

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

Training  
Organisationsentwicklung  
Personalentwicklung  
Supervision



Lehrgang 9  
ab Mai 2019

Coaching  
professionell –  
systemisch –  
prozessorientiert  
beraten



## 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 aus. Unser Lehrgang ist von der European Association for Supervision and Coaching (EASC) zertifiziert.



Hubert Kuhn, Projektleiter  
„Coaching“

<b>TOPS Coaching</b>	Das Coachingkonzept .....	3
	Zielgruppen, Inhalte, Lernformen .....	4

<b>Aufbau des Lehrgangs</b>	Workshops/Trainings .....	5
	Lehrsupervisions- und Interventionsgruppen .....	6

<b>Organisatorische Hinweise</b>	Voraussetzungen	
	Ausbildungsleiter/innen, Dozent/innen .....	7

<b>Fakten im Überblick</b> ➔	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 Expertin/Experte für die eigene Situation, der Coach ist Expertin/Experte für den Prozess.

### 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, also professionell, 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 Teilnehmer/innen untereinander und mit der Kursleitung sowie in den Coachings der Teilnehmer/innen ein zentraler Faktor sein. So ergänzen sich die Lernfelder aus jeweils unterschiedlichen Perspektiven.

## An wen wendet sich diese Weiterbildung?



Sie arbeiten

- als Fach- oder Führungskraft,
  - angestellt und/oder freiberuflich,
  - im Profit- und/oder Non-Profitbereich,
- und wollen professionell und erfolgreich Mitarbeiter/innen, Ratsuchende oder Auftraggeber in verschiedenen Situationen oder bei bestimmten Anliegen coachen.

Darüber hinaus ist diese Weiterbildung für diejenigen gedacht, die sie als ersten Abschnitt der von TOPS München – Berlin e.V. angebotenen Supervisionsausbildung nutzen wollen und die Zugangsvoraussetzungen nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) erfüllen.

## Weshalb diese Weiterbildung?

Die Weiterbildung hat das Ziel, dass Sie

- 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.

Dazu erweitert die Weiterbildung Ihre Kompetenzen in drei Bereichen.

- **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).

### Lernformen

- Gruppendynamisches Training als Ort der Selbsterfahrung und des sozialen Lernens
- Workshops mit integrierter Theorie und Praxis
- Demonstrationen und praktische Übungen
- Gruppenlehrsupervision
- Interventionsgruppen
- Schriftliche Fallstudie

## Aufbau des Lehrgangs

### 1. Workshop (3 Tage)

#### Orientieren und beginnen

Jeder Anfang ist mit Unsicherheit, Orientierung und vielen Fragen verbunden. Deshalb geht es in diesem Workshop um:

- Intensives Kennenlernen der Gruppe, der Leitung und des Konzepts
- Die Anfangssituation gemeinsam gestalten
- Begriffe und Einführung in systemisches Denken
- Reflexion und Transfer auf die eigene Praxis als Coach

### 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:

- Empathie und Abgrenzung
- Gestaltung von Sach- und Beziehungsebene
- Konkurrenz und Kooperation
- Eigenständigkeit und Abhängigkeit

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.

### 3. Workshop (3 Tage)

#### Auftragsklärung und Kontrakt

Inhalte:

- 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?

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 Sie in Übungen und Fallbeispielen Ihr handlungsleitendes Konzept reflektieren. Theoretisch wird eine systemische Sichtweise angeboten, die das eigene Beratungskonzept erweitern und ergänzen kann.

### 4. Workshop (3 Tage)

#### Diagnose und Prozess

An konkreten Beispielen aus der Praxis der Teilnehmer/innen werden systemische Instrumente zu Diagnose und lösungsorientiertem Vorgehen sowie deren Anwendung erarbeitet und geübt: zirkuläres Fragen, Ursachen- und lösungsorientierte Hypothesen bilden, Muster erkennen. Der Verlauf eines Coachings 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.

### 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:

- Einfluss nehmen und sich 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 dem Einfluss von Faktoren außerhalb des Beratungsgeschehens nachgehen.

Inhalte:

- Wie „freiwillig“ ist das Coaching?  
Wie wirkt sich dies auf Coachee und Coach aus?
- Wie werden die Grenzen nach außen gestaltet, zum Beispiel Verschwiegenheit, und wie nach innen, zum Beispiel Geheimnisse und Tabus?
- Welchen Einfluss hat die institutionelle und persönliche Unabhängigkeit des Coachs für das Coaching?
- Wie wirken Kultur und Spezifika profit- und sozial-orientierter Organisationen im Coaching?

Am Ende des Workshops wird gemeinsam vereinbart, welcher Inhalt des bisherigen Kurses im letzten Abschnitt der Weiterbildung ergänzt oder vertieft wird.

## Aufbau des Lehrgangs

### 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 Coachingprozesses.

### Lehrsupervisions- und Intervisionsgruppen

Nach Ende von Teil 2 arbeiten die Lehrsupervisionsgruppen mit jeweils fünf bis sieben Teilnehmer/innen. Sie treffen sich zehnmal für sechs Zeitstunden. Bis zum Abschluss der Weiterbildung sollen sich die Gruppen mindestens dreimal als Intervisionsgruppe ohne Lehrsupervisor/in in eigener Verantwortung treffen.

In den Lehrsupervisions- und Intervisionsgruppen werden die Erfahrungen der Teilnehmer/innen als 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-Supervisionsausbildung besucht, muss die Voraussetzungen für die Ausbildung zur Supervisorin/zum Supervisor DGsv nachweisen.

## AusbildungsleiterInnen/DozentInnen



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



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



**Hubert Kuhn**, Diplomvolkswirt, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), systemischer Berater (SG), Supervisor (DGsv), Mediator (BM), freie 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.

... und weitere TOPS-Dozenten und -Dozentinnen

### Das TOPS-Ausbildungssystem modular, zweistufig – mit Zertifikat

#### Stufe I der Supervisionsausbildung

Schwerpunkt:  
**Leiten und Beraten von Gruppen und Teams**  
DGGO-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 unter: <http://www.tops-ev.de/gesamtangebot/TOPS-ausbildungssystem.php>

Leitung	Kosten	Termine	Tagungshäuser
<p><b>Lehrgang Coaching</b></p> <p>Hubert Kuhn</p>	<p>(25 Tage + 10 Tage Gruppenlehrsupervision)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Institutionszahler/innen € 9.450,00</li> <li>• Selbstzahler/innen € 5.250,00</li> <li>• zuzüglich Kosten für Unterbringung (siehe Tagungshäuser)</li> </ul> <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"> <li>1. KA 17. bis 19.05.2019</li> <li>2. KA 08. bis 12.07.2019</li> <li>3. KA 27. bis 29.09.2019</li> <li>4. KA 15. bis 17.11.2019</li> <li>5. KA 17. bis 21.02.2020</li> <li>6. KA 05. bis 07.06.2020</li> <li>7. KA 18. bis 20.09.2020</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hotel Christophorus, Berlin www.hotel-christophorus.com 2019: € 110,00/Tag EZ + VP, 2020: € 115,00/Tag EZ + VP</li> <li>• Georg-von-Vollmar-Akademie, Kochel am See www.vollmar-akademie.de ca.€ 94,00/Tag EZ + VP</li> </ul> <p><i>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](http://www.easc-online.eu)). Mit den entsprechenden Voraussetzungen kann eine Zertifizierung zum Coach (EASC) angestrebt werden. Das ist mit Kosten von ca. € 350,00 und einem Tag für das Kolloquium verbunden. Der Lehrgang kann mit den entsprechenden Voraussetzungen als erste Stufe der (DGSv-zertifizierten) Ausbildung zur Supervisorin/zum Supervisor DGSv anerkannt werden.

## Allgemeine Geschäftsbedingungen

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

Die Anmeldung erfolgt schriftlich mit dem Anmeldeformular (erhältlich in der Geschäftsstelle oder über [www.tops-ev.de](http://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 € 50,00 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 05.12.2018 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](mailto:info@tops-ev.de)  
[www.tops-ev.de](http://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.

