

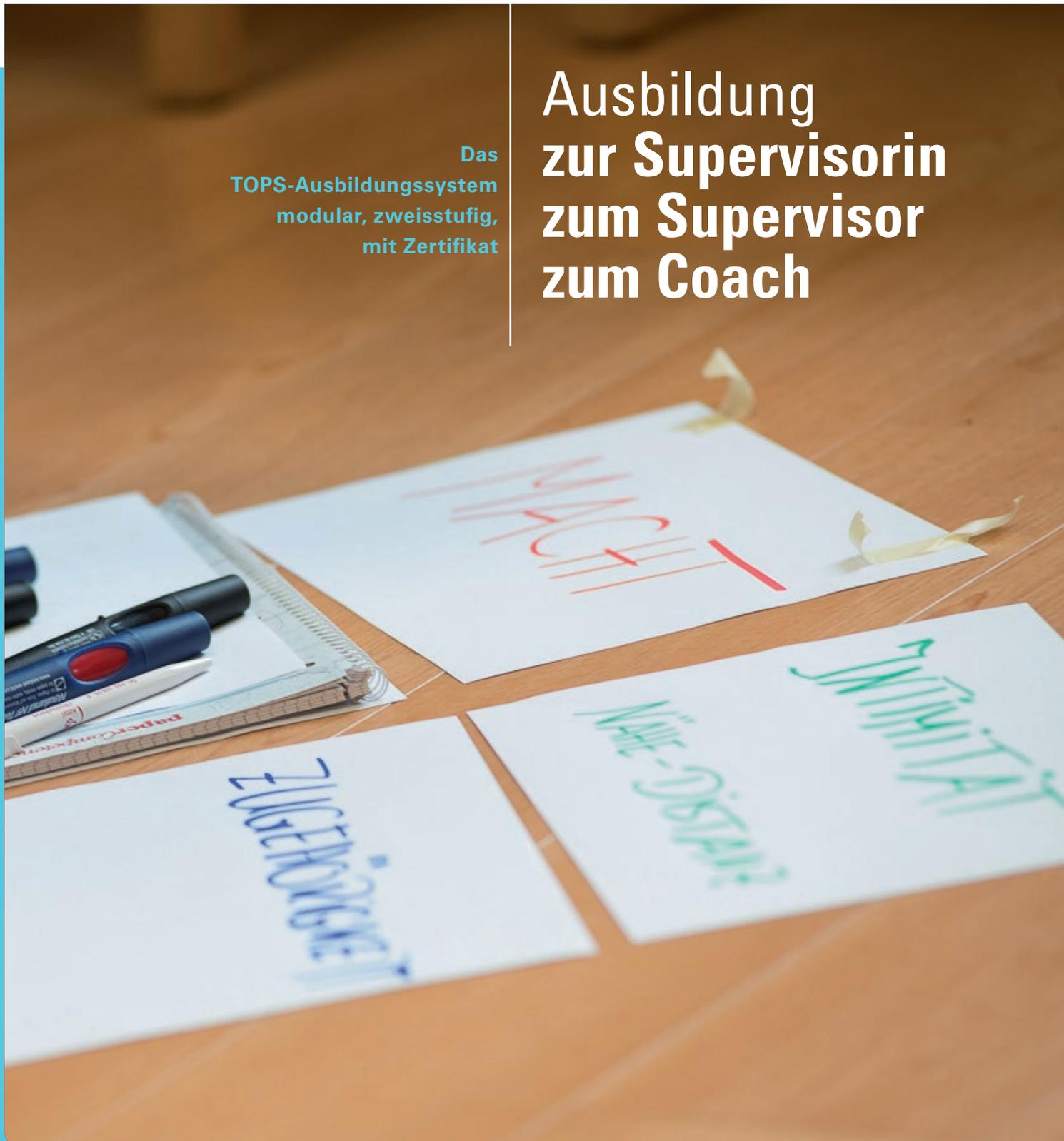
TOPS München-Berlin e.V.  
Geschäftsstelle  
Alramstraße 21  
81371 München  
Telefon 089/72 06 94 80  
Telefax 089/72 06 94 79  
info@tops-ev.de  
www.tops-ev.de

Training  
Organisationsentwicklung  
Personalentwicklung  
Supervision



Das  
TOPS-Ausbildungssystem  
modular, zweisstufig,  
mit Zertifikat

# Ausbildung zur Supervisorin zum Supervisor zum Coach



## 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 gruppensystemisch 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 25 Jahren erfolgreich SupervisorInnen und Coaches aus, unser Ausbildungsgang ist von der DGSv (Deutsche Gesellschaft für Supervision) zertifiziert, der erfolgreiche Abschluss berechtigt zur Mitgliedschaft in der DGSv.



Karl Schattenhofer,  
1. Vorsitzender  
des TOPS München-Berlin e.V.

<b>TOPS Supervision und Coaching</b>	Ausbildung Supervision und Coaching in zwei Stufen ..... 3 Das Supervisions- und Coachingkonzept ..... 5 Das Spezifische des TOPS-Ausbildungskonzepts ..... 6 Die Lernformen ..... 7 Die Qualitätsmerkmale der TOPS-Ausbildung ..... 8
<b>Aufbau der Ausbildung</b>	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
<b>Organisatorische Hinweise</b>	AusbildungsleiterInnen/DozentInnen ..... 14 Zulassungsvoraussetzungen ..... 15 Anmeldeverfahren ..... 15
<b>Fakten im Überblick</b>	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 SupervisandInnen 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 – 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 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.**

### Stufe I der Supervisionsausbildung

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

### Stufe I der Supervisionsausbildung

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

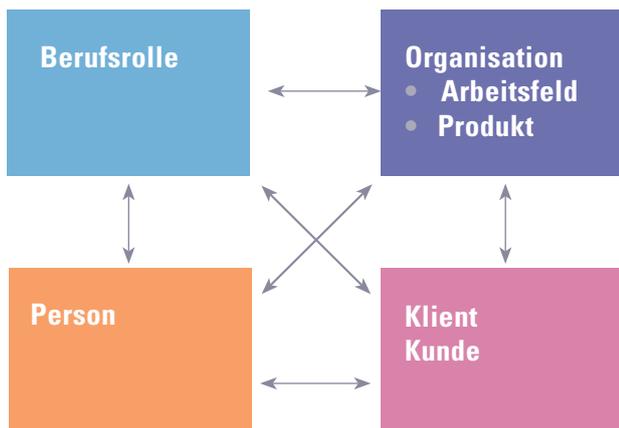
Stufe II der Supervisionsausbildung  
**Aufbauausbildung Supervision und Coaching**  
DGSv-zertifiziert

 Die Zulassungsvoraussetzungen für die Supervisionsausbildung finden Sie auf Seite 15.

## Supervision

... ist eine seit über 50 Jahren entwickelte und anerkannte Form der berufsbezogenen Beratung, die SupervisandInnen 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 den heilenden Berufen. Die berufliche Rolle der SupervisandInnen wird in einem komplexen, wechselseitigen Bedingungsgefüge gesehen: zwischen der Person mit ihrer Lerngeschichte und ihrer beruflichen Rolle, der Organisation mit 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 SupervisandInnen 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 später in der Beratung von Führungskräften in Profit-Organisationen. Wir verstehen unter Coaching einerseits die professionelle, prozessorientierte Beratung (s. 1. 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.

Die Ausbildung von TOPS München-Berlin e.V. befähigt die Teilnehmenden als SupervisorIn und 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 und es integriert psychoanalytische und systemische Konzepte und Methoden. Hier einige Stichworte: Im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit steht das dynamische Kräftespiel und die wechselseitige Beeinflussung der beteiligten Personen und Institutionen. Gruppenspezifisch orientierte SupervisorInnen/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 SupervisorInnen und SupervisorInnen bilden sich Teile der Beziehungsdynamik ab, die die SupervisorInnen 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 weiter zu entwickeln.

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 verträgt deswegen keine (methodische oder konzeptionelle) Engführung, sondern sie muss für die jeweiligen SupervisorInnen/Coachees – 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 TeilnehmerInnen im Sinne von Selbststeuerung ihre persönlichen Ressourcen und Neigungen entdecken und am Ende über ein eigenes fachliches Selbstverständnis passendes Handlungskonzept für Supervision/Coaching verfügen. Mit anderen Worten: Sie sollen sich jeweils produktiv und erfolgreich zwischen den Polen dessen, was von ihnen als SupervisorIn erwartet wird und dem, wer sie sind und wie sie die professionelle Rolle gestalten wollen, bewegen können. Im Einzelnen geht es um den Erwerb folgender Kompetenzen:

### Emotional-affektive Kompetenz

Sie wächst 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. Sie entsteht aus einem gesicherten Wissen darüber, wie man zu anderen Menschen und in Gruppen funktions- und rollengerechte Beziehungen aufnimmt und gestaltet.

Die emotional-affektive Kompetenz wird z.B. 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, ob 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 zeigt sich am vorhandenen Wissen über Berufe und Felder der Arbeit und über aktuelle Tendenzen in der Arbeitswelt, den Umgang mit Unterschiedlichkeit, mit 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

Dazu ist einerseits theoretisches Grundlagenwissen aus den Sozial- und Verhaltenswissenschaften insbesondere der Gruppendynamik, den psychodynamischen Schulrichtungen, der Organisations- und Kommunikationsforschung und den systemtheoretisch ausgerichteten Handlungsmodellen notwendig.

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 arbeiten und ihre Entwicklung fördern,
- sich mit Situationen, in der die eigene Rolle in Frage 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, der Erprobung von Interventionsverhalten und unterschiedlicher Arbeitsverfahren. Sie bieten einen geschützten Raum, sich in verschiedenen Rollen zu erleben, neue Sicht- und Verhaltensweisen zu entdecken und zu trainieren. Die gruppendedynamische Trainingsgruppe ist ein erprobtes und hochwirksames Mittel zum Training 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, 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 gruppendedynamischen Konzept entsprechend wird fortlaufend mit der Gruppe gearbeitet. Die Form dafür ist bei den Workshops das offene Plenum. Es dient – neben der weiteren Selbsterfahrung dem Lernen über die Dynamik größerer Sozialsysteme und deren langfristiger Entwicklung, sowie der Pflege der Lernorganisation.

### Lernsupervision/Lerncoaching

Die AusbildungskandidatInnen geben ab der ersten Stufe selbst Supervision. Die Lernsupervisionen werden unter Anleitung der begleitenden LehrsupervisorInnen durchgeführt und dort ausführlich vor- und nachbereitet. Der Ausbildungsprozess 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 muss jede/r AusbildungskandidatIn Lernsupervisionsprozesse von mindestens 45 Einheiten mit 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. 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 KandidatInnen mindestens 20 Sitzungen (à 90 Minuten) Einzel-lehrsupervision nehmen.

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 drei Tagen ohne ihre(n) LehrsupervisorIn 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 dem Prüfungsausschuss 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 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 TeilnehmerInnen sind in die GestalterInnen ihres Ausbildungsganges – in Auseinandersetzung mit den DozentInnen und den anderen KandidatInnen.
- 2 Persönliche Entwicklung**  
Das wichtigste Medium in der Beratung ist die Person des/der SupervisorIn/Coach. Die Ausbildung bietet viel Raum und Anlass für Selbsterfahrung und zur Klärung der 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 in einer supervisionsnahen Methode**  
Die gruppendynamische Trainingsgruppe hat ihre Wurzeln in der Erwachsenenbildung und nicht in der Therapie. Die praktizierten Methoden und Arbeitsweisen sind deswegen leicht in die Supervisionspraxis/das Coaching zu übertragen.
- 5 Experimentieren und Üben**  
stehen im Zentrum der methodischen und „handwerklichen“ Ausbildung.
- 6 Vielfältige und realitätsnahe „Modelle“**  
In der Ausbildung begegnet man mindestens acht verschiedenen DozentInnen. Jeweils zwei leiten in der Regel die einzelnen Abschnitte. Alle sind langjährig als SupervisorInnen und Coaches tätig; sie lehren das, was sie tun.
- 7 Konzepte und Theorie: Selbststudium und Diskurs**  
TOPS stellt Literaturhinweise, Texte und Materialien passend zu den einzelnen Abschnitten für das Selbststudium, den Diskurs in den Lesegruppen und auf den Workshops zur Verfügung.

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 drei Tage (18 Stunden) Intervention. 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 AusbildungsteilnehmerInnen 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**  
DGGG-zertifiziert

### Stufe I der Supervisionsausbildung

Schwerpunkt:  
**Coaching: professionell – systemisch – prozessorientiert beraten**  
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.



Susanne Holzbauer ist die Projektleiterin für das Modul „Leiten und Beraten von Gruppen und Teams“



Irmengard Hegnauer-Schattenhofer ist die Projektleiterin 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 TeilnehmerInnen 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, ihre Möglichkeiten werden erkundet. Es gilt zu lernen, sich darin 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 Aufgabe als SupervisorIn/ Coach in einer Gruppe? Die Bedeutung des äußeren und der inneren Kontraktes mit den SupervisandInnen. Methoden für die Gestaltung von Anfangssituationen. Am Ende des Workshops werden die Lehrsupervisionsgruppen gebildet.

### 3. Training (5 Tage) Famliendynamik

Bei diesem Training wird mit den Methoden der Familienrekonstruktion gearbeitet. Die eigene Familie wird als biographisch und gesellschaftlich prägendes System untersucht. Die Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster der Einzelnen können auf dem Hintergrund der Herkunftsfamilie besser verstanden und die Wirksamkeit familiärer Prägungen 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, 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

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

### 6. Workshop (2,5 Tage) Abschluss und Bilanz von Gruppen – Netzwerke – Perspektiven

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-/Coachingkonzeptes und Klärung weiterer Perspektiven.



## 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 systemisches 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 TeilnehmerInnen werden systemische Instrumente zu Diagnose und lösungsorientiertem Vorgehen und 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 Coaching zu erkennen, als Wendepunkte zu verstehen und entsprechend zu nutzen wird ein Fokus sein. Angemessen mit Kritik, Konfrontation und Konflikt 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 wirken: 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 Coach für das Coaching? Wie wirken Kultur und Spezifika profit- und sozial-orientierter 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.

## Umfang und Ziele der zweiten Stufe

Nach dem erfolgreichen Abschluss der ersten Stufe kann die Ausbildung mit der zweiten Stufe fortgesetzt werden. Die TeilnehmerInnen 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 aufgenommen, die auf Grund ihrer umfangreichen Vorerfahrungen und beraterischen Ausbildungen direkt in die zweite Stufe einsteigen können und die „Aufbauausbildung Supervision und Coaching“ absolvieren.

**Die zweite Stufe umfasst weitere 31 Seminartage und begleitend 20 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 des Supervisors oder der Supervisorin 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 mit Hilfe psychoanalytischen Denkens und dem Erwerb von Kenntnissen über Prozesse in Organisationen.

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



## Aufbau der zweiten Stufe der Supervisionsausbildung

### 1. Training (5 Tage)

#### Standortbestimmung und Voraussicht

Die Zusammenführung zweier Teilsysteme zu einem neuen Ganzen stellt die Aufgabe, die jeweiligen Identitäten zu zeigen, eine aktuelle Standortbestimmung vorzunehmen und den Prozess der Entwicklung des neugebildeten 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 Fallgruben zu vermeiden. Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt werden auf ihre Bedeutung für Supervision und Coaching hin untersucht und das Akquirieren wird geübt.

### 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 TeilnehmerInnen gesammelt und systematisiert. Sie werden auf ihre Bedeutung für die klassischen Settings der Supervision (Einzelsupervision, Gruppensupervision) hin untersucht. Anhand von zentralen Begriffen und Methoden der unterschiedlichen Ansätze, wird das Konzept der TeilnehmerInnen 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 bei SupervisorInnen und SupervisandInnen zeigt. Die Wiederkehr des Früheren, das sich behindernd oder belebend in das Gegenwärtige einmischt, wird im Spiegel der Gruppe reflektiert und mit Hilfe wichtiger Konstrukte der Psychoanalyse (z. B. 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 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 SupervisandInnen, mit der jeweiligen Organisationsdynamik und der eigenen Rolle darin wird auf 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)

#### Integration und Abschluss – Schriftliche Arbeiten – Kolloquium

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.

## AusbildungsleiterInnen/ DozentInnen



**Dr. phil. habil. Klaus Antons**, Diplompsychologe, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), Supervisor (DGSv); seit 1982 freiberuflich tätig als Erwachsenenbildner in den Bereichen Training, Supervision, Coaching, Organisationsberatung – Schwerpunkt: Arbeit mit Gruppen und Hilfen zur Persönlichkeitsentwicklung.



**Elisabeth Hürter**, Gymnasiallehrerin, Supervisorin (DGSv), Psychoanalytikerin (C.G.Jung), Trainerin für Gruppendynamik (DGGO), Ausbildungsleiterin für Psychodrama, Supervisorin, Trainerin und Psychotherapeutin in freier Praxis.

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



**Hubert Kuhn**, Diplomvolkswirt, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), systemischer Berater (SG), Supervisor (DGSv), Beratung und Training zu Konfliktlösung im Team, Begleitung von Veränderungsprozessen, Qualitätsmanagement in sozialen Organisationen, freie 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 Holenstein**, 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-Profitorganisationen; 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.



**Carl Otto Velmerig**, Diplompädagoge, Trainer für Gruppendynamik (DGGO), Supervisor (DGSv); langjährige Tätigkeit als Erwachsenenbildner, Dozent, Kabarettist und Verbandsfunktionär; seit 1989 in freier Praxis als Trainer, Coach, Supervisor und Organisationsberater tätig – in Wirtschaftsunternehmen, Behörden, sozialen Einrichtungen und Verbänden.

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



## Zulassungsvoraussetzungen für die erste Stufe der Supervisionsausbildung

- 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 3 Jahre Berufserfahrung
- 30 Sitzungen Einzel- und Gruppensupervision überwiegend bei SupervisorInnen der DGSv oder anerkannten Verbänden.

Ausnahmen z.B. bezüglich des Hochschulabschlusses gemäß den Standards der DGSv sind 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 zum Supervisor/zur Supervisorin. Sie können sich auch anmelden, 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](http://www.dgsv.de)). Die TeilnehmerInnen haben bereits eine von einem Berufs- oder Fachverband zertifizierte, fachlich fundierte und umfangreiche Beratungs-Ausbildung absolviert (z. B. als PsychoanalytikerIn, PsychodramatherapeutIn, PsychodramaleiterIn, GestalttherapeutIn, TrainerIn für Gruppendynamik, OrganisationsberaterIn, 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 13.–17.03.2017 (Termine stehen im Netz); dann wieder im März 2019 (Termine werden ein Jahr vorher bekannt gegeben).

## Anmeldeverfahren

Bitte melden Sie sich mit einer kurzen Übersicht zu Ihrem beruflichen Werdegang und einer Liste Ihrer Voraussetzungen bei uns an (**siehe Formular auf der homepage: [www.tops-ev.de](http://www.tops-ev.de)**). Wir geben Ihnen dann Rückmeldung, ob wir Sie in die Ausbildung aufnehmen können.

Danach findet ein **Vorgespräch** mit einer/einem AusbildungsleiterIn statt, das der Information und dem Kennenlernen dient. Dazu bringen Sie bitte Kopien Ihrer Zeugnisse und Bestätigungen mit. 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 zur **Aufnahme in die DGSV** und zur Führung der Bezeichnung Supervisorin (DGSv), Supervisor (DGSv).

Zur ausführlichen Information über die Kurse werden regelmäßig **Informationsabende** angeboten (Termine vgl. [www.tops-ev.de](http://www.tops-ev.de)).

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

Leitung	Kosten	Termine	Tagungshäuser
<b>Stufe I Modul: Coaching</b>			
<p>Irmengard Hegnauer-Schattenhofer Hubert Kuhn Heinz Holenstein Stefanie Potsch-Ringeisen</p> <p>... und weitere TOPS-DozentInnen</p>	<p>(25 Tage + 10 Tage Gruppenlehrsupervision)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• InstitutionszahlerInnen EUR 8750,-</li> <li>• SelbstzahlerInnen EUR 4900,-</li> <li>• zuzüglich Kosten für Unterbringung (siehe Tagunshäuser)</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 05. – 07.05.2017</li> <li>2. KA 03. – 07.07.2017</li> <li>3. KA 15. – 17.09.2017</li> <li>4. KA 08. – 10.12.2017</li> <li>5. KA 19. – 23.02.2018</li> <li>6. KA 08. – 10.06.2018</li> <li>7. KA 14. – 16.09.2018</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hotel Christophorus, Berlin (<a href="http://www.hotel-johannesstift.de">www.hotel-johannesstift.de</a>) ca. EUR 100,-/Tag EZ + VP</li> <li>• Georg-von-Vollmar-Akademie, Kochel am See (<a href="http://www.vollmar-akademie">www.vollmar-akademie</a>) ca. EUR 90,-/Tag EZ + VP</li> </ul> <p><i>Alle Preise incl. MwSt.</i></p>
<b>Stufe I Modul: Leiten und Beraten von Gruppen und Teams</b>			
<p>Dr. Klaus Antons Klaus Brosius Kristina Hermann Susanne Holzbauer Elisabeth Hürter Dr. Karl Schattenhofer</p> <p>... und weitere TOPS-DozentInnen</p>	<p>(25,5 Tage + 10 Tage Gruppenlehrsupervision)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• InstitutionszahlerInnen EUR 8875,-</li> <li>• SelbstzahlerInnen EUR 4970,-</li> <li>• zuzüglich Kosten für Unterbringung (siehe Tagunshäuser)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. KA 25. – 30.09.2016</li> <li>2. KA 02. – 04.12.2016</li> <li>3. KA 27. – 31.03.2017</li> <li>4. KA 01. – 04.10.2017</li> <li>5. KA 29.01. – 02.02.2018</li> <li>6. KA 04. – 06.05.2018</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Katholische Landvolkshochschule Petersberg, Petersberg 2, 85251 Erdweg (<a href="http://www.der-petersberg.de">www.der-petersberg.de</a>) ca. EUR 78,-/Tag EZ + VP</li> </ul> <p><i>Alle Preise incl. MwSt.</i></p>
<b>Stufe II der Supervisionsausbildung</b>			
<p>Susanne Holzbauer Irmengard Hegnauer-Schattenhofer, Dr. Karl Schattenhofer, Carl Otto Velmerig</p> <p>... und weitere TOPS-DozentInnen</p>	<p>(31 Tage)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• InstitutionszahlerInnen EUR 7750,-</li> <li>• SelbstzahlerInnen EUR 4340,-</li> </ul> <p>zuzüglich:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 20 Sitzungen Einzellehrrsupervision à 90 Minuten (ca. EUR 110,- bis 140,- pro Sitzung)</li> <li>• Kosten für Unterbringung (siehe Tagunshäuser)</li> </ul>	<p>Die zweite Stufe beginnt im März 2019. Die Termine werden spätestens ein Jahr vor Beginn veröffentlicht.</p> <p>Für InteressentInnen an einem <b>direkten Einstieg in die zweite Stufe der Ausbildung</b> (s. S. 15) beginnt der nächste Durchgang im März 2017.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Drei Ausbildungsabschnitte finden im Haus Petersberg, Erdweg und</li> <li>• die vier Workshops im Hotel Christophorus, Berlin statt (Details siehe oben).</li> </ul>

## 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.