Teilnehmenden erhalten durch einen Theorieblock Einblick in grundlegende Konzepte, die in supervisorischen Team- und Gruppensituationen angewendet werden. Gelegentliche Praxisblöcke bieten zudem die Möglichkeit, einige Gruppenkategorien direkt zu erleben. Der Kurs kombiniert Theorie und eigene Gruppenprozesse, wobei der Schwerpunkt auf einem psychodynamischen Ansatz liegt.

Modul 6 • Coaching (drei Tage)

In diesem Modul beschäftigen wir uns vornehmlich mit Coaching von Fachkräften zur Stärkung Ihrer Rolle und ihren Möglichkeiten mit schwierigen beruflichen Situationen umzugehen.

Der Coaching-Prozess orientiert sich an den Fragen, die die Fachkräfte klären und den Zielen, die Sie erreichen möchten. Die Stärken und Kompetenzen werden im Coaching-Prozess sichtbar und erfahrbar.

Coaching kann eingesetzt werden, wenn Fachkräfte unter anderem mit ihren Herausforderungen konfrontiert sind, etwas verändern möchten und Klarheit und Sicherheit in wichtigen Belangen gewinnen möchten.

Wichtige Lernaspekte werden sein,

- die Beratungsbeziehung,
- förderliche Merkmale der beratenden Person,
- förderlicher Einsatz von Beratungsmethoden,
- förderliche Kontraktgestaltung zwischen Kund*innenorganisation, Ratsuchenden und Berater*in

Trainiert wird mit Theorien und Modellen sowie Methoden und Übungen.

Modul 7 • Teamsupervision Teil 1 (drei Tage)

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

Modul 8 • Teamsupervision Teil 2 (fünf Tage)

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

Modul 9 • Balintarbeit, Methodenwerkstatt (drei Tage)

Im Mittelpunkt der Balintgruppenarbeit steht das Verstehen der unbewussten Beziehungsdynamik zwischen BeraterIn und ratsuchender Person. Die Schilderung einer Szene, eines Problems, einer Situation dient als Einstieg in die analytische Fallarbeit in der Supervision.

Anhand der Assoziationen der Gruppenmitglieder zum vorgestellten Fall werden unterschiedliche Aspekte der Beratungsbeziehung, des Auftrags, der Organisation sichtbar. In der Gruppe entsteht im Verlauf der Arbeit am „Fall“ ein neues Bild von der Beziehung. Die Gruppe fungiert hier als eine Form von Kontext- und Beziehungs-Spiegel. In diesem Modul wird die Methode der analytischen Arbeit „am Fall“ vorgestellt und um weitere Methoden ergänzt.

Modul 10 • Werkstattbericht (drei Tage)

Im Mittelpunkt des Kurses steht die Präsentation der von den Teilnehmenden verfassten Werkstattberichte. Diese Berichte bieten eine Gelegenheit, die individuellen Erfahrungen und Reflexionen der Teilnehmenden aus ihren eigenen Praxisfeldern vorzustellen und gemeinsam zu erörtern. Durch die Vorstellung der Werkstattberichte entsteht ein Raum für konstruktiven Austausch, in dem sowohl theoretische als auch praktische Aspekte der Arbeit miteinander verknüpft werden können. Die Teilnehmenden erhalten wertvolles Feedback und können ihre Perspektiven auf ihre Praxis vertiefen und erweitern.

Modul 11 • Supervision im interkulturellen Kontext (drei Tage)

Dieses Modul beschäftigt sich mit den interkulturellen Aspekten in der Supervision und vermittelt die notwendigen Fähigkeiten, um in globalisierten und multikulturellen Kontexten erfolgreich zu kommunizieren. Angesichts der zunehmenden Globalisierung und Migration ist die Entwicklung interkultureller Kompetenz entscheidend, um Konflikte zu vermeiden und Handlungsfähigkeit zu bewahren. Teilnehmende lernen, kulturelle Prägungen bei sich selbst und anderen zu erkennen und zu respektieren, um in interkulturellen Begegnungen effektiv agieren zu können. Das Modul fördert insbesondere die Fähigkeit zur Perspektivübernahme und zur Orientierung in komplexen und unklaren Situationen.

Modul 12 • Beratung von Organisationen (drei Tage)

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

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

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

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

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

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

Dieses Modul setzt die Arbeit aus Modul 13 fort.

Modul 15 • Führungskräfte-Coaching (drei Tage)

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

Zentrale Themen hier:

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

Modul 16 • Markt und Ethik (drei Tage)

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

Modul 17 • Gesundheitsmanagement (drei Tage)

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

Modul 18 • Vielfalt und Gerechtigkeit (drei Tage)

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

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

Modul 19 • Aktuelles (drei Tage)

Dieses Modul beschäftigt sich mit den aktuellen Fragen rund um die neue berufliche Identität, neu erlangten Fachkompetenzen, Herausforderungen und Themen zum Abschluss der Weiterbildung.

Abschluss (drei Tage)

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



Sosan Azad



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

PUBLIKATIONEN (Auswahl)

Konflikt im Unternehmen wirksam lösen.
Vom Einzelfall zur Organisationsentwicklung.
In: DIE MEDIATION, Ausgabe Quartal IV/2024

Welcome to my Company!
Wir rufen Fachkräfte - Und Menschen werden kommen
In: DIE MEDIATION, II/2023

Sieben gute Gründe, warum man keine Angst vor Mediation haben soll!
In: DIE MEDIATION, II/2022

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

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

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

PRESSE (Auswahl)

Interview mit Sosan Azad in Deutschlandfunk Kultur (24.03.2023):
Ampel-Streit – Bei einer Dreierkonstellation ist einer immer draußen

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

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

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

Michael Cramer



- MA Politikwissenschaft und Soziologie
- Supervisor und Coach DGSv
- Lizensierter Mediator und Ausbilder BM®
- Mediator BAFM und QVM
- Organisationsberater (step Beratung)
- Bildungsberater
- Mitgründer und Gesellschafter von klären & lösen – Agentur für Mediation und Kommunikation

PUBLIKATIONEN

Freiwilligkeit und Grenzen der Mediation. In: Spektrum der Mediation 67/2017

Konflikte im Betrieb – Erkennen, ansprechen, lösen. In Metall 1/2017

Mediation in evolutionären Organisationen. Carolin Pierau-Guerrero und Michael Cramer In: Spektrum der Mediation 70/2017

Antenne ausfahren, Streit erkennen. In: Metall 1/2018

Konflikte in Organisationen mit Mediation eigenverantwortlich klären – In: Parnow / Schmidt (Hrsg): Zusammen arbeiten, zusammen wachsen, zusammen leben, 2020

Fallstricke - Als Mediator*in im richtigen Moment loslassen können. Lisa Hinrichsen und Michael Cramer In: Spektrum der Mediation 83/2021

Konflikte in Familien. In: Konflikte - Das Buch, Hamburger Museum der Arbeit, 2021

Janine Thon



- Supervisorin, Coach und Organisations- und Onlineberaterin (DGSv)
- Personal- und Businesscoach
- Dipl. Sozialarbeiterin (FH)
- Referentin der Geschäftsführung für eine internationale gemeinnützige Organisation (NGO) für Nothilfe und Entwicklungszusammenarbeit

PUBLIKATIONEN

»Supervision macht unsere Probleme doch nur schlimmer!« Von der ersten Begegnung mit einem potenziellen Supervisionsteam

In: supervision, 3.2024

PROFIL DER REFERENT*INNEN

Andrea Krieg

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

Dr. Birgit Keydel

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

Sibylle Grüßer

- Zertifizierte Mediatorin Wirtschaft, Familie und soziale Handlungsfelder nach MedG
- Systemischer Coach
- Supervisorin und systemische Change Managerin

Dr. phil. Hans-Joachim Eberhard

- Supervisor DGSv
- Gruppenlehranalytiker D3G und Psychoanalytiker
- Psychologischer Psychotherapeut, Kassensitz in Gütersloh
- Psychodynamischer Gruppenselbsterfahrungsleiter GTS Ruhr
- Senior Adviser RochusMummert
- Systemischer Familientherapeut IFF Frankfurt
- Tutor KVWL
- Promotion FU Berlin

Sonne Ince

- freiberufliche Trainerin
- Systemische Supervisorin und Beraterin für Teams und Führungskräfte aus den Themenkontexten Diversity, Rassismus, Bildung, Gewalt und LGBTQIA+
- Begleitung von NGOs und Bildungseinrichtungen in diversitätsorientierten Veränderungsprozessen

Erdmute Bartsch

- Supervisorin, Coach, Organisationsberaterin (DGSv)
- Praxis für Supervision und berufliche Entwicklung in Hannover
- Dipl.Supervisorin DGSv
- Balintgruppenleiterin DBG
- Gruppenanalytikerin D3G
- Mitautorin: Gruppenanalytisch verstehen – supervisorisch handeln

PROFIL DER LEHRSUPERVISOR*INNEN

Dr. Ulrike Galander

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

Wolf Hinsching

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

Katharina Loerbroks

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

Anja Barthel-Kuhl

- Studium der Erziehungswissenschaften, Psychologie und Soziologie an der FU Berlin
- Supervisorin/Coach (DGSv)
- durch die DGSv zertifizierte Supervisionsausbildungsleitung für ein Fortbildungsinstitut in Niedersachsen
- Supervision und Coaching für vielfältige Branchen
- Führungskräftecoachings
- Moderation von Klausur- und Teamtagen

Tilman Bemm

- Studium der Kommunikationswissenschaften (MA)
- Mediator
- Supervisor, Coach und Organisationsentwickler (DGSv)
- lösungsorientierter Berater
- Social Media Manager
- Krankenpfleger
- Aufstellungsleiter für systemische Strukturaufstellungen

Ausbildung in Mediation

Konfliktmanagement in Organisationen und Unternehmen

Einführung, Grundkurs & Aufbaukurs



Die Ausbildung als Mediator*in befähigt die Teilnehmenden zur Akquise, Verhandlung, Planung, Durchführung und Evaluation von Beratungsprozessen in Organisationen, in Teams und Gruppen, im interkulturellen und im Familienkontext. Der Schwerpunkt der Ausbildung liegt in der Herausbildung und Vertiefung der Handlungs- und Urteils-sicherheit in der Rolle als Mediator*in.

Um den unterschiedlichen Fragestellungen der Auftraggeber*innen und den Anforderungen der individuellen Konfliktsituation gerecht zu werden, integriert die Ausbildung

auch andere Beratungsformate und bietet hier Übungsmöglichkeiten. Diese Formate sind Coaching, Organisationsberatung und Supervision.

Die Ausbildung gliedert sich in verschiedene Abschnitte, die komplett, teilweise oder einzeln gebucht werden können.

Zertifizierte Ausbildung nach den Rahmenbedingungen des Mediationsgesetzes und den Standards des Bundesverbandes Mediation e.V.

Schulmediation und Ausbildung von Konfliktlotsen

Fortbildung



In dieser Fortbildung lernen Sie, professionell mit der Methode der Mediation im Bereich Bildung und Erziehung zu arbeiten.

Sie erfahren welche Rahmenbedingungen bei der Implementierung von Mediation im Kontext Schule, Bildung und Erziehung zu beachten sind. Darüber hinaus lernen Sie, mit welchen Methoden und Übungen Schüler*innen, Kinder und Jugendliche erfolgreich in eine Mediation eingebunden werden und auf welchen Wegen sie auch weiterführend ausgebildet werden können (Konfliktlotsenprogramme).

Die Fortbildung richtet sich an Mediator*innen und pädagogische Fachkräfte, die ihre Kenntnisse in den Bereichen Schule sowie Kinder- und Jugendarbeit anwenden wollen und eigene Konfliktlotsen ausbilden möchten.

Die Fortbildung wird von anerkannten Ausbildern des Bundesverbandes MEDIATION e.V. geleitet und zeichnet sich durch einen hohen Praxisbezug aus.

Aufstellungen in der Mediation und Beratung

Weiterbildung für Mediator*innen, BeraterInnen und Supervisor*innen



Aufstellungen in der Mediation verdeutlichen die energetische Darstellung innerer Bilder mittels Personen, Gegenständen oder Figuren als Stellvertreter im Raum oder auf dem Brett.

Oft geraten die Beteiligten in der Lösungsphase der Mediation in ihre alten Verhaltensmuster, welche bewusst oder unbewusst die Einwilligung in die Lösung blockieren. In Organisationen können sich strukturelle Unklarheiten bis in diese Phase durchziehen und behindern den Lösungsprozess oft maßgeblich.

Die Aufstellungsarbeit kann in Mediationsprozesse integriert werden, um die Nachhaltigkeit von Lösungen zu unterstützen. Sie erleichtert Klärungen, falls sich Verstrickungen

festgesetzt haben, die nicht über die üblichen Interventionen identifiziert werden können.

Die Beteiligten erfahren spürbare, hörbare und sichtbare Veränderungen, welche sie als sehr hilfreich empfinden.

Sosan Azad arbeitet im Rahmen ihrer achtsamen Aufstellungsarbeit auf der Grundlage der Erkenntnisse der klassischen Familienaufstellung, der Organisationsaufstellung und der systemischen Strukturaufstellung nach Varga von Kibéd und Insa Sparrer.

Die Fortbildung kann als Aufbaumodul der Mediationsausbildung angerechnet werden.



Weitere Informationen zu unseren Angeboten finden Sie auf unserer Website.

Gerne stehen wir Ihnen auch für ein kostenloses Beratungsgespräch zur Verfügung. Im Rahmen unserer Infoabende können Sie sich persönlich über die Angebote informieren. Selbstverständlich können wir uns auch online zu einem Beratungsgespräch treffen.

Mediation im interkulturellen Kontext

Fortbildung



Eine interkulturell sensible Arbeit mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen basiert insbesondere auf einer wertebewussten Haltung. Interkulturelle Kommunikationsmethoden und Konfliktlösungsstrategien sind weitere wichtige Elemente. Hierbei ist unter dem systemischen Ansatz zu beachten, welche Rolle und welchen Auftrag Sie als Fachkraft jeweils innehaben und welche Möglichkeiten und Grenzen hierin begründet sind.

Mediation wird mit Erfolg in interkulturellen Konflikten eingesetzt. Gehören die Konfliktparteien unterschiedlichen Nationalkulturen an, fließen die kulturellen Charakteristika als eine wichtige Komponente in den Vermittlungsprozess

ein. Von der Falleingangsphase bis zur Vereinbarung bietet Mediation im interkulturellen Kontext Synergiepotentiale in der Konfliktlösung.

Gleichzeitig stellt dieser Kontext an die Mediator*innen besondere Herausforderungen, da sich die Konfliktparteien in der Regel in ihrem Konfliktverhalten, im Kommunikationsstil und ihren Erwartungen an die Rolle und Haltung des/der Mediator*innen unterscheiden.

Diese Fortbildung findet im Rahmen der Jahresausbildung Mediation statt und ist offen für Mediator*innen, Supervisor*innen und Berater*innen.

Führungsseminar

Führen mit persönlicher Präsenz



Unser Seminar richtet sich vor allem an junge und künftige Führungskräfte. Die Teilnehmenden erwerben Grundkenntnisse zu Führungsaufgaben, Führungstechniken und -stilen, zu situationsgerechtem Führen und (ethischer) Verantwortung als Führungskraft. Sie reflektieren ihre eigene Führungsrolle im Kontext der Erwartungen des Unternehmens und der der Mitarbeitenden. Vertieft setzen sich die Teilnehmer*innen mit verschiedenen Themen der Kommunikation als Führungskraft auseinander und entwickeln hier konkrete Kompetenzen:

lösungsorientierte Gesprächsführung, Feedback, Leitung von Meetings, Vereinbarung und Überwachung von Zielen. Weitere Vertiefungsschwerpunkte sind Teamentwicklung, Begleitung von Veränderungsprozessen, Konfliktmanagement sowie Umgang mit Krisen.

Die geringe Teilnehmerzahl (max. zwölf) ebenso wie die anregende und abwechslungsreiche Methodik macht es den Teilnehmenden leicht, sich schnell zu öffnen und sich die Inhalte persönlich zu erschließen. Unsere Teilnehmenden profitieren von einer Auseinandersetzung mit der aktuellen Diskussion zum Thema „Führung“, mit Forschungsergebnissen und auch mit einem kritischen Blick auf so manche „neue Sau, die durchs Leadership-Dorf getrieben“ wird.

Begleitend zu den Seminaren erhalten die Teilnehmenden die Gelegenheit, ihre Rolle als Führungskraft, ihr Kompetenzprofil als auch ihre persönliche Entwicklung zu reflektieren. Dazu stehen ihnen Materialien zur Selbstreflexion und -evaluation zur Verfügung, ebenso wie kollegiale Beratung und individuelles Feedback der Kursleitung. Die Stärkung der persönlichen Präsenz begleitet uns dabei über den gesamten Seminarverlauf. Neben vielfältigen Möglichkeiten zum Ausprobieren erhalten die Kursteilnehmer*innen konkrete Anregungen zum Transfer in die Praxis.



Weitere Informationen zu unseren Angeboten finden Sie auf unserer Website.

Gerne stehen wir Ihnen auch für ein kostenloses Beratungsgespräch zur Verfügung. Im Rahmen unserer Infoabende können Sie sich persönlich über die Angebote informieren. Selbstverständlich können wir uns auch online zu einem Beratungsgespräch treffen.

Familienmediation

Aufbaumodul



Im Aufbaukurs Familienmediation (80 Stunden) können Sie bereits erworbenes Wissen und erlernte mediative Fähigkeiten vertiefen und sich zum*zur Familienmediator*in spezialisieren lassen. Die hier vermittelten Inhalte und Grundlagen qualifizieren Sie, insbesondere in Familienkonflikten rund um das Thema Trennung und Scheidung tätig zu werden.

Die Aufbauausbildung ermöglicht dabei in besonderer Weise die vertiefte Befassung mit beziehungs- und entwicklungs-dynamischen Hintergründen von Konflikten und Konflikt-verhaltensweisen, deren Erkennen und Bearbeiten eine

konstruktive Veränderung im mediativen Konfliktbearbeitungsprozess erst möglich machen. Ziel unserer Ausbildungen ist die Herausbildung einer Mediator*innenpersönlichkeit, die von interdisziplinärem Denken, mediativer Haltung und praktischem Erfahrungswissen geprägt ist.

Angewandte Methoden: Wissensvermittlung in der großen Gruppe, Rollenspielen in Kleingruppen, Selbsterfahrungsanteile, Kleingruppenarbeit, Intervision, Supervision, Peergruppenarbeit, Hospitationen.

Supervisor*in - Erweiterte Mediations- analoge Supervision

Kooperationsprojekt IKOME



Das Ziel dieser berufsbegleitenden Ausbildung ist, eine Zusatz-Ausbildung zum eigenen Arbeitsbereich zu erwerben. Mitarbeiter, Gruppen aber auch Firmen und Organisationen erfahren in der Supervision, wie sie ihr (berufliches) Handeln hinterfragen und optimieren können. Dabei findet keine Bewertung statt, sondern neue Lösungsmöglichkeiten für Problemsituationen und -fälle werden erarbeitet und in die Praxis umgesetzt. Dazu vereinbaren die Teilnehmer mit dem Supervisor Ziele. Inhalte sind u.a. die Rollen- und Beziehungsstruktur zwischen Mitarbeiter und Klienten sowie die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams oder innerhalb einer Einrichtung. Supervision kommt überwiegend im sozialen, pädagogischen, therapeutischen und medizinischen Bereich zum Einsatz, vermehrt auch in der Wirtschaft.

Supervision – Erweiterte mediationsanaloge Supervision ist gekennzeichnet durch:

- ein strukturiertes Verfahren,
- Ressourcen- und Zukunftsorientierung,
- Ergebnisoffenheit, Optionalität, Neutralität,
- konkrete umsetzbare Ergebnisse für die Supervisanden,
- die Nutzung der Ressourcen der Gruppe und der Verschiedenheit der Teilnehmer,
- Entlastung bei komplexen Fällen.



Weitere Informationen zu unseren Angeboten finden Sie auf unserer Website.

Gerne stehen wir Ihnen auch für ein kostenloses Beratungsgespräch zur Verfügung. Im Rahmen unserer Infoabende können Sie sich persönlich über die Angebote informieren. Selbstverständlich können wir uns auch online zu einem Beratungsgespräch treffen.

TERMINPLANUNG

Abschnitt	Nr.	Titel	Termin
	1	Auftakt	10.01. – 12.01.25
Supervision / Supervisand	2	Die Beraterbeziehung	28.02. – 02.03.25
	3	Einzel-supervision, Teil 1	23.05. – 25.05.25
	4	Einzel-supervision, Teil 2	20.06. – 22.06.25
Supervision in der Gruppe und im Team	5	Psychodynamik und Gruppenanalytik	04.07. – 06.07.25
	6	Coaching	12.09. – 14.09.25
	7	Teamsupervision Teil 1	10.10. – 12.10.25
	8	Teamsupervision Teil 2	19.11. – 23.11.25
	9	Balintarbeit, Methodenwerkstatt	09.01. – 11.01.26
Supervision in der Organisation	10	Werkstattbericht	13.02. – 15.02.26
	11	Supervision im interkulturellen Kontext	13.03. – 15.03.26
	12	Beratung von Organisationen	24.04. – 26.04.26
	13	Konfliktmanagement in Organisationen, Teil 1	20.05. – 21.05.26 (Online)
	14	Konfliktmanagement in Organisationen, Teil 2	05.06. – 07.06.26
	15	Führungskräfte-Coaching	03.07. – 05.07.26
Supervision und Gesellschaft	16	Markt und Ethik	04.09. – 06.09.26
	17	Gesundheitsmanagement	09.10. – 11.10.26
	18	Vielfalt und Gerechtigkeit	13.11. – 15.11.26
	19	Aktuelles	22.01. – 24.01.27
	20	Abschluss	12.02. – 14.02.27

Veranstaltungsort: Berlin

Seminarzeiten: Freitag und Samstag von 9 – 18 Uhr, Sonntag von 9 – 15 Uhr

Streit

Entknoten

Büro für Mediation und
Interkulturelle Kommunikation

Streit Entknoten GmbH

Büro für Mediation und Interkulturelle Kommunikation

Geschäftsstelle:

Kaiserdamm 103-104

14057 Berlin

T 030 / 39 50 54 36

M 0175 / 114 74 40

info@streitentknoten.de

www.streitentknoten.de