

Weiterbildung in Supervision und Coaching

Konzept der Weiterbildung

Aufgaben von Supervision und Coaching

Supervision und Coaching sind Beratungsformate zur Entwicklung beruflicher Kompetenzen von Personen und Organisationen. Sie sind in verschiedenen Kontexten der sozialen Arbeit, der Psychotherapie, der Betriebswirtschaftslehre und Managementtheorie entstanden.

Supervision hat sich auf dem Hintergrund ihrer über 100jährigen Geschichte in den letzten Jahrzehnten vor allem in den Feldern psychosozialer Arbeit etabliert, während sich Coaching als Beratung von Führungskräften zunächst in der Wirtschaft entwickelt hat. Die rasante Entwicklung von Beratungsangeboten und -konzepten unter dem Oberbegriff Coaching kann als Reaktion auf die Zunahme der Anforderungen der modernen Arbeitswelt an die Profession Beratung verstanden werden.

Globalisierung, Individualisierung, Interkulturalität, Diversity, Wandel der Geschlechterrollen, Komplexität, Flexibilität, Mobilität, Entstandardisierung von Berufsverläufen, Arbeitskraftunternehmer, permanenter Wandel in Organisationen, Ökonomisierung des Sozialen oder Umbau des Sozialstaats sind nur einige Begriffe, die Veränderungen und Herausforderungen auf gesellschaftlicher und individueller Ebene umreißen.

Mit der Notwendigkeit berufliche Beziehungen zu gestalten, Rollenklarheit und -flexibilität zu gewinnen, wert- und realitätsorientiert Prioritäten zu setzen und Entscheidungen zu treffen, Konflikte am Arbeitsplatz zu handhaben, Stress wahrzunehmen und abzubauen, Gesundheit zu erhalten oder zurück zu gewinnen, Berufliches und Privates in Balance zu bringen, sehen sich immer mehr Menschen in fast allen Berufsfeldern konfrontiert. Sie können hochbezahlter Manager eines Automobilkonzerns oder ehrenamtliche Mitarbeiterin im Besuchsdienst eines Krankenhauses sein.

Traditionelle Konzepte von Supervision, die eher den reflexiven Raum zur Verarbeitung beruflicher Probleme betonen, öffnen sich heute Anforderungen an Ergebnis- und Gewinnerorientierung. Coaching braucht neben Effektivitäts- und Personenorientierung zunehmend die Perspektive von Sinnstiftung und gesellschaftlicher Verantwortung. Arbeitsweltbezogene Beratung als Integration der in Supervision und Coaching entwickelten Verfahren kann unterschiedliche Anlässe, Zugänge und Verfahren nutzen und weiter entwickeln, die in verschiedenen Kontexten entstanden sind.

Unsere Weiterbildung setzt bewährte und innovative theoretische und anwendungsorientierte Konzepte von Supervision und Coaching in Beziehung und Diskurs. Dabei werden mediative Verfahren für Supervision und Coaching miteinbezogen.

Die Weiterbildung des EZI in Supervision und Coaching nimmt insbesondere in den Blick:

- Supervision und Coaching dienen der **Erweiterung der beruflichen Handlungskompetenz** im Umgang mit verschiedenen Klienten- und Kundensystemen.
- Supervision und Coaching tragen bei zur **Klärung der beruflichen Rollen**, Kompetenzen und Aufgaben im Rahmen des institutionellen Umfeldes und der durch die Organisation gesetzten Ziele und Aufgaben.
- Supervision und Coaching fördern **Verstehen von und Umgehen mit den Beziehungen** auf der kollegialen Ebene und innerhalb der betrieblichen Hierarchie.

Ziele und Arbeitsprinzipien von Supervision und Coaching

Supervision und Coaching eröffnen Orte, an denen **Entlastung** möglich ist. Es darf über Zweifel, Schwächen, Überdross und Ängste gesprochen werden. Das dient der Psychohygiene des Einzelnen bzw. des Teams. Es ist Aufgabe der Beratung, die häufig unverständenen Gefühle, Gedanken und Impulse in einer schwierigen Arbeitssituation zuzulassen, aufzunehmen und in einer annehmbaren Weise wieder zur Verfügung zu stellen.

Supervision und Coaching setzen **Verstehen** voraus und fördern Verstehen. Beratende und Ratsuchende begeben sich gemeinsam in einen Forschungsprozess, in dem die unterschiedlichen Faktoren, die eine schwierige Arbeitssituation bedingen, untersucht werden. Dabei werden auch die möglichen Schritte zukunftsorientierter Lösungen entwickelt.

Diese Forschungsarbeit braucht eine **Struktur**, die es ermöglicht entwicklungsfördernde Ergebnisse zu gewinnen und zu sichern. In vielen Supervisions- und Coachingprozessen geht es um Orientierung durch Herstellung von Ordnung. Geordnet werden z. B. Aufgaben, Verantwortungen, Ziele, Prioritäten, Abläufe, Gefühle und Affekte. Dafür ist ein zuverlässiger Rahmen des Arbeitsprozesses notwendig.

Erfolgreiche Supervision und erfolgreiches Coaching sind ressourcenorientiert. Einzelne oder Arbeitsteams entdecken bisher brachliegende Fähigkeiten, Mittel und Handlungsalternativen. Um **Ressourcen** zu entdecken und zu nutzen, muss es Raum geben für Visionen. Konkrete, realistische Ziele brauchen einen Horizont, der Ideale und Träume mit einbezieht.

Arbeitsfeldbezogene Beratungsanlässe enthalten fast immer **Konflikte**. In Konflikten wird Rationales von Irrationalem überlagert. Supervision oder Coaching können dazu beitragen, schwierige Gefühlslagen wahrzunehmen und zu verstehen. Das ermöglicht Missverständnisse zu klären, Unterschiede zu würdigen und Lösungen zu entwickeln und zu überprüfen.

Supervision und Coaching erfordern und fördern **Reflexion** und **Selbstreflexion**. Damit ist eine beständige Überprüfung von beruflichen – eher persönlichen oder eher strukturellen – Veränderungsprojekten impliziert. Bilanzierungen und Neu-Entscheidungen nehmen im Prozess einen hervorragenden Platz ein. Handlungsentwürfe werden erprobt und überprüft im Hinblick auf strukturelle, organisationskulturelle, beziehungs-dynamische und persönlichkeitspezifische Faktoren, die zu Erfolg oder Scheitern beitragen.

Kompetenzen von Supervisoren, Supervisorinnen und Coaches

Um Einzelne, Gruppen, Teams und Organisationen begleiten zu können, bedarf es spezifischer Fachkenntnisse sowie der Fähigkeit, theoretisches und methodisches Wissen und berufliche Erfahrungen situationsangemessen sowie kontext- und settingspezifisch in entwicklungsfördernde Interventionen umzusetzen.

Supervisoren/innen und Coaches brauchen dafür vor allem die **Fähigkeit zu einer mehrperspektivischen Betrachtungsweise**. Sie sollten Beratungssituationen diagnostisch unter verschiedenen Blickwinkeln verstehen und auf unterschiedlichen Ebenen gezielt intervenieren können. Bildlich gesprochen setzt die Supervisorin/der Coach eine bestimmte Brille auf, die die Wahrnehmungseinstellung prägt. Sie wechselt diese, wenn der Prozess stockt, bestimmte Perspektiven nicht vorkommen oder sich das Gefühl einstellt, bestimmte Zugangsweisen würden ausgeblendet.

Zentral sind in unserem Konzept die arbeitsweltbezogenen Perspektiven:

- Persönlichkeit/Berufsbiografie
- Gruppendynamik
- Organisationsstruktur
- Organisationskultur

Die Arbeit von Supervisoren/innen und Coaches erfordert **Beratungskompetenz** und **Feldkompetenz**. Sie sollten über eine gute Selbstkenntnis und Introspektionsfähigkeit verfügen. Diese wird gewonnen durch die selbstreflexive Beschäftigung mit der eigenen Berufspraxis, Person und Rolle. Beratungskompetenz impliziert Beziehungskompetenz: die Fähigkeit zur Kontaktaufnahme und -gestaltung und zur Herstellung und Erhaltung eines tragfähigen Arbeitsbündnisses.

Feldkompetenz sollte vor allem **Felderforschungskompetenz** sein: die richtigen Fragen stellen können, um dem eigenen und dem Verstehensprozess der Supervisanden/innen und Coachees hilfreich zu sein. Dies gelingt, wenn Beratende dem zu beratenden System mit einer guten Mischung von Vertrautheit und Fremdheit gegenüber stehen.

Weder psychologische Persönlichkeitstheorien noch gruppendynamische oder organisationstheoretische Konzepte für sich allein ermöglichen, die Komplexität beruflicher Handlungen und deren Kontexte angemessen zu erfassen.

Das Weiterbildungskonzept des EZI basiert auf psychoanalytischen und systemischen Grundlagen. Organisationstheoretische und gruppendynamische Erkenntnisse und Konzepte aus anderen Beratungsverfahren werden miteinbezogen.

Für ihr praktisches Handeln lernen Supervisoren, Supervisorinnen und Coaches in der Weiterbildung des EZI:

Die Orientierung an der Arbeitsaufgabe.

Dazu ist besonders wichtig, die Unterscheidung von Person und Rolle und die Bedeutung organisatorischer Abläufe systematisch zu berücksichtigen.

Die Orientierung an der Beziehungsdynamik.

Neben dem kognitiven Erfassen einer beruflichen Thematik wird die Dynamik zwischen Berater und Beratenem, innerhalb von Klienten- und Kundensystemen und in Gruppen und Teams in den Blick genommen. Eine zentrale Bedeutung hat deshalb das psychoanalytische Konzept von Übertragung und Gegenübertragung. Im Zusammenhang damit steht die tiefenpsychologische Beschäftigung mit unbewussten Bestrebungen, mit Widerständen und Ängsten, Abhängigkeit und Macht.

Ressourcenorientiert und ergebnisorientiert zu intervenieren.

Das setzt voraus, mit allen am Prozess Beteiligten, die jeweiligen spezifischen Ressourcen zu entdecken und Schritte zu deren Nutzung entwickeln zu können.

Kenntnisse, die vermittelt werden:

1. Organisationssoziologische und -psychologische Grundkenntnisse über
 - Aufbau-, Ablauf- und Leitungsstrukturen von Organisationen
 - Organisationsziele, Leitbild und Klientel der Einrichtung
 - Formelle und informelle Kooperations-, Informations-, Konfliktregelungs- und Kontrollstrukturen und -regularien
 - Struktur und Dynamik von Organisationskulturen
 - Berufliche Rollen und Rollenkonflikte
2. Gruppendynamische Grundkenntnisse über
 - Gruppenstrukturen, -rollen und -funktionen
 - Entwicklungsprozesse und -phasen von Gruppen
 - Abwehr- und Bewältigungsprozesse von und in Gruppen
 - Leitung von Gruppen
 - Gestaltung und Steuerung von Gruppenprozessen
3. Psychoanalytische Grundkenntnisse über
 - Abwehr und Widerstand
 - Übertragung und Gegenübertragung
 - Unbewusste Prozesse in Gruppen und Teams
 - Unbewusste Konfliktdynamik in Organisationen
 - Spiegelungsphänomene
4. Systemische Grundkenntnisse über
 - Interaktion und Kommunikation
 - Kontexte arbeitsweltbezogener Beratung
 - Lösungs- und Zukunftsorientierung
 - Wahrnehmung von und Arbeit mit Ressourcen
 - Interventionsmethoden

Fähigkeiten, die vermittelt und eingeübt werden:

- Entwicklung und Umsetzung angemessener Akquisitionsstrategien
- Schließung und Gestaltung von Kontrakten auf dem Hintergrund einer sorgfältigen Auftragsanalyse
- Herstellung und Aufrechterhaltung eines tragfähigen Arbeitsbündnisses und Settings
- Schaffung einer ressourcenorientierten und entwicklungsfördernden Lernsituation mit Einzelnen, Gruppen und Teams
- Organisationsstrukturelles Denken und Diagnostizieren
- Wahrnehmung und Handhabung von individuellen, gruppalen und institutionellen Übertragungsprozessen
- Konfliktdiagnose und Fokusbildung
- Beziehungsgestaltung und Prozesssteuerung
- Wahrnehmung und Handhabung eigener Gegenübertragungsreaktionen
- Entwicklung kontext- und settingspezifischer Interventionsstrategien
- Integration bekannter und neu erworbener methodischer Verfahren in Supervision und Coaching

Persönliche Lernprozesse

Die Weiterbildung in Supervision und Coaching beinhaltet immer auch persönliche Lern- und Veränderungsprozesse. Sie geht deshalb einher mit einem in der Regel mehr oder minder spannungsreichen Wechsel in eine **neue professionelle Identität**, die sich bei allen Überschneidungen von den jeweils unterschiedlich mitgebrachten beruflichen Identitäten und dem bisherigen professionellen Selbstverständnis, z. B. als Psychotherapeut, Seelsorger, Berater usw. unterscheidet.

Die Reflexion dieses Um- bzw. Neustrukturierungsprozesses der professionellen Identität bringt es mit sich, dass die Teilnehmer/innen sich im Verlauf der Weiterbildung nicht nur mit ihren biographisch bedingten Wahrnehmungs-, Einstellungs- und Handlungsmöglichkeiten und -grenzen auseinandersetzen, sondern auch mit der **eigenen beruflichen Biographie**, wie sie durch berufliche Sozialisation und die Sozialisierung in und durch Organisationen vermittelt und angeeignet worden ist.

Die Auseinandersetzung mit dem eigenen beruflichen Gewordensein ist eine wesentliche Voraussetzung für das Verstehen von eigenen wie fremden **professionstypischen Wahrnehmungs-, Deutungs-, Abwehr- und Bewältigungsmustern** und der Entwicklung von Handlungsalternativen. Dazu gehört auch die Auseinandersetzung mit den sozialisierenden Einflüssen von Organisationsstrukturen und -kulturen auf das eigene berufliche Handeln.

Die Klärung von Rolle und Selbstverständnis muss also einhergehen mit der Entwicklung einer ziel- und aufgabenorientierten Handlungskompetenz als Supervisor/in und Coach und der **Erarbeitung eines eigenen Arbeitskonzeptes**, eines persönlichen Arbeitsstils.

Ethische Aspekte

Supervision und Coaching sind in unserem Verständnis mit einem Menschenbild verbunden, dass die Würde des einzelnen Menschen als obersten Wert anerkennt und den Menschen sowohl als Individuum als auch als soziales Wesen zu verstehen versucht.

Der Mensch lebt in der Spannung zwischen Abhängigkeit und Autonomie, er ist bemüht um seinen eigenen Vorteil, seine persönliche Freiheit und Unabhängigkeit, gleichzeitig ist er angewiesen auf das Miteinander (Gemeinschaft), sorgt sich um das Wohl des anderen (Solidarität) und sehnt sich nach Bindung und Bezogenheit.

Der Mensch hat als soziales Wesen ein existentielles Bedürfnis, Solidarität und Mitgefühl, Trost und Schutz, Pflege und Geborgenheit zu geben und versucht dies mit den individuellen Interessen nach Selbstbestimmung und persönlichem Gewinn in Einklang zu bringen.

Supervision und Coaching bieten Orte der Auseinandersetzung mit diesen Widersprüchen und Spannungen im Kontext von Arbeit und Raum für Orientierung und Sinnfindung an. Dazu gehört auch die Offenheit für Spiritualität, einer Bewusstseinshaltung, in der der Einzelne sein Ich überschreitet, sich dem Göttlichen öffnet und damit seinen geistlichen Verwurzelungen und Kraftquellen.

Supervisoren/innen und Coaches vergewissern sich ihrer Werte und Visionen als Teil ihrer professionellen Haltung.

Die Arbeitsbeziehung zwischen Beratenden und Ratsuchenden wird durch offene Kommunikation, Wertschätzung, Respekt und Verschwiegenheit gegenüber Dritten zu einem Vertrauensverhältnis, das als Grundlage jeder Beratungsbeziehung gilt.

Struktur der Weiterbildung

Zielgruppe

Die Weiterbildung richtet sich an Personen die in beratenden Berufen tätig sind oder sich für diese weiter qualifizieren wollen, z.B. aus psychosozialen, kirchlichen oder pädagogischen Arbeitsfeldern und Gesundheitsberufen: Sozialarbeiter/innen, Sozialpädagogen/innen, Theologen/innen, Lehrer/innen, Pädagogen/innen, Psychologen/innen, Ärzte/innen, Pflegemanager/innen, Berater/innen und verwandte Berufe.

Dauer und Umfang

Die Weiterbildung in Supervision und Coaching umfasst (Seminare und Workshops) 64 Tage bzw. 512 Unterrichtsstunden à 45 min (45 min = 1 Unterrichtseinheit (UE) im Zeitraum von 3 Jahren. Dazu kommen Lernsupervisions- und Lerncoachingprozesse von 90 UE und Lehrsupervisionen im Umfang von mind. 50 UE. Alle Lernsupervisionsprozesse müssen in der Lehrsupervision abgeschlossen werden.

Im Einzelnen:

- ein Zulassungstag
- Sechs einwöchige aufeinander aufbauende Seminare, die jeweils im Abstand von ca. einem halben Jahr stattfinden (= 30 Arbeitstage). Die Seminare beginnen jeweils am Montag um 14.00 Uhr und enden am Freitag um 14.00 Uhr.
- Zehn dreitägige Workshops (Do-Sa), die vor allem der Vertiefung der in den Seminaren vermittelten Themen dienen (= 30 Arbeitstage) Die Workshops dauern jeweils von Donnerstag 14.00 Uhr bis Samstag 14.00 Uhr
- Ein dreitägiges Abschlusskolloquium (Do-Sa)
- Lernsupervisions- und Coachingprozesse, die die Teilnehmenden während ihrer Weiterbildung als Beratungsprozesse selbst durchführen. (90 UE)
- Lehrsupervision, in der die eigenen selbständigen Prozesse von Supervision und Coaching von externen Lehrsupervisoren/innen im Einzelsetting begleitet werden (mind. 50 UE). Alle Lernsupervisionsprozesse müssen in der Lehrsupervision abgeschlossen werden. Es wird ein Dreieckskontrakt zwischen Teilnehmer, Lehrsupervisor und EZI geschlossen.

Thematische Schwerpunkte der Kurse im Verlauf

Seminar 1

- Dynamik von Anfangssituationen
- Felddynamik und Felderforschungskompetenz
- Akquisition und Kontraktbildung
- Organisations- und Rollenanalyse

Workshop 1 Workshop 2

Akquisition und Kontraktbildung
Organisatorische Rollenanalyse und Felddynamik

Seminar 2

- Psychoanalytische Grundlagen arbeitsweltbezogener Beratung
- Übertragung und Gegenübertragung
- Berufsbiografie, Profession, Habitus
- Teamsupervision I

Workshop 3 Workshop 4

Übertragung und Gegenübertragung, Organisationskultur
Rollenidentität und Perspektivwechsel

Seminar 3

- Grundlagen systemischer Beratung
- systemische Interventionsmethoden
- Widerstände und ihre Bedeutung
- Konfrontation

Workshop 5

Leitungssupervision und Coaching (I)

Workshop 6

Führungs- und Leitungsrollen, Leitungsaufgaben und Beratungsbedarf
Leitungssupervision und Coaching (II)
Konzepte und Interventionsformen

Seminar 4

- Beziehungsdynamik in Kleingruppen
- Modelle der Gruppen- und Teamsupervision
- Leitung von Supervisionsgruppen
- Auftragsdiagnose und Kontraktbildung in Gruppen und Teams

Workshop 7

Diagnose und Steuerung von Prozessen in Gruppen- und Teamsupervision II
Instrumente der Teamdiagnose

Workshop 8

Diagnose und Steuerung von Prozessen in Gruppen- und Teamsupervision III
Interventionen in Teamsupervisionen

Seminar 5

- Dynamik und Konflikte in Teams
- Modelle und Methoden der Arbeit mit Teams
- Macht und Abhängigkeit in der arbeitsweltbezogenen Beratung
- Auftragsdiagnose und Kontraktbildung in Organisationen

Workshop 9

Konfliktmanagement in Teams – Veränderungsprozesse in
Organisationen

Workshop 10

Supervision und Coaching in Organisationen

Seminar 6

- Unbewusste Prozesse in Organisationen
- Spezielle Probleme in der Teamsupervision
- Berufsethische Standards
- Dynamik von Schlussituationen

Abschlussworkshop

Kolloquium, Präsentation der Abschlussarbeiten

In der ersten Hälfte der Weiterbildung werden vorrangig Theorie und Methodik der Arbeit mit Einzelnen in Supervision und Coaching behandelt, in der zweiten Theorie und Methodik in der Beratung von Gruppen, Teams und Organisationen.

Lernformen

Die Vermittlung von Fachkenntnissen und die Reflexion und Einübung von diagnostischen, methodischen und beziehungs-dynamischen Fähigkeiten und Fertigkeiten erfolgt in den Kursen und Workshops in unterschiedlichen Arbeits- und Lernformen durch

- Theorie-, Methodenvermittlung und Diskussion im Plenum
- praktisches Üben in Rollenspiel- und Fallarbeitsgruppen
- selbsterfahrungs- und berufsbezogene Übungen in Einzel- und Kleingruppenarbeit
- Arbeitsfeldanalysen anhand von eigenem und fremdem Fallmaterial
- Lerntriaden über die gesamte Dauer der Weiterbildung, 2x pro Seminarwoche, 1 x pro Workshop
- Reflexion der Ausbildung als System

Zulassungsvoraussetzungen

- in der Regel abgeschlossene Fachhochschul- bzw. Hochschulausbildung
- mindestens dreijährige Berufserfahrung, die Beratungserfahrung in einem oder mehreren Feldern beinhaltet
- Aus-, Weiter- oder Fortbildungen im Bereich von Beratung, Therapie, Organisation von insgesamt mindestens 300 Stunden
- Therapeutische oder gruppendynamische Selbsterfahrung
- Supervisionserfahrung als Supervisand/in von 30 Stunden in unterschiedlichen Settings
- erfolgreiche Teilnahme an einem Zulassungstag
- Ausnahmen von diesen Zulassungsvoraussetzungen sind im Einzelnen möglich.

Abschluss

Für den erfolgreichen Abschluss der Weiterbildung müssen neben der kontinuierlichen Teilnahme an den Kursen folgende Leistungen erbracht werden:

- mind. 50 UE Lehrsupervision. Alle Lernsupervisionsprozesse müssen in der Lehrsupervision abgeschlossen werden.
- eigene selbständig durchgeführte Supervisions- und Coachingprozesse im Umfang von 90 UE
- zwei schriftliche Fallberichte, die zum 3. und 5. Seminar eingereicht werden
- Abschlussarbeit
- Abschlusskolloquium

Die Weiterbildung in Supervision und Coaching am Evangelischen Zentralinstitut für Familienberatung (EZI) orientiert sich an den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) und ist durch diese zertifiziert.

Sie entspricht ebenfalls den Standards der Evangelischen Konferenz für Familien- und Lebensberatung e.V. – Fachverband für Beratung und Supervision (EKFuL).

Absolventen/innen der Weiterbildung können Mitglied in der DGSv und der EKFuL werden.

Kosten

- Zulassungstagung: 100,-- EUR
- Kursgebühren für 6 Seminare (pro Kurs 480,-- EUR), 10 Workshops (pro Workshop 270,-- EUR) und 1 Abschlussworkshop 180,-- EUR: 5.760,-- EUR
- Einmalige Verwaltungsgebühr: 150,-- EUR
- Lehrsupervisionen
(Honorare sind individuell mit dem/der jeweiligen Lehrsupervisor/Lehrsupervisorin auszuhandeln, 120,-- EUR bis 140,-- EUR pro 90 Minuten Lehrsupervision)

Weiterbildungsteam

Elisabeth Fernkorn (Leiterin der Weiterbildung)
Diplom-Pädagogin, Supervisorin DGSv, Mediatorin

Ulrich Kamm
Diplom-Psychologe, Psychologischer Psychotherapeut, Supervisor DGSv

Informationen und Anmeldung

Elisabeth Fernkorn, Michaela Bärthel

Evangelisches Zentralinstitut für Familienberatung gGmbH (EZI)

Auguststraße 80

10117 Berlin

Tel.: 030/28 395 270

Fax: 030/28 395 222

e-mail: baerthel@ezi-berlin.de

www.ezi-berlin.de

Zeitplan 2018 bis 2021

Kurs 17 (Beginn 2018)

Seminar 1	Mo	25.06.2018 – 14.00 h bis	Fr	29.06.2018 – 14.00 h
Workshop 1	Do	16.08.2018 – 14.00 h bis	Sa	18.08.2018 – 14.00 h
Workshop 2	Do	22.11.2018 – 14.00 h bis	Sa	24.11.2018 – 14.00 h
Seminar 2	Mo	14.01.2019 – 14.00 h bis	Fr	18.01.2019 – 14.00 h
Workshop 3	Do	21.03.2019 – 14.00 h bis	Sa	23.03.2019 – 14.00 h
Workshop 4	Do	30.05.2019 – 14.00 h bis	Sa	01.06.2019 – 14.00 h
Seminar 3	Mo	29.07.2019 – 14.00 h bis	Fr	02.08.2019 – 14.00 h
Workshop 5	Do	07.11.2019 – 14.00 h bis	Sa	09.11.2019 – 14.00 h
Workshop 6	Do	16.01.2020 – 14.00 h bis	Sa	18.01.2020 – 14.00 h
Seminar 4	Mo	16.03.2020 – 14.00 h bis	Fr	20.03.2020 – 14.00 h
Workshop 7	Do	14.05.2020 – 14.00 h bis	Sa	16.05.2020 – 14.00 h
Workshop 8	Do	13.08.2020 – 14.00 h bis	Sa	15.08.2020 – 14.00 h
Seminar 5	Mo	28.09.2020 – 14.00 h bis	Fr	02.10.2020 – 14.00 h
Workshop 9	Do	10.12.2020 – 14.00 h bis	Sa	12.12.2020 – 14.00 h
Workshop 10	Do	21.01.2021 – 14.00 h bis	Sa	23.01.2021 – 14.00 h
Seminar 6	Mo	15.03.2021 – 14.00 h bis	Fr	19.03.2021 – 14.00 h
Abschlussworkshop	Do	10.06.2021 – 14.00 h bis	Sa	12.06.2021 – 14.00 h