

Training
Organisationsentwicklung
Personalentwicklung
Supervision



Das TOPS-Weiterbildungssystem:
modular, zweistufig,
mit Zertifikat

Weiterbildung Supervision und Coaching 2024 – 2028



Weiterbildung Supervision und Coaching

Unser Beratungskonzept für die Weiterbildung Supervision und Coaching gründet in verschiedenen Traditionen. Wir arbeiten gruppendynamisch und integrieren dabei psychoanalytische und systemische Konzepte und Methoden. Wir verstehen Beratung als Prozess und sehen in der Beratungsbeziehung eine wichtige Grundlage für Diagnose und Intervention.

TOPS bildet seit über 35 Jahren erfolgreich Supervisor/innen und Coaches aus. Unsere Weiterbildung ist von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) zertifiziert, der erfolgreiche Abschluss berechtigt zur Mitgliedschaft in der DGSv.



Susanne Holzbauer,
TOPS München – Berlin e.V.,
Weiterbildungsleitung Supervision

TOPS Supervision und Coaching	Weiterbildung Supervision und Coaching in zwei Stufen . . . 3 Das Supervisions- und Coachingkonzept 5 Das Spezifische des TOPS-Weiterbildungskonzepts 6 Die Lernformen 7 Die besonderen Qualitätsmerkmale der TOPS-Weiterbildung 8
Aufbau der Weiterbildung	Umfang und Ziele der ersten Stufe 9 Aufbau der ersten Stufe: Modul I 10 Aufbau der ersten Stufe: Modul II 11 Umfang und Ziele der zweiten Stufe 12 Aufbau der zweiten Stufe 13
Organisatorische Hinweise	Weiterbildungsleiter/innen, Dozent/innen 14 Zulassungsvoraussetzungen 15 Anmeldeverfahren 15
Fakten im Überblick 	Leitung Kosten Termine Tagungshäuser Träger und Anmeldung 16

Weiterbildung Supervision und Coaching in zwei Stufen

Die **erste Stufe** hat zum Ziel, Beratung als Prozess verstehen und die Anliegen der Supervisorinnen und Supervisanden sowie Coachees entsprechend gestalten zu können. In der ersten Stufe können sich die Teilnehmenden für eines von zwei Modulen mit unterschiedlichen Schwerpunkten entscheiden. Im Modul „Leiten und Beraten von Gruppen und Teams – Gruppendynamik und Selbstorganisation“ steht die supervisorische Arbeit mit Gruppen und Teams im Vordergrund. Im Modul „Coaching: professionell – systemisch – prozessorientiert beraten“ steht die Gestaltung von Coachingprozessen mit einzelnen Personen im Vordergrund. Dieses Modul entspricht vom Inhalt und Umfang her vergleichbaren Coachingweiterbildungen.

Die Teilnehmenden können mit dem jeweiligen Schwerpunkt eine passende Ergänzung zur ihrer bereits absolvierten beraterischen Qualifikation wählen und so die Weiterbildung auf ihre eigenen Interessen abstimmen. Die beiden ersten Stufen können unabhängig von einer Fortführung in der zweiten Stufe besucht werden. **Jedes Modul ist eine in sich abgeschlossene Weiterbildungseinheit und führt zu einem eigenen Abschluss.**

In der **zweiten Stufe** setzen die Teilnehmenden aus den beiden Modulen der ersten Stufe ihre Weiterbildung in einer neu zu bildenden Gruppe gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Aufbauweiterbildung Supervision (siehe Seite 15) fort. Die neue Gruppe mit den notwendigen Prozessen der Fusion verschiedener Subsysteme eröffnet besondere Erfahrungs- und Lernmöglichkeiten.

Stufe I der Supervisionsweiterbildung

Schwerpunkt:
**Leiten und Beraten
von Gruppen
und Teams**
DGGG-zertifiziert

Stufe I der Supervisionsweiterbildung

Schwerpunkt:
**Coaching: professionell
– systemisch – prozessorientiert**
EASC-zertifiziert

Stufe II der Supervisionsweiterbildung
Aufbauweiterbildung Supervision und Coaching
DGSv-zertifiziert

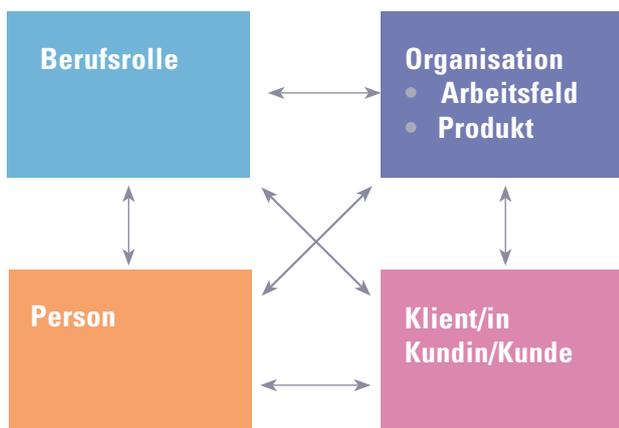


Die Zulassungsvoraussetzungen für die Supervisionsweiterbildung finden Sie auf Seite 15.

Supervision

ist eine über viele Jahrzehnte hinweg immer weiter entwickelte und anerkannte Form der berufsbezogenen Beratung, die Supervisorinnen und Supervisoren dabei unterstützt und dafür qualifiziert, ihre beruflichen Beziehungen und Interaktionen entsprechend ihrer Aufgabe erfolgreich zu gestalten. Supervision hat ihre Wurzeln in den Feldern der sozialen Arbeit, der Pädagogik und in den heilenden Berufen. Die berufliche Rolle der Supervisorinnen und Supervisoren wird in einem komplexen, wechselseitigen Bedingungsgefüge gesehen: zwischen der Person mit ihrer Lerngeschichte und ihrer beruflichen Rolle, der Organisation mit ihren spezifischen Aufgaben und Produkten/Zielen sowie den jeweiligen Klienten oder Kunden.

Supervision hat die Aufgabe, dieses Viereck zu analysieren, die wechselseitigen Abhängigkeiten zu verstehen sowie die jeweiligen Spielräume für einzelne Fach- und Führungskräfte, Gruppen, Teams und Organisationseinheiten zu entdecken und nutzbar zu machen. Supervision dient den Supervisorinnen und Supervisoren zur Standortbestimmung und (Selbst-)Vergewisserung in kritischen beruflichen Situationen. Dabei spielen Fragen der Psychodynamik der einzelnen Personen, der Gruppen- und Organisationsdynamik sowie der Dynamik des Arbeitsfeldes einer Organisation gleichermaßen eine Rolle.



Coaching

hat seine Wurzeln ursprünglich in der Unterstützung von Sportlerinnen und Sportlern und später in der Beratung von Führungskräften in Profit-Organisationen. Wir verstehen unter Coaching die professionelle, prozessorientierte Beratung von Menschen mit Führungs- und Managementaufgaben. Im ersten Sinne kann man Coaching gleichbedeutend mit Beratung verstehen und verwenden. Im zweiten Sinne sind Supervision und Coaching unterschiedliche Bezeichnungen für die gleiche Art berufsbezogener Beratung, die sich auf komplexe soziale Situationen in der Arbeitswelt bezieht.

Die Weiterbildung von TOPS München – Berlin e.V. befähigt die Teilnehmenden als Supervisorinnen und Supervisoren oder als Coach zu arbeiten. In der folgenden Beschreibung verwenden wir die beiden Begriffe weitgehend gleichbedeutend.

Das Supervisions- und Coachingkonzept

von TOPS gründet auf gruppenspezifischen Begriffen und Arbeitsprinzipien; zudem integriert es psychoanalytische und systemische Konzepte und Methoden. Hier einige Stichworte: Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit stehen das dynamische Kräftespiel und die wechselseitige Beeinflussung der beteiligten Personen und Institutionen. Gruppenspezifisch orientierte Supervisor/innen und Coaches achten darauf, was geschieht oder was gesprochen wird und ganz besonders darauf, wie gesprochen wird und was zwischen den Beteiligten offen oder verdeckt abläuft. Sie gehen der Frage nach: Welche Strukturen werden sichtbar?

Zwischen den Supervisand/innen und Supervisor/innen bilden sich Teile der Beziehungsdynamik ab, die die Supervisand/innen in der Arbeit erleben. Das Hier und Jetzt der Beratungsbeziehung ist ein wichtiges Diagnosemittel und Lernfeld, um die Arbeitsbeziehungen „dort und dann“ zu verstehen und zielgerichtet weiterzuentwickeln.

Die gruppenspezifische Gestaltung der Rolle als Coach beinhaltet das Angebot einer aktiven Auseinandersetzung und fordert so die Coachees zur Klärung heraus. Das genaue und zur Situation passende Feedback ist ein zentrales Arbeitsmittel.

Supervisionen und Coachings sind Beratungsprozesse, deren Verlauf sich mit der Zeit entwickelt und die nur begrenzt planbar und vorhersagbar sind. Professionelle Supervision und professionelles Coaching vertritt deswegen keine (methodische oder konzeptionelle) Engführung, sondern muss für die jeweiligen zu beratenden Personen – innerhalb genau zu bestimmender professioneller Standards – jeweils neu „erfunden“ werden.



Das Spezifische des TOPS-Weiterbildungskonzepts

ist sowohl die methodische als auch die inhaltliche Gestaltung der Weiterbildung: Der Aufbau orientiert sich am Prozess der Weiterbildungsgruppe und des persönlichen Lernens. Im Mittelpunkt steht das Ziel, dass die Teilnehmenden am Ende der Weiterbildung über ein zu ihrer Person, ihrer beruflichen Laufbahn und ihrem fachlichen Selbstverständnis passendes Handlungskonzept für Supervision und Coaching verfügen. Mit anderen Worten: Sie sollen sich jeweils produktiv und erfolgreich zwischen den Polen dessen, was von ihnen in der Supervision erwartet wird, und dem, wer sie sind und wie sie die professionelle Rolle gestalten wollen, bewegen können. Im Einzelnen geht es um den Erwerb der im Folgenden beschriebenen Kompetenzen.

Emotional-affektive Kompetenz

Sie erwächst aus der persönlichen Auseinandersetzung mit den lebens- und berufsgeschichtlich erworbenen Haltungen, Einstellungen und Gewohnheiten, die im Umgang mit anderen Menschen und gesellschaftlichen Institutionen immer wieder zur Geltung kommen. Gleichzeitig entsteht sie aus dem gesicherten Wissen darüber, wie man zu anderen Menschen und in Gruppen funktions- und rollengerechte Beziehungen aufnimmt und gestaltet.

Die emotional-affektive Kompetenz wird zum Beispiel wirksam, wenn es gelingt, schwierige, affektiv belastende Situationen (Resignation, Wut, Ärger) zuzulassen, trotz Zurückweisungen und Kränkungen in der Auseinandersetzung zu bleiben und mit anderen Menschen weder übermäßig schützend noch attackierend umzugehen. Sie zeigt sich ebenso darin, dass die eigenen Grenzen der Belastbarkeit und der persönlichen und fachlichen Kompetenz wahrgenommen und respektiert werden können.

Institutions- und Feldkompetenz

Institutions- und Feldkompetenz meint die Fähigkeit, sichtbare und verborgene Gesetzmäßigkeiten, Grunddifferenzen und Konflikte innerhalb verschiedener Institutionen und Organisationen sowie in unterschiedlichen beruflichen Feldern erkennen, in ihrer Wirkung einschätzen und realistische Handlungsspielräume ausloten zu können. Das spezifische Feldwissen äußert sich als vorhandenes Wissen über Berufe und Felder der Arbeit und über aktuelle Tendenzen in der Arbeitswelt sowie über den Umgang mit Unterschiedlichkeit, Macht und Konformität. Und sie zeigt sich in fördernden, anregenden Lösungsvorstellungen, die die strukturellen Gegebenheiten, die offen verfolgten Aufgaben und Ziele, aber auch verdeckte, tabuisierte Wünsche in einem Feld mit einbeziehen.

Beratungs- und Interventionskompetenz

Um sie zu entwickeln ist einerseits theoretisches Grundlagenwissen aus den Sozial- und Verhaltenswissenschaften notwendig, insbesondere über Gruppendynamik, psychodynamischen Schulrichtungen, Organisations- und Kommunikationsforschung sowie systemtheoretisch ausgerichtete Handlungsmodelle.

Auf der anderen Seite stehen das eigene Erleben und das praktische Üben, bei dem die Umsetzbarkeit der theoretischen Handlungsmodelle erprobt wird. Aus der Wechselwirkung zwischen theoretischem Fundament und praktischer Erfahrung entsteht ein individuelles Handlungs- und Interventionskonzept, das sich vor allem durch folgende Fähigkeiten auszeichnet:

- supervisorische Aufgaben aushandeln und geeignete Rahmenbedingungen für die Arbeit herstellen,
- die eigenen Beratungsinteressen und -wünsche reflektieren,
- auf unterschiedlichen Ebenen (Prozess, Struktur, Sache, Beziehung) im Sinne von Erkennen, Benennen und Steuern intervenieren,
- sich in verschiedenen Organisationskulturen zurechtfinden,
- mit den Kompetenzen und Ressourcen der Supervisorinnen und Supervisanden arbeiten und ihre Entwicklung fördern,
- sich mit Situationen, in der die eigene Rolle infrage gestellt wird, auseinandersetzen zu können.

Die Lernformen

Training

Die Trainings dienen in erster Linie der Selbsterfahrung, der Erweiterung von Selbst- und Fremdwahrnehmung, dem Verstehen von Prozessen in Groß- und Kleingruppen sowie der Erprobung von Interventionsverhalten und unterschiedlicher Arbeitsverfahren. Sie bieten einen geschützten Raum, um sich in verschiedenen Rollen zu erleben, neue Sicht- und Verhaltensweisen zu entdecken und zu trainieren. Die gruppenspezifische Trainingsgruppe ist ein erprobtes und hochwirksames Mittel zum Einüben sozialer Kompetenzen und zur Förderung der persönlichen Entwicklung. Zugleich ist sie der Prototyp eines reflexiven Sozialsystems, in dem gehandelt und reflektiert wird. Hier wird der Wechsel zwischen den Ebenen, das Geben und Nehmen von Feedback, die Arbeit im Hier und Jetzt mit aktuellen (Arbeits-) Beziehungen in Verbindung und Abgrenzung zum Dort und Damals gründlich erfahren und geübt.

Workshops

In den Workshops wird mit Übungen, Fallstudien, Beratungsprotokollen, Rollenspielen und Kurzvorträgen am jeweiligen Thema gearbeitet. Es wird darauf geachtet, dass die verwendeten Methoden in die supervisorische Praxis übertragen werden können und die Ressourcen der Gruppe für das gemeinsame Lernen wirksam werden.

Dem gruppenspezifischen Konzept entsprechend wird fortlaufend mit der Gruppe gearbeitet. Die Form dafür ist bei den Workshops das offene Plenum, zu dem sich die gesamte Weiterbildungsgruppe mit den jeweiligen Trainerinnen und Trainern regelmäßig trifft. Das offene Plenum erfüllt verschiedene Funktionen: Es dient der Selbsterfahrung, dem Lernen über die Dynamik in Großgruppen und größerer Sozialsysteme und ihrer Entwicklung. Zugleich dient es deren Entwicklung und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Lernorganisation.

Lernsupervision/Lerncoaching

Die an der Weiterbildung Teilnehmenden geben ab der ersten Stufe selbst Supervision. Die Lernsupervisionen werden unter Anleitung der begleitenden Lehrsupervisor/-innen durchgeführt und ausführlich vor- und nachbereitet. Der Weiterbildungsprozess wird somit von eigenen Erfahrungen in der neuen Rolle begleitet und angereichert.

In der ersten Stufe muss mindestens ein Lernsupervisionsprozess abgeschlossen und in einer Fallstudie dokumentiert werden. In der zweiten Stufe müssen weitere Lernsupervisionsprozesse abgeschlossen werden. Insgesamt müssen

alle, die an der Weiterbildung teilnehmen, Lernsupervisionsprozesse von mindestens 45 Einheiten mit insgesamt 67,5 Zeitstunden absolvieren. Die Prozesse müssen eine Vielfalt bezüglich der Anwendungsfelder, der Settings und der Dauer aufweisen. Die Entscheidung über die Anerkennung treffen die Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren. Bei den Lernsupervisionsprozessen soll sowohl Einzel- als auch Gruppen- bzw. Teamsupervision praktiziert werden.

Lehrsupervision

Die beiden Stufen werden von unterschiedlichen Formen der Lehrsupervision begleitet:

- In der ersten Stufe finden begleitend regionale Lehrsupervisionsgruppen statt. Sie arbeiten 60 Zeitstunden und treffen sich dazu an 10 Tagen.
- In der zweiten Stufe müssen alle Teilnehmenden mindestens 15 Sitzungen (à 90 Minuten) Einzel-lehrsupervision absolvieren.
- Alle Formen dienen neben der Begleitung der Lernsupervisionen dem erneuten exemplarischen Erleben der jeweiligen Supervisionsform.

Intervision

Während der ersten Stufe der Weiterbildung treffen sich die Lehrsupervisionsgruppen an 3 Tagen ohne Lehrsupervisor/-innen zur Intervision oder kollegialen Beratung.

Lese- und Kolloquiumsgruppen

In den Lesegruppen der zweiten Stufe der Weiterbildung wird die empfohlene Literatur zu einzelnen Themen besprochen und jeweils eine Präsentation für einen Workshop erarbeitet. Für das Abschlusskolloquium bereiten die Gruppen ein Thesenpapier vor, in dem sie zu einer Problemstellung oder einer Frage von Supervision Stellung nehmen. Die Thesen werden vor der Weiterbildungsleitung im Abschlusskolloquium vertreten und diskutiert.

Kolloquium, schriftliche Arbeiten und Leistungsnachweise

In der ersten Stufe muss eine Fallanalyse über einen Lernsupervisionsprozess ausgearbeitet werden. In der zweiten Stufe ist eine schriftliche Reflexion des eigenen Lernprozesses in der Lehrsupervision anzufertigen und mit der Lehrsupervisorin/dem Lehrsupervisor zu besprechen. Zum Abschluss der Weiterbildung ist eine schriftliche Hausarbeit zu einem Theorie-Praxis-Problem anzufertigen. Die Arbeit sollte 35 Seiten nicht unter- und 50 Seiten nicht überschreiten. und in einer Gruppenarbeit werden Thesen für das Kolloquium erstellt.

Die besonderen Qualitätsmerkmale der TOPS-Weiterbildung

- 1 Selbststeuerung und Eigenverantwortung**

Die Teilnehmenden gestalten ihren Weiterbildungsgang mit – in Auseinandersetzung mit den Dozentinnen und Dozenten und den anderen Beteiligten.
- 2 Persönliche Entwicklung**

Das wichtigste Medium in der Beratung ist die beratende Person. Die Weiterbildung bietet viel Raum und Anlass für Selbsterfahrung und zur Klärung dieser professionellen Rolle.
- 3 Lernen in der Gruppe – Lernen über die Gruppe**

Die Gruppe ist das zentrale Lernmedium unserer gruppendynamischen Supervisionsweiterbildung. Wir arbeiten in der Gruppe, aber auch mit der Gruppe.
- 4 Selbsterfahrung mit einer supervisionsnahen Methode**

Die gruppendynamische Trainingsgruppe hat ihre Wurzeln in der Erwachsenenbildung, nicht in der Therapie. Die praktizierten Methoden und Arbeitsweisen sind deswegen leicht in die Supervisionspraxis/das Coaching übertragbar.
- 5 Experimentieren und Üben**

Diese beiden Aspekte stehen im Zentrum der methodischen und „handwerklichen“ Weiterbildung.
- 6 Vielfältige und realitätsnahe Modelle**

In der Weiterbildung begegnet man mindestens acht verschiedenen Dozentinnen und Dozenten. Jeweils zwei leiten in der Regel die einzelnen Abschnitte. Alle sind langjährig in der Supervision und im Coaching tätig; sie lehren das, was sie tun.
- 7 Konzepte und Theorie: Selbststudium und Diskurs**

TOPS stellt ein Glossar mit den Definitionen wichtiger Begriffe und Konzepte zur Verfügung, zudem Literaturhinweise. Texte und Materialien passend zu den einzelnen Abschnitten für das Selbststudium, den Diskurs in den Lesegruppen und Workshops.

T O P S

Umfang und Ziele der ersten Stufe

Beide Module der ersten Stufe umfassen 25 bzw. 25,5 Seminartage, 60 Stunden Lehrsupervision in regionalen Gruppen an 10 Tagen und 3 Tage (18 Stunden) Intervention. Es wird jeweils in einer festen, kontinuierlichen Gruppe gearbeitet.

Die zwei Module sind methodisch ähnlich aufgebaut und haben beide das Ziel, Grundlagen für Supervision und Coaching in einem Feld zu vermitteln, das den an der Weiterbildung Teilnehmenden bereits bekannt ist und in dem sie arbeiten. Im Zentrum der Weiterbildung in der ersten Stufe steht der Prozess der Beratung mit seinen einzelnen Phasen und Schritten.

Stufe I der Supervisionsweiterbildung

Schwerpunkt:
Leiten und Beraten von Gruppen und Teams
DGGO-zertifiziert

Stufe I der Supervisionsweiterbildung

Schwerpunkt:
Coaching: professionell – systemisch – prozessorientiert
EASC-zertifiziert

Der Unterschied zwischen den beiden Modulen

der ersten Stufe liegt darin, dass sie auf zwei verschiedene Typen von Beratungssituationen ausgerichtet sind.

Die Entscheidung für eines der beiden Module kann sich danach richten, welches Modul die bisherige Beratungspraxis und -weiterbildung am besten ergänzt.



Thomas Vogl ist der Projektleiter für das Modul „Leiten und Beraten von Gruppen und Teams“.



Hubert Kuhn ist der Projektleiter für das Modul „Coaching“.

Aufbau der ersten Stufe Modul I: Leiten und Beraten von Gruppen und Teams

Der Schwerpunkt liegt auf der supervisorischen Arbeit mit Gruppen und Teams unter dem speziellen Aspekt der Selbststeuerung und Selbstorganisation.

1. Training (6 Tage) Engagement und Distanzierung

Ziel ist die Selbsterfahrung der Teilnehmenden im Hier und Jetzt der Seminargruppe. In der offenen und unstrukturierten Situation erleben die Einzelnen, wie sie von der Gruppe beeinflusst werden und diese selbst beeinflussen. Die Weiterbildungsgruppe bildet sich, die jeweiligen Möglichkeiten werden erkundet. Es gilt zu lernen, sich in der Gruppe zu engagieren und zu distanzieren.

2. Workshop (3 Tage) Planung und Kontrakt

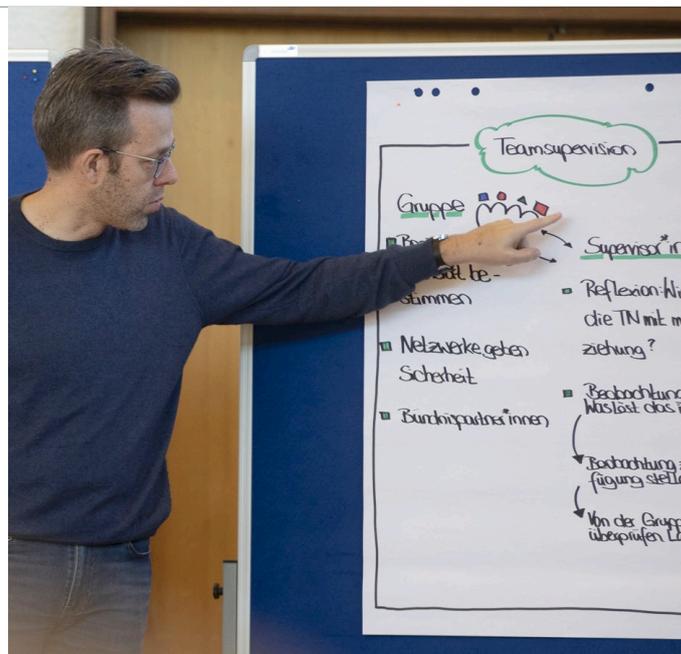
Stichworte zum Inhalt: Welches Angebot richte ich an wen? Welche Bedeutung haben Rahmenbedingungen für die Arbeit mit Gruppen? Wie definiere ich meine Aufgaben bei einer Supervision/beim Coaching in einer Gruppe? Was bedeuten der äußere und der innere Kontrakt mit den Supervisor/innen? Methoden für die Gestaltung von Anfangssituationen. Am Ende des Workshops werden die Lehrsupervisionsgruppen gebildet.

3. Training (5 Tage) Person und Autorität in der Gruppe. Blick in die Biografie

Vor dem Hintergrund der im ersten Training erlebten Beziehungsmuster richten Sie den Fokus nun auf Ihre Herkunftsfamilie. Sie war das soziale System, das Sie geprägt hat. In ihm haben Sie Führen und Geführt-werden als erstes erlebt. Sie reflektieren Ihre Erfahrungen und haben so die Gelegenheit, Ihre Rollenflexibilität und Ausdrucksfähigkeit in Gruppen zu erweitern: Wie gewinne ich Autorität und gestalte meinen Platz in Gruppen?

4. Workshop (4 Tage) Design und Intervention

Stichworte zum Inhalt: Welche Designs biete ich für die Arbeit mit Gruppen und Teams an? Was fördert und was behindert das Erreichen von Gruppenzielen? Wie wirken meine Interventionen und mein Interventionsstil? Wie beeinflussen Interventionen das Kraftfeld der Gruppe? Gestalten von Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen in Gruppen.



5. Training (5 Tage) Steuerung und Selbststeuerung in Gruppen und Organisationen

Bei diesem Training wird die Aufmerksamkeit auf die Prozesse zwischen Gruppen, die Organisation und die Steuerungsprozesse gerichtet, die in beiden Systemen wirken. Wie ist das Zusammenspiel von Selbst- und Fremdsteuerung, welchen Einfluss nehmen die Teilnehmenden und die Leitenden? Welche Konflikte und Spannungen tauchen auf und wie lässt sich die damit verbundene Energie für die Gruppenentwicklung nutzen?

6. Workshop (2,5 Tage) Bilanz – Perspektiven – Netzwerke

Stichworte zum Inhalt: Wie finden Gruppen, Teams und die darauf bezogenen Beratungsprozesse ihren passenden Abschluss? Netzwerk und Netzwerkbildung im Unterschied zu Gruppen und Gruppenbildung. Bilanzierung des eigenen Supervisions-/Coachingkonzepts und Klärung weiterer Perspektiven.

Begleitende Gruppenlehrsupervision

In regionalen Gruppen (60 Zeitstunden an 8 bis 10 Tagen); die Termine werden jeweils in der Gruppe mit der Supervisorin bzw. dem Supervisor vereinbart. In dieser Gruppe finden auch 3 Tage selbstorganisierte Interventionen statt.

Aufbau der ersten Stufe Modul II: Coaching

Der Schwerpunkt liegt auf der Supervision/
dem Coaching von Einzelnen im beruflichen Kontext.

1. Workshop (3 Tage) Orientieren und beginnen

Stichworte zum Inhalt: bewusstes Kennenlernen von Gruppe, Leitung und Konzept. Die Anfangssituation gemeinsam gestalten und die Dynamik von Anfangssituationen untersuchen. Begriffe und Einführung in das systemische Denken. Reflexion und Transfer auf die eigene Praxis als Coach.

2. Gruppendynamisches Training (5 Tage) Beziehungen gestalten

Den Erfolg eines Coachings beeinflusst eine zentrale Dimension: die Qualität der Zusammenarbeit zwischen Coachee und Coach – die Coachingbeziehung. Ob ein Coach zu unterschiedlichen Coachees eine gute Arbeitsbeziehung aufbauen und halten kann, entscheidet sich im Spannungsfeld insbesondere von: Empathie und Abgrenzung, Gestaltung von Sach- und Beziehungsebene, Konkurrenz und Kooperation, Eigenständigkeit und Abhängigkeit. Dieses Training dient vor allem der Selbsterfahrung. Am Ende des Trainings werden die Lehrsupervisionsgruppen gebildet.

3. Workshop (3 Tage) Auftragsklärung und Kontrakt

Stichworte zum Inhalt: Wie erschließe ich mir Coachingaufträge? Wie lautet der explizite, wie der implizite Auftrag? Welche Möglichkeiten und Grenzen erzeugt der institutionelle Rahmen? Wie vereinbare ich dafür einen realistischen und tragfähigen Kontrakt?

4. Workshop (3 Tage) Diagnose und Prozess

An konkreten Beispielen aus der Praxis der Teilnehmenden werden systemische Instrumente für Diagnose und lösungsorientiertes Vorgehen sowie deren Anwendung erarbeitet und geübt: zirkuläres Fragen, lösungsorientierte Hypothesen, Muster erkennen etc. Der Verlauf eines Coaching ist nie ebenmäßig, sondern schließt Krisen ein. Diese im Prozess des Coachings zu erkennen, als Wendepunkte zu verstehen und entsprechend zu nutzen wird ein Fokus sein. Angemessen mit Kritik, Konfrontation und Konflikten umzugehen ist weiterer Bestandteil dieses Workshops.

5. Gruppendynamisches Training (5 Tage) Mein Profil als Coach

Die eigene Person sowie die bevorzugten Rollen in Beziehungen stehen im Zentrum dieses Trainings. Dabei wirken folgende Aspekte: Einfluss nehmen und beeinflussen lassen; Unsicherheit aushalten und Sicherheit geben; Bedürfnisse und Fähigkeiten leben; persönliche Ressourcen und Stolpersteine erkennen.

6. Workshop (3 Tage) Coaching im Kontext

Jede Coachingbeziehung findet in einem größeren Zusammenhang statt. Der Workshop will Orientierung vermitteln, welchen Einfluss Faktoren außerhalb des Beratungsgeschehens haben: Wie „freiwillig“ ist das Coaching? Wie wirkt sich dies aus auf Coachee und Coach? Wie werden die Grenzen nach außen, zum Beispiel Verschwiegenheit, und nach innen, zum Beispiel Geheimnisse und Tabus, gestaltet? Welchen Einfluss hat die institutionelle und persönliche Unabhängigkeit des Coaches für das Coaching? Wie wirken Kultur und Spezifika profit- und sozialorientierter Organisationen im Coaching? Am Ende des Workshops wird gemeinsam vereinbart, welcher Inhalt im letzten Abschnitt der Weiterbildung ergänzt oder vertieft werden soll.

7. Workshop (3 Tage) Methoden und Abschluss

Dieser letzte Teil hat drei Elemente.

1. Weitere nützliche Methoden.
2. Inhalt, der im vorhergehenden Workshop festgelegt wurde.
3. Das Coaching und die Weiterbildung beenden: Dazu gehört der Blick auf den gesamten Prozess sowie die Auseinandersetzung mit dem Thema Abschied, beides in Bezug auf die Weiterbildung wie auch auf das Beenden eines Coaching- oder Beratungsprozesses.

Begleitende Gruppenlehrsupervision

In regionalen Gruppen (60 Zeitstunden an 8 bis 10 Tagen); die Termine werden jeweils in der Gruppe mit der Supervisorin bzw. dem Supervisor vereinbart.

Umfang und Ziele der zweiten Stufe

Nach dem erfolgreichen Abschluss der ersten Stufe kann die Weiterbildung mit der zweiten Stufe fortgesetzt werden. Die Teilnehmenden aus den beiden Modulen der Stufe I, die die Weiterbildung fortsetzen wollen, werden in der Stufe II zusammengeführt. In die neue Kursgruppe werden auch Kandidatinnen und Kandidaten aufgenommen, die aufgrund ihrer umfangreichen Vorerfahrungen und beraterischen Ausbildungen direkt in die zweite Stufe einsteigen können und die „Aufbauweiterbildung Supervision und Coaching“ absolvieren.

➔ *Zulassungsbedingungen und Anforderungen im Kursgeschehen vgl. Flyer Aufbauweiterbildung*

Die zweite Stufe umfasst weitere 31 Seminartage und begleitend 15 Sitzungen Einzellehrsupervision à 90 Minuten.

In dieser Stufe geht es darum, eine eigene, gefestigte supervisorische Handlungskompetenz zu erwerben, die dazu verhilft, am Ende der Weiterbildung überzeugend die Rolle der Supervisorin bzw. des Supervisors übernehmen zu können. Die bisherigen Kenntnisse und Beratungsfähigkeiten werden über das eigene Arbeitsfeld hinaus auf andere Felder professionellen Handelns mit ihrer jeweils spezifischen Feld- und Organisationsdynamik erweitert. Ein Schwerpunkt liegt beim Wahrnehmen und Verstehen unbewusster Sinnzusammenhänge mithilfe psychoanalytischen Denkens.

Die Teilnehmenden lernen, verschiedene „Dynamiken“ für die Analyse der Situation von Supervisand/innen sowie für die Entwicklung möglicher Alternativen einzusetzen.

Einzelne Änderungen bei den thematischen Schwerpunkten und der Reihenfolge sind möglich.



Aufbau der zweiten Stufe der Supervisionsweiterbildung

1. Training (5 Tage)

Die Gruppe und das Lernsystem entwickeln – Kompetenzen zeigen

Mit der Zusammenführung zweier Teilsysteme zu einem neuen ist die Aufgabe verbunden, die jeweiligen Identitäten zu zeigen, eine aktuelle Standortbestimmung vorzunehmen und den Prozess der Entwicklung des neu gebildeten Systems hoffnungsvoll anzugehen. Der Prozess der Fusion und Integration der verschiedenen Subgruppen wird auf dem Hintergrund vergleichbarer supervisorischer Aufgaben gestaltet, reflektiert und übertragbar gemacht. Die Gruppe in Stufe II eröffnet neue Möglichkeiten auf der Basis des bisher Gelernten.

2. Workshop (4 Tage)

Konzepte der Einzel- und Gruppensupervision – supervisorische Haltung – professionelle Herkunft

Bei diesem Workshop werden die vielfältigen und unterschiedlichen methodischen und konzeptionellen Kenntnisse und Haltungen der Teilnehmenden gesammelt und systematisiert. Sie werden auf ihre Bedeutung für die klassischen Settings der Supervision (Einzelsupervision, Gruppensupervision) hin untersucht. Anhand zentraler Begriffe und Methoden der unterschiedlichen Ansätze wird das Konzept der Teilnehmenden geklärt und weiterentwickelt.

3. Workshop (4 Tage)

Feldanalyse – Organisationsanalyse – New Work und agiles Arbeiten

Am Beispiel konkreter Supervisionsanfragen aus verschiedenen Feldern (Unternehmen, Verbände, soziale Einrichtungen, Bildungsinstitutionen, Initiativen etc.) werden Feld- und Organisationsanalysen vorgenommen und das Akquirieren wird geübt. Ziel ist es, feld- und organisationspezifische Eigenheiten von Institutionen, Arbeitsfeldern und Professionen beim Akquirieren zu berücksichtigen, um typische Fehler und Fallstricke zu vermeiden. Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt werden auf ihre Bedeutung für Supervision und Coaching hin untersucht.

4. Training (5 Tage)

Die Gruppe als Spiegel: Psychodynamik in sozialen Situationen

Im Fokus der Untersuchung steht der Widerspruch zwischen bewusstem und unbewusstem Verhalten, wie er sich sowohl bei Supervisor/innen als auch bei Supervisand/innen zeigt. Die Wiederkehr des Früheren, das sich behindernd oder belebend in das Gegenwärtige einmischt, wird im Spiegel der Gruppe reflektiert und mithilfe wichtiger Konstrukte der Psychoanalyse (zum Beispiel Übertragung-Gegenübertragung, Ich-Verhalten, Es-Verhalten und Über-ich-Verhalten, Widerstand und Abwehr) analysiert. Die gewonnene Energie kann den Entwicklungen der Personen und der sozialen Systeme zugute kommen.

5. Workshop (4 Tage)

Supervision in Organisationen: Team- und Leitungssupervision

Die supervisorische Arbeit mit Einzelnen und Gruppen/Teams findet in der Regel im Auftrag von Organisationen statt und wird von diesen bezahlt. Der Umgang mit Auftraggebern und den an der Supervision Beteiligten, verbunden mit der jeweiligen Organisationsdynamik und der eigenen Rolle darin, wird in diesem Workshop untersucht. Modelle und Bilder von Organisationen sowie ihre typischen Konflikte werden vorgestellt. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Teamsupervision (oder Organisationssupervision) und auf der Beratung von Menschen mit Führungs- und Managementaufgaben.

6. Workshop (4 Tage)

Mit Widerständen umgehen – Konflikte gestalten

Wie sind Konflikte, wie ist Widerstand in den Beratungsprozessen zu verstehen und zu bearbeiten? Welche Methoden bieten sich an? Wo kommt Supervision an ihre Grenzen? Wie mit Schuldzuweisungen und Kritik umgehen?

7. Training (5 Tage)

Supervisorische Identität: schriftliche Arbeiten – Kolloquium – Abschied

Das Ende der Weiterbildung ist greifbar nahe. Die Abschlussarbeiten werden besprochen und das Kolloquium findet statt. Dann wird zurückgeschaut und der gemeinsame Lernweg noch einmal betrachtet. Kollegiale Absprachen zur Vernetzung der künftigen supervisorischen Arbeit können getroffen werden. Schließlich wird ein Fest gefeiert und voneinander Abschied genommen.

Weiterbildungsleiter/innen, Dozent/innen



Rosa Budziat, Diplom-Sozialpädagogin/-arbeiterin (FH), Trainerin für Gruppendynamik und Organisationsberaterin (DGGO), Supervisorin (DGSv), Psychodramaleiterin (DFP); Trainerin, Coach, Supervisorin und Moderatorin in freier Praxis.



Hubert Kuhn, Diplomvolkswirt, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), systemischer Berater (SG), Supervisor (DGSv), Mediator (BM), Coaching, Training, Supervision, Mediation in freier Praxis.

Simone Holderried, Dipl.-Pädagogin, Trainerin für Gruppendynamik (DGGO), Supervisorin (DGSv), Weiterbildung in gewaltfreier Kommunikation und in Mediation.



Dr. phil. Stefanie Potsch-Ringeisen, Soziologin und Sprachwissenschaftlerin, MBA Internationales Marketing, Supervisorin (DGSv), Gruppendynamikerin (DGGO) und Mediatorin (BM), Supervisorin, Trainerin und Coach in freier Praxis, Universitätsdozentin an der KU Eichstätt.



Susanne Holzbauer, Diplompsychologin, Psychologische Psychotherapeutin, Trainerin für Gruppendynamik und Organisationsberaterin (DGGO), Supervisorin (DGSv), mehrjährige leitende Tätigkeit in der Jugend- und Suchthilfe; Lehraufträge an Hochschulen; Supervisorin und Psychotherapeutin in freier Praxis.



Prof. Dr. Marc Simon, Prof. Dr. Ing., Dipl.-Psychologe, MBA in International Consulting, Project Management Professional – PMP (PMI), Supervisor (DGSv) und Coach, Trainer für Gruppendynamik (DGGO) (i.A.), Gruppendynamischer Leiter (DGGO).

Dr. Thomas Vogl, evangelischer Theologe, Trainer für Gruppendynamik und Organisationsberater (DGGO), Supervisor (DGSv), Coach und Organisationsberater.



Und weitere (TOPS-)Trainer/innen ...

Voraussetzungen und Qualifizierung für die Supervisionsweiterbildung

Anmeldeverfahren

Zulassung für die Supervisionsweiterbildung (mit Einstieg in die erste Stufe)

- Sozialwissenschaftlicher oder gleichwertiger (Fach-)Hochschulabschluss,
- längerfristige Weiterbildung im Umfang von ca. 300 Stunden, die für die Beratungspraxis von Bedeutung ist, nach Abschluss der Berufsausbildung,
- mindestens drei Jahre Berufserfahrung,
- 30 Sitzungen Einzel- und Gruppensupervision überwiegend bei Supervisorinnen und Supervisoren der DGSv oder anerkannten Verbänden.

Ausnahmen, zum Beispiel bezüglich des Hochschulabschlusses, sind gemäß den Standards der DGSv im Einzelfall möglich. Bitte informieren Sie sich bei uns.

Zulassung Aufbauweiterbildung

Seit 2003 bietet TOPS eine Aufbauweiterbildung für Supervision an. Sie entspricht der Stufe II unserer Weiterbildung zur Supervisorin/zum Supervisor. Anmelden können Sie sich auch, wenn Sie nicht die Stufe I unserer Weiterbildung absolviert haben. Sie müssten dann nachweisen, vergleichbare Qualifikationen woanders erworben zu haben. In jedem Fall ist diese Weiterbildung von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv) anerkannt. Sie können mit diesem Zertifikat Mitglied der DGSv werden (www.dgsv.de).

Die Teilnehmenden haben bereits eine von einem Berufs- oder Fachverband zertifizierte, fachlich fundierte und umfangreiche Beratungsausbildung absolviert (beispielsweise als Psychoanalytiker/in, Psychodramatherapeut/in, Psychodramaleiter/in, Gestalttherapeut/in, Trainer/in für Gruppendynamik, Organisationsberater/in etc.).

Wir freuen uns auf Ihre Anmeldung, wenn Sie

- einen sozialwissenschaftlichen Hochschulabschluss haben,
- eine langfristige, einschlägige Weiterbildung (ca. 600 Stunden) absolviert haben,
- mehrjährige Berufspraxis mitbringen,
- 30 Sitzungen Einzel- und Gruppensupervision nachweisen,
- an einem gruppendynamischen Training teilgenommen haben.



Die nächste Aufbauweiterbildung beginnt am 10.–14.02. 2025 (siehe www.tops-ev.de); dann wieder im Februar 2027.

Für die Prüfung der **Zulassungsvoraussetzungen** nutzen Sie bitte die Vorlage, die in der Website hinterlegt ist. Senden Sie diese ausgefüllt an die TOPS-Geschäftsstelle, (Scan, Fax oder per Post). Wenn Sie eine Klärung benötigen, ob Sie die Voraussetzungen erfüllen, können Sie uns die Übersicht ohne Nachweise zukommen lassen. Für eine verbindliche Anmeldung ist die Zusendung der Nachweise erforderlich.

Nach Abklärung der Zulassungsvoraussetzungen findet ein **Vorgespräch** mit einer Weiterbildungsleitung statt, das der Information und dem Kennenlernen dient. Danach schließen wir den Weiterbildungsvertrag für die erste Stufe ab und Sie können die Weiterbildung beginnen. Der Vertrag ist entsprechend den allgemeinen rechtlichen Bedingungen kündbar.

Der Abschluss der Weiterbildung berechtigt Sie nach **Aufnahme in die DGSv** zur Führung der Bezeichnung „Supervisorin (DGSv)“ bzw. „Supervisor (DGSv)“.

Zur ausführlichen Information über die Kurse finden regelmäßig **Informationsabende** statt (Termine siehe www.tops-ev.de).

Bei **frühzeitiger Anmeldung** für die erste Stufe (5 Monate vor Kursbeginn) werden fünf Prozent der Kosten für die erste Stufe erlassen.

Leitung	Kosten	Termine	Tagungshäuser
Stufe I Modul: Leiten und Beraten von Gruppen und Teams			
<p>Susanne Holzbauer, Stefanie Potsch-Ringeisen, Thomas Vogl</p> <p>... und weitere TOPS-Dozent/innen</p>	<p>(25,5 Tage + 10 Tage Gruppenlehrsupervision)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutionszahler/innen € 11.360,00 • Selbstzahler/innen € 6.106,00 • Zzgl. Unterbringungskosten (siehe Tagungshäuser) <p> <i>Hinweis: Für den Preisvergleich mit anderen Anbietern ist zu berücksichtigen, dass die Kosten für Gruppenlehrsupervision hier bereits enthalten sind.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. KA 06.–11.10.2024 2. KA 17.–19.01.2025 3. KA 28.4.–02.05.2025 4. KA 02.–05.10.2025 5. KA 02.–06.02.2026 6. KA 08.–10.05.2026 	<ul style="list-style-type: none"> • Katholische Landvolkshochschule Petersberg, von-Soden-Weg 1, 85251 Erdweg www.der-petersberg.de ca. € 110,00/Tag EZ + VP + Tagungshauspauschale • Übernachtung im Tagungshaus ist obligatorisch!
Stufe I Modul: Coaching			
<p>Rosa Budziat, Simone Holderried, Hubert Kuhn, Marc Simon</p> <p>... und weitere TOPS-Dozent/innen</p>	<p>(25 Tage + 10 Tage Gruppenlehrsupervision)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutionszahler/innen € 10.500,00 • Selbstzahler/innen € 5.775,00 • Zzgl. Unterbringungskosten (siehe Tagungshäuser) <p> <i>Hinweis: Für den Preisvergleich mit anderen Anbietern ist zu berücksichtigen, dass die Kosten für Gruppenlehrsupervision hier bereits enthalten sind.</i></p>	<p>Geplanter Starttermin ist Mai 2025.</p> <p>Die Termine werden spätestens ein Jahr vor dem Lehrgangsbeginn veröffentlicht.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • drei Kursabschnitte im Hotel Christophorus, Berlin • vier Kursabschnitte in der Georg-von-Vollmar-Akademie, Kochel am See
Stufe II der Supervisionsweiterbildung			
<p>Susanne Holzbauer, Rosa Budziat, Hubert Kuhn</p> <p>... und weitere TOPS-Dozent/innen</p>	<p>(31 Tage)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutionszahler/innen € 9.920,00 • Selbstzahler/innen € 5.532,00 • Zzgl. 15 Sitzungen Einzellehrsupervision à 90 Min. (ca. € 160,00 bis 210,00 pro Sitzung) • Zzgl. Unterbringungskosten (siehe Tagungshäuser) 	<p>Die Termine sind noch nicht bekannt.</p> <p>Für Interessierte an einem direkten Einstieg in Stufe II der Weiterbildung (siehe Seite 15) beginnt der nächste Durchgang im Februar 2027. Termine: www.tops-ev.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Georg-von-Vollmar-Akademie, Kochel am See www.vollmar-akademie.de • Hotel Christophorus, Berlin www.hotel-christophorus.com

Träger/Anmeldung

TOPS München–Berlin e.V.
Geschäftsstelle
Alramstraße 21
81371 München

Telefon 0 89/72 06 94 80
Telefax 0 89/72 06 94 79
info@tops-ev.de
www.tops-ev.de

Telefonisch ist die Geschäftsstelle
Mo, Mi und Do von 8.30–12.30 Uhr
und Do von 13.30–16.30 Uhr
direkt erreichbar.