

Coaching professionell – systemisch – prozessorientiert beraten

Lehrgang 13
ab Mai 2027



Der Lehrgang Coaching bei TOPS München – Berlin e.V.

Coaching ist eine besondere Kompetenz, die häufig über den persönlichen Erfolg und den Erfolg einer Organisation entscheidet. Es handelt sich um eine hochspezialisierte Kompetenz, weil das Coachen auf einem professionellen Handlungskonzept beruht, das spezifische Kenntnisse und Fertigkeiten erfordert. Zugleich ist es eine Basiskompetenz, weil viele fachliche Spezialisierungen nur wirksam werden, wenn sie mit entsprechenden beraterischen Mitteln weitergegeben werden können.

TOPS München – Berlin e.V. bildet seit Jahren erfolgreich Supervisor:innen und Coaches weiter. Unser Lehrgang ist von der European Association for Supervision and Coaching (EASC) zertifiziert.



Hubert Kuhn
Projektleiter Coaching

TOPS Coaching	Das Coachingkonzept	3
	Zielgruppen, Inhalte, Lernformen	4

Aufbau des Lehrgangs	Workshops/Trainings	5
	Lehrsupervisions- und Intervisionsgruppen	6

Organisatorische Hinweise	Voraussetzungen Weiterbildungsleiter:innen, Dozent:innen	7
----------------------------------	---	---

Fakten im Überblick ➔	Leitung Kosten Termine Tagungshäuser Zertifizierung Allgemeine Geschäftsbedingungen Träger und Anmeldung	8
------------------------------	---	---

Das Coachingkonzept

Was heißt für uns Coaching?

Wir verstehen Coaching als eine professionelle Beratung, die Coachees dabei unterstützt, ihr persönliches und berufliches Potenzial weiterzuentwickeln und zu verwirklichen. Coaching unterstützt dabei, herausfordernde Entscheidungen zu treffen, mit Konflikt- und Krisensituationen klug umzugehen und Veränderungsprozesse mitzugestalten. Der erste Schritt besteht darin, einen Transformationsprozess zu initiieren – die Ziele und mögliche Lösungen werden entlang des Wegs geklärt und entwickelt. Coach und Coachee arbeiten in einer partnerschaftlichen Beziehung „auf Augenhöhe“ zusammen. Der Coachee ist Expert:in für die eigene Situation, der Coach ist Expert:in für den Prozess.

In Zeiten flacher Hierarchien, teilautonomer Expertenorganisationen und projektbezogener Team-Arbeit wird Coaching zunehmend auch als Führungsleistung angefragt beziehungsweise benötigt.

Das notwendigerweise entstehende Spannungsfeld zwischen Führung und Coaching muss in diesen Situationen reflektiert werden. Nur dann können Haltung, Erwartungsrahmen und methodisch passende Lösungen für individuelle Prozesse gefunden werden. Deswegen sehen wir Coaching-Knowhow auch als eine zukunftsgerichtete Führungskompetenz.

Darüber hinaus befähigt eine prozessorientierte Coaching-Kompetenz auch, anspruchsvolle Veränderungsprozesse zu steuern. Wer hat welche Interessen? Wie wirken Identität und Geschichte von Teams und Abteilungen auf die Veränderungsbereitschaft? Wie kann eine geeignete Kommunikation aussehen, um zu tragfähigen Vereinbarungen zu kommen?

Die Coaching-Weiterbildung bietet hierfür eine professionelle Grundlage in Selbst- und Fremdwahrnehmung, systemischem Verstehen und Handlungskompetenz.

Nach welchem Konzept arbeiten wir?

Das Konzept unserer Weiterbildung lässt sich am besten mit den Begriffen „professionell“, „systemisch“ und „prozessorientiert“ beschreiben.

Wir verstehen unter „professionell“

Dieser Begriff hat für uns einen doppelten Sinn. Zum einen bedeutet er, „auf der Höhe der Beratungskunst“ zu beraten und dabei den aktuellen Stand der Coachingforschung und -praxis einzubeziehen. Zum anderen beinhaltet „professionell“ für uns, berufliche Fragen und Anliegen zu fokussieren, das Coaching der beruflichen Tätigkeit, der Profession. Das unterscheidet unser Konzept von Gesundheits-, Lebens- oder Partnerschaftscoaching und Ähnlichem.

Wir verstehen unter „systemisch“

Die einzelne Person im Coaching bewegt sich ebenso wie der Coach in unterschiedlichen Kontexten oder Systemen, die sich wechselseitig beeinflussen. Ziel unserer Weiterbildung ist es, diese Komplexität zu erkennen und explizit oder implizit für das Coaching zu nutzen. Systemisch bedeutet für uns auch, Ratsuchende darin zu unterstützen, die eigenen Fähigkeiten und Ressourcen für kreative Lösungen zu erkennen und einzusetzen.

Wir verstehen unter „prozessorientiert“

Wir betrachten eine Abfolge von Sitzungen als einen nur begrenzt plan- und doch steuerbaren Prozess, der einen starken Einfluss darauf hat, ob sich eine tragfähige Arbeitsbeziehung entwickelt. Diese professionelle Beziehung zu reflektieren ist ein wichtiges Lernfeld. Hierzu ist es hilfreich, die äußeren und inneren sowie die bewussten und unbewussten Kräfte zu erkennen, die auf den Prozess der Zusammenarbeit einwirken. Die Diagnose der Coachingbeziehung und ihre Gestaltung werden im Prozess der Kursgruppe, in der Auseinandersetzung der Teilnehmenden untereinander und mit der Kursleitung sowie in den Coachings der Teilnehmenden ein zentraler Faktor sein. So ergänzen sich die Lernfelder aus jeweils unterschiedlichen Perspektiven.

<p>An wen wendet sich diese Weiterbildung?</p>	<p>Weshalb diese Weiterbildung?</p>
	<p>Die Weiterbildung hat das Ziel, dass Sie</p> <ul style="list-style-type: none"> → in Ihrem Feld professionell coachen können, → einen eigenen, auf Ihre Person und Ihre berufliche Situation abgestimmten Stil entwickeln, → eine eigene Haltung und Identität als Coach entwickeln. <p>Dazu erweitert die Weiterbildung Ihre Kompetenzen in drei Bereichen:</p> <ul style="list-style-type: none"> → personale und soziale Kompetenz Sie erhöhen die Trennschärfe in der Wahrnehmung eigener und fremder Anteile (Bedürfnisse, Ängste, Wünsche und Ähnliches). Dies ermöglicht es, den Coachee dabei zu beraten, eigene Lösungen zu entwickeln. → Diagnose- und Interventionskompetenz Die Fähigkeit, sich zusammen mit den Betroffenen ein Bild der Situation zu machen und die zur Verfügung stehenden Ressourcen zu erkennen. Sie erlernen ein Spektrum an unterschiedlichen Coachingmethoden, die Sie dann lösungs- und situationsangemessen einsetzen. → Institutionelle und konzeptionelle Kompetenz Sie sind in der Lage, Ihr Coachingkonzept und -angebot auf den jeweiligen institutionellen und organisatorischen Rahmen abzustimmen sowie umgekehrt den Rahmen den Erfordernissen des Coachings entsprechend zu gestalten (zum Beispiel freiwilliges versus unfreiwilliges Coaching; Schweigepflicht; Datenschutz; Umgang mit konkurrierenden Rollen des Coachs im Zusammenhang mit Kontroll- oder Führungsaufgaben).
<p>Sie arbeiten</p> <ul style="list-style-type: none"> → als Fach- oder Führungskraft, → angestellt und/oder freiberuflich, → im Profit- und/oder Non-Profitbereich, <p>und wollen professionell und erfolgreich Mitarbeiter:innen, Ratsuchende oder Auftraggeber:innen in verschiedenen Situationen oder bei bestimmten Anliegen coachen.</p> <p>Darüber hinaus ist diese Weiterbildung für diejenigen gedacht, die sie als ersten Abschnitt der von TOPS München – Berlin e.V. angebotenen Supervisionsweiterbildung nutzen wollen und die Zugangsvoraussetzungen nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) erfüllen.</p>	<p>Lernformen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gruppendynamisches Training als Ort der Selbsterfahrung und des sozialen Lernens • Workshops mit integrierter Theorie und Praxis • Demonstrationen und praktische Übungen • Gruppenlehrsupervision • Interventionsgruppen • Schriftliche Fallstudie

<p>Aufbau des Lehrgangs</p>	
<p>1. Workshop (3 Tage) Orientieren und beginnen Jeder Anfang ist mit Unsicherheit, Orientierung und vielen Fragen verbunden. Deshalb geht es in diesem Workshop um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intensives Kennenlernen der Gruppe, der Leitung und des Konzepts • Die Anfangssituation gemeinsam gestalten • Umgehen mit und Gestalten von Unsicherheit in sozialen Prozessen • Begriffe und Einführung in systemisches Denken • Reflexion und Transfer auf die eigene Praxis als Coach und Führungskraft 	<p>Sie in Übungen und Fallbeispielen Ihr handlungsleitendes Konzept für Lern- und Veränderungsprozesse reflektieren. Eine systemische und prozessorientierte Sichtweise wird angeboten, die das eigene Beratungskonzept theoretisch erweitern und ergänzen kann.</p>
<p>2. Gruppendynamisches Training (5 Tage) Beziehungen gestalten Coachee und Coach – die Coachingbeziehung. Ob ein Coach zu unterschiedlichen Coachees eine gute Arbeitsbeziehung aufbauen und halten kann, entscheidet sich insbesondere im Spannungsfeld von:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empathie und Abgrenzung • Gestalten von Sach- und Beziehungsebene • Konkurrenz und Kooperation • Eigenständigkeit und Abhängigkeit <p>Das Lernfeld des gruppendynamischen Trainings ermöglicht Ihnen, die eigene Beziehungsgestaltung zu unterschiedlichen Personen, Teilnehmer:innen sowie zur Leitung zu erfahren, zu reflektieren und zu verändern. Dieses Training dient vor allem der Selbsterfahrung. Am Ende des Trainings werden die Lehrsupervisionsgruppen gebildet.</p>	<p>4. Workshop (3 Tage) Diagnose und Prozess An konkreten Beispielen aus der Praxis der Teilnehmer:innen werden systemische Instrumente zu Diagnose und lösungsorientiertem Vorgehen erarbeitet und geübt sowie deren Anwendung: zirkuläres Fragen, Ursachen- und lösungsorientierte Hypothesen bilden, Muster erkennen. Der Verlauf von Lern- und Veränderungsprozessen ist nie ebenmäßig, sondern schließt Krisen ein. Diese im Prozess der Beratung zu erkennen, als Wendepunkte zu verstehen und entsprechend zu nutzen wird ein Fokus sein. Angemessen mit Kritik, Konfrontation und Konflikten umzugehen sind weitere Bestandteile dieses Workshops.</p>
<p>3. Workshop (3 Tage) Auftragsklärung und Kontrakt Zu Beginn des Coachingprozesses geht es darum eine solide Vertrauensbasis mit dem Coachee und der Organisation zu begründen und einen Eindruck davon zu gewinnen, um was es geht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie erschließe ich mir Coachingaufträge? • Wie lautet der explizite, wie der implizite Auftrag? • Welche Möglichkeiten und Grenzen erzeugt der institutionelle Rahmen? Welche „Nebenwirkungen“ sind zu berücksichtigen? • Wie vereinbare ich für einen Lern- und Veränderungsprozess einen realistischen und tragfähigen Kontrakt? <p>Wie ich als Coach vorgehe, wird von meinen Erfahrungen und meiner Persönlichkeit geprägt, zudem von meiner Sicht, was ein gutes Coaching ausmacht. Im Workshop werden</p>	<p>5. Gruppendynamisches Training (5 Tage) Mein Profil als Coach Die eigene Person sowie die bevorzugten Rollen in Beziehungen stehen im Zentrum dieses Trainings. Dabei spielen eine wesentliche Rolle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einfluss nehmen und sich beeinflussen lassen • Unsicherheit aushalten und Sicherheit geben • Bedürfnisse und Fähigkeiten leben • Persönliche Ressourcen und Stolpersteine erkennen und angemessen damit umgehen • Das eigene Profil weiterentwickeln <p>6. Workshop (3 Tage) Coaching im Kontext von Organisation und Führung Jede Coachingbeziehung findet in einem größeren Zusammenhang statt. Der Workshop will dem Einfluss von Faktoren außerhalb des Beratungsgeschehens nachgehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie „freiwillig“ ist das Coaching? Wie wirkt sich dies auf Coachee und Coach aus? • Wie werden die Grenzen nach innen und außen gestaltet, zum Beispiel Verschwiegenheit, Geheimnisse und Tabus? • Welchen Einfluss hat die institutionelle und persönliche Unabhängigkeit des Coachs für das Coaching? • Wie wirken Identität und Geschichte von Teams und Abteilungen auf die Veränderungsbereitschaft? • Wie mit Führung und Führungskräften umgehen? Wie sie einbeziehen? >

Aufbau des Lehrgangs

- Welche Führungsideen bestehen und leiten die Organisation, das Team, die Mitarbeitenden?
- Wie wirken Identität und Geschichte von Teams und Abteilungen auf die Veränderungsbereitschaft?

7. Workshop (3 Tage) Methoden und Abschluss

Dieser letzte Teil hat zwei Elemente:

1. Weitere nützliche Methoden für Diagnose und Intervention
2. Das Coaching und die Weiterbildung beenden

Dazu gehört der Blick auf den gesamten Prozess sowie sich mit dem Thema Abschied auseinanderzusetzen; beides in Bezug auf die Weiterbildung wie auch einen Coachingprozess zu beenden.

Lehrsupervisions- und Interventionsgruppen

Nach Ende von Teil 2 arbeiten die Lehrsupervisionsgruppen mit jeweils fünf bis sieben Teilnehmenden zehnmal für sechs Zeitstunden. Bis zum Abschluss der Weiterbildung treffen sich die Gruppen mindestens dreimal als Interventionsgruppe ohne Lehrsupervisor:in in eigener Verantwortung.

In den Lehrsupervisions- und Interventionsgruppen werden die Erfahrungen der Teilnehmenden als externer oder interner Coach fortlaufend reflektiert und begleitet. Hier werden Fragen bearbeitet, die sich ergeben, wenn das Gelernte umgesetzt wird. Die jeweilige Praxis zu planen und auszuwerten sowie die verschiedenen Praxisfelder zu vergleichen, führt zu einem tieferen Verständnis der eigenen beruflichen Rolle und Aufgabe.



Voraussetzungen für diese Weiterbildung

- Abgeschlossene Berufsausbildung
- Mindestens zwei Jahre Berufspraxis
- Möglichkeit, Coachings durchzuführen

Wer diese Weiterbildung als ersten Teil der TOPS-Supervisionsweiterbildung besucht, muss die Voraussetzungen für die Weiterbildung zum/zur Supervisor:in DGSv nachweisen.

Weiterbildungsleiter:innen, Dozent:innen



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

Ina Kramer, Diplom-Sozialpädagogin (KFH), Supervisorin/Coach (DGSv), Organisationsberaterin und Trainerin für Gruppendynamik (DGGO), 2017–2020 Vorsitzende der DGSv, 2021 Aufsichtsratsvorsitzende DGSv, Supervisorin/Coach, Organisationsberaterin, Trainerin und Moderatorin in freier Praxis.



Hubert Kuhn, Diplomvolkswirt, Trainer für Gruppendynamik und Organisationsberater (DGGO), Supervisor (DGSv), Master-Coach (EASC), systemischer Berater, Mediator, Trainer für Gewaltfreie Kommunikation.



Boris Mackrodt, Diplom-Betriebswirt, Master of Advanced Studies Change- und Organisationsdynamik, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), Supervisor (DGSv), PR-Berater (DPRG), Unternehmensberater und Organisationsentwickler, Coach und Supervisor.



... und weitere TOPS-Dozent:innen

Das TOPS-Weiterbildungssystem modular, zweistufig – mit Zertifikat

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

Stufe II der Supervisionsweiterbildung

Aufbauweiterbildung Supervision und Coaching
DGSv-zertifiziert

→ Die Zulassungsvoraussetzungen für die Supervisionsweiterbildung finden Sie unter:
<https://tops-ev.de/angebote/supervision/>

Leitung	Kosten	Termine	Tagungshäuser
<p>Lehrgang Coaching</p> <p>Hubert Kuhn</p>	<p>(25 Tage + 10 Tage Gruppenlehrsupervision)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutionszahler:innen € 11.900,00 • Selbstzahler:innen € 6.300,00 • zuzüglich Kosten für Unterbringung (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 23.– 25.04.2027 2. KA 21.– 25.06.2027 3. KA 08.– 10.10.2027 4. KA 19.– 21.11.2027 5. KA 21.– 25.02.2028 (geplant) 6. KA 23.– 25.06.2028 7. KA 15.– 17.09.2028 (geplant) 	<ul style="list-style-type: none"> • drei Kursabschnitte im Hotel Christophorus, Berlin www.hotel-christophorus.com ca. € 155,00/Tag (EZ + VP + Tagungspauschale) • vier Kursabschnitte in der Georg-von-Vollmar-Akademie, Kochel am See www.vollmarakademie.de ca. € 155,00/Tag (EZ + VP + Tagungspauschale) • Übernachtung im Tagungshaus ist obligatorisch <p><i>Die Tagungshauspreise vorbehaltlich Preisänderungen. Alle Preise inkl. MwSt.</i></p>

Zertifizierung

Bei Abschluss des Lehrgangs wird ein Coaching-Zertifikat von TOPS München – Berlin e.V. ausgestellt. Der Lehrgang ist anerkannt von der European Association for Supervision and Coaching (EASC, www.easc-online.eu). Nach Abschluss kann die Aufnahme in die EASC beantragt werden mit dem Titel Coach (EASC). Die Zertifizierung des Coaching-Lehrganges durch die DGsv ist angestrebt. Der Lehrgang kann mit den entsprechenden Voraussetzungen als erste Stufe der (DGsv-zertifizierten) Weiterbildung zum/zur Supervisor:in DGsv anerkannt werden.

Allgemeine Geschäftsbedingungen

Für den ersten Workshop gelten folgende Vereinbarungen – alles Weitere wird in einem Weiterbildungsvertrag geregelt.

Die Anmeldung erfolgt schriftlich mit dem Anmeldeformular (erhältlich in der Geschäftsstelle oder über www.tops-ev.de). Sie erhalten daraufhin eine schriftliche Anmeldebestätigung. Die Rechnungsstellung erfolgt ca. 4 Wochen vor Seminarbeginn.

Ein Rücktritt von der Anmeldung ist bis 6 Wochen vor der Veranstaltung gegen eine Bearbeitungsgebühr von € 100,00 möglich.

Bei Abmeldung ab 6 Wochen vor Beginn werden 50%, ab 2 Wochen vorher 100 % des Teilnahmebeitrags fällig. Die Stornierung muss schriftlich erfolgen.

 **Bei Anmeldung bis zum 23.11.2026 erhalten Sie 5% Frühbucherrabatt!**

Träger/Anmeldung

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

Telefon 089/72 06 94 80
Telefax 089/72 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.