

Training
Organisationsentwicklung
Personalentwicklung
Supervision



München – Berlin e.V.

Das
TOPS-Ausbildungssystem:
modular, zweistufig,
mit Zertifikat

Ausbildung zur Supervisorin/ zum Supervisor/ zum Coach 2020 – 2024



Ausbildung zur Supervisorin/ zum Supervisor (DGSv) und zum Coach in zwei Stufen

Unser Beratungskonzept für die Ausbildung zum Supervisor/ zur Supervisorin bzw. zum Coach gründet in verschiedenen Traditionen. Wir arbeiten gruppenspezifisch 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 fast 30 Jahren erfolgreich Supervisor/innen und Coaches aus, unser Ausbildungsgang ist von der Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) zertifiziert, der erfolgreiche Abschluss berechtigt zur Mitgliedschaft in der DGSv.



Susanne Holzbauer
1. Vorsitzende
TOPS München – Berlin e.V.

TOPS Supervision und Coaching	Ausbildung Supervision und Coaching in zwei Stufen 3
	Das Supervisions- und Coachingkonzept 5
	Das Spezifische des TOPS-Ausbildungskonzepts 6
	Die Lernformen 7
	Die besonderen Qualitätsmerkmale der TOPS-Ausbildung 8
Aufbau der Ausbildung	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	Ausbildungsleiter/innen, Dozent/innen 14
	Zulassungsvoraussetzungen 15
	Anmeldeverfahren 15
Fakten im Überblick ➔	Leitung Kosten Termine Tagungshäuser Träger und Anmeldung 16

Ausbildung Supervision und Coaching in zwei Stufen

Die **erste Stufe** hat zum Ziel, Beratung als Prozess verstehen und den Anliegen der Supervisorinnen und Supervisanden und 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 Coachingausbildungen.

Die Teilnehmenden können mit dem jeweiligen Schwerpunkt eine passende Ergänzung zur ihrer bereits absolvierten beraterischen Qualifikation wählen und so die Ausbildung auf die 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 Ausbildung in einer neu zu bildenden Gruppe gemeinsam mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Aufbauausbildung Supervision (siehe S. 15) fort. Die neue Gruppe mit den notwendigen Prozessen der Fusion verschiedener Subsysteme eröffnet besondere Erfahrungs- und Lernmöglichkeiten.

Stufe I der Supervisionsausbildung

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

Stufe I der Supervisionsausbildung

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

Stufe II der Supervisionsausbildung

Aufbauausbildung Supervision und Coaching
DGSv-zertifiziert



Die Zulassungsvoraussetzungen für die Supervisionsausbildung finden Sie auf Seite 15.

<h2>Supervision</h2>	<h2>Coaching</h2>
<p>ist eine seit über 50 Jahren entwickelte und anerkannte Form der berufsbezogenen Beratung, die Supervisorinnen und Supervisanden 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 Supervisanden 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.</p> <p>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 Supervisanden 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.</p>  <pre> graph TD BR[Berufsrolle] <--> O[Organisation • Arbeitsfeld • Produkt] BR <--> P[Person] BR <--> KK[Klient Kunde] O <--> P O <--> KK P <--> KK </pre>	<p>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 einerseits die professionelle, prozessorientierte Beratung (siehe erste Stufe) und andererseits die 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.</p> <p>Die Ausbildung von TOPS München – Berlin e.V. befähigt die Teilnehmenden als Supervisorinnen und Supervisoren bzw. als Coach zu arbeiten. In der folgenden Beschreibung verwenden wir die beiden Begriffe weitgehend gleichbedeutend.</p>

Das Supervisions- und Coachingkonzept

von TOPS gründet auf gruppensystemischen 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. Gruppensystemisch 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 Supervisandinnen und Supervisanden und Supervisorinnen und Supervisoren bilden sich Teile der Beziehungsdynamik ab, die die Supervisandinnen bzw. Supervisanden 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 gruppensystemische 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 verträgt 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-Ausbildungskonzepts

ist die methodische wie inhaltliche Gestaltung der Ausbildung: Der Aufbau orientiert sich am Prozess der Ausbildungsgruppe und des persönlichen Lernens. Im Mittelpunkt steht das Ziel, dass die Teilnehmenden am Ende der Ausbildung 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 folgenden 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 und sie entsteht 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 der Gruppendynamik, den psychodynamischen Schulrichtungen, der Organisations- und Kommunikationsforschung und über 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 Supervisorinnen 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 Ausbildungsgruppe 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 Ausbildung Teilnehmenden geben ab der ersten Stufe selbst Supervision. Die Lernsupervisionen werden unter Anleitung der begleitenden Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren durchgeführt und ausführlich vor- und nachbereitet. Der Ausbildungsprozess wird somit von eigenen Erfahrungen in der neuen Rolle begleitet und angeleitet.

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 muss

jeder an der Ausbildung Teilnehmende 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 Ausbildung treffen sich die Lehrsupervisionsgruppen an 3 Tagen ohne Lehrsupervisorinnen bzw. Lehrsupervisoren zur Intervision oder kollegialen Beratung.

Lese- und Kolloquiumsgruppen

In den Lesegruppen der zweiten Stufe der Ausbildung 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 Ausbildungsleitung im Abschlusskolloquium vertreten und diskutiert.

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 Ausbildung ist eine schriftliche Hausarbeit zu einem Theorie-Praxis-Problem anzufertigen. Die Arbeit sollte 35 Seiten nicht unter- und 50 Seiten nicht überschreiten.

Die besonderen Qualitätsmerkmale der TOPS-Ausbildung

- 1 Selbststeuerung und Eigenverantwortung**

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

Das wichtigste Medium in der Beratung ist die beratende Person. Die Ausbildung 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 Supervisionsausbildung. 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 zu übertragen.
- 5 Experimentieren und Üben**

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

In der Ausbildung 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) Intervision. Es wird jeweils in einer festen, kontinuierlichen Gruppe gearbeitet.

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

Stufe I der Supervisionsausbildung

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

Stufe I der Supervisionsausbildung

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 -ausbildung am besten ergänzt.



Klaus Brosius 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 Ausbildungsgruppe 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 inneren Kontrakt mit den Supervisorinnen und Supervisanden. Methoden für die Gestaltung von Anfangssituationen. Am Ende des Workshops werden die Lehrsupervisionsgruppen gebildet.

3. Training (5 Tage)

Familiendynamik

Bei diesem Training wird mit den Methoden der Familienrekonstruktion gearbeitet. Die eigene Familie wird als biografisch und gesellschaftlich prägendes System untersucht. Die Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster der Teilnehmenden können auf dem Hintergrund der Herkunftsfamilie besser verstanden und die Wirksamkeit familiärer Prägungen kann für die Beratungsarbeit nutzbar gemacht werden.

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 8–10 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 Coachings 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 diese 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 8–10 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 Ausbildung mit der zweiten Stufe fortgesetzt werden. Die Teilnehmenden aus den beiden Modulen der Stufe I, die die Ausbildung fortsetzen wollen, werden in der Stufe II zu einer Gruppe zusammengefasst. In die neue Kursgruppe werden auch Kandidatinnen und Kandidaten aufgenommen, die aufgrund ihrer umfangreichen Vorerfahrungen und beratenden Ausbildungen direkt in die zweite Stufe einsteigen können und die „Aufbauausbildung Supervision und Coaching“ absolvieren.



Susanne Holzbauer ist die Projektleiterin für die zweite Stufe der Supervisionsausbildung/Aufbauausbildung.

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, mit deren Hilfe man am Ende der Ausbildung überzeugend die Rolle der Supervisorin bzw. des Supervisors übernehmen kann. 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 der Supervisandinnen bzw. Supervisanden sowie für die Entwicklung möglicher Alternativen einzusetzen.

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



Aufbau der zweiten Stufe der Supervisionsausbildung

1. Training (5 Tage)

Standortbestimmung und Voraussicht

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 neue Gruppe eröffnet neue Möglichkeiten auf der Basis des bisher Gelernten.

2. Workshop (4 Tage)

Feldanalyse, Organisationsanalyse und Akquisition

Am Beispiel von konkreten 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.

3. Workshop (4 Tage)

Verfahren und Konzepte der Supervision im Vergleich: Einzel- und Gruppensupervision

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.

4. Training (5 Tage)

Die Gruppe als Spiegel – Konstrukte der Psychoanalyse

Im Fokus der Untersuchung steht der Widerspruch zwischen bewusstem und unbewusstem Verhalten, wie er sich sowohl bei Supervisorinnen und Supervisoren als auch bei Supervisandinnen und Supervisanden 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 Überich-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 der Organisation – Teamsupervision 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)

Wenn es schwierig wird: Konflikte und Widerstand

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)

Schriftliche Arbeiten – Kolloquium – Integration und Abschluss

Das Ende der Ausbildung 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.

Ausbildungsleiter/innen, Dozent/innen



Klaus Brosius, Diplompädagoge, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), Supervisor (DGSv), freiberuflicher Supervisor, Coach und Trainer in verschiedenen Feldern.



Dr. Oliver König, Dr. phil. habil., Studium der Pädagogik, Soziologie und Psychologie, freiberuflicher Trainer für Gruppendynamik (DGGO), Supervisor (DGSv), Fachbuchautor

Rosa Budziat, Diplom-Sozialpädagogin/-arbeiterin (FH), Diplompsychologin, 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.



Irmengard Hegnauer-Schattenhofer, Diplompsychologin, Trainerin für Gruppendynamik (DGGO), Supervisorin (DGSv, DGSF), Familientherapeutin/systemische Therapeutin (DGSF); Trainerin, Coach, Supervisorin und Therapeutin in freier Praxis.



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.

Heinz Hostenstein, Betriebsökonom, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), Organisationsberater und Coach (BSO) in freier Praxis.



Dr. phil. Karl Schattenhofer, Diplompsychologe, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), Supervisor (DGSv), Psychodrama, psychologischer Psychotherapeut, langjährige Tätigkeit als interner Berater und Personalentwickler für die Sozialverwaltung in München; Coach, Supervisor, Organisationsberater in Profit- und Non-Profit-Organisationen; Lehraufträge an Hochschulen, freiberuflich.



Kristina Hermann, Diplompsychologin, Trainerin für Gruppendynamik (DGGO), Gestaltberaterin und -therapeutin, Partnerin bei Coverdale Schweiz, tätig als Organisationsberaterin, Planspielentwicklerin und Trainerin; Lehraufträge an der Fachhochschule Nordwestschweiz.



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

Susanne Holzbauer, Diplompsychologin, Psychologische Psychotherapeutin, Trainerin für Gruppendynamik (DGGO), Supervisorin (DGSv), mehrjährige leitende Tätigkeit in sozialen Organisationen; Lehraufträge an Hochschulen; Supervisorin und Psychotherapeutin in freier Praxis.



Zulassungsvoraussetzungen

Zulassung für die Supervisionsausbildung (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 Aufbauausbildung

Seit 2003 bietet TOPS eine Aufbauausbildung für Supervision an. Sie entspricht der Stufe II unserer Ausbildung zur Supervisorin/zum Supervisor. Anmelden können Sie sich auch, wenn Sie nicht die Stufe I unserer Ausbildung absolviert haben. Sie müssten dann nachweisen, vergleichbare Qualifikationen woanders erworben zu haben. In jedem Fall ist diese Ausbildung von der Deutschen Gesellschaft für Supervision (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 Beratungs-Ausbildung 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 Aufbauausbildung beginnt am 08. – 12.02.2021 (siehe www.tops-ev.de); dann wieder im Februar 2023.

Anmeldeverfahren

Für die Prüfung der **Zulassungsvoraussetzungen** nutzen Sie bitte die Vorlage, die in der Website hinterlegt ist und senden Sie diese ausgefüllt an die TOPS Geschäftsstelle, (Scan, Fax oder per Post). Wenn Sie erst eine Abklärung 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 Ausbildungsleiterin /einem Ausbildungsleiter statt, das der Information und dem Kennenlernen dient. Danach schließen wir den Ausbildungsvertrag für die erste Stufe ab und Sie können die Ausbildung beginnen. Der Vertrag ist entsprechend den allgemeinen rechtlichen Bedingungen kündbar.

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

Zur ausführlichen Information über die Kurse werden regelmäßig **Informationsabende** angeboten (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: Coaching			
<p>Rosa Budziat, Hubert Kuhn, Heinz Holenstein, Stefanie Potsch-Ringeisen</p> <p>... und weitere TOPS-Dozent/innen</p>	<p>(25 Tage + 10 Tage Gruppenlehrsupervision)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutionszahler/innen € 10.150,00 • Selbstzahler/innen € 5.600,00 • 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 14. – 16.05.2021 2. KA 05. – 09.07.2021 3. KA 24. – 26.09.2021 4. KA 05. – 07.11.2021 5. KA 14. – 18.02.2022 6. KA 20. – 22.05.2022 7. KA 16. – 18.09.2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Georg-von-Vollmar-Akademie, 82431 Kochel am See www.vollmar-akademie.de ca. € 99,00/Tag EZ + VP • Hotel Christophorus, 13587 Berlin www.hotel-christophorus.com ca. € 130,00/Tag EZ + VP <p><i>Alle Preise inkl. MwSt.</i></p>
Stufe I Modul: Leiten und Beraten von Gruppen und Teams			
<p>Klaus Brosius, Kristina Hermann, Susanne Holzbauer, Dr. Karl Schattenhofer, Dr. 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 € 10.295,00 • Selbstzahler/innen € 5.680,00 • zuzüglich Kosten für Unterbringung (siehe Tagungshäuser) <p><i>Hinweis: siehe oben</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. KA 13. – 18.09.2020 2. KA 11. – 13.12.2020 3. KA 03. – 07.05.2021 4. KA 30.09. – 03.10.2021 5. KA 31.01. – 04.02.2022 6. KA 06. – 08.05.2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Katholische Landvolkshochschule Petersberg, Petersberg 2, 85251 Erdweg www.der-petersberg.de ca. € 83,00/Tag EZ + VP <p><i>Alle Preise inkl. MwSt.</i></p>
Stufe II der Supervisionsausbildung			
<p>Klaus Brosius, Susanne Holzbauer, Hubert Kuhn, Stefanie Potsch-Ringeisen, Dr. Karl Schattenhofer</p> <p>... und weitere TOPS-Dozent/innen</p>	<p>(31 Tage)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Institutionszahler/innen € 8.990,00 • Selbstzahler/innen € 4.960,00 <p>zuzüglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 Sitzungen Einzellehrrsupervision à 90 Minuten (ca. € 130,00 – € 180,00 pro Sitzung) • Kosten für Unterbringung (siehe Tagungshäuser) 	<p>Die zweite Stufe beginnt im Februar 2023. Die Termine werden spätestens ein Jahr vor Beginn veröffentlicht.</p> <p>Für Interessierte an einem direkten Einstieg in die zweite Stufe der Ausbildung (siehe S. 15) beginnt der nächste Durchgang am 08. – 12.02.2021</p> <p>Termine: www.tops-ev.de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Ausbildungsabschnitte im Haus Petersberg, Erdweg • Zwei in der Georg-von- Vollmar-Akademie, Kochel • Drei im Hotel Christophorus in Berlin-Spandau (Details siehe oben)

Träger/Anmeldung

TOPS München – Berlin e.V.
Geschäftsstelle
Aramstraße 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.