

Curriculum akademischer Hochschullehrgang gem. § 9 FHG

Supervision und Coaching

Akademische:r Supervisor:in und Coach

Fachhochschule Vorarlberg GmbH
CAMPUS V
Hochschulstraße 1
6850 Dornbirn, Österreich
www.fhv.at

Schloss Hofen - Wissenschafts- und
Weiterbildungsges.m.b.H.
Hofer Straße 26
6911 Lochau, Österreich
www.schlosshofen.at

Eingerichtet durch Beschlüsse vom 20.04.2013 und 22. September 2016

INHALTSVERZEICHNIS

1. DAS WICHTIGSTE AUF EINEM BLICK	3
2. NEUE ARBEITSWELTLICHE HERAUSFORDERUNGEN	5
3. ZIELE UND NUTZEN: PROFESSION MIT PERSPEKTIVE	6
4. KOMPETENZPROFIL	7
4.1. Personale Kompetenz	7
4.2. Sozialkompetenz	8
4.3. Professionelle Beratungs- und Prozesskompetenz	8
4.4. Aufgaben- und Feldkompetenz	9
4.5. Organisationsbezogene Kompetenz	9
4.6. Gruppen- und personenbezogene Kompetenz	9
4.7. Theoretische Kompetenz.....	10
5. LEHRGANGSBESCHREIBUNG	10
5.1. Lehrgangs- und Lehrveranstaltungsübersicht	11
5.2. Weitere Lernformen.....	13
5.2.1. Lernsupervision (Beratungslernen)	13
5.2.2. Lehrsupervision	13
5.2.3. Einzellehrsupervision.....	13
5.2.4. Gruppenlehrsupervision	13
5.3. Studien- bzw. Forschungsgruppen	13
5.4. Internetplattform	14
5.5. Individuelles Lernen	14
5.6. Schriftliche Arbeiten und Präsentationen	14
5.7. Interessensvertretung der Studierenden	14
6. LEITUNG DES LEHRGANGES	15
6.1. Lehrpersonen	15
6.2. Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren.....	17
7. ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN, BEWERBUNG, AUSBILDUNGSABSCHLUSS.....	18
7.1. Zugangsvoraussetzungen und Bewerbung.....	18
7.2. Abschluss	19
7.3. Internationale und nationale berufsrechtliche Anerkennungen	20
8. ORGANISATORISCHE UND FINANZIELLE RAHMENBEDINGUNGEN	21
9. DETAILLIERTE BESCHREIBUNG DER LEHRVERANSTALTUNGEN	23
10. DETAILLIERTE BESCHREIBUNG DER LEHRVERANSTALTUNGEN	29

1. Das Wichtigste auf einen Blick

Supervision und Coaching sind Beratungsformen zur Reflexion und Bearbeitung beruflicher und aufgabenbezogener Fragestellungen und Anliegen. Sie sind moderne beraterische Dienstleistungen zum Erhalt, zur Sicherung und zur Steigerung der Qualität in Unternehmen fast aller Dienstleistungs- und Produktionsbranchen. Supervision und Coaching unterstützen Führungskräfte, Teams und Mitarbeitende in Fragen und Problemstellungen des beruflichen Handelns, Führens und Kooperierens in hervorragender und umfassender Weise.

Der akademische Lehrgang „Supervision und Coaching“ ist bei der Tochtergesellschaft der FHV – Vorarlberg University of Applied Science, in „Schloss Hofen Wissenschafts- und Weiterbildungs-GesmbH“ im Fachbereich Gesundheit und Soziales angesiedelt, er greift damit die zunehmend hohe Bedeutung von Gesundheit und Sozialem in der globalisierten Gesellschaft und der Arbeitswelt auf!

In diesem Lehrgang lernen die Studierenden Supervision und Coaching und andere- Formen der Reflexion sowohl im Sozialen, Bildungs-, Gesundheits- und Kulturbereich, in Wirtschaftsunternehmen sowie in politischen und zivilgesellschaftlichen Bereichen (Gemeinwesen, Politik, Regionalentwicklung) durchzuführen.

Zentrale Ziele sind:

- die professionelle Identitätsentwicklung zum/zur Supervisor:in und zum Coach
- die Vermittlung theoretischer Grundlagen und relevanter Konzepte
- die Steuerung eines Beratungsprozesses von der Akquisition bis zur Evaluation
- der Erwerb eines breiten Interventionsrepertoires vom Einzel- bis zum Großgruppensetting.

Das vorliegende Curriculum ruht auf den Erfahrungen von bisher sehr erfolgreichen Weiterbildungen zum/zur Supervisor:in und Coach. Es bietet höchste Standards an Theorie-, Methoden- und Praxisvermittlung, sowie an Prozesssteuerung auf mehreren Lernebenen.

Abschluss nach 5 Semestern mit Verleihung der Bezeichnung „Akademische/r Supervisor/in und Coach“ durch die FHV mit 66 ECTS und Anerkennung durch die Berufsverbände.

Der Lehrgang wird berufsbegleitend in Blockveranstaltungen angeboten und garantiert damit eine gute Anpassung an die Arbeitssituation von berufstätigen Personen.

Zielgruppen

Der Lehrgang wendet sich an alle Fach- und Führungskräfte, die mehrjährige Praxis- und Organisationserfahrungen im Sozial-, Bildungs-, Gesundheits- und Erziehungswesen, im Verwaltungsbereich, in der Politik / Gemeinwesen oder in Wirtschaftsunternehmen mitbringen. Ebenso werden jene Berater und Beraterinnen, Trainer und Trainerinnen sowie in Organisations-, Gemeinde- und Personalentwicklung Tätige angesprochen, die bisher ohne spezifische Supervisions- und Coachingausbildung tätig sind und ihre Praxis fundieren und ihre Qualität ausbauen wollen. Wir sprechen gezielt Fachkräfte aus Organisationen des Not-for-Profit- bzw. Social-Profit- und des Profitbereichs sowie Selbständige an.

Die Studiengruppe setzt sich aus 14 - max. 20 Personen aus Österreich, der Schweiz, Italien, Liechtenstein und Deutschland zusammen. Die Mischung der Studierenden aus den verschiedenen Branchen hat sich sehr bewährt und ermöglicht, ebenso wie die internationale Zusammensetzung, eine attraktive Multiperspektivität.

Die Landesgrenzen und Kulturräume überschreitende Dimension bei den Studierenden, Lehrenden und Veranstaltern ist ein wichtiges Merkmal des Lehrganges und reizvolles Lernfeld für alle Beteiligten. Diese Vielfalt ist für das gegenseitige Lernen, das entstehende Netzwerk und die spätere Beratungspraxis ein hoher Gewinn und eine ganz besondere Qualität dieser Weiterbildung.

Ausbildungsteam

Es wirken erfahrene Wissenschaftler:innen und Berater:innen als Referierende mit, die jeweils große theoretische wie praktische Kompetenzen in den relevanten Feldern der Supervision und des Coachings vereinen.

Leitungsteam

Dr. Ursula Hermann MPOS, MSc (A) – wissenschaftliche Leitung, Isabell Bickel, BA, MSc, Wien (A) – fachliche Ausbildungsleitung, Mag. Buket Borihan, Bakk. phil. Bregenz (A) - Organisatorische Leitung.

Weitere Referierende

Dr. Dirk Bayas-Linke, München (D); Dr. Ullrich Beumer, Köln (D); Dr. Günther Fisslthaler (A), Salzburg; Dr. Hella Gephart, Bonn (D); Dott. Elisabeth Graf, Eppan (I), Andrea Sanz, Wien; Heiko Schulz, Köln, Gerhard Stey, Kassel (D) und Theresia Volk, Augsburg (D), Manuela Maier, Hella Gephart (D), Lothar Franz (D), Bärbel Traunsteiner, u.vm.

Träger

Träger des Lehrgangs ist die FHV – Vorarlberg University of Applied Science und wird von der Schloss Hofen – Wissenschaft & Weiterbildung GesmbH durchgeführt.

Anerkannte Zertifizierungen des Lehrgangs

Die Einhaltung der fachlichen Standards sichert durch die Prüfung und Anerkennung die Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖVS) nach ihren eigenen und auf Europäischer Ebene den Richtlinien der ANSE. Das Gegenseitigkeitsabkommen der ANSE (Association of National Organisations for Supervision in Europe) vom Oktober 2001 berechtigt Studierende aus der Schweiz, Deutschland oder Italien zur Mitgliedschaft in ihrem nationalen Verband, wenn sie die für ihr Land geltenden Aufnahmebedingungen erfüllen. Der Schweizerische Berufsverband für Supervision und Organisationsentwicklung (BSO), der Südtiroler Verband BSC/ASC Associazione Professionale Supervisione & Coaching ASC und die Deutsche Gesellschaft für Supervision (DGSv) sind Mitglieder der ANSE.

Berufsrechtliche Anerkennung nach Abschluss des Lehrgangs

Supervision und Coaching sind in allen Deutschsprachigen Ländern außer Österreich keine gebundenen Gewerbe und können freiberuflich am Markt angeboten werden. Das war bis Anfang 2018 faktisch auch in Österreich der Fall. Ein Rechtsstreit und Klarstellungen der zuständigen Behörden ergeben aktuell folgendes Bild: In Österreich kann Supervision aufgrund der folgenden Rechtsgrundlagen durchgeführt werden: eingetragene Klinische- und Gesundheitspsycholog:innen, eingetragene Psychotherapeut:innen, aufrechte Gewerbeberechtigung für das reglementierte Gewerbe Lebens- und Sozialberatung oder Unternehmensberatung (ggf. jeweils eingeschränkt auf Supervision und Coaching).

Wir laden Sie ein, unser Ausbildungsangebot genau zu studieren. Für Nachfragen stehen wir gerne zur Verfügung.

2. Neue arbeitsweltliche Herausforderungen

Aktuelle Arbeitswelten

In den Arbeitswelten zeichnen sich vielfältigste Veränderungen ab, wie Globalisierung, Technologisierung, Individualisierung, Pluralisierung, demografische Entwicklung u.v.m.

An zahlreichen Stellen werden Trends für die Zukunft der Arbeitswelt beschrieben, auch als Agenda 2020 diskutiert und unter dem Motto „Die Wirtschaft muss sich neu erfinden!“ betitelt. Als wichtige Trends für den Umbau der Wirtschaft gelten: (1) Umwelt und Klimaschutz, (2) Den Wettbewerb meistern, (3) Die Natur nachbauen, (4) Potenzial nutzen, (5) Fit bis ins hohe Alter und (6) Lernen für Alle. In den letzten Jahren sind Digitalisierung, agile Unternehmensformen, Social Media, entgrenzte Arbeitswelt u.a. Themen dazugekommen.

Dies sind sehr allgemeine und grundsätzliche Entwicklungslinien, die Beratungsformen aufgreifen müssen, wie auch folgende Entwicklungen, die sich bereits konkret zeigen.

Für den Not-for-Profit- bzw. Social-Profit-Bereich lassen sich Veränderungen wie Rückzug der öffentlichen Hand und Teilprivatisierung, Veränderung der Finanzierungsstrukturen und eine deutliche Marktorientierung feststellen. Auch der Profit-Bereich steht unter massivem Veränderungsdruck, der als Reorganisation, Dezentralisierung bzw. Rezentralisierung, Deregulierungs- bzw. Standardisierungsprozess in Erscheinung tritt. Krisenmanagement, neue Formen der Vernetzung oder nachhaltige Entwicklungen gelten als notwendige Gebote für Organisationen, die auch in Zukunft konkurrenzfähig bleiben wollen.

Generell ist zu beobachten, dass die Widersprüche und Paradoxien zunehmen. Die Anforderungen an Führung, Kooperation und Kommunikation erweitern sich um ein Vielfaches. Die aktuellen Arbeitsweisen zielen fast überall und für viele Beschäftigte auf mehr Selbstorganisation, Eigenverantwortung und Selbstkontrolle sowie auf prozessorientierte und kooperative Arbeitsformen wie Teamarbeit und Projektarbeit. Wir sind nicht nur mit fördernd, sondern auch mit fordernden bzw. überfordernden Arbeitsbedingungen konfrontiert. Neue Belastungen zeichnen sich ab: mehr Stress und Arbeitsdruck, Arbeitsverdichtung, überlange Arbeitszeiten oder Belastung durch erhöhte Verantwortung. Es besteht in der Arbeitswelt ein umfassender und stetiger Orientierungs-, Qualifizierungs- und Beratungsbedarf. Persönliche, soziale, interaktionelle und interkulturelle Anforderungen an Führungskräfte und Mitarbeitende in Organisationen und Unternehmen sind gerade während der letzten Jahre stetig angewachsen.

Bedarf an hochwertiger Beratung

Die Beratungserfordernisse nehmen folglich zu und müssen auch zukünftig mit qualifizierten Beratungskonzepten beantwortet werden. Supervision ist eines der wenigen theoriegebundenen und evaluierten Konzepte, welches eine adäquate Form der Beratung zu Fragen und Anliegen von Beruf und Arbeit für Einzelne, Teams/Gruppen sowie Organisationen gewährleisten kann (vgl. DGSv 2008). Supervision und Coaching sind hochwertige Konzepte für arbeitsweltliche, i.e.S. arbeitsbezogene und arbeitsplatznahe Beratung, die die Komplexität, die Schnittstellen und auch die Schwierigkeiten in der Arbeitswelt nicht unzulässig reduzieren und vereinfachen.

Supervision und Coaching kommen mittlerweile in allen beruflichen Handlungsfeldern zum Einsatz. Supervision und Coaching werden grundsätzlich in all denjenigen Bereichen der Arbeitswelt eingesetzt, in denen der Erfolg, die Qualität und Effizienz von Arbeit in hohem Maße abhängig ist von gelungenen Kommunikations-, Führungs- und Steuerungsprozessen sowie Kooperationsbeziehungen. Supervision hält unterschiedliche Angebotsformen bereit, um zu einer nachhaltigen Personal-, Organisations- und Konzeptentwicklung beizutragen.

Durch Supervision und Coaching werden Führungskräfte, Mitarbeitende, Projekt- und Arbeitsteams und Organisationen unterstützt,

- ☐ die Kommunikation und Kooperation zwischen einzelnen, Arbeitsteams, Gruppen, Arbeitsbereichen und Abteilungen zu verbessern.
- ☐ die Arbeitsstrukturen angemessen zu gestalten.
- ☐ gesetzte Aufgaben zu erledigen und vereinbarte Ziele zu erreichen.
- ☐ die Güte von Arbeitsabläufen und Arbeitsergebnissen zu entwickeln.
- ☐ die Qualität für bestehende Produkte und Dienstleistungen zu gewährleisten.
- ☐ aktuelle Konfliktlagen und Krisen zu bearbeiten.
- ☐ sich in widerspruchsgezeichneten Spannungsfeldern reflexiv und entscheidend bewegen zu können.
- ☐ Führungskompetenzen zu entwickeln.
- ☐ die Beziehungen zu Kund:innen/Klient:innen, Kolleg:innen, Mitarbeitenden zu klären und angemessen zu handhaben.
- ☐ mit Ressourcen (Personal, Zeit, Geld) adäquat umzugehen.
- ☐ die persönliche Stabilität und Motivation im Arbeitsleben sowie die Gesundheit gerade auch bei stark belastenden Arbeitssituationen zu sichern.
- ☐ Innenwelten und Interaktionsphänomene zu erkunden und tragfähige Lösungen zu entwickeln.
- ☐ die berufliche Entwicklung zu planen und zu fördern.
- ☐ die Professionalität durch Reflexion zu steigern.
- ☐ Supervision, Coaching und andere Reflexionsräume zu etablieren.
- ☐ die Organisationskultur und Themen wie Werte, Gesundheit, Familienfreundlichkeit, Diversity, Kundenorientierung, etc. nachhaltig zu implementieren.

Supervision und Coaching können zu einer emotionalen Entlastung und angemessenen Distanz in schwierigen Arbeits- und Berufssituationen führen.

3. Ziele und Nutzen: Profession mit Perspektive

Die Studierenden vertiefen und/oder erlernen Kompetenzen, die sie befähigen Supervision und Coaching als freiberufliche, organisationsinterne oder nebenberuflich tätige Supervisorinnen und Supervisoren bzw. Coaches auszuüben. Die Absolvent:innen dieses Lehrganges sind in der Lage, in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) wie in Großkonzernen, in Betrieben, in Einrichtungen und Behörden des privaten und öffentlichen Sektors, im Profit- und Not-for-Profit- bzw. Social-Profit-Bereich Supervision und Coaching anzubieten und auch deren Aufbau-, Umstrukturierungs- und Reorganisationsprozesse zu begleiten und zu unterstützen.

Die Studierenden erwerben Instrumentarien für Supervision und Coaching und für die Gestaltung reflexiver Räume in Unternehmen, in der Regionalentwicklung und im öffentlich-politischen Raum. Sie können an deren Bedarf orientierte Beratungsangebote entwickeln und Erfolg versprechend umsetzen. Sie können auf den Ebenen Person, Team/Gruppe und Organisation mit komplexen Anforderungen und Prozessen professionell umgehen, sie präzise wahrnehmen und umsichtig beraten.

Dazu erarbeiten sie sich auch die berufsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Grundlagen der Profession und setzen sich mit der Anwendung ethischer Richtlinien für Supervision und Coaching auseinander.

Das Studienangebot

- stellt eine ausgezeichnete Form dar, die eigene Beratungskompetenz entscheidend weiterzuentwickeln und zu professionalisieren.
- ist eine attraktive Möglichkeit, sich in einem flexibilisierten Arbeitsmarkt adäquat weiterzubilden, sich neuen Herausforderungen zu stellen und seine professionelle Reichweite zu vergrößern – kurz: sich auf hohem Niveau employable zu halten.
- optimiert und spezifiziert das Angebotsspektrum als Berater:in hinsichtlich neuer Themen und Kunden.
- vermittelt Methoden und Konzepte, die die Verstehens- und Handlungskompetenz auch im aktuellen bzw. Herkunftsberuf entscheidend vergrößern und das berufliche Handeln dort voranbringen.
- bietet eine fundierte Qualifizierung. Die hohen Ausbildungsstandards genügen nationalen und internationalen berufsrechtlichen Ansprüchen und ermöglichen die erfolgreiche professionelle Anwendung der Kompetenzen. Eine fundierte und tiefenscharfe Durchdringung der komplexen Prozesse ist in einem Feld wachsender Konkurrenz ein entscheidender Wettbewerbsvorteil.
- ermöglicht einen attraktiven und akademischen Abschluss als „Akademische:r Supervisor:in und Coach“.
- ermöglicht die Aneignung supervisorischer Grundlagen für Führung und Management
- stellt nicht zuletzt durch das professionelle und innovative Lernsetting in einer ausgewählten und konstanten Gruppe von Selbstständigen, Fach- und Führungskräften eine gute persönliche und fachliche Bereicherung dar.

4. Kompetenzprofil

Kompetenzen werden als zentrale Bausteine zur Entwicklung von Professionalität in Supervision /Coaching betrachtet. Es spiegelt auch die Qualitätsmerkmale von guter Supervision/ gutem Coaching wider und es stellt die erforderlichen Kompetenzen für professionelle Beratung im arbeitsweltlichen Kontext dar.¹ Supervision und Coaching haben eine besondere arbeitsweltliche und gesellschaftliche Relevanz. Sie sind mit entsprechender Verantwortung gegenüber den Klient:innen und den Beratungssystemen verbunden. Zugleich sind Supervision und Coaching individuelle, kommunikative Dienstleistungen, die nur zu einem geringen Teil standardisierbar sind. Dies bedingt aufseiten der Supervision bzw. des Coachings adäquate Kompetenzen, einen darauf bezogenen Wissenskanon und eine Professionsethik.

Ziel des Lehrgangs für Supervision und Coaching ist die Vermittlung folgender Kompetenzen:

4.1. Personale Kompetenz

Der Lehrgang zielt auf die Vertiefung personaler Kompetenzen ab. Dazu gehören die Fähigkeit zur Selbstreflexion und realistischer Selbsteinschätzung, Empathie und Intuition, die Fähigkeit zum kontrollierten Umgang mit eigenen Gefühlen und zum Selbstmanagement sowie die Fähigkeit zur Analyse eigener Anteile am Supervisionsprozess (u.a. eigene Emotionalität, „blinde Flecken“). Die Förderung personaler Kompetenz geschieht beispielsweise durch die Reflexion der eigenen beruflichen Sozialisationsgeschichte, der persönlichen Motivation, der Zielsetzungen und Interessen sowie in der Auseinandersetzung mit den persönlichen Einstellungen, Haltungen, Werten, Normen. Die Studierenden lernen die hohe Bedeutung der Person für das Beratungshandeln kennen.

¹ Das Kompetenzprofil orientiert sich auch an den Anforderungen des BSO, der ÖVS und der DGSv. Erreicht werden soll – je nach Studienweg - für die Studienwege B, C und D das Niveau 5 und für das Masterniveau der Studienwege A und E das Niveau 7 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR).

Die Adaption dieser Kompetenzbeschreibungen an das 2016 publizierte "Europäische Kompetenzprofil für Supervision und Coaching – EC-Vision" (vgl. Juy / Knopf: Im Spiegel der Kompetenzen. Supervision und Coaching in Europa. Konzepte und Kompetenzen. Facultas Verlag, Wien, 2016) erfolgt laufend parallel zu der Durchführung dieses Lehrgangs.

Personale Kompetenz beinhaltet Introspektion, Selbstkenntnis, (Selbst-)Reflexionsfähigkeit, Selbstorganisationsfähigkeit, Selbstregulation, Rollenbewusstheit und Lernbereitschaft.

4.2. Sozialkompetenz

Supervisor:innen und Coaches müssen fähig sein, (Beratungs-)Beziehungen aufzunehmen, zu verstehen und zu gestalten. Stil und Inhalt der Kommunikation haben prägenden Einfluss auf die Qualität der Beziehungen. Gerade bei der Beratung in Konfliktsituationen ist die Fähigkeit zu einer Kontextsensibilität und Allparteilichkeit sowie zu einer akzeptierenden Kommunikation ausschlaggebend. Kontinuierliche Reflexion und Feedback ermöglichen den Studierenden, Stärken und Schwächen ihres Kommunikationsstils und ihrer Gestaltung von Arbeitsbeziehungen zu erkennen und zu entwickeln. Ein Fokus des Lernens liegt auf der Gestaltung spezifischer Beziehungsdynamik in Supervisions- und Coachingprozessen. Sozialkompetenzen umfassen Beziehungsfähigkeit, Kommunikationskompetenzen, Konfliktfähigkeit, Anpassungs- und Abgrenzungsfähigkeiten.

4.3. Professionelle Beratungs- und Prozesskompetenz

Angehende Supervisor:innen und Coaches müssen für das neue Tätigkeitsfeld eine entsprechende berufliche Haltung und Rolle erwerben und sich geeignete Methoden und Instrumente für die Beratung aneignen. Zur Beratungs- und Prozesskompetenz gehören

- die berufsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Grundlagen und ethischen Richtlinien der Profession
- Fähigkeiten zur Gewinnung von Informationen durch differenziertes Beobachten und spezifische Interventionen (Analyse- und Diagnosekompetenz).
- die Fähigkeit, sinnvolle Hypothesen zu bilden und bearbeitbare Themen auszuwählen (Klärungskompetenz, ressourcenorientierte Beratung).
- mit dem Beratungssystem Ziele für die einzelnen Inhalte und Themen zu generieren (Zielfindungskompetenz).
- ein passendes Setting und Beratungsdesign vorzuschlagen - Klärung von Aufträgen und Bedingungen, Abgrenzung gegenüber anderen Formen der Beratung, (Planungskompetenz).
- Erkennen von und Umgang mit unterschiedlichen Erwartungen von den beauftragenden Personen und Supervisand*innen (Kontrakt, Arbeitsbündnis).
- geeignete Interventionen zu planen, durchzuführen und deren Wirkungen einzuschätzen und auszuwerten (Interventionskompetenz).
- Krisenhafte Situationen und Entwicklungen bei Personen, Teams und Organisationseinheiten einzuschätzen und professionell entweder selbst oder durch Beziehung bzw. Überweisung an andere Dienstleister bzw. therapeutische Dienste zu bearbeiten.
- geeignete Methoden einsetzen zu können (Methodenkompetenz).
- ein adäquater Umgang mit Konflikten, Widerständen, Übertragungen und Gegenübertragungen im Supervisionsprozess (Prozessgestaltungskompetenz).
- die Auswertung des Prozesses und die Überprüfung der Ergebnisse (Ergebnisevaluation / Prozessevaluation).

Die Studierenden lernen Prozesse der Supervision und des Coachings von der Akquisition, über die Erstellung bedarfsadäquater Angebote und der Auftragsklärung, den Einsatz fachlich begründeter Methoden und Interventionen, die Beziehungsgestaltung bis hin zum Abschluss und zur Evaluation professionell zu handhaben. Themen wie Vertragsgestaltung, Recht, Berufsethik und Berufspolitik tragen ebenfalls zum Erwerb einer professionellen Beratungs- und Prozesskompetenz bei.

4.4. Aufgaben- und Feldkompetenz

Supervision und Coaching erfordern Wissen über unterschiedliche Arbeitsfelder und deren institutionelle Zusammenhänge. Unter Feld wird die berufliche Aufgabe, der Auftrag der Organisation und der dort tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verstanden. Die Studierenden lernen, sich in den Rollen als Supervisor:in oder als Coach in für sie neue Arbeitsfelder einzuarbeiten und ihre bisherigen Felderfahrungen zu reflektieren.

Es wird die Fähigkeit ausgebildet, wesentliche inhaltliche und methodische Anforderungen der Aufgabe zu recherchieren, zu erkennen, die besonderen Merkmale und Phänomene zu erfassen und Sensibilität für die spezifische Situation der Berufsgruppen in diesen Arbeitsfeldern zu entwickeln (Feldforschungskompetenz). Aufgabe ist es, Weiterentwicklungen von Dienstleistungen oder Produkten im Feld zu initiieren und zu unterstützen, die durch den gesellschaftlichen Wandel oder durch konkurrierende Märkte gefordert sind. Aufgaben- und Feldkompetenz umfassen das Mitwirken an Qualitätsentwicklung und Verbesserungsprozessen sowie die professionelle Weiterentwicklung. Sie beinhalten die Auseinandersetzung mit den aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt, in der Regionalentwicklung sowie im öffentlich-politischen Raum.

4.5. Organisationsbezogene Kompetenz

Das Wissen über Organisationsstruktur, -dynamik und -kultur in den unterschiedlichen Arbeitsfeldern der Supervisanden und Supervisandinnen und den damit verbundenen Wahrnehmungs- und Handlungsmustern (z.B. die Unterschiede in der Funktionslogik von sozialen Systemen und der Psycho-Logik von Personen; in Teamsupervisionen die Reflexion des institutionellen Standortes des Teams und seiner Beziehungen zu anderen Abteilungen in der Organisation) sowie politische und soziale Einflüsse und ihre Wirkungen auf Supervisions- und Coachingprozesse sind wichtiger Bestandteil. Es gilt auch die Abbildungsphänomene in Organisationen, z.B. Zusammenhänge zwischen Aufgaben- oder Kliente:innen-Dynamik einerseits und Organisations- bzw. Teamdynamik andererseits, zu erkennen. Den Studierenden werden organisationsspezifische Auftragsklärungs- und Analysekompetenz und die Kompetenz zur Wahl angemessener Interventionsformen vermittelt.

Die nötige Sicherheit für Supervision und Coaching in Organisationen wird unter anderem gefördert durch die Reflexion der eigenen Geschichte, Rolle und Position in Organisationen, durch die Vermittlung von grundlegenden Kenntnissen aus den Bereichen der Organisationstheorie, der Managementlehre sowie zur Kultur von Organisationen.

Die organisationsbezogenen Kompetenzen zielen auf das Weiterentwickeln und Mitgestalten von Rahmenbedingungen, von Leitbildern, Strukturen, Prozessen, Organisationskulturen und Ressourcen ebenso wie auf das Weiterentwickeln und Mitgestalten von Gemeinwesen und Regionalentwicklung. Dazu gehört auch reflektiertes Wissen über die eigene Organisation, mit der Supervision und Coaching am Markt angeboten wird.

4.6. Gruppen- und personenbezogene Kompetenz

Das Wissen über die Funktion der Gruppe bei der Arbeit am Fall, am Thema sowie Gruppe und Dynamik (Rolle, Normen, Manifestes-Latentes, Gruppenentwicklungsmodelle), Steuerung von Gruppenprozessen und Selbststeuerungsfähigkeit von Gruppen sind relevante Aspekte im Lehrgang. Grundlegende Kenntnisse über Gruppe und deren Eigenlogik, klassische Theorien zur Gruppendynamik und Interventionsformen werden vermittelt.

Die nötige Sicherheit für Supervision und Coaching in und mit Gruppen wird unter anderem gefördert durch die Reflexion der eigenen Geschichte, Rolle und Position in Gruppen. Die Studierenden werden sensibilisiert für Gruppenprozesse und ihr eigenes Wirken in Gruppen. Sie erforschen und erfahren sich selbst als Gruppe, dabei wird die Beobachtungsfähigkeit und Reflexionsfähigkeit geschult.

Die Studierenden kennen relevante Persönlichkeitstheorien, lernen Einzelsupervision und Coaching sowie Methoden und Interventionsformen für diese Settings. Sie erforschen und erfahren sich selbst

in der Einzelberatung und lernen den Umgang mit Nähe und Distanz. Sie treten in kritische Distanz zur eigenen Wahrnehmung, zum eigenen Denken, Erleben, Bewerten und Handeln. Es gibt spezielle Lerneinheiten zu Führungsaufgaben und -rollen sowie zum Thema Karriere.

4.7. Theoretische Kompetenz

Neben der Vermittlung von Supervisions- und Coachingwissen integriert der Lehrgang beraterrelevante

- ☐ Erkenntnisse aus den Disziplinen Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Philosophie, Ökonomie, Politik,
- ☐ Theorien, Ansätzen und Konzepte, z. B. Systemtheorie, Psychoanalyse, Gruppendynamik,
- ☐ soziologische und sozialpsychologische Organisationstheorien,
- ☐ Erkenntnisse aus Managementtheorien, Führungstheorien, Betriebswirtschaft und Regionalentwicklung,
- ☐ Querschnittsthemen wie Diversität sowie Qualität, Kommunikation, Kooperation, Konflikt und Krise,
- ☐ Berufswissen von Supervision und Coaching (z.B. Berufspolitik, Berufsethik, juristische Kenntnisse, Datenschutz, Vertragsgestaltung, Marketingwissen).

Die Studierenden lernen ihr Vorgehen, ihre Methoden und ihre Interventionen als Supervisor:in und Coach auch theoretisch zu begründen. Sie können über theoretische Grundlagen und verschiedenen Denkmodelle Auskunft geben sowie über ihre eigenen mentalen Modelle. Beraterisches Handeln wird theoriegeleitet reflektiert. Sie sind angehalten sich über die Seminare hinaus durch Literaturstudium, durch Referate und die Abschlussarbeit einen fundierten theoretischen Hintergrund zu erarbeiten.

5. Lehrgangsbeschreibung

Der Lehrgang setzt auf eine **fundierte Verbindung zwischen Theorie, Methoden und Praxis** sowie auf die **Identitätsentwicklung** zum/zur Supervisor:in und zum Coach. Das Curriculum zeichnet sich aus durch **Praxisnähe** und **Aktualität**, es gewährt eine transparente Prozesssteuerung und eine zuverlässige Lernqualität.

Theoretisch werden im Lehrgang die Ebenen Gesellschaft/Politik – Organisation/Institution – Team/Gruppe – Person behandelt. Wichtiger Bestandteil ist die Vermittlung theoretischer **Grundlagen für reflexive arbeitsweltliche Beratungskonzepte** und die Vermittlung der verschiedenen Basistheorien und Konzeptionen von Supervision und Coaching. Die Studierenden lernen zudem organisationsrelevante und gesellschaftliche Themen in Supervision und Coaching zu verstehen und im Beratungskontext zu berücksichtigen.

Der Lehrgang nutzt insbesondere die systemischen Sichtweisen, die Erkenntnisse der Psychoanalyse und der Gruppendynamik sowie die verschiedenen Ansätze der humanistischen Psychologie, der Arbeitssoziologie und der Kommunikations-, Interaktions-, Organisations- und Managementtheorien, der Politikwissenschaft sowie der Sozial- und Supervisionsforschung. Die besonders relevanten **Querschnittsthemen** wie Vertrauen, Emotionen, Macht, Konflikte, Verantwortung, Ethik sowie Diversity werden neben Schwerpunktsetzung in den einzelnen Seminaren auch fortlaufend in allen Seminaren behandelt und mitreflektiert. Das erfolgt ebenso mit den Themen Globalisierung, Regionalisierung, Komplexität, Veränderungen in der Arbeitswelt und der Arbeitsorganisation erfolgen.

Die **Identitätsentwicklung zum/zur Supervisor:in und Coach**, die **Entwicklung einer beraterischen Haltung** und **einer Rolle als Berater bzw. Beraterin** unter Berücksichtigung der eigenen professionellen und auftragsbezogenen Grenzen sind Hauptzielsetzungen. Der persönliche und fachliche Erfahrungs- und Entwicklungsprozess des Einzelnen und der Gruppe sind dabei

wichtige Lernebenen. Diese Art des Lernens erfolgt durch Reflexion und Introspektion der eigenen Person auch in der Begegnung mit der Gruppe und den Klient Systemen.

Die Seminare sind darauf ausgerichtet, das **Instrumentarium für Supervision und Coaching** und **die Gestaltung reflexiver Räume in Unternehmen** und im **öffentlich-politischen Raum** zu erlernen und zu üben. Dabei variieren die Methoden und Techniken von der Anwendung in Einzelberatungen bis hin zum Einsatz in Großgruppen (Szenische Verstehen, Fragetechniken, Rollenspiele, kreative Methoden, Aufstellen u. v. m.). Den Studierenden werden hochwertige Designs vorgestellt und mit ihnen weiterentwickelt. Interventionsformen und Beratungsstrategien werden trainiert und deren theoretischer Hintergrund vermittelt. Die Seminarfolge bezieht sich auf den **Ablauf eines Beratungsprozesses**. Akquisition und Angebotsgestaltung, das Beobachten und Erkennen, die Diagnose und Analyse oder das Üben an praktischen Situationen und Fallbeispielen, das Verstehen der Beziehungs-, Gruppen- und Organisationsdynamik, das Steuern und Gewähren, das Überprüfen, das Reflektieren oder das Abschließen des Prozesses sind zentrale Elemente der Arbeit in den Seminaren.

Die Ausbildung folgt methodisch dem Prinzip des „Lebendigen Lernens“, ist also teilnehmerzentriert und teilnehmeraktivierend. Lernen geschieht über Ausprobieren, Üben, Reflexion des Geübten und Feedback. Die Ausbildungsgruppe selbst ist ein wichtiger Lernort und Lerngegenstand. Die Anliegen, Erfahrungen und Ressourcen der Studierenden werden mit eingebunden, um den eigenen Praxisnutzen zu maximieren und um die Anwendbarkeit zu gewährleisten.

5.1. Lehrgangs- und Lehrveranstaltungsübersicht

Der Lehrgang gliedert sich in folgende Module: Kernmodul (K), Methodenmodul (M), Themenmodul (T), Praxismodul (P), Forschungsmodul (F) und ein Modul Lehrgangsbegleitung / Anfänge und Abschlüsse (L/A).

Die Themen der Lehrveranstaltungen stellen die Rahmenstruktur dar. Inhaltliche sowie zeitliche Veränderungen können sich im Verlauf des Lehrgangs durch neue theoretische und methodische Erkenntnisse, durch praktische Notwendigkeiten oder auch durch berechnete Interessen der Studierenden ergeben. Wichtiges methodisches Prinzip dieses Lehrgangs ist es, die unterschiedlichen Lerneinheiten zu verknüpfen sowie auch die Rückkoppelung zwischen theoretischem Wissen und systematischer Reflexion von Beratungserfahrungen zu ermöglichen.

Übersicht Aufbau Lehrveranstaltungen

			Referent*innen	ECTS
1. Semester	K 1	Kick off: Gesellschaft – Arbeitswelt - Organisation	Ursula Hermann Isabell Bickel Buket Borihan	2
	K 2	Anfänge gestalten: Komplexitätsmanagement I	Ursula Hermann Isabell Bickel	3
	T 1	Karrieren heute – zwischen Talentmanagement und Positionierungsdruck	Theresia Volk	2
	K 3	Auftragsklärung, Diagnose und Kontraktentwicklung: Komplexitätsmanagement II	Andrea Sanz Dirk Bayas-Linke	3
	M 1	Psychoanalytisches Verstehen – das Unbewusste ist stärker	Ullrich Beumer	2
	P 1	Studiengruppen: 1 Tag pro Semester 1-4: 4 Tage	Selbstorganisiert	
	P 2	Lernsupervision: mind. 75 Stunden (Sem. 2 - 6)	Selbstorganisiert	
	P 3	Lehrsupervision: 30 Stunden Einzellehrsupervision und 30 Stunden Gruppenlehrsupervision / Balintgruppen (Sem. 2 - 6)	Selbstorganisiert	
2. Semester	K 4	Der Einzelne in seiner Arbeit: Einzelsettings	Isabell Bickel Ursula Hermann	2
	T 2	Akquise – Handwerk, Netzwerk und Kontakt	Theresia Volk Heiko Schulz Günter Fisslthaler	2
	K 6	Vertrauen, Konkurrenz und Macht: Gruppendynamik	Hella Gephart Lothar Franz	3
	K 5	Teams und Team-Prozesse: Mehrpersonensettings I	Ursula Hermann Isabell Bickel	3
	T 3	Diversity – Vielfalt und Zugehörigkeit in zersplitterten Arbeitswelten	Bärbel Traunsteiner	2
3. Semester	T 4	Konflikt – vom Umgang mit einer Grundkonstellation	Ursula Hermann Isabell Bickel	2
	M 2	Struktur- und Systemaufstellung I - sich wundern und querdenken	Gerhard Stey	1
	T 5	Führung – neue Konzepte und alte Projektionen	Theresia Volk	2
	K 7	Fallbearbeitung in Gruppen: Mehrpersonensettings II	Ursula Hermann Isabell Bickel	3
	M 3	Lösungsfokussierung – obwohl wir sehr am Problem hängen	Elisabeth Graf	1
4. Semester	K 8	Organisationskulturen und Spiegelphänomene: Organisationsinterventionen	Andrea Sanz Dirk Bayas-Linke	3
	M 4	Struktur- und Systemaufstellung II – auch ganz im Gegenteil	Gerhard Stey	1
	T 6	Gesundheit – Zukunftsaufgabe von Personalentwicklung	Manuela Maier	2
	K 9	Ein Ende finden: Prozessabschlüsse + Supervisionsforschung	Ursula Hermann Isabell Bickel	3
5. Semester	L/A	☐ Abschluss ☐ Prüfungskolloquium	Prüfer:innen: Ursula Hermann Isabell Bickel Buket Borihan	3

5.2. Weitere Lernformen

5.2.1. Lernsupervision (Beratungslernen)

Dieser Lernbereich ist von hoher Bedeutung und dient der Vertiefung und praktischen Übung des eigenständigen Handelns als Supervisor:in bzw. als Coach. Durch die inhaltliche und strukturelle Verknüpfung der eigenen Beratungsprojekte mit der Lehrsupervision und den Seminaren wird die Verbindung von Theorie und Praxis unterstrichen. Ziel ist, dass die Studierenden zu einem fachlichen Selbstverständnis als Supervisor:in und Coach kommen. Die supervisorische Aufgabe der Studierenden liegt darin, den Auftrag zu klären, den Kontrakt zu entwickeln und den Beratungsprozess zu gestalten und zu evaluieren.

Insgesamt sind mindestens **75 Stunden** eigenständig unter Nutzung der Lehrsupervision in folgenden Feldern zu erbringen:

Feld E	1. Einzelsupervision 2. Leitungssupervision und Coaching einer Führungskraft
Feld G	1. Gruppensupervision oder Gruppencoaching von Führungskräften 2. Ausbildungssupervision 3. Teamsupervision, Teamentwicklungsprozesse, Supervision von Projektgruppen und andere Formen der Organisationssupervision 4. Etablierung von Reflexionsräumen in Unternehmen und im Gemeinwesen

Lernsupervision bzw. Coaching muss sowohl im Feld E wie G stattfinden. Ein Gruppen- oder Teamsupervisionsprozess (aus Feld G) sollte eine längere Dauer (etwa 20 Stunden) umfassen.

5.2.2. Lehrsupervision

Die Beratungsprojekte werden durch mindestens **60 Stunden** Lehrsupervision in Form von Einzel- und Gruppenlehrsupervision begleitet.

5.2.3. Einzellehrsupervision

Die Einzellehrsupervision umfasst mindestens **30 Stunden** (mind. 12 Sitzungen) und begleitet die Studierende während der Ausbildungszeit im Sinne von berufsbezogener Reflexionsarbeit mit dem Ziel einer kontinuierlichen Identitäts- und Rollenfindung. Die Studierenden schließen mit dem Lehrsupervisor oder der Lehrsupervisorin einen Vertrag ab und verhandelt das Honorar. Die fachliche Ausbildungsleiterin unterstützt und genehmigt die Wahl aus der Liste der approbierten Lehrsupervisor:innen.

5.2.4. Gruppenlehrsupervision

Die Gruppenlehrsupervision ist verpflichtend und hat einen Mindestumfang von **30 Stunden**. Die Gruppen haben eine Größe von ca. 7 bis 9 Personen. Als Methode ist insbesondere die Balintgruppe vorgesehen. Die Studierenden schließen mit dem/der Lehrsupervisor:in einen Vertrag ab und verhandeln das Honorar. Die fachliche Ausbildungsleiterin unterstützt und genehmigt die Wahl aus der Liste der approbierten Lehrsupervisor:innen.

5.3. Studien- bzw. Forschungsgruppen

Die Studierenden arbeiten auch als Peers in Studiengruppen. Dort werden die Inhalte und Aufgabenstellungen der Lehrveranstaltungen vor- bzw. nachbereitet sowie Fachliteratur diskutiert. Die Studiengruppen treffen sich mindestens viermal einen Tag oder achtmal einen halben Tag während der ersten vier Semester der Ausbildung (4 Tage resp. 32 Stunden). Die Studiengruppen werden von den Studierenden selbst organisiert und geleitet.

5.4. Internetplattform

Den Studierenden des Lehrgangs steht die Arbeitsplattform ILIAS im Internet zur Verfügung, über den ein zusätzlicher Erfahrungsaustausch zwischen den Studierenden und mit Mitgliedern des Ausbildungsteams organisiert wird. Ausbildungsmaterialien, Literatur, Diskussionsforen und andere Unterstützungen werden dort zur Verfügung gestellt. Von dieser sind auch die Skripten und Lehrveranstaltungsunterlagen von den Studierenden selbst einsehbar und herunterzuladen.

5.5. Individuelles Lernen

Das individuelle Lernen bezieht sich auf die Vertiefung der Lehrveranstaltungsinhalte und die Reflexion und Weiterentwicklung des persönlichen Lernprozesses. Schriftlichen Arbeiten sind zu fertigen und Fachliteratur ist zu lesen.

5.6. Schriftliche Arbeiten und Präsentationen

Folgende schriftliche Arbeiten sind zu leisten:

1. Sitzungsprotokoll: Anfangssituation und Kontext, Hypothesenbildung, kurzer Inhalt der Sitzung, Beschreibung der Interventionen, deren Begründung und deren beobachtbaren Folgen, Ergebnissicherung und Plan für die nächste Sitzung unter Bezugnahme auf die Zielsetzung des Beratungsauftrages (1. oder 2. Semester).
2. Vorbereitung der Präsentation in der Gruppensupervision: Kurze Vorgeschichte und Erstellung eines Organigramms, Erläuterung des Problemfeldes einschließlich Kontextbedingungen, Beratungsverlauf, Mustererkennung und Hypothesenbildung (1. - 4. Semester).
3. Für die Einzellehrsupervisionen sind die Sitzungsprotokolle der Lernsupervisionen zu verfassen.
4. Das Vorbereiten ausgewählter Literatur und deren Präsentation (zu Semesterbeginn erhalten die Studierenden jeweils eine Liste zur Auswahl).
5. Fallweise müssen weitere schriftliche Arbeiten wie Lehrveranstaltungsreflexionen, Fallbeschreibungen u.a.m. i.S. von Vor- oder Nacharbeit zu den Seminaren verfasst werden.
6. Zum Ende des Lehrgangs ist eine Abschlussarbeit zu erstellen. Sie befasst sich mit einem Thema aus den Bereichen Supervision und Coaching und verknüpft die Praxiserfahrungen und das Beratungsverständnis der Studierenden mit Fachliteratur.

5.7. Interessensvertretung der Studierenden

Die Studierenden geben sich - soweit dies in ihrem Interesse ist - selbst eine Organisationsstruktur, die es ihnen ermöglicht, ihre Interessen und Anforderungen während des Lehrganges zu formulieren und zu vertreten. Sie sind außerordentliche Studierende der FHV. Es besteht eine verpflichtende Mitgliedschaft in der österreichischen Hochschülerschaft und sie sind bei den ÖH-Wahlen aktiv und passiv wahlberechtigt.

6. Leitung des Lehrganges

Die **Leitungsteam des Lehrgangs** besteht aus der wissenschaftlichen, fachlichen und organisatorischen Leitung. Die Lehrgangsleitung koordiniert die Lehrpersonen, das Auswahlverfahren und die Abschlussprüfung.

Die **wissenschaftliche Leitung** gem. § 9 Abs. 2 FHStG übernimmt Frau Dr. Ursula Hermann. Sie garantiert die laut Curriculum vorgegebenen Inhalte sowie die wissenschaftliche Durchführung des Lehrganges und führt den Vorsitz in dem Prüfungssenat der Abschlussprüfung.

Ursula Hermann

Mag., Dr., phil, MPOS, MSc., Supervisorin und Coach (ÖVS), Pädagogin, Trainerin, Lehrsupervisorin, Gewerbe der Unternehmensberatung; Lehrbeauftragte an der Universität Bielefeld (Masterstudiengang "Supervision und Beratung") und an der FH St. Pölten (Department Soziales), Leitungs- und Arbeitserfahrung in Social Profit und Profit Organisationen, Forschungserfahrung im Feld Gesundheit/Supervision. Arbeitsschwerpunkte: Team-, Begleit- und Fallsupervision, Teamentwicklung und Coaching in den Feldern Gesundheit, Palliative Care, Social Profit/Profit, Soziale Arbeit/Sozialpädagogik; psychoanalytische Pädagogik; Lehraufträge zu qualitativer Sozialforschung, Lehrforschung, Supervisionsforschung sowie Gender, Diversität und Intersektionalität in Organisationen

Die **fachliche Leitung** wird von Frau Isabell Bickel BA., MSc. wahrgenommen. Der fachlichen Leitung obliegt auch die Beratung und Begleitung der Studierenden sowie die Koordination und Anleitung der Lern- und Lehrsupervision.

Isabell Bickel

BA., MSc., Ethnologin, Kultur- und Sozialanthropologin. Supervisorin, Coach (ÖVS) und Organisationsberaterin. Psychotherapeutin unter Supervision (i.A.). Gewerbeberechtigung für Unternehmensberatung und -organisation. umfangreiche Weiterbildung im Bereich Systemischer Beratung. Vielfältige operative Führungserfahrungen im Event-, Projekt- und Standortmanagement, in den Feldern Bildung, Soziales, Zivilcourage, Kunst und Kultur. Lehrbeauftragte, spezialisiert auf Konzeption, Leitung, Moderation von nicht-trivialen Seminaren und Workshops. Arbeitsschwerpunkte Dynamik in Gruppen und Teams, Komplexitätsmanagement, Paradoxien.

Die **organisatorische Leitung** liegt bei Frau Mag. Buket Borihan, Bakk. phil. von Schloss Hofen. Sie vertritt Schloss Hofen - Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung und die Interessen der FHV und hat die Gesamtverantwortung des Lehrgangs. Sie ist für alle formalen und rechtlichen Studienangelegenheiten zuständig.

Buket Borihan

Mag. phil., Bakk. phil. Studium Pädagogik und Europäische Ethnologie, Leiterin des Programmbereich „Soziales“ in Schloss Hofen. Lehrbeauftragte an der FH Ost, St. Gallen. In Ausbildung zur Psychotherapeutin.

6.1. Lehrpersonen

Die Lehrpersonen sind für die Gestaltung der einzelnen Lehrveranstaltungen entsprechend dem Studienplan verantwortlich. Sie sind in Supervision, Beratung und Fortbildung tätig. Sie erfüllen folgende Anforderungen, wobei auch die Kriterien der Österreichischen Vereinigung für Supervision beachtet werden:

1. einschlägige Praxiserfahrung in sozialen, pädagogischen, wirtschaftlichen oder gesundheitlichen Arbeitsfeldern,
2. Expertenschaft für bestimmte Theorie- und Praxisinhalte,
3. Expertenschaft für Supervision und Beratung in Organisationen,
4. Erfahrung in der Erwachsenenbildung und Fortbildung,
5. Bereitschaft und Motivation mit dem Veranstalter in Übereinstimmung mit den Grundpositionen des Curriculums zusammenzuarbeiten.

Dirk Bayas-Linke

Dr. phil., Organisationsberater, Supervisor (DGSv), München; Forschungs- und Beratungstätigkeit in Profit- und Non-Profit-Organisationen. Arbeitsschwerpunkte: Langjährige Supervisions- und Organisationsberatungspraxis in Not-for-Profit- und Profitbereich, Change-Begleitung, Forschung im Bereich Organisation und Interaktion.

Ullrich Beumer

Dr. phil., Dipl.-Päd., Supervisor (DGSv), freiberuflich tätig als Trainer, Coach, Organisationsberater, Lehrbeauftragter an mehreren Hochschulen und Universitäten, wissenschaftlicher Mitarbeiter am Sigmund – Freud-Institut Frankfurt a.M., Geschäftsführer von inscape (Köln). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit und Leben in Organisationen, Führung und Persönlichkeit, psychodynamisches Coaching und Organisationsberatung

Günther Fisslthaler

Mag. Dr. Salzburg (A); HTL-Elektrotechnik, Psychologiestudium, Diplom und Doktorat (Uni Salzburg), klinischer und Gesundheitspsychologe, Supervisor (HSLG-Uni Salzburg, ÖVS), Bilanzbuchhalter und Personalverrechner. Arbeitsschwerpunkte: bis 1990 in der Obdachlosenbetreuung, dann Patientenanwalt an der Christian Dopplerklinik Salzburg bis 2004, Lehraufträge zu Ethik in der klinischen Psychologie (Uni Klagenfurt und Salzburg), Supervisionspraxis seit 1999, Lehrbeauftragter an der Akademie für Psychologie des BÖP (Ethik, Schweigepflicht, Praxisgründung); Gründung 2005: Buchhaltung – Bilanzierung – Personalverrechnung Fisslthaler; Schwerpunkt Buchhaltung für Freiberufler; zertifizierter Sozialversicherungsexperte der Kammer der Wirtschaftstreuhänder.

Hella Gephart

Dipl. Psych. Dr., Trainerin für Gruppendynamik (DAGG/DGGO), Ausbilderin für Gestalttherapie (DVG), Supervisorin (DGSv, DVG). Arbeitsschwerpunkte: tätig in eigener psychotherapeutischer Praxis sowie als Trainerin in der Wirtschaft, im kirchlichen und sozialen Bereich; in Supervision, Coaching, Teamentwicklung. Seit 1999 Vertretung einer Professur im Bereich Sozialpsychologie, Gruppendynamik und Geschlechterstudien an der Fachhochschule Köln; Mitbegründerin des dortigen Instituts für Geschlechterstudien, von 2003 bis 2011 Vorsitzende des Deutschen Arbeitskreises für Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik (DAGG).

Elisabeth Graf

Dott., Eppan (I), Studium der Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bocconi in Mailand, Supervisorin und Coach (, seit 13 Jahren freiberufliche Unternehmensberaterin und Coach für Führungskräfte und Teams in Organisations-Entwicklungs-Prozessen, in der Führungskräfteentwicklung, TQM-Prozess-Beratung, Projekt-Beratung. Arbeitsschwerpunkte: Coach, Supervisorin in der Führungskräfteentwicklung, in der Personalentwicklung, in der Begleitung von Lern- und Entwicklungsprozessen für Menschen, Unternehmen, Organisationen.

Andrea Sanz

Mag. Soziologin, Supervisorin/Coach, Lehrsupervisorin, Gruppendynamik (Lehr)Trainerin im ÖAGG; WB in psychodynamischer Teamentwicklung und Organisationsberatung (IPOM); selbstständig tätig als Organisationsberaterin und Unternehmensberatung mit Gewerbeberechtigung, und Trainerin mit der BeraterInnengruppe naschmarkt in Wien; eigene Praxis als Supervisorin/Coach seit 2001; Mitglied des Instituts für Supervision und Organisationsentwicklung (isvoe); Redaktionsleitung der Zeitschrift „supervision mensch arbeit organisation“
Arbeitsschwerpunkte: Führungskräfte- und Teamentwicklung in Profit und Social Profit Organisationen, Finanzdienstleistung und Gesundheit; Burnout-Prävention mit Arbeitsteams/Ausgebrannten Teams; OE und Supervision von Kriseninterventionseinrichtungen; Karriereentwicklung von Frauen

Gerhard Stey

Dipl. Supervisor (Univ.), Studium der Gesellschaftswissenschaften, Philosophie und Biologie, Weiterbildung zum Berater für Organisationsentwicklung (Friedrich Glasl), Gründungsgesellschafter und Geschäftsführer des "beraterhaus kassel", Lehrberater und Lehrbeauftragter an der Universität Kassel, Gründungsvorstand des „Internationalen Forum für Systemaufstellungen in Organisationen und Arbeitskontexten infosyon e.V.“

Arbeitsschwerpunkte: Organisationsaufstellung und Systemaufstellungen, Management-coaching, Strategieentwicklung, Teamentwicklung, Verbandsentwicklung, Führungstrainings (Change Management, Konfliktmanagement)

Heiko Schulz

Komparatist, Konzeptioner, Redakteur, Autor, Texter, seit 2002 Hochschuldozent für Kommunikationsdesign an unterschiedlichen Hochschulen in Deutschland, seit 2016 Master of Science in Supervision und Coaching; Konzeption, Redaktion und Text beim Journal Supervision (Zentralmedium der DGSv = Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching); Miteigentümer des Kommunikationsbüros Büro Kröger Schulz in Köln.

Theresia Volk

Management- und Organisationsberaterin in zahlreichen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen, langjährige eigene Führungsfunktionen (AUDI Akademie Ingolstadt, fgi - Internat. Unternehmensberatung Hamburg, Landesjugendakademie Steinkirchen), 2010 - 2017 Vorstandsvorsitzende der DGSv (Dt. Ges. für Supervision und Coaching), Lehrtrainerin für Supervision, Coaching und Change Management, Autorin (Nominierung Dt. Wirtschaftsbuchpreis 2011), Redakteurin der Zeitschrift Supervision.

Arbeitsschwerpunkte: Top Executive Coaching, Change-Begleitung und Organisationsberatung, Führungskräfteentwicklung, Team- und Projektsupervision, Macht- und Mikropolitik, Unternehmenskulturen

Änderungen vorbehalten.

6.2. Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren

Lehrsupervision ist die Ausbildungssupervision für Supervisor:innen und Coaches. Sie wird von eigens approbierten Lehrsupervisor:innen durchgeführt, die i.d.R. Mitglied eines Mitgliedsverbandes der ANSE sind. Das Besondere liegt darin, dass hier Supervision durch Lehrsupervisor:innen gelehrt und gelernt wird. Supervisionsverständnis und Berufsrollenidentität werden dort entscheidend geprägt. Die Lehrsupervisor:innen sind in die Ausbildung eingebunden und sollen die Bereitschaft mitbringen, an den beiden Treffen der Lehrsupervisor:innen teilzunehmen, die Teilnahme an mindestens einem Treffen ist obligatorisch.

Lehrsupervisor:innen müssen folgende Voraussetzungen mitbringen:

1. Zusatzausbildung zur Supervision oder eine anders begründete Identität als Lehrsupervisor / Lehrsupervisorin (entsprechend OEVS-Regelungen),
2. mindestens fünfjährige Tätigkeit in Einzel-, Gruppen-/Teamsupervision und/ oder Supervision in Organisationen (30 abgeschlossene Prozesse),
3. 20 Tage supervisionsrelevante Fortbildung nach der Supervisionsausbildung sowie kontinuierliche Eigen- oder Kontrollsupervision oder Intervention,
4. theoretisch fundiertes und praktisch erprobtes Supervisionskonzept,
5. didaktische Kompetenz.

7. Zugangsvoraussetzungen, Bewerbung, Ausbildungsabschluss

7.1. Zugangsvoraussetzungen und Bewerbung

Es gelten die Zulassungsvoraussetzungen nach dem Fachhochschulstudiengesetz und der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS) lt. Abbildung auf S 30 und betreffen die Kriterien

- ☐ Mindestalter: 27 Jahre
- ☐ Persönliche Eignung
- ☐ Hochschulzugang und Berufsausbildung
- ☐ Hochschulabschluss
- ☐ 5 Jahre einschlägige Berufspraxis
- ☐ 60 Stunden Selbsterfahrung und selbsterfahrungsrelevante Fortbildung
- ☐ 60 Stunden Eigensupervision / Coaching / Organisationsentwicklung

Für die geforderten Kompetenzbereiche „Berufspraxis“, „Selbsterfahrung und einschlägige Fortbildung“ sowie „Eigensupervision / Coaching / Organisationsentwicklung“ gelten die Richtwerte der ÖVS, wobei der letzte Punkt von vielen Personen aus Profitorganisationen oder der Verwaltung in der Regel in diesem Ausmaß nicht nachgewiesen werden kann. Sie bringen dafür vielleicht andere, wichtige Erfahrungen und Kenntnisse für die supervisorische Arbeit mit. Wenn etwa andere Formen der Reflexion bzw. hohe Analyse- und Reflexionskompetenz nachgewiesen werden kann, sind auch Reduktionen der angegebenen Stundenzahlen möglich. Beschreiben Sie dazu anhand von Beispielen Ihre Kompetenzen in

- der Analyse und im Verstehen von Problemstellungen von Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen sowie von fachlichen Problemstellungen
- der Gestaltung von Lernprozessen mit Einzelnen oder Gruppen
- Leitungs- bzw. Anleitungsrollen
- Projektmanagementsituationen
- der Selbstreflexion
- der Bearbeitung von Konflikten und Krisen auf den Ebenen Person, Gruppe oder Organisation
- der Handhabung konfliktiver Werte und Zielkonflikte.

Im Zuge der Bewerbung können bei teilweisem Fehlen von Nachweisen Auflagen vereinbart werden, die i.d.R. im Laufe der ersten beiden Semester erfüllt werden müssen.

Bewerbungsablauf:

1. Der vollständigen **Unterlage** werden über die Online-Bewerbung auf der Schloss Hofen-Homepage eingereicht.
2. Nach Prüfung der Unterlagen werden Bewerber:innen zu einem **Gespräch mit der Lehrgangsleitung** eingeladen, sofern die formalen Kriterien erfüllt sind. Auf dieser Grundlage erfolgt eine schriftliche Mitteilung über die **Zulassung** bzw. Nicht-Zulassung und ggf. die Zusendung des **Ausbildungsvertrages**.
3. Verfahren zur „**Feststellung der vergleichbaren Qualifikation**“, wenn kein Hochschulzugang bzw. Studienabschluss vorliegt, wird im Einzelfall geprüft.

Wenn Fragen oder Unklarheiten zu den Zulassungsvoraussetzungen bestehen, ersuchen wir Sie sich direkt mit Frau Borihan von Schloss Hofen in Verbindung zu setzen. Von ihm erhalten Sie die notwendigen Klärungen, Informationen und ggf. weitere Unterlagen.

7.2. Abschluss

Generell gelten die Bestimmungen der Studien- und Prüfungsordnung für Lehrgänge zur Weiterbildung an der FHV in der geltenden Fassung, wobei Leitfäden der Studiengangsleitung Details betreffend die Erstellung der Abschlussarbeit und den Ablauf der Abschlussprüfung regeln. Diese werden spätestens zu Beginn des letzten Studiensemesters bekannt gegeben.

Studierende haben den Lehrgang erfolgreich abgeschlossen, wenn

- ☐ sie an allen Lehrveranstaltungen „mit Erfolg teilgenommen“ haben. Abweichend von der Studienordnung müssen Fehlzeiten von mehr als 10 % in Form von mit der Leitung vereinbarter Nacharbeit oder durch den Besuch von Workshops, Lehrveranstaltungen oder Kongressen nachgeholt werden. An dem Seminar "Vertrauen, Konkurrenz und Macht: Gruppendynamik" muss teilgenommen werden.
- ☐ sie an den Studien- bzw. Forschungstagen und Studien- bzw. Forschungsgruppen „mit Erfolg teilgenommen“ haben,
- ☐ sie die Lehrsupervisions- und Lernsupervisionsprozesse erfolgreich abgeschlossen haben,
- ☐ die schriftlichen Arbeiten positiv testiert wurden,
- ☐ die Referate positiv testiert wurden,
- ☐ sie die schriftliche Abschlussarbeit rechtzeitig erstellt haben und diese mit einer positiven Note nach dem österreichischen Schulsystem testiert wurde.
- ☐ sie die Abschlussprüfung mit einer positiven Note nach dem österreichischen Schulsystem absolviert haben.

Fachprüfungen

Fachprüfungen sind in den einzelnen Lehrveranstaltungen nicht vorgesehen. Die Studierenden erbringen vor-, während und nach den Lehrveranstaltungen lehrveranstaltungsimmanente Leistungen, die von den jeweiligen Lehrpersonen in eine Gesamtbewertung „mit Erfolg teilgenommen“ bzw. „ohne Erfolg teilgenommen“ einfließen.

Abschluss und Abschlussprüfung

Zulassung zur Abschlussprüfung

Die Zulassung zur Abschlussprüfung erfolgt spätestens 4 Wochen vor dem Prüfungstermin und ist an die positive Beurteilung der im Studienplan festgelegten Studienleistungen gebunden.

Studierende, die sich der mündlichen Abschlussprüfung nicht unterziehen, erhalten eine Teilnahmebestätigung über die Inhalte und das Ausmaß der besuchten Lehrveranstaltungen und über sonstige erbrachte Teilleistungen (Studienabschrift der FH Vorarlberg).

Kommissionelle Abschlussprüfung

Sie erfolgt in Form eines Fachgespräches mit einem mindestens dreiköpfigen Prüfungssenat. Die Gesamtdauer beträgt max. 45 Minuten pro Studierende:n. Grundlage sind die Themen der Abschlussarbeit der Studierenden und in Bezug dazu stehende Inhalte der Lehrveranstaltungen des Lehrgangs. Eine max. 15-minütige Präsentation einzelner Aspekte der Abschlussarbeit durch den Kandidaten bzw. die Kandidatin eröffnet das Fachgespräch. Für die Durchführung gelten die Bestimmungen der Prüfungs- und Studienordnung der FH Vorarlberg für die Lehrgänge zur Weiterbildung und die entsprechenden Leitfäden der Studiengangsleitung betreffend die Lehrgänge zur Weiterbildung.

Nicht bestandene Prüfungen können bei Vorliegen formaler Mängel schriftlich beeinsprucht werden. Muss die Prüfung wiederholt werden, sind die entstehenden Kosten durch den/die Studierende:n zu begleichen.

Der Prüfungssenat legt in einer Abschlusskonferenz die Gesamtbeurteilung der Prüfungs- und Studienordnung mit den Bewertungsstufen „Mit ausgezeichnetem Erfolg bestanden“, „Mit gutem Erfolg bestanden“, „Bestanden“, „Nicht bestanden“ fest.

Abschlussbezeichnungen

Durch den erfolgreichen Abschluss des Lehrganges zur Weiterbildung erhalten gem. § 9 FHStG idgF. Erhalten die Absolvent:innen des Lehrgangs die Bezeichnung „**Akademische Supervisorin und Coach**“ bzw. „**Akademischer Supervisor und Coach**“

7.3. Internationale und nationale berufsrechtliche Anerkennungen

Anerkennung durch Internationale Fachverbände

Durch einen Vertrag ist nach Abschluss auf individuellen Antrag eine Mitgliedschaft in der bei der Österreichischen Vereinigung für Supervision (ÖVS), der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) beim Berufsverband für Supervision und Coaching (BSC) in Südtirol oder dem Schweizer Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (BSO) gegeben. In Deutschland und der Schweiz ist die Mitgliedschaft schon während des Studiums möglich.

Studierende aus Österreich können ab dem 3. Semester die Mitgliedschaft bei der ÖVS beantragen, Studierende aus Deutschland, Südtirol und der Schweiz können die Mitgliedschaft in ihrem Verband nach den nationalen Bestimmungen ggf. auch schon früher Grundlage für diese Anerkennungen ist die Anerkennung der Ausbildung durch die Österreichische Vereinigung für Supervision (ÖVS) und ein Gegenseitigkeitsabkommen der genannten Verbände im Rahmen der ANSE.

Nationale berufsrechtliche Anerkennung

Mit Ausnahme von Österreich und zwei osteuropäischen Ländern ist die Ausübung von Supervision und Coaching in den EU-Mitgliedsstaaten der EU freiberuflich, also ohne Gewerbeberechtigung, möglich. In Österreich ist eine Durchführung von Supervision ohne rechtliche Deckung durch das Psychologen-, Psychotherapie- oder Ärztegesetz bzw. die Gewerbeordnung (Unternehmensberatung, Lebens- und Sozialberatung) - sofern die Kriterien der Gesetzmäßigkeit (Regelmäßigkeit, Selbständigkeit und Ertragsabsicht) vorliegen - nicht zulässig.

Für die Supervisionstätigkeit während der Ausbildung besteht ein Rechtsgutachten von Univ.Prof. Dr. Ennökel von der Universität Wien für die Donau-Universität Krems, wonach das Anbieten und Ausüben von Lernsupervision im Rahmen der Ausbildung mangels Gewinnerzielungsabsicht nicht der Gewerbeordnung unterliegt und folglich dafür keine Gewerbeberechtigung erforderlich ist.

Unabhängig von dem Ergebnis der juristischen und politischen Auseinandersetzungen in den kommenden Jahren, scheint es für Bewerber:innen aus Österreich deshalb sinnvoll, schon in der Bewerbungsphase die individuellen Möglichkeiten einer berufsrechtlichen Anerkennung nach Ende des Studiums zu bedenken.

Schloss Hofen hat mit dem Amt der Vorarlberger Landesregierung – Abteilung Gewerbeamt - unter Einbezug der hohen Zulassungsvoraussetzungen für die Supervisions- und Coachinglehrgänge die Möglichkeit der Anerkennung unserer Abschlüsse für den Befähigungsausweis „Lebens- und Sozialberatung eingeschränkt auf Supervision und Coaching“ abgesprochen. Bitte erkundigen Sie sich bei der Bewerbung über den aktuellen Stand und Ihre individuellen Möglichkeiten.

Informationen zu rechtlichen Aspekten bezüglich einer gewerblichen Tätigkeit erhalten Sie bei der ÖVS und bei der örtlich zuständigen Gewerbebehörde der Bezirkshauptmannschaft / Magistrat oder bei den Gründerservicestellen der jeweiligen Wirtschaftskammer.

8. Organisatorische und finanzielle Rahmenbedingungen

Für die Organisation der Ausbildung und das Anmeldeverfahren ist Schloss Hofen –Wissenschaft und Weiterbildung, Fachbereich „Soziales“ zuständig.

Kosten Anmeldung

Die **Gebühr** für die **Bearbeitung der Anmeldung** und das **Aufnahmegespräch** beträgt EUR 150,--.

Kosten Studium

Der **Studienbeitrag (publiziert auf der Homepage)** versteht sich **inklusive** Prüfungsgebühren, Benützung der Internet-Lernplattform, ggf. die Beratung der Studien- bzw. Forschungsgruppen, die Begleitung der Abschlussarbeit, elektronisch zur Verfügung gestellte Seminarunterlagen, kostenlose Benützung der Bibliothek der FHV, Pflichtbeiträge zur Mitgliedschaft in der Österreichischen Hochschülerschaft².

In dem Beitrag sind **nicht enthalten** die Reisekosten zu den Lehrveranstaltungen, den Lehrsupervisionen und die anfallenden Verpflegungs- bzw. Nächtigungskosten ebenso Aufwendungen für Literatur und sonstige Materialien. Bitte beachten Sie, dass durch die Lehrsupervisionen zusätzliche Kosten entstehen, die sich allerdings i.d.R. durch Einkünfte aus den Lernsupervisionen / Beratungsprojekten zumindest reduzieren, wenn nicht decken.

Der Studienbeitrag ist mit Vertragsunterzeichnung fällig; er kann aber auch - beginnend mit Vertragsunterzeichnung - in Semesterraten bezahlt werden.

In dem Studienbeitrag sind enthalten die Kosten für die Seminartage, für die Studientage, die Abschlussprüfung, die Internet-Unterstützung und ggf. die Beratung der Studiengruppen.

Bildungsförderung

Informationen dazu auf der Schloss Hofen Homepage. Je nach individueller Situation erkundigen Sie sich bitte an diversen Anlaufstellen für Fördermaßnahmen. In allen mitteleuropäischen Ländern besteht die Möglichkeit, die unmittelbaren Kursgebühren sowie Reise- und Aufenthaltskosten und sonstige Aufwände für Weiterbildung von der Steuer absetzen zu können.

Veranstaltungsorte

Die Lehrveranstaltungen finden an unterschiedlichen Veranstaltungsorten in Vorarlberg statt: Schloss Hofen in Lochau, FHV in Dornbirn, das Seminar K 6 im Bildungshaus St. Arbogast bei Götzis / Vorarlberg (hier ist durchgehende Anwesenheit und Nächtigung ebendort verpflichtend).

Nächtigungsmöglichkeiten

Studierende der Lehrgänge können direkt in Schloss Hofen in Lochau nächtigen

- ☐ Anfragen und frühe Buchung unter hotel@schlosshofen.at

Studienbeginn Akademischer Lehrgang

- ☐ Beginn des Lehrgangs: September 2026

Arbeitszeiten

Die Beginn- und Schlusszeiten der einzelnen Seminartage werden so gewählt, dass eine tägliche Anreise im Umfeld von ca. 100 Kilometern möglich ist. I.d.R. finden ganztägigen Lehrveranstaltungen von 09.00 – 18.00 Uhr statt.

² Der Mitgliedsbeitrag zur Österreichischen Hochschülerschaft ist für Studierende verpflichtend und wird von Schloss Hofen abgeführt.

Kontakt

Schloss Hofen – Wissenschaft & Weiterbildung

Hofer Straße 26

A-6911 Lochau

Ansprechpartner: Brigitte Gugganig

Buket Borihan

E-Mail: info@schlosshofen.at

Tel.: +43 (0)5574 4930-463

www.schlosshofen.at

Änderungen im Curriculum:

Die Veranstalter behalten sich Termin- und sonstige Änderungen vor.

9. Einschlägige Publikationen des Ausbildungsteams und Dozierenden

M. Bentele:

- Bentele, Martin (2013): Supervisorische Reflexion in der kommunalen und regionalen Politikberatung. Eine Erkundung in Vorarlberg / Österreich. In: Zeitschrift supervision. Mensch Arbeit Organisation, 31. Jg., Heft 1/2013, S 13–18.
- Bentele, Martin / Fellermann Jörg (Hg.) (2013): Perspektivenzuwachs. Drei Texte zu Supervision und Beratung. Aus Kulturwissenschaft, Schriftstellerei und Regionalentwicklung. Beiträge von Timo Heimerdinger, Maxi Obexer und Reinhard Tötschinger. Kassel: kassel university press
- Bentele, Martin / Fellermann Jörg (Hg.) (2012): Womit Supervision und Coaching zu tun haben werden. Schlaglichter auf Veränderungen in Gesellschaft, Arbeit und Beratung", mit Beiträgen von Heiner Keupp, Hans Ruh, Karl Schörghuber und Eva Senghaas-Knobloch. Kassel: kassel university press
- Bentele, Martin (2007): „Szenarien über das Sozial- und Gesundheitswesen von Vorarlberg 2015 – 2020. Eine Bestandsaufnahme und Befragung von Führungskräften privater Sozial- und Gesundheitsorganisationen“. Masterthesis im Rahmen des Masterstudiums „Sozialmanagement“ FH Braunschweig (D) und fh campus wien

U. Beumer:

- Beumer, U. (2017): Führung – Vom Widerstand zur (Selbst-)Fürsorge (mit Fuchs, S.M.). In: von Zadow, E. / Lohl, J. / Löhlein, M.S. / Schweder, P. (Hrsg.): Widerstand und Fürsorge, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, S.15-38.
- Beumer U. (2016): Schönheit von innen – Attraktivität der Supervision. In: Journal Supervision, 2/2016, S. 12-13.
- Beumer, U. (2013): „Hetzen, hetzen, hetzen.“ Permanente Veränderungen. In: Haubl, R.; Voß, G.G.; Alsdorf, N.; Handrich, Ch. (Hg.), Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 19-34
- Beumer, U. (2011): Führung. In: Haubl, R./Voß G. G. (Hg.): Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit. Kölner Reihe – Materialien zu Supervision und Beratung. Göttingen: Vandenhoeck und Ruprecht, S. 27-37.
- Hoyer, T.; Beumer, U.; Leuzinger-Bohleber, M. [Hrsg.] (2011): Jenseits des Individuums - Emotion und Organisation. (Schriften des Sigmund-Freud-Instituts: Reihe 3: Psychoanalytische Sozialpsychologie ; 6) Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Beumer, U. (2003): Coaching und Supervision – Modelle zur professionellen Kompetenzentwicklung. In: Der Pädagogische Blick 11, 144-154.
- Oberhoff, B. / Beumer, U. (Hg.) (2001): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision. Münster: Votum-Verlag.
- Beumer, U. (2001): Organisationskulturanalyse – Entwurf eines Konzepts. In: Oberhoff, B.; Beumer, U. (Hrsg.): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision, Münster, Votum-Verlag, S. 261 -282.
- Sievers, B.; Ohlmeier, D.; Beumer, U.; Oberhoff, B. (2001): Das Unbewusste in Organisationen. Freie Assoziationen zur psycho-sozialen Dynamik von Organisationen. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Beumer, U.; Sievers, B. (2000): Einzelsupervision als Rollenberatung. Die Organisation als inneres Objekt. In: Supervision 3 / 2000, 10-17.

St. Busse:

- Busse, S., Tietel, E. (2018). Mit dem Dritten sieht man besser: Triaden und Triangulierung in der Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Busse, S. (2017). So einfach wie möglich. Aber nicht einfacher. Zur Übertragung von wissenschaftlichen Theorien auf die Supervisionspraxis. Eine prinzipielle Entgegnung auf einen generalisierten Trivialisierungsvorwurf. In: Journal Supervision. 4, S. 3-5.
- Busse, S., Beer, K. (Hg.) (2017). Modernes Leben - Leben in der Moderne. Springer VS-Verlag
- Lackner, K., Busse, S. (2017) (Ed.). Grenzen in Teams und Organisationen. Heft 2, Gruppe. Interaktion. Organisation. (GIO). Springer.
- Busse, S., Ehler, G., Becker-Lenz, R., Müller-Herrmann, S. (2016). Professionalität und Organisation. Band 6 Edition „Professions- und Professionalisierungsforschung“, hrsg. v. Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehler, G., Müller-Herrmann. Wiesbaden: Springer VS-Verlag
- Busse, S. (2015). Coaching als Dienstleistung? - Stolpersteine beim Verständnis einer professionalisierungsbedürftigen Beratungsleistung - Eine Replik auf den Beitrag von Wolfgang Looss. In. Positionen. Beiträge zur Beratung in der Arbeitswelt 3/2015, Herausgegeben von St. Busse/R. Haubl/ H. Möller/ Chr. Schiersmann.
- Busse, S., Hausinger, B. (Hg.) (2013).Supervisions- und Coachingprozesse erforschen. Theoretische und methodische Zugänge. Reihe: Interdisziplinäre Beratungsforschung, Bd. 7. Vandenhoeck & Ruprecht.

- Busse, S., Ehmer, S. (Hg.) (2010). Wissen wir, was wir tun? Beraterisches Handeln in Supervision und Coaching. Reihe: Interdisziplinäre Beratungsforschung, Bd. 3. Vandenhoeck & Ruprecht.
- Busse, S. (2007), "Wie wirkt Supervision?" - eine Selbsterkundung. Wissenschaftliche Tagung. In: DGsv Aktuell, 4, 18-20.

G. Fisslthaler:

- Fisslthaler, Günther (2011): ÖVS News: Reihe - Finanz & Co: Tipps für Haupt und nebenamtliche Supervisorinnen und Supervisoren

H. Gephart:

- Gephart, Hella (2013): Das Fremde und das Andere: Toleranz und Verständigung in Beratung und Therapie. In: Gestalt & Integration Nr.75, S. 28 - 35
- Gephart, Hella (2009): Die Gruppe als Heilmittel: Psychotherapie in der Gruppe. In: Edding, Cornelia / Schattenhofer, Karl. Alles über Gruppen. Weinheim, Beltz
- Gephart, Hella (2008): Die therapeutische Gemeinschaft – überholtes Modell oder notwendige Basisstruktur in Einrichtungen für Psychisch Kranke In: Gemeindenahe Psychiatrie, 4/2008, S. 191-196
- Gephart, Hella (2003): Gruppendynamik im Dialog. In : Seidler, Christoph/Benkenstein, Heinz/Heyne, Stephan (Hrsg): Die Intendierte Dynamische Gruppenpsychotherapie im Dialog. Berlin, edition bodoni
- Gephart, Hella (2003): Die Feldtheorie Kurt Lewins als Theoriebeitrag zur Gestaltsupervision In: Gestalttherapie, 2003, Heft 1, S. 31-40

A. Gotthardt-Lorenz:

- Gotthardt-Lorenz, A. und Steinhardt, K. (2017): Lehrsupervision heute: eine Sozialisationsinstanz im Umbruch. In: Freitag-Becker, E., Grohs-Schulz, M., Neumann-Wirsig (Hrsg): Lehrsupervision im Fokus. Göttingen: V&R, S. 31-43
- Gotthardt-Lorenz, A. und Knopf, W. (2016): Bleiben gute Supervisorinnen einsame Spitze? Kollegiale Kooperationen in Organisationen. In: Obermeyer, K., Pühl, H. (Hg): Die innere Arbeit des Beraters. Organisationsberatung zwischen Befangenheit und Bewegungsfreiheit. Gießen: Psychosozial-Verlag, S.99-114
- Gotthardt-Lorenz, A. und Lorenz, H. (2016): Supervision und Coaching. Unterstützung angesichts komplexer Herausforderungen. In: Reichel, R. Beratung-Psychotherapie-Supervision. 2. neu bearbeitete Auflage, Wien: Facultas Verlag, S. 143 - 156
- Gotthardt-Lorenz, A. und Steinhardt, K. (2015): Supervision für Traumafachkräfte im Schnittpunkt persönlicher, professioneller und organisationaler Herausforderungen. In: Gahleitner, S.B., Frank, Ch. & Leitner, A. (Hrsg.): Ein Trauma ist mehr als ein Trauma. Biopsychosoziale Traumakonzepte in Psychotherapie, Beratung, Supervision und Traumapädagogik. Weinheim: Beltz Juventa. S. 208-222
- Gotthardt-Lorenz, Angela (2014): Die kooperative Gestalt und Gestaltung von Organisationsupervision In: supervision 2/2014
- Gotthardt-Lorenz, Angela (2013): Supervision trifft Arbeitswissenschaft, In: supervision 3/2013, S. 18-20
- Gotthardt-Lorenz, Angela (2012): Arbeitsbeziehungen – Arbeitszusammenhänge. Kristallisationspunkte für Veränderungen und Herausforderungen in organisationalen Supervisionsprozessen, in: Integrative Therapie – Zeitschrift für vergleichende Psychotherapie und Methodenintegration, Wien Verlag Krammer Vol. 38, 1/2012, S. 61-72.
- Gotthardt-Lorenz, Angela (2011): Wie unterstützt Supervision die Führung in Sozialorganisationen? Eine selbstreflexive Betrachtung. In: supervision 3/2011, S. 24-33
- Gotthardt-Lorenz, A. (2009): Konzeptlinien der Organisationssupervision auf dem Prüfstand. Theoretische Überlegungen und Praxisdokumentation. In: Lehner, L., Sanz, A., Trotz, R., Visionen und Wege. Jahrbuch für Gruppendynamik und Gruppenpsychotherapie, Band 7, Wien, Krammer, S. 75-92.
- Gotthardt-Lorenz Angela, Hausinger Brigitte, Sauer Joachim (2009): Die supervisorische Forschungskompetenz. In Pühl Harald (Hg.): Handbuch der Supervision 3. Berlin: Ulrich Leutner Verlag, 362-379.
- Gotthardt-Lorenz Angela (2009): Organisationssupervision – Raum für wachsende Anforderungen. In: Pühl Harald (Hg.): Supervision und Organisationsentwicklung. Wiesbaden: VS Verlag, 147-160.
- Gotthardt-Lorenz Angela (2006): „Die ich rief, die Geister...“, Organisationssupervision Teil 2. In: supervision 1/2006, S. 32-42
- Gotthardt-Lorenz Angela (2000): „Organisationssupervision“, Rollen und Interventionen. In: Pühl, H. (Hg.): Handbuch der Supervision 2. 2. Auflage. Berlin: Edition Marhold, 365-379.

U. Hermann:

- Hermann, U. (2018): Palliative Care im Fokus von Supervision: eine ethnografisch-partizipative Untersuchung von Palliativ- und Hospizteams. Springer VS: Wiesbaden

- Sturm, B., Hermann, U., Drdla, S. (2018): Gender und Diversity - Standards kennen, anwenden, nutzen. Tools und Methoden für die Anwendung von Gender und Diversity in der Bildungsberatung Österreich
- Hermann, U. (2017): Wie viel Tod verträgt das Krankenhaus? Ein forschungssupervisorischer Blick auf Palliative Care im Krankenhaus. ÖVS news 2:2017
- Hermann, U. (2014): Die müde Arbeitskraftunternehmer_in. Zur Stellungnahme von Niki Harramach, ÖVS news 2/2014. ÖVS news 3: 26
- Hermann, U. (2012): „Ich kann nicht abschalten“: Bearbeitung von Metaphern in Supervisionsprozessen. Wie können Metaphern zum Verstehen beitragen? Masterthesis, Universität Wien/ Universitätslehrgang Supervision und Coaching
- Cicero, A., Hermann, U., Traunsteiner, B., Burkhart, G., Füll, M. (2011): Training, Beratung und Workshops mit Feuer und Flamme: Kochen im Team. Publicis Publishing: Erlangen
- Hermann, U. (2006): Beruf und Lebensplanung. Berufs- und Lebensperspektiven junger Frauen im Spannungsverhältnis von Trennung, Bindung und Abwehr am Beispiel einer einundzwanzigjährigen Teilnehmerin eines Berufswiedereinsteigerinnenkurses. Masterthesis, Universität Klagenfurt/ IFF Wien

S. Kotte:

- Kotte, S., Bick, E., Benecke, C. & Möller, H. (2019). Operationalisierte Psychodynamische Diagnostik im Arbeitskontext: Entwicklung eines berufsbezogenen OPD-Konflikt-Fragebogens. Organisationsberatung, Supervision, Coaching. 26 (1), 67-83
- Müller, A. & Kotte, S. (2018). Start-up-Nation Israel und risikoaverses Deutschland im Austausch: Voneinander lernen im Rahmen eines Leadership Development Programms. Organisationsberatung, Supervision, Coaching, 25 (1), 73-87.
- Kotte, S. (2018). Supervision von Coaching. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), Schlüsselkonzepte im Coaching (S. 573-581). Heidelberg: Springer
- Möller, H. & Kotte, S. (2018). Diagnostik im Coaching. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), Schlüsselkonzepte im Coaching (S. 105-113). Heidelberg: Springer
- Taubner, S. & Kotte, S. (2018). Mentalisierung im Coaching. In S. Greif, H. Möller & W. Scholl (Hrsg.), Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching (S. 353-362). Heidelberg: Springer.
- Taubner, S., Müller, S. & Kotte, S. (2017) Mentalizing Vocational Training increases mentalization interest in professionals and young people with learning disabilities. Mental Health & Prevention 5, 1-11.
- Kotte, S. (2017). Deutsch-israelisches Leadership Development. Eine Evaluationsstudie. Heidelberg: Springer.
- Kotte, S. & Hammermann, F. (2017). Ida – Der lange Weg in die Organisations- und Lebensform Kloster. In H. Möller & T. Giernalczyk (Hrsg.), Organisationskulturen im Film (S. 243-256). Heidelberg: Springer
- Möller, H. & Kotte, S. (2016). Diagnostik im Coaching kurzgefasst. Eine Einführung für Berater, Personal- und Führungskräfte. Wiesbaden: Springer.
- Kotte, S. & Möller, H. (2016). Diagnostik im Coaching!? Anspruch und Wirklichkeit. In: C. Triebel, J. Heller, B. Hauser & A. Koch (Hrsg.), Qualität im Coaching. Denkanstöße und neue Ansätze: Wie Coaching mehr Wirkung und Klientenzufriedenheit bringt (S. 133-142). Berlin, Heidelberg: Springer.
- Kotte, S. & Taubner, S. (2016). Mentalisierung in der Teamsupervision. Organisationsberatung Supervision Coaching, 23 (1), 75-89.
- Kotte, S., Hinn, D., Oellerich, K. & Möller, H. (2016). Der Stand der Coachingforschung: Kernergebnisse der vorliegenden Metaanalysen. Organisationsberatung Supervision Coaching, 23 (1), 5-23.
- Möller, H. & Kotte, S. (2016). Diagnostik im Coaching kurzgefasst. Eine Einführung für Berater, Personal- und Führungskräfte. Wiesbaden: Springer.
- Kotte, S., Oellerich, K., Schubert, D. & Möller, H. (2015). Das ambivalente Verhältnis von Coachingforschung und -praxis: Dezentales Ignorieren, kritisches Beäugen oder kooperatives Miteinander? In A. Schreyögg & Ch. Schmidt-Lellek (Hrsg.), Die Professionalisierung von Coaching. Ein Lesebuch für den professionellen Coach (S. 23-45). Wiesbaden: VS-Verlag.
- Möller, H. & Kotte, S. (2015). Supervision – Past, Present, Future. Psychotherapie im Dialog, Themenheft Supervision, 16-24.
- Möller, H. & Kotte, S. (Hrsg.) (2014). Diagnostik im Coaching. Grundlagen, Analyseebenen, Praxisbeispiele. Heidelberg: Springer.
- Kotte, S. & Künzel, E. (2014). Nutzung von im Unternehmen durchgeführter Diagnostik für das Coaching. In H. Möller & S. Kotte (Hrsg.), Diagnostik im Coaching (S. 199-232). Heidelberg: Springer.
- Möller, H. & Kotte, S. (2014). Zur Relevanz systematisch-diagnostischen Vorgehens im Coaching. In H. Möller & S. Kotte (Hrsg.), Diagnostik im Coaching (S. 3-16). Heidelberg: Springer.
- Möller, H. & Kotte, S. (2014). Integration und Ausblick: Ein Vorschlag zur systematischen Eingangsdiagnostik im Coaching. In H. Möller & S. Kotte (Hrsg.), Diagnostik im Coaching (S. 319-336). Heidelberg: Springer.
- Möller, H. & Kotte, S. (2014). Standardisierung tut not: Diagnostik im Coaching. Wirtschaftspsychologie aktuell, 2, 36-39.

- Möller, H., Oellerich, K., Schubert, D. & Kotte, S. (2014). Beratungsforschung mit, für oder ohne die Praxis? Organisationsberatung Supervision Coaching, 21 (3), 313-327.
- Taubner, S., Curth, C., Unger, A. & Kotte, S. (2014). Die Mentalisierende Berufsausbildung – Praxisbericht an einem Berufsbildungswerk für lernbehinderte Adoleszente. Praxis der Kinderpsychologie und Kinderpsychiatrie, 63, 738-760.
- Kotte, S. & Möller, H. (2013). Standardisierte Verhaltensbeobachtung als Forschungszugang zu Gruppen- und Teamsupervision mit Hilfe des IKD. In S. Busse & B. Hausinger (Hrsg.), Supervisions- und Coachingprozesse erforschen. Theoretische und methodische Zugänge. (S. 152-179). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Kotte, S. & Möller, H. (2013). Coaching im Kontext von Führungsentwicklungsprogrammen. In R. Wegener, A. Fritze & M. Loebbert (Hrsg.), Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog (Online-Teil, S. 31-49). Wiesbaden: Springer.
- Möller, H., Kotte, S. & Oellerich, K. (2013). Coaching-Praxis und Wissenschaft – ein unüberwindlicher Gap? CoachingMagazin, 2013 (1), 35-39.
- Möller, H. & Kotte, S. (2012). Aktueller Forschungsstand und Implikationen für die Zukunft der Coachingforschung. In: Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (Hrsg.), Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching als Profession: Kompendium mit den Professionsstandards des DBVC (4. erw. Aufl.) (S. 129-138). Osnabrück: DBVC
- Möller, H. & Kotte, S. (2011). Die Zukunft der Coachingforschung. Organisationsberatung Supervision Coaching, 18 (4), 445-456.
- Möller, H., Kotte, S., Liebelt, A. (2011). „Denn sie wissen (oft) nicht, was sie tun“: Sechs Thesen zu einer guten Coaching-Ausbildung. Wirtschaftspsychologie aktuell, 3, 25-30.
- Kotte, S., Heidemann, K., Steckhan, H. & Rietz, C. (2006). Reintegration nach Auslandseinsätzen: Eine empirische Untersuchung zur effektiven Kommunikation im Ausland gewonnener Erfahrungen. Schriftenreihe der Arbeitsgruppe „Expatriates“ am Zentrum für Evaluation und Methoden an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität in Bonn. Bonn: PACE.

A. Sanz:

- Sanz, Geißler-Piltz, Gschosmann (2017) (redaktionelle Verantwortung) Zeitschrift Supervision. Ziemlich beste Freundinnen? Soziale Arbeit und Supervision. Heft 02/2017.
- Sanz, Tietel (2015) (redaktionelle Verantwortung) Zeitschrift Supervision. Zugehörigkeit. Heft 02/2015.
- Sanz, Gotthardt-Lorenz (2014) (redaktionelle Verantwortung) Zeitschrift Supervision. Kooperationen. Heft 02/2014.
- Sanz, Hausinger (2012) (redaktionelle Verantwortung) Zeitschrift Supervision. Selbstständige, Heft 04/2012.
- Fengler, Jörg / Sanz, Andrea (Hrsg.) (2011): Ausgebrannte Teams – Burnout-Prävention und Salutogenese. *Klett-Cotta*.
- Sanz, Andrea (2009): Wider die Subjektivierung von Burnout und Arbeit. Überlegungen zu einer gruppendynamisch orientierten Einzelarbeit. In: Amann, Majce-Egger (Hrsg.) Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, Heft 45/09.
- Lehner, Sanz, Trotz (2009): Prozesse verstehen und gestalten. Zur Praxis von Gruppendynamik und Gruppenpsychotherapie. In: Visionen & Wege 7. Jahrbuch für Gruppendynamik und Gruppenpsychotherapie ÖAGG, Krammer Verlag Wien.
- Sanz, Andrea (2008): Burnout als Gruppenphänomen. Ein soziologisch-gruppendynamischer Beitrag zum Wandel der (Team-)Arbeit. In: Zeitschrift für Gruppendynamik und Organisationsberatung, Heft 02/08, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krassnitzer, Sanz, Tippe (2008): Veränderungsprozesse stabilisieren: Grundlagen, Instrumente und Praxiserfahrung. In: Zeitschrift für Gruppendynamik und Organisationsberatung, Heft 03/08, Verlag für Sozialwissenschaften.
- Sanz, Andrea (2004): Potenziale gruppendynamischer Settings zur gesellschaftlichen Verortung von IdentitätsbastlerInnen. In: Fliedl, Pölzl, Tippe (Hrsg.) Wir konstruieren Wirklichkeiten. Visionen & Wege 5. Jahrbuch für Gruppendynamik und Gruppenpsychotherapie ÖAGG, Krammer Verlag Wien.

G. Stey:

- Stey, Gerhard (2003): Systemaufstellungen – Anreicherung des Supervisionsbaukastens oder Zugang zur Binnensicht sozialer Welten? Vorüberlegungen zum Referenzrahmen einer Theorie der Aufstellungsarbeit. Supervision 2. 2003: 23-35 Weinheim: Beltz
- Groth Torsten / Stey, Gerhard (Hg) (2007): Potentiale der Organisationsaufstellung. Innovative Ideen und Anwendungsbereiche. Heidelberg: Carl Auer

Th. Volk:

- Volk, Theresia (2019): Spielen um zu gewinnen. Macht und Wirksamkeit in Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Lienhart, A./ Volk, Th. (2017). Souveräner Umgang mit schwierigen Zeitgenossen. Freiburg: Haufe.
- Hausinger, Brigitte/ Volk, Theresia (2013): Erneuerung statt Imagepflege. Was Supervision und Coaching leisten müssen. Sonderpublikation zum Journal Supervision. Hg. von der DGSv, Köln 2013
- Volk, Theresia (2011): Die Krise der Führung ist eine Krise der Zugehörigkeit. In: supervision. Mensch Arbeit Organisation. Beltz Verlag Heft Nr.3/2011 Schwerpunkt: Führen heute - Die Quadratur des Kreises.
- Volk, Theresia (2011): Unternehmen Wahnsinn. Überleben in einer verrückten Arbeitswelt. Eine Organisations- und Gesellschaftsanalyse. Kösel 2011. (Nominiert für den Deutschen Wirtschaftsbuchpreis 2011)
- Volk, Theresia (2010): „Nicht an der Setzlingen ziehen“. Interview mit dem französischen Philosophen François Jullien über chinesisches Denken, Macht und Wirksamkeit. In: Zeitschrift OrganisationsEntwicklung, Nr.1/2010. Zusammen mit Heiko Schulz/ Büro Oklahoma für fgi.
- Volk, Theresia (2009): Ein Plädoyer für VerRÄNDERungsmanagement. In: G. Raab/ A. Unger (Hg.): Der Mensch im Mittelpunkt wirtschaftlichen Handelns. Lengerich Pabst Publishers 2009. Zusammen mit C. Gärtner und S. Lederle.
- Volk, Theresia (2008): Die Frau, die eben mal ihr Gehalt verdoppelt hat... 25 verblüffende Coaching-Geschichten. Kösel 2008. Zusammen mit S. Asgodom, P. Bock, A. Lienhart und U. Mahler.
- Volk, Theresia (2008): Strategische Entwicklungsarchitekturen im Management. Im Jahrbuch Personalentwicklung 2008, Hrsg. von K. Schwuchow. Luchterhand 2007. Zusammen mit M. Schmaderer.
- Volk, Theresia (2006): Der Rand ist die Heimat der Innovation – Eine theoretische und empirische Diskussion der Beziehung von Innovationen und Rändern. In: Augsburger Beiträge zu Organisationspsychologie und Personalwesen Heft 21/ 2006, verfasst von Dr. C. Gärtner und Dr. S. Lederle, hgg. von Prof. O. Neuberger Lehrstuhl für Psychologie I, Inst. für BWL, WiWi-Fakultät Universität Augsburg
- Volk, Theresia (2005): Eigensinn trifft Unternehmens-Sinn. In: PROFILE. Internationale Zeitschrift für Veränderung, Lernen, Dialog. Heft 10/2005. Zusammen mit M. Schmaderer
- Volk, Theresia / Andra Lienhart (2017): Souveräner Umgang mit schwierigen Zeitgenossen. Ein kleiner Taschenguide. Haufe Verlag Freiburg
- Volk, Theresia (2019): Spielen, um zu gewinnen. Macht und Wirksamkeit in Organisationen. Eine Ermächtigung. Verlag Vandenhoeck & Ruprecht

H. Willke:

- Willke, Helmut: Komplexe Freiheit. Dispositive der Freiheit unter Bedingungen globaler Komplexität und Kontingenz. , in: Lehmann, Maren, Tyrell, Marcel (Hrsg.): Komplexe Freiheit. Wie ist Demokratie möglich? , Wiesbaden, Springer, 2017, 23 - 48
- Willke, Helmut: Kompetenzdemokratie., Mittelweg 36, 2016, (2): 82 - 96
- Willke, Helmut: Supervision für alle. Hin zu einer resilienten Gesellschaft. , In bso. Berufsverband für Coaching, 2016, (3/2016): 15 - 18
- Willke, Helmut: Kontextsteuerung, in: Wolfgang Tripp und Sigrid Zinnecker (Hrsg.): Caritas in Bewegung – den Menschen nahe, Ulm, 2015, 51 – 59
- Willke, Helmut: Zur Relevanz der Systemtheorie von Niklas Luhmann. , Agora 42, 2016, (2/2016): 9 - 14
- Willke, Helmut: Dezentrierte Demokratie., Frankfurt, Suhrkamp, 2016, 207
- Willke, Helmut: Das demokratische Dilemma. , Brandeins, 2015, (05): 64 - 67
- Willke, Helmut: Systemtheorie III: Steuerungstheorie. , Konstanz, UTB, KUV, 4. Auflage, 2014
- Willke, Helmut: Regieren. Politische Steuerung komplexer Gesellschaften, Berlin, Springer, 2014
- Willke, Helmut: Demokratie in Zeiten der Konfusion, Berlin, Suhrkamp, 2014
- Willke, Helmut (2013): Regieren: Politische Steuerung komplexer Gesellschaften, Heidelberg: Springer VS
- Willke, Helmut (2011): Einführung in das systemische Wissensmanagement. Heidelberg: Carl Auer
- Willke, Helmut (2006): Systemtheorie I. Grundlagen: Eine Einführung in die Grundprobleme der Theorie sozialer Systeme: Stuttgart: UTB
- Willke, Helmut (2005): Systemtheorie II: Interventionstheorie. 4. Auflage. Stuttgart: UTB
- Willke, Helmut (2005): "Welche Expertise braucht die Politik?" Pp. 45-66 in Wozu Experten? Ambivalenzen der Beziehung von Wissenschaft und Politik, edited by Alexander Bogner and Helge Torgersen. Wiesbaden: VS
- Willke Helmut (2003): Heterotopia: Studien zur Krisis der Ordnung moderner Gesellschaften Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag
- Willke Helmut (2002): Dystopia: Studien zur Krisis des Wissens in der modernen Gesellschaft. Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag
- Willke Helmut (2001): Atopia: Studien zur atopischen Gesellschaft. Frankfurt/M: Suhrkamp Verlag
- Willke Helmut (2001): Systemtheorie III. Steuerungstheorie: Grundzüge einer Theorie der Steuerung komplexer Sozialsysteme: III Stuttgart: UTB

- Willke, Helmut (1997): Supervision des Staates. Frankfurt: Suhrkamp.
- Willke, Helmut (1997): "Unternehmenstransformation als Kontextsteuerung." Pp. 541-53 in Die Kultur der schwarzen Zahlen. Das Fieldbook der Unternehmenstransformation bei Mercedes-Benz, edited by Hans-Peter Fischer. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Willke, Helmut (1992) "Prinzipien politischer Supervision." Pp. 51-80 in Politische Steuerung, edited by Heinrich Bußhoff. Baden-Baden: Nomos.

10. Detaillierte Beschreibung der Lehrveranstaltungen

Der Lehrgang ist in folgende, farbig unterlegte Module gegliedert:

- Kern – Modul
- Methoden – Modul
- Themen – Modul
- Praxismodul
- Forschungsmodul
- Lehrgangsbegleitung / Anfänge und Abschlüsse

1. Semester

Methoden - Modul	Kern - Modul	Themen - Modul
Psychoanalytisches Verstehen – das Unbewusste ist stärker Inhalt: • Szenisches Verstehen in Beratungsprozessen, Verstehen latenter und unbewusster Prozesse in Organisationen	Kick off: Gesellschaft – Arbeitswelt – Organisation Inhalte: • Kennenlernen • Inhalt und Organisation des Lehrgangs • Standortbestimmung, Analyse des eigenen Arbeitsfeldes • Einführung: Gesellschaft – Arbeitswelt – Organisation (3 Tage) Credits: 2	Karrieren heute – zwischen Talentmanagement und Positionierungsdruck Inhalte: • Arbeit als Merkmal individueller Identität • Antriebs-Wurzeln und Zukunftsperspektiven • Methoden in der Karriereberatung • Karrierekrisen (2 Tage) Credits: 2
	Anfänge gestalten: Komplexitätsmanagement I Inhalte: • Theoretische und konzeptionelle Grundlagen der Supervision / des Coachings • Supervision und Coaching: Geschichte und Theorien • Prozessgestaltung: Anfänge in Supervision und Coaching • Auftrag und Rollenverständnis • Berufsrecht I: Verschwiegenheit, Anzeige- und Meldepflichten, • Berufs- und Fachverbände, Interessensvertretung (4 Tage) Credits: 3	
	Auftragsklärung, Diagnose und Kontraktentwicklung: Komplexitätsmanagement II Inhalt: • Organisationen in der Gesellschaft (soziologische Betrachtung) • individuelle Organisationsbiografie (Individuums-orientierte Betrachtung) • Strukturen - Strukturinterventionen • Die Organisationsdimension in der Supervision / im Coaching	

• Kenntnis und Analyse unbewusster Inszenierungen in arbeitsweltlichen Kontexten • Einbeziehung der Tiefendimension als Instrumentarium zum Verständnis von Strukturen, Prozessen und Konflikten / Krisen in Organisationen • Spiegelungsphänomene, Widerstände • Krise I: Zur Bedeutung, Ablauf und Abgrenzung lebensgeschichtlicher zu berufsbedingten Krisen, den erforderlichen Interventionen	• Reflexionsräume in Organisationen • Interventionen: Auftragsklärung in komplexen Systemen • Berufsrecht II: Rechtliche und wirtschaftliche Aspekte von Beratungsaufträgen	
(3 Tage) Credits: 2	(3 Tage) Credits: 3	

**Praxismodul:
Beginn der**

- **Studiengruppen:** 1 Tag pro Semester (1-4 Semester = 4 Tage) – Credits: 3
- **Lernsupervision:** min. 75 Stunden (1-6 Semester) – Credits: 4
- **Lehrsupervision:** 30 Stunden Einzellehrsupervision und 30 Stunden Gruppenlehrsupervision / Balintgruppen (1-6 Semester) – Credits: 4

(Ausführlichere Beschreibungen finden sich in Kap. 5 des Curriculums)

2. Semester

Methoden - Modul	Kern - Modul	Themen - Modul
	Der Einzelne in seiner Arbeit: Einzelsettings Inhalt: • Leitungssupervision/Coaching • Einzelsupervision • Arbeitsgesellschaft und Individuum • Anforderungen an das „Selbst“ (Optimierung, Flexibilisierung und Ökonomisierung) • Berufliche Rollenanalyse, Rollenberatung, Rollengestaltung • Berufliche Rollen in Organisationen als Schnittpunkt intrapsychischer Strukturen der Rolleninhaber*in und jeweiligen Organisationsvorgaben wie Aufgabe, Struktur, Kultur, Werte. • Zusammenspiel von Organisationsdynamik und individueller Dynamik, subjektives Erleben und Bedeutung organisatorischer Prozesse • Berufsrecht III: Unterschiede, Abgrenzungen und Gemeinsamkeiten zwischen Lebens- und Sozialberatung, Psychotherapie, Psychologie, Medizin, Unternehmensberatung	
	(3 Tage) Credits: 2	Akquise – Handwerk, Netzwerk und Kontakt Inhalt: • Unternehmerische Kompetenz – Die Supervisorin / der Supervisor als Einzelunternehmer*in. • Reflexion des eigenen Akquiseverhaltens • Basiswissen und Handwerkszeug für Akquisition • Marktpositionierung und Zielgruppen • Rechtsformen • Berufsrecht IV: Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht, Berufspflichten, Standes- und Ausübungsregeln als Freiberufler*in bzw. Gewerbeinhabende • Kalkulation und Angebotslegung • Neue Selbständige und Freiberuflichkeit
		(3 Tage) Credits: 2

	Teams und Team-Prozesse: Mehrpersonensettings I	
	Inhalt: • Team und Teamprozesse in Organisationen • Team und Leitung, Teamsupervisionen • Rollen und Rollenzuschreibungen • Teambezogene Interventionen (z.B. Arbeiten mit Widerstand, Gegenübertragungskonzept?..) • Weitere Formen der Reflexion in Organisationen Einführung in die Abschlussarbeiten	
	(3 Tage) Credits: 3	
	Vertrauen, Konkurrenz und Macht: Gruppendynamik	
	Inhalt: • Dynamik in Gruppen und in Beratungsbeziehungen • Analyse des Gruppenprozesses der Lehrgangsgruppe: Vertrauen, Macht, Abhängigkeit, Konkurrenz, Position, Rolle, Kooperation und Kommunikation • Selbst- und Fremdwahrnehmung • Transfer auf Supervisionsprozesse • Arbeitsfähigkeit der Ausbildungsgruppe	
	(5 Tage) Credits: 3	
		Diversity – Vielfalt und Zugehörigkeit in zersplitterten Arbeitswelten
		Inhalt: • Diversität, Gender, Generation • Inklusion • Gerechtigkeit • Weitere Schwerpunkte der Studierenden
		(3 Tage) Credits: 2

3. Semester

Methoden - Modul	Kern - Modul	Themen - Modul
Struktur- und Systemaufstellung I- sich wundern und querdenken Inhalt: • Einführung in die Aufstellungsarbeit • Grundformen der Struktur- und Systemaufstellungen • Methoden der Struktur- und Systemaufstellungen (2 Tage) Credits: 1		Konflikt – vom Umgang mit einer Grundkonstellation Inhalt: • Konflikttheorien • Eigener Zugang zu Konflikten • Konstruktive Konfliktbewältigung • Kalte Konflikte, Mobbing • Krise II: Konflikt und Krise (3 Tage) Credits: 2

Lösungsfokussierung – obwohl wir sehr am Problem hängen Inhalt: - Einführung in die Lösungsfokussierung - Theorie und Praxis - Lösungsfokussiertes Interview - Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellung (2 Tage) Credits: 1	Fallbearbeitung in Gruppen: Mehrpersonensettings II Inhalt: - Fallbearbeitung - Formen von Supervision und Coaching: Ausbildungssupervision, kollegiale Supervision, Intervention - Feldwissen und Felddynamik - Feldanalyse - Eigene Präferenzen zu Zielgruppen, Feldern und Settings - Management von Arbeitsbeziehungen - Projektmanagement (3 Tage) Credits: 3	Führung – neue Konzepte und alte Projektionen Inhalt: - Führung und Organisation - Führung zwischen Leadership und Management - Reflexion innerer Führungsbilder Virtuelle, laterale und postmoderne Führungsmodelle, Führungskonzepte - Führungsprojektionen und Führungskrisen - Aspekte der Führung des eigenen Beratungsunternehmens (2 Tage) Credits: 2
--	--	--

4. Semester

Methoden - Modul	Kern - Modul	Themen - Modul
Struktur- und Systemaufstellung II – auch ganz im Gegenteil Inhalt: - Systemaufstellung als Beitrag zur Entwicklung der Wahrnehmungsfähigkeit von Organisation und Management - Methoden der Struktur- und Systemaufstellungen (2 Tage) Credits: 1	Organisationskulturen und Spiegelphänomene: Organisationsinterventionen Inhalt: - Abbildungs- und Spiegelungsphänomene in Supervisionen - Supervisionskulturen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern - Implementierung von Supervision in komplexen Systemen - Mikropolitik und Netzwerke - Vernetzung von Beratungssystemen - Struktur- und dynamikorientierte Interventionen für Supervisionen in Organisationen (3 Tage) Credits: 3	Gesundheit – Zukunftsaufgabe von Personalentwicklung Inhalte: - Krise III: Stress, Burn-out, Krisenverläufe - Interventionsmodelle - Supervision in Krisen und Belastungssituationen - Betriebliches Gesundheitsmanagement (Grundverständnis / Kernprozesse / Implementierung) - Nachhaltige Organisationsgestaltung (2 Tage) Credits: 2

	Ein Ende finden: Prozessabschlüsse + Supervisionsforschung Inhalt: • Supervisions- und Coachingforschung • Evaluation von Supervisions- und Coachingprozessen • Abschluss von Supervisions- und Coachingprozessen • Vorbereitung für die Abschlussarbeit ReferentIn: NN (3 Tage) Credits: 3	
--	--	--

5. Semester

Abschluss und Prüfungskolloquium „Akademische/r Supervisor/in / Coach“ • Abschlussarbeit: - Credits: 10 • Die Studierenden stellen ihre Abschlussarbeiten vor; Kolloquium. • Feedback und gemeinsame Auswertung des Lehrgangs (Seminare, Studiengruppen, Lehrsupervision) Prüfungssenat setzt sich aus 3 Personen zusammen. (2 Tage) Credits: 3
--