



## Curriculum der Lehrgänge:

# **„Supervision und Coaching“** **Akademischer Lehrgang, Studienweg B** **5 Semester, 2023 – 2025**

Lehrgänge zur Weiterbildung gem. § 9 Abs. 2. FHStG

Eingerichtet durch Beschlüsse der

Fachhochschule Vorarlberg vom 20.04.2013 und 22. September 2016

<b>1. DAS WICHTIGSTE AUF EINEN BLICK .....</b>	<b>3</b>
<b>2. NEUE ARBEITSWELTLICHE HERAUSFORDERUNGEN .....</b>	<b>5</b>
2.1. Aktuelle Arbeitswelten .....	5
2.2. Bedarf an hochwertiger Beratung .....	5
<b>3. ZIELE UND NUTZEN: PROFESSION MIT PERSPEKTIVE .....</b>	<b>7</b>
<b>4. KOMPETENZPROFIL.....</b>	<b>8</b>
4.1. Personale Kompetenz .....	8
4.2. Sozialkompetenz .....	8
4.3. Professionelle Beratungs- und Prozesskompetenz .....	8
4.4. Aufgaben- und Feldkompetenz .....	9
4.5. Organisationsbezogene Kompetenz .....	10
4.6. Gruppen- und personenbezogene Kompetenz .....	10
4.7. Theoretische Kompetenz .....	11
4.8. Forschungskompetenz .....	11
<b>5. LEHRGANGSBESCHREIBUNG .....</b>	<b>12</b>
5.1. Lehrgangs- und Seminarübersicht .....	13
5.2. Weitere Lernformen .....	18
5.3. Studien- bzw. Forschungsgruppen .....	19
5.4. Internetplattform.....	19
5.5. Individuelles Lernen .....	19
5.6. Schriftliche Arbeiten und Präsentationen .....	19
5.7. Interessensvertretung der Studierenden.....	20
<b>6. LEITUNG DES LEHRGANGES .....</b>	<b>20</b>
6.1. Fachliche Gesamtleitung .....	20
6.2. Leitungsteam und Beirat .....	20
6.3. Studiengesamtkonferenz .....	21
6.4. Seminarleiterinnen und Seminarleiter .....	21
6.5. Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren .....	24
<b>7. ZUGANGSVORAUSSETZUNGEN, BEWERBUNG UND AUSBILDUNGSABSCHLUSS</b>	<b>24</b>
7.1. Zugangsvoraussetzungen und Bewerbung .....	24
7.2. Abschluss .....	29
7.3. Internationale und nationale berufsrechtliche Anerkennungen .....	30
<b>8. ORGANISATION: KOSTEN, ORTE, ARBEITSZEITEN, INFO-VERANSTALTUNGEN, TERMINE FÜR AUFNAHMEGESPRÄCHE UND KONTAKT.....</b>	<b>31</b>
8.1. Kosten .....	31
8.2. Bildungsförderung .....	32
8.3. Veranstaltungsorte .....	33
8.4. Info-Termine, Anmeldeschluss, Arbeitszeiten .....	33
8.5. Kontakt .....	34
<b>9. EINSCHLÄGIGE VERÖFFENTLICHUNGEN DES AUSBILDUNGSTEAMS.....</b>	<b>35</b>
<b>10.DETAILLIERTE BESCHREIBUNG DER LEHRVERANSTALTUNGEN .....</b>	<b>41</b>
<b>11. ANHANG .....</b>	<b>49</b>

### 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 Masterlehrgang „Supervision und Coaching - MSc“ ist bei der Tochtergesellschaft der FH Vorarlberg „Schloss Hofen Wissenschafts- und Weiterbildungs-GesmbH“ im Programmbereich **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 Masterlehrgang 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 zur Supervisor\*in / 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 sechs sehr erfolgreichen Weiterbildungen zum Supervisor/Supervisorin und Coach. Es bietet höchste Standards an Theorie-, Methoden- und Praxisvermittlung, sowie an Prozesssteuerung auf mehreren Lernebenen. Die Weiterentwicklung und der Ausbau zum **Masterstudiengang** greifen die aktuellen Bedarfe im anspruchsvollen Weiterbildungsbereich auf. Das Curriculum offeriert nun verschiedene Teilnahme- und Abschlussmöglichkeiten.

#### Drei attraktive Studienwege und Abschlussmöglichkeiten:

##### Studienweg A:

##### Masterlehrgang „Supervision und Coaching - MSc“

Abschluss nach 7 Semestern mit **Masterabschluss** der FH Vorarlberg in „Supervision und Coaching“ mit 120 ECTS und Anerkennung durch die Berufsverbände.

##### Studienweg B:

##### Hochschullehrgang „Akademische/r Supervisor/in und Coach“

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

##### Studienweg E:

##### Masterprogramm „Supervision und Coaching - MSc“ Upgrade für ausgebildete Supervisor\*innen / Coaches

Einstieg im 5. Semester des Studienwegs A „Supervision und Coaching MSc“; dreisemestriges Masterprogramm; zwei inhaltliche Foci: Beratungsfeld „Wirtschaftsunternehmen“ und Beratungsfeld „Politik, Verwaltung und politisch gesteuerte Organisationen“ (z.B. Öffentliche Verwaltung, Parteien, Gewerkschaften u.a.m.) sowie mehrere Forschungstage und -werkstätten. 64 ECTS, gesamt mit angerechneten Vorstudien 120 ECTS.

Der Lehrgang wird berufsbegleitend in Blockveranstaltungen angeboten und garantiert damit eine gute Anpassung an die Arbeitssituation von berufstätigen Personen. Die Details zu den **Zulassungsvoraussetzungen** finden sich in Kap. 7.

### **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 renommierte 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 (ausführliche Profile siehe Kap. 6.).

### **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); Angela Gotthardt-Lorenz, Wien (A), Dott. Elisabeth Graf, Eppan (I), Hermann-Josef Noll, Jüchen (D); Andrea Sanz, Wien; Heiko Schulz, Köln, Gerhard Stey, Kassel (D) und Theresia Volk, Augsburg (D), Univ. Prof. (em.) Dr. Helmut Willke, Puhlheim (D), Manuela Maier, u.v.m.

### **Träger:**

Die **Trägerschaft** ging 2004 von der Abt. Weiterbildung der Akademie für Sozialarbeit Vorarlberg auf Schloss Hofen – Wissenschaft und Weiterbildungs-GesmbH - über und wurde gleichzeitig auf die Fachhochschule Vorarlberg GesmbH ausgeweitet.

### **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 Teilnehmerinnen und Teilnehmer 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). Gespräche über Änderungen dieser Einschränkungen sind auf verschiedenen Ebenen am Laufen. Weitere Details dazu in Kap. 7.3.

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

## **2. Neue arbeitsweltliche Herausforderungen**

### **2.1. 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 fördernden 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.

### **2.2. 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/Klienten, 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.

Der steigende Bedarf an Supervision und Coaching in Organisationen mit vielen neuen Arbeitsfeldern und -weisen sowie neuartigen Arbeitsverhältnissen bringt veränderte Fragen und Anliegen mit sich, die in diesem Masterlehrgang entsprechend fundiert aufgegriffen werden.

### 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 Absolventinnen 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 weiter zu entwickeln 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: „Master of Science in Supervision und Coaching“ bzw. für Studierende ohne Hochschulabschluss „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.

#### *Zusätzliche Ziele bei Studienweg A und E:*

*In den Semestern 5 bis 7 findet eine zusätzliche Vertiefung der Themen- und Arbeitsfelder "Wirtschaft" und "Politisch verantwortete Organisationen" statt. Zudem werden die Konzeptionierung und Implementierung von Supervision und die Gestaltung reflexiver Räume in Unternehmen und Organisationen speziell behandelt. Für die angewandte Forschung im Bereich Supervision und Coaching werden die Forschungskompetenzen mit ausgewählten qualitativen Methoden erweitert und in der Masterarbeit angewandt.*

### 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 wieder und es stellt die erforderlichen Kompetenzen für professionelle Beratung im arbeitsweltlichen Kontext dar.<sup>1</sup> 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 / des Coachings adäquate Kompetenzen, einen darauf bezogenen Wissenskanon und eine Professionsethik.

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

#### 4.1. Personale Kompetenz

Der Masterlehrgang 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.

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

---

<sup>1</sup> 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 – ECVision" (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.



- 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 Coaching 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.

*Zusätzliche Kompetenzen bei Studienweg A und E:*

*In den Semestern 5 bis 7 (Masterupgrade) findet eine zusätzliche Vertiefung der Themen- und Arbeitsfelder Wirtschaft und Politik statt. Zudem wird die Implementierung von Supervision in Unternehmen und Organisationen speziell vertieft. Ebenfalls findet eine Vertiefung der Forschungskompetenzen (Methoden, Design, Erhebung und Analyse) mit ausgewählten qualitativen Methoden (z.B. Inhaltsanalyse, Tiefenhermeneutik, Metaphernanalyse, strukturalen Hermeneutik) statt, die in der Masterarbeit angewandt werden können.*

#### 4.4. Aufgaben- und Feldkompetenz

Supervision und Coaching erfordern Wissen über unterschiedliche Arbeitsfelder und deren institutionelle Zusammenhänge. Unter Feld werden 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 konkurrente 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.

*Zusätzliche Kompetenzen bei Studienweg A und E:*

*In den Semestern des Masterupgrades werden speziell die Beratung in den Feldern Politik und politisch gesteuerte Organisationen sowie Wirtschaft vertieft, damit verbundene Besonderheiten bearbeitet und Feldkompetenz erarbeitet.*

### 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 Klientendynamik 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.

*Zusätzliche Kompetenzen bei Studienweg A und E:*

*In den drei Mastersemestern des Masterupgrades befassen sich die Studierenden mit den Voraussetzungen zur und dem Prozess gelingender Implementierung von supervisorischer Reflexion in Unternehmen und Organisationen und entwickeln Kompetenzen, passgenaue inhalts- und prozessbezogene Konzeptionen zu entwickeln, die die jeweiligen spezifisch organisationalen Bedingungen berücksichtigen.*

### 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 beratungsrelevante/s

- 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 / 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 bzw. Masterthesis einen fundierten theoretischen Hintergrund zu erarbeiten.

*Zusätzliche Kompetenzen bei Studienweg A und E:*

*In den drei Mastersemestern vertiefen und erweitern die Teilnehmenden insbesondere i.S. der Feldkompetenz die relevanten system- und organisationstheoretischen, politikwissenschaftlichen und wirtschaftswissenschaftlichen Grundlagen für die Beratungsfelder Politik und Wirtschaft und die qualitative Sozialforschung.*

### 4.8. Forschungskompetenz

*Zusätzliche Kompetenzen bei Studienweg A und E:*

*Im Bereich der anwendungsorientierten Forschung kennen die Studierenden – überwiegend qualitative - Forschungsmethoden von der wissenschaftlichen Recherchearbeit bis zu unterschiedlichen Erhebungs- und Auswertungsmethoden (Fragebogen, Interviewführung, Inhaltsanalysen, Interpretationsmethoden, Auswertungsmethoden). Sie können diese Forschungsmethoden für die Erstellung von Diagnosen und Analysen, für die Evaluation von Supervisions- und Coachingprozessen sowie im Bereich der Supervisionsforschung anwenden.*

*Die Studierenden erwerben die Fähigkeit zu einer forschenden Auseinandersetzung mit Supervision und Coaching und belegen dies in der Masterthesis.*

## 5. Lehrgangsbeschreibung

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

Theoretisch werden im Masterlehrgang 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 zur Supervisor\*in / zum 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 Seminarübersicht

Detaillierte Angaben zu den einzelnen Seminaren finden sich im Kapitel 10.

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. Stichworte zu den Inhalten finden sich in Kap. 10. Inhaltliche sowie zeitliche Veränderungen können sich im Verlauf des Masterlehrgangs durch neue theoretische und methodische Erkenntnisse, durch praktische Notwendigkeiten oder auch durch berechnete Interessen der Studierenden ergeben. Wichtiges methodisches Prinzip dieses Masterlehrgangs ist es, die unterschiedlichen Lerneinheiten zu verknüpfen sowie auch die Rückkoppelung zwischen theoretischem Wissen und systematischer Reflexion von Beratungserfahrungen zu ermöglichen.

Die bei den Seminaren angeführten Referent\*innen sind bei voll ausgebuchter Zahl an Studierenden vorgesehen, bei geringerer Zahl muss sich der Veranstalter aus Kostengründen eine Reduzierung der Mehrfachbesetzung vorbehalten.

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

	Seminare Studienwege A, B, C, D	Referent*innen	Credits	Studienweg			Orte
				A	B	E	
<b>1. Semester</b>							
<b>K 1</b>	<b>Kick off: Gesellschaft – Arbeitswelt - Organisation</b>	Dr. Ursula Hermann Isabell Bickel Prof. Dr. Helmut Willke Buket Borihan	2	x	x		<b>SH Lochau</b>
<b>K 2</b>	<b>Anfänge gestalten: Komplexitätsmanagement I</b>	Dr. Ursula Hermann Isabell Bickel	3	x	x		<b>FH Dornbirn</b>
<b>T 1</b>	<b>Karrieren heute – zwischen Talentmanagement und Positionierungsdruck</b>	Theresia Volk	2	x	x		<b>SH Lochau</b>
<b>K 3</b>	<b>Auftragsklärung, Diagnose und Kontraktentwicklung: Komplexitätsmanagement II</b>	Andrea Sanz Dr. Dirk Bayas-Linke	3	x	x		<b>SH Lochau</b>
<b>M 1</b>	<b>Psychoanalytisches Verstehen – das Unbewusste ist stärker</b>	Dr. Ullrich Beumer	2	x	x		<b>SH Lochau</b>
<b>P 1</b>	<b>Studiengruppen: 1 Tag pro Semester 1-4: 4 Tage</b>	Selbstorganisiert		x	x		
<b>P 2</b>	<b>Lernsupervision: mind. 75 Stunden (Sem. 2 - 6)</b>	Selbstorganisiert		x	x		
<b>P 3</b>	<b>Lehrsupervision: 30 Stunden Einzellehrsupervision und 30 Stunden Gruppenlehrsupervision / Balintgruppen (Sem. 2 - 6)</b>	Selbstorganisiert		x	x		
<b>2. Semester</b>							
<b>K 4</b>	<b>Der Einzelne in seiner Arbeit: Einzelsettings</b>	Isabell Bickel Dr. Ursula Hermann	2	x	x		<b>SH Lochau</b>
<b>T 2</b>	<b>Akquise – Handwerk, Netzwerk und Kontakt</b>	Theresia Volk Heiko Schulz Dr. Günter Fisslthaler	2	x	x		<b>SH Lochau</b>
<b>K 6</b>	<b>Vertrauen, Konkurrenz und Macht: Gruppendynamik</b>	Dr. Hella Gephart Lothar Franz	3	x	x		<b>St. Arbogast</b>
<b>K 5</b>	<b>Teams und Team-Prozesse: Mehrpersonensettings I</b>	Dr. Ursula Hermann und Isabell Bickel	3	x	x		<b>SH Lochau</b>

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

	Seminare Studienwege A, B, C, D	Referent*innen	Credits	Studienweg			Orte
				A	B	E	
T 3	Diversity – Vielfalt und Zugehörigkeit in zersplitterten Arbeitswelten	Bärbel Traunsteiner	2	x	x		SH Lochau
3. Semester							
T 4	Konflikt – vom Umgang mit einer Grundkonstellation	Dr. Ursula Hermann und Isabell Bickel	2	x	x		SH Lochau
M 2	Struktur- und Systemaufstellung I - sich wundern und querdenken	Gerhard Stey	1	x	x		SH Lochau
T 5	Führung – neue Konzepte und alte Projektionen	Theresia Volk	2	x	x		SH Lochau
K 7	Fallbearbeitung in Gruppen: Mehrpersonensettings II	Dr. Ursula Hermann und Isabell Bickel	3	x	x		SH Lochau
M 3	Lösungsfokussierung – obwohl wir sehr am Problem hängen	Elisabeth Graf	1	x	x		SH Lochau
4. Semester							
K 8	Organisationskulturen und Spiegelphänomene: Organisationsinterventionen	Andrea Sanz Dr. Dirk Bayas-Linke	3	x	x		SH Lochau
M 4	Struktur- und Systemaufstellung II – auch ganz im Gegenteil	Gerhard Stey	1	x	x		SH Lochau
T 6	Gesundheit – Zukunftsaufgabe von Personalentwicklung	Manuela Maier	2	x	x		SH Lochau
K 9	Ein Ende finden: Prozessabschlüsse + Supervisionsforschung	Dr. Ursula Hermann und Isabell Bickel	3	x	x		SH Lochau
5. Semester							
L/A	<b>Akademische Supervisorin und Coach bzw. Akademischer Supervisor und Coach:</b>  <b>Nur für Studierende in Studienweg B verpflichtend:</b> <input type="checkbox"/> Abschluss <input type="checkbox"/> Prüfungskolloquium	Prüfer*innen: Dr. Ursula Hermann Isabell Bickel Buket Borihan	3	-	x		SH Lochau

Mastersemester und Upgrade: Supervision und Coaching - Studienwege A u. E

Hier beginnt ein neuer Studienabschnitt mit einer neuen Gruppe, bestehend aus den Studierenden des Studienwegs A gemeinsam mit den neu hinzukommenden Studierenden des Studienwegs E, die im Sinne eines Master Upgrades quer einsteigen.

	Masterprogramm: Supervision und Coaching Seminare Studienwege A, E	Referent*innen	Credits	Studienweg		Orte
				A	E	
<b>5. Semester</b>						
L/A	Integrationsseminar mit Masterupgrade-Studierenden	N.N.	3	x	x	SH Lochau
K 10	Fokus: Beratungsfeld Politik und politisch gesteuerte Organisationen I	N.N.	3	x	x	SH Lochau
F 1	Forschungstag 1	N.N.	2	x	x	SH Lochau
K 11	Fokus: Beratungsfeld Wirtschaftsunternehmen I	N.N.	3	x	x	SH Lochau
F 1	Forschungstag 2	N.N.	2	x	x	SH Lochau
F 2	Forschungswerkstatt I	N.N.	4	x	x	SH Lochau
<b>6. Semester</b>						
K 12	Fokus: Beratungsfeld Politik und politisch gesteuerte Organisationen II	N.N.	4	x	x	SH Lochau
F 3	Forschungswerkstatt II	N.N.	4	x	x	SH Lochau
K 13	Fokus Beratungsfeld Wirtschaftsunternehmen II	N.N.	4	x	x	SH Lochau
F 4	Forschungswerkstatt III	N.N.	4	x	x	SH Lochau



## Supervision und Coaching 2023 – 2025

Masterprogramm: Supervision und Coaching Seminare Studienwege A, E		Referent*innen	Credits	Studienweg		Orte
				A	E	
<b>7. Semester</b>						
K 14	Implementierung reflexiver Beratung in Organisationen	N.N.	2	x	x	SH Lochau
L/A	Abschlussworkshop: Auswertung	N.N.	2	x	x	SH Lochau
L/A	Masterprüfung  Prüfungskolloquium Abschlussfeier – Graduierung	Prüfer*innen: N.N. N.N. N.N.	3	x	x	SH Lochau  SH Lochau

## 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 und Supervisorin 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 in **Studienweg A und B** mindestens **75 Stunden á 60 Minuten Beratung** eigenständig unter Nutzung der Lehrsupervision in folgenden Feldern zu erbringen:

<b>Feld E</b>	1. Einzelsupervision 2. Leitungssupervision und Coaching einer Führungskraft
<b>Feld G</b>	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 in Studienweg A und B durch mindestens **60 Stunden** Lehrsupervision in Form von Einzel- und Gruppenlehrsupervision begleitet, in den Studienwegen D und C werden die Praxisprojekte durch jeweils mind. 30 Stunden Einzel(lehr-)supervision unterstützt.

### 5.2.3. Einzellehrsupervision

Die Einzellehrsupervision umfasst in den Studienwegen A, B, C und D mindestens **30 Stunden** (mind. 12 Sitzungen) und begleitet die Teilnehmer\*in während der Ausbildungszeit im Sinne von berufsbezogener Reflexionsarbeit mit dem Ziel einer kontinuierlichen Identitäts- und Rollenfindung. Die Teilnehmer\*in schließt 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 nur in den Studienwegen A und B 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 Lehrsupervisor oder der Lehrsupervisorin einen Vertrag ab und verhandeln das Honorar. Bei der Gruppensupervision / Balintgruppe erfolgt die Honorarverhandlung und –abrechnung über Schloss Hofen. 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 Seminare 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.

#### **Studienweg A und E:**

Im Studienweg E arbeiten die Studierenden auch in selbstorganisierten Arbeits- und Forschungsgruppen. Dort werden die Themen Forschung, Methoden und Forschungsdesigns mit Literatur und Ausarbeitungen zwischen den Modulen vertieft. In den Forschungsgruppen (3 Tage - je Semester 1 Tag, zuzüglich selbstorganisierter Forschungsgruppen im Umfang von 2 Credits - werden die anstehenden Fragen und Themen in Bezug auf die jeweilige Forschungsarbeit zwischen den Präsenzveranstaltungen bearbeitet.

Dazu zählt im 7. Semester eine selbstorganisierte Schreibwerkstatt, in der inhaltliche, methodische und formale Fragen besprochen werden können. Hier kann bei Bedarf auch die Leitung des Studiengangs punktuell eingebunden werden.

### 5.4. Internetplattform

Den Studierenden des Masterlehrgangs steht ein geschlossener Arbeitsbereich 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 Seminarunterlagen von den Studierenden selbst einsehbar und herunterzuladen.

### 5.5. Individuelles Lernen

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

Im Studienweg E wird das individuelle Lernen mit einem Forschungs-Log-Buch als Reflexionsmedium etabliert und verwendet werden. Dies unterstützt die Reflexion des eigenen Forschungsprozesses.

### 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 Seminarreflexionen, Fallbeschreibungen u.a.m. i.S. von Vor- oder Nacharbeit zu den Seminaren verfasst werden.

6. **Nur im Studienweg B: „Akademische/r Supervisor\*in und Coach“:** Zum Ende des Lehrganges ist eine Abschlussarbeit (Kredits: 10) zu erstellen. Sie befasst sich mit einem Thema aus den Bereichen Supervision und Coaching und verknüpft die Praxiserfahrungen und das Beratungsverständnis der AbsolventInnen mit Fachliteratur.
7. **Nur im Studienweg A und E:**  
In den Mastersemestern sind im Rahmen der Vor- und Nachbereitung der Forschungstage sowie der Forschungswerkstätten mehrere schriftliche Arbeiten zu verfassen (5. oder 6. Semester), im 7. Semester dann die Masterthesis mit 20 Kredits bzw. eine Abschlussarbeit (10 Kredits).

### 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 FH Vorarlberg. Es besteht eine verpflichtende Mitgliedschaft in der Österreichischen Hochschülerschaft und sie sind bei den ÖH-Wahlen aktiv und passiv wahlberechtigt.

## 6. Leitung des Lehrganges

### 6.1. Fachliche Gesamtleitung

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.

Die **fachliche Leitung** wird von Frau Isabell Bickel BA., MSc. wahrgenommen.

Die **Lehrgangsführung** besteht aus der fachlichen und organisatorischen Leitung. Die Lehrgangsführung koordiniert die Seminarleiter\*innen, das Auswahlverfahren und die Abschlussprüfung gemeinsam mit den Seminarleitenden und den Vertreter\*innen der Veranstalter. Der jeweiligen fachlichen Leitung obliegt auch die Beratung und Begleitung der Studierenden sowie die Koordination und Anleitung der Lern- und Lehrsupervision.

Die **organisatorisch-administrative Leitung** liegt bei Frau Mag. Buket Borihan, Bakk. phil. von Schloss Hofen. Zu ihren Aufgaben in der Lehrgangsführung gehört in Abstimmung mit der wissenschaftlichen Leitung vor allem die organisatorische und konzeptionelle Begleitung des Lehrganges. Er vertritt Schloss Hofen - Zentrum für Wissenschaft und Weiterbildung und die Interessen der FH Vorarlberg. Die Fachhochschule Vorarlberg und Schloss Hofen sind auf Grundlage des Fachhochschulstudiengesetzes und eines Kooperationsvertrages die formellen Rechtsträger. Vertragspartner des Ausbildungsteams und der Studierenden ist die Schloss Hofen Wissenschafts- und Weiterbildungs-GesmbH, die die organisatorisch-administrativen und finanziellen Angelegenheiten regelt.

### 6.2. Leitungsteam und Beirat

Das **Leitungsteam** besteht aus der wissenschaftlichen Leiterin und der Lehrgangsführung. Das Leitungsteam beteiligt sich an der Entwicklung des Gesamtkonzeptes und inhaltlichen Anpassung während des Lehrganges in Absprache mit den Veranstaltern. Es stimmt die einzelnen Seminare ab, wertet den Gruppen- und Lernprozess aus und bespricht die Anliegen der Studierenden. Die Lehrgangsführung koordiniert dieses Team und ist verantwortlich für den Informations- und Kommunikationsaustausch.

Das Leitungsteam kann einen **Beirat** einsetzen, in den erfahrene Ausbilder\*innen und Wissenschaftler\*innen berufen werden. Er unterstützt die Leitung in grundsätzlichen Fragen der Konzeptionierung und Durchführung.

### 6.3. Studiengesamtkonferenz

Die Studiengesamtkonferenz besteht aus der wissenschaftlichen Leiterin, der Lehrgangsentwicklung sowie den jeweiligen Vertretern von Schloss Hofen und der FH Vorarlberg. Sie trifft sich auf Antrag eines der Konferenzmitglieder. Sie beurteilt den Verlauf des Studienganges, berät und entscheidet gegebenenfalls über konzeptionelle Veränderungen.

### 6.4. Seminarleiterinnen und Seminarleiter

Die Seminarleitenden sind für die Gestaltung der einzelnen Seminare entsprechend dem Studienplan verantwortlich. Die Seminarleiterinnen und Seminarleiter 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.

**Es sind folgende Seminarleiterinnen und Seminarleiter vorgesehen, Änderungen vorbehalten:**

#### **Leitungsteam:**

##### **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 Fachhochschule 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

##### **Isabell Bickel**

BA., MSc., Ethnologin, Kultur- und Sozialanthropologin. Supervisorin, Coach (ÖVS) und Organisationsberaterin. Gewerbeberechtigung für Unternehmensberatung und Unternehmensorganisation. Psychotherapeutisches Propädeutikum (i.A.), 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** als Supervisorin, Coach: Dynamik in Gruppen und Teams, Komplexitätsmanagement, Paradoxien.

##### **Buket Borihan**

Mag. phil., Bakk. phil. Studium Erziehungswissenschaften und Europäische Ethnologie, Leiterin des Fachbereiches „Soziales“ in Schloss Hofen. Lehrbeauftragte an der FH Ost, St. Gallen.

### Weitere Seminarleiterinnen und Seminarleiter:

#### **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).

**Besondere Arbeits- und Forschungsschwerpunkte:** 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).

#### **Angela Gotthardt-Lorenz**

Mag. Supervisorin (ÖVS), Organisationsberaterin, Lehrsupervisorin, Vorsitzende des Instituts für Supervision und Organisationsentwicklung Wien

**Arbeitsschwerpunkte:** Langjährige Entwicklung und Durchführung von Supervisionsausbildungen in Salzburg und Wien, ca. 30-jährige Beratungspraxis für Supervision in komplexen Organisationen, Durchführung verschiedener Pilotprojekte, verschiedene Veröffentlichungen zu Supervision, insbesondere zu Organisations supervision

#### **Elisabeth Graf**

Dott., Epan (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 Steinkimmen), 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

### **Helmut Willke**

Univ.-Prof. (em.) Dr., ab 1983 Professor für Planungs- und Entscheidungstheorie an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld, ab 2002 Professur für Staatstheorie und Global Governance an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld, Gastprofessuren in Washington D.C., Genf und Wien. Seit 2008 bis 2017 Professur für Global Governance an der Zeppelin Universität, Friedrichshafen. Langjährige Beratungserfahrung in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft

**Arbeitsschwerpunkte:** Organisationsentwicklung, Systemdynamik, Systemsteuerung, Wissensmanagement; Symboltheorie; global governance; Forschung in den Feldern Systemtheorie, Staatstheorie

### 6.5. Lehrsupervisorinnen und Lehrsupervisoren

Lehrsupervision ist die Ausbildungssupervision für Supervisor\*innen / 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.

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 Intervision,
4. theoretisch fundiertes und praktisch erprobtes Supervisionskonzept,
5. didaktische Kompetenz.

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.

## 7. Zugangsvoraussetzungen, Bewerbung und Ausbildungsabschluss

### 7.1. Zugangsvoraussetzungen und Bewerbung

#### 7.1.1. Voraussetzungen Studienweg A (Master of Science in Supervision und Coaching) und B (Akademische/r Supervisor\*in und Coach):

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

1. Alter
2. Persönliche Eignung
3. Studienabschluss bzw. Berufsausbildung
4. Berufspraxis
5. Selbsterfahrung
6. Supervision / Coaching / OE-Erfahrungen

In Abstimmung mit der FH Vorarlberg und der ÖVS sind diese Kriterien zwar richtungsweisend in dem Sinne, dass davon ausgegangen wird, dass mit Erfüllung dieser quantitativen Vorgaben bestimmte Kompetenzen erworben wurden, die für die Arbeit als Supervisor\*in und Coach vorausgesetzt werden müssen. Wir orientieren uns primär an den Kompetenzen, die im Zweifelsfall auch durch andere als die angeführten Voraussetzungen nachgewiesen werden können. Die Entscheidung darüber fällt eine Kommission der FH Vorarlberg aufgrund einer Empfehlung der wissenschaftlichen Leitung.

7.1.1.1. Mindestalter: 27 Jahre

7.1.1.2. Persönliche Eignung

7.1.1.3. Berufsausbildung bzw. Hochschulabschluss

Für den **Abschluss „Akademische/r Supervisor bzw. Supervisorin und Coach“** nach fünf Semestern ist kein Hochschulabschluss erforderlich.

Für den **Abschluss mit einem Master of Science** nach sieben Semestern ist ein Hochschulabschluss oder eine vergleichbare Qualifikation erforderlich. Dies gilt sinngemäß



auch für die in das 5. Semester einsteigenden bereits ausgebildeten Supervisor\*innen bzw. Coaches (Studienweg E).

### **Ausnahmen vom Hochschulabschluss für den Masterabschluss:**

In besonderen Fällen kann auf Antrag der/des Studierenden auch eine Zulassung zum Masterabschluss erfolgen, wenn kein formeller Hochschulabschluss auf mindestens Bachelorniveau vorliegt. Die Entscheidung über die Feststellung einer zu einem Studienabschluss „vergleichbaren Qualifikation“ fällt ab April 2017 eine Kommission der FH Vorarlberg auf Grundlage einer Empfehlung der wissenschaftlichen Leitung. Die Feststellung der „vergleichbaren Qualifikation“ ist mit Mehrkosten verbunden. Details zum Ablauf erhalten Sie auf Anfrage.

7.1.1.4. 5 Jahre einschlägige Berufspraxis

7.1.1.5. 60 Stunden Selbsterfahrung und selbsterfahrungsrelevante Fortbildung

7.1.1.6. 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.

### **Angebot: „Gruppensupervision“**

Fehlende Supervisionsstunden können vor oder nach Beginn nachgeholt werden. Schloss Hofen bietet Interessent\*innen und Studierenden i.S. eines Propädeutikums kompakte dreitägige Gruppensupervisionen erfahrener BeraterInnen an, die die spezielle Situation der BewerberInnen mit fehlendem Nachweis von Supervisions-/Coaching- bzw. Reflexionserfahrung berücksichtigen. Die Angebote können bei Schloss Hofen angefordert werden.

**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.**

### **7.1.2. Voraussetzung Studienweg E:“ Masterprogramm Supervision und Coaching - MSc“**

Der Nachweis einer anerkannten und vom Umfang her mit Studienweg B vergleichbaren Supervisions- bzw. Coachingausbildung nach ANSE-Kriterien ist Voraussetzung.

Darüber hinaus ist der Besuch eines speziellen Seminars „Einführung ins wissenschaftliche Arbeiten Sozialforschung“ oder eine entsprechende Kompetenz nachzuweisen. Schloss Hofen bietet zu Studienbeginn ein entsprechendes Kombiangebot an.

Der Studienweg E kann auch ohne Hochschulabschluss bzw. Äquivalent besucht werden, allerdings kann in diesen Fällen kein Mastergrad vergeben werden (vgl. Pkt. 7.2.2. Abschlussbezeichnungen).

### 7.1.3. Bewerbungsablauf:

1. Der vollständig ausgefüllte **schriftliche Anmeldebogen** und die nachfolgend aufgelisteten Unterlagen werden von dem Leitungsteam geprüft. Die Veranstalter gehen davon aus, dass die Anmeldung verbindlich ist.
2. Die/Der Bewerber\*in wird daraufhin zu einem **Gespräch mit der Lehrgangslleitung** eingeladen.  
Auf dieser Grundlage erfolgt eine schriftliche Mitteilung über die **Zulassung** bzw. Nicht-Zulassung und ggf. die Zusendung des **Ausbildungsvertrages**. Er enthält mehrere Ausstiegsmöglichkeiten für beide Vertragspartner, die erste nach dem Kick-off-Seminar, falls wichtige Gründe vorliegen sollten und insbesondere falls die Ausbildungsziele nicht erreichbar erscheinen.
3. Verfahren zur „**Feststellung der vergleichbaren Qualifikation**“, wenn kein Studienabschluss vorliegt und der Masterabschluss angestrebt wird:  
Im Sinne der Erhöhung der Durchlässigkeit des Bildungssystems bieten Schloss Hofen und die FH Vorarlberg auch diese Möglichkeit an, sofern
  - a. eine Matura oder
  - b. eine Studienberechtigung vorliegt und
  - c. die Vergleichbarkeit der Qualifikation entlang der Deskriptoren zur Stufe VI des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR)<sup>2</sup> erfüllt sind.**Bitte beachten Sie, dass dieses Verfahren erheblich mehr Zeit und die Beibringung zusätzlicher Unterlagen sowie eine gesonderte Gebühr bedeutet.** Bei einer späten Anmeldung müsste evtl. zuerst in den Studienweg B oder E ohne Masterabschluss inskribiert werden, um dann nach einer positiven Entscheidung einen Wechsel des Studiengangs vorzunehmen.

### Dem Bewerbungsschreiben sind folgende Unterlagen in Kopie beizulegen:

- Vollständig ausgefülltes Anmeldeformular (auf der Homepage [www.schlosshofen.at/bildung/soziales/supervision-und-coaching-msc/](http://www.schlosshofen.at/bildung/soziales/supervision-und-coaching-msc/) oder auch per E-Mail erhältlich)
- Zeugnis über die Matura/Abitur/Studienberechtigung oder des höchsten Ausbildungsabschlusses
- Zeugnis über den Abschluss eines Hochschulstudiums oder einer vergleichbaren Qualifikation
- Zeugnisse bzw. Teilnahmebestätigungen sonstiger Lehrgänge bzw. Bildungsveranstaltungen, die anerkannt werden sollen,
- sonstige Nachweise zu den geforderten Kriterien:
  - Berufserfahrung
  - erfahrender Supervision/Coaching/Reflexion beruflichen Handelns
  - Selbsterfahrung;
- gegebenenfalls die o.a. Beschreibung der Kompetenzen und wie diese erworben wurden;
- Kopie des Reisepasses
- Passfoto in jpg-Format auf elektronischem Wege

<sup>2</sup> Siehe [https://www.qualifikationsregister.at/public/Deskriptoren eingesehen am 7.4.2017](https://www.qualifikationsregister.at/public/Deskriptoren%20eingesehen%20am%207.4.2017), wobei für die Lehrgänge zur Weiterbildung der FH Vorarlberg gem. § 9 FHSStG spezielle Operationalisierungen vorgenommen wurden.

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

- Kopie der E-Card (für Bewerber\*innen aus Österreich)

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

### 7.1.4. Datenschutz in der Bewerbungsphase:

Zum Datenschutz verweisen wir einerseits auf unsere Datenschutzerklärung auf der Webpage [www.schlosshofen.at/datenschutz](http://www.schlosshofen.at/datenschutz).

Dort findet sich auch ein eigenes Kapitel zu **Datenschutz und Informationen für die Verwaltung von Daten von „Bewerbenden und Studierenden in Lehrgängen zur Weiterbildung der FH Vorarlberg“**. Wir bitten Sie diese Informationen im Zusammenhang mit Anfragen bzw. der Übermittlung der Bewerbungsunterlagen zur Kenntnis zu nehmen.

**ÖVS-STANDARD: ZULASSUNGSVORAUSSETZUNGEN ZUR SUPERVISORINNENAUSBILDUNG**

(In fraglichen Fällen ist die Aufnahmekommission heranzuziehen. Weitergehende Anforderungen durch Ausbildungsträger sind möglich.)

27 Jahre	
<b>Mindestalter</b>	
<b>Studien- und Berufsabschlüsse</b>	<p><b>Studienabschluss</b> an Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien, Kollegs und vergleichbaren Bildungseinrichtungen</p> <p><b>Matura/Berufsreifeprüfung</b> in AHS, BHS (HTL, HAK, HWLA u.ä.) oder <b>andere Studienberechtigung</b> (z.B. universitäre Lehrgänge mit Richtwert 6-semesterig, Zulassung zum Propädeutikum) und <b>kein Studium bzw. Abschluß</b></p> <p><b>Matura oder Berufsbefähigung</b> aus abgeschlossenen human- und sozialberuflichen Ausbildungen (mind. 3-semesterig auf Vollzeibasis), siehe Fußnote 1 mit Matura auch zum Zugangsweg A, B</p> <p><b>Ohne</b> formal entsprechende Grundausbildung <b>Zulassung durch die Aufnahmekommission</b></p>
<b>Zugangsweg »A«</b>	<b>Zugangsweg »B«</b>
<b>Human-/ Sozialwissenschaftliche Studien</b> u.a. Psychologie, Soziologie, SozAk, Pädagogik, PädAk, Pi, SPI, Medizin, Theologie, Ethnologie, Psychotherapie-Ausbildung	<b>Alle anderen Studien</b> u.a. Recht, Wirtschaft, Technik, Ökologie, Tourismus, etc.: sofern human-/sozialwissenschaftliche Inhalte in ausreichendem Maß als Elemente des Studiums oder in anderen Bildungsveranstaltungen nachgewiesen werden (Richtwert <b>240 h</b> einschließlich Praktika und Supervision) <b>Falls keine</b> human-/sozialwissenschaftliche Inhalte weiter wie <b>C</b>
<b>Zugangsweg »C«</b>	<b>Zugangsweg »D«</b>
<b>Dokumentiertes (Studien-)Äquivalent:</b> Nachweise über Supervisionsrelevante Zusatz-, Aus- und Fortbildung in öffentlichen oder betriebsinternen Bildungsveranstaltungen oder Studienleistungen (davon mind. ein zusammenhängender Lehrgang mit einer Mindestdauer von Richtwert 120h), im Gesamtumfang einsch. praktischer Übungen, SE & SV/Coaching, von mindestens: für <b>C: 400h</b> (z.B. auch Propädeutikum) für <b>D: 240h</b> Anrechnung dokumentierter, in SV/Coaching professionell reflektierter Leitungs-, Beratungs-, Lehrtätigkeit in einschlägigen Bereichen (max. 25h pro Jahr Tätigkeit über max. 4 Jahre) <p><b>Beispiele anrechenbarer Inhalte:</b> prozessorientiertes Lernen in Gruppen zu psychosozialen, pädagogischen, kommunikativen Grundlagen, zu Persönlichkeit und Beruf, Beziehungen im Berufsfeld, Rollen in Organisation/Institution/Markt und Gesellschaft; Konflikt- und Krisenbewältigung, Gesprächsführung, Gruppendynamik, Gruppenleitung, Projektleitung, Mitarbeitergespräch und -Förderung, Persönlichkeits- und Personalentwicklung, Teamentwicklung, Management, Arbeitsmehrerweiterung, Veränderungsprozesse in Organisationen, Wissensmanagement</p>	<b>Besondere SV-relevante Qualifikationen</b> (z.B. lange human-/sozialorientierte Berufstätigkeit) <b>und</b> <b>SV-relevante Fortbildungen</b> analog C/D, Stundenausmaß legt die Aufnahmekommission fest <b>Entscheidung über Zulassung zur Ausbildung durch ÖVS-Aufnahmekommission</b>
<b>5 Jahre</b>	<b>7 Jahre</b>
<b>Einschlägige Berufspraxis</b>	<b>10 Jahre</b>
Als Berufspraxis gelten auch SV-relevante, in der Ausbildung vorgesehene Praxiszeiten, sowie während der Ausbildung ausgeführte SV-relevante, verantwortliche (auch ehrenamtliche) Berufstätigkeiten bis zu einem Ausmaß von maximal 2 Jahren bei mindestens halbtägiger Tätigkeit. (wenn weniger: aliquotierbar)	
<b>Selbsterfahrung</b>	
<b>60 Stunden Selbsterfahrung (SE)</b> bzw. SE-relevante Fortbildung (persönlichkeitsbezogene Reflexion eigener Werthaltungen, Weltbilder, Psychodynamik, Rollen und Verhaltensmuster im psychosozialen Kontext) z.B. in Einzelselbsterfahrung, SE-Gruppen, max. 20 Stunden Eigentherapie bzw. Familienaufstellung, oder auch Teambuilding, etc.	
<b>Supervision/ Coaching/OE</b>	
<b>60 Stunden Supervision</b> (berufsfeldbezogene Reflexion in Supervision), Coaching, Team- und Organisationsentwicklung, Prozessevaluation, Nachweis von Einzel- und Mehrpersonensetting)	

Fußnote 1: Beispiele zur Grundausbildung zu D: Sozialpädagogin, Sozialhelferin, Bewährungshelferin, dipl. Krankenschwester/-Pfleger, Kindergärtnerin, Sonder- & Heilpädagogische Berufe, Behinderten- & Altenbetreuerin, Lebens- & Sozialberaterin, Propädeutikum nach Sonderzulassung

### 7.2. Abschluss

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

Studierende haben den Lehrgang (Studienweg B bzw. den Masterlehrgang (Studienweg A) erfolgreich abgeschlossen, wenn

- sie an allen Seminaren „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, Seminaren 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 bzw. die Masterthesis rechtzeitig erstellt haben und diese mit einer Note von 1 bis 4 testiert wurde,
- sie die Abschlussprüfung mit einer Note von 1 bis 4 abgelegt haben.

#### 7.2.1. Fachprüfungen

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

#### 7.2.2. 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. Dazu gehört eine positiv bewertete Master Thesis bzw. mind. 40-seitige Abschlussarbeit.

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**

Die Kandidat\*innen können zwischen einer Einzelprüfung oder der Prüfung in einer Gruppe von 2 – 3 Studierenden wählen.

Sie erfolgt in Form eines Fachgespräches mit einem mindestens dreiköpfigen Prüfungssenat. Die Gesamtdauer beträgt max. 45 Minuten pro Kandidat\*n. Grundlage sind die Themen der Masterthesis bzw. Abschlussarbeit der Kandidat\*innen und in Bezug dazu stehende Inhalte der Seminare des Masterprogramms. Eine max. 15-minütige Präsentation einzelner Aspekte der Thesis/Abschlussarbeit durch den Kandidaten bzw. die Kandidatin eröffnet das Fachgespräch. Für die Durchführung gelten die Bestimmungen der Prüfungs- und Studienordnung der FH

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

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 gem. Pkt. 8.2 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. die AbsolventInnen des

- a) Studienweges B die Bezeichnung „**Akademische Supervisorin und Coach**“ bzw. „**Akademischer Supervisor und Coach**“

und

- b) jene des Studienweges A und E den akademischen Grad **Master of Science „Supervision und Coaching MSc“** verliehen.  
Absolvent\*innen des Masterprogramms (Studienweg E) ohne Hochschulabschluss oder festgestellter vergleichbarer Qualifikation erhalten ein Zertifikat und - wie bei Studienweg B - die Bezeichnung „**Akademische Supervisorin und Coach**“ bzw. „**Akademischer Supervisor und Coach**“.

Die Zeugnisse enthalten eine Beschreibung der Ausbildungsinhalte mit Vergabe von ECTS-Punkten (European Credit Transfer System). Gem. § 59 Abs.1 Universitätsstudienengesetz 1998 idgF. sind positiv beurteilte Prüfungen – sofern inhaltlich gleichwertig – für andere Studien an Hochschulen und Universitäten anzuerkennen.

## 7.3. Internationale und nationale berufsrechtliche Anerkennungen

### 7.3.1. Anerkennung durch Internationale Fachverbände

Durch einen Vertrag ist nach Abschluss der Studienwege A oder B 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.

### 7.3.2. 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, wie in Kap. I beschrieben, eine Durchführung von Supervision ohne rechtliche Deckung durch das Psychologengesetz-, 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. Ennöckel 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 Gewerberecht - 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. Organisation: Kosten, Orte, Arbeitszeiten, Info-Veranstaltungen, Termine für Aufnahmegespräche und Kontakt

Für die Organisation der Ausbildung und das Anmeldeverfahren ist Schloss Hofen –Wissenschaft und Weiterbildung, Fachbereich „Soziale Arbeit“ zuständig.  
Zu den erforderlichen Unterlagen etc. siehe Pkt. 7.

### 8.1. Kosten

#### **Anmeldung:**

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

Für die Bearbeitung eines **Antrags auf Feststellung der „Vergleichbarkeit der Qualifikation mit einem Hochschulabschluss“** ist zusätzlich eine Kostenpauschale von i.d.R. zusätzlich EURO 250,- zu bezahlen. Die Überprüfung der Gleichwertigkeit kann in besonderen Fällen weitere, vorher zu vereinbarende Kosten verursachen, wenn Schloss Hofen mit der Beurteilung Leistungen zu erbringen hat, die über dem pauschalierten Aufwand liegen.

#### **Studium:**

Der **Studienbeitrag** versteht sich **inklusive** Prüfungsgebühren, Benützung der Internet-Lernplattform, ggf. die Beratung der Studien- bzw. Forschungsgruppen, die Begleitung der Abschlussarbeit bzw. Masterthesis, elektronisch zur Verfügung gestellte Seminarunterlagen, kostenlose Benützung der Bibliotheken der Mitgliedshochschulen der Internationalen

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

Bodenseehochschule (IBH)<sup>3</sup>, Pflichtbeiträge zur Mitgliedschaft in der Österreichischen Hochschülerschaft<sup>4</sup>.

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. Die Gruppenlehrsupervision (Balintgruppen) in den Studienwegen A und B werden der Einfachheit halber über Schloss Hofen abgerechnet, hierfür sind zusätzlich gesamt ca. € 620,- in zwei Teilraten zu bezahlen.

- a) **Studienweg A:** Masterlehrgang „Master of Science in Supervision and Coaching“ **EURO 15.650,-**, zahlbar in 7 Semesterbeiträgen á EURO 2.236,-, zzgl. Anmeldegebühr von EURO 150,-; bei Bedarf zuzüglich der Kosten für das Seminar „Einführung in wissenschaftliches Arbeiten und Sozialforschung“
- b) **Studienweg B:** Hochschullehrgang „Akademische/r Supervisor/in und Coach“ **EURO 12.100,-**, zahlbar in 5 Semesterbeiträgen á EURO 2.360,-, zzgl. Anmeldegebühr von EURO 150,-;
- c) **Studienweg E:** Masterprogramm - Upgrade für ausgebildete Supervisor\*innen und Coaches „Supervision und Coaching – MSc“ **EURO 7.400,-**, zahlbar in 3 Semesterbeiträgen á EURO 2.467,-, zzgl. Anmeldegebühr von EURO 150,-; bei Bedarf zuzüglich der Kosten für das Seminar „Einführung in wissenschaftliches Arbeiten und Sozialforschung“

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.

### 8.2. Bildungsförderung

#### 8.2.1. Öffentliche Bildungsförderungen

- Informationen über den **Bildungszuschuss** des Landes Vorarlberg und der Sozialpartner erhalten Sie unter [www.bildungszuschuss.at](http://www.bildungszuschuss.at) oder bei der Hotline der Arbeiterkammer Vorarlberg unter +43 (0) 50 258 4200. Diese Stelle ist auch Ansprechpartner für Unternehmen und selbständig Erwerbstätige!
- Ähnliche Möglichkeiten gibt es auch in **anderen Bundesländern Österreichs**. Wir unterstützen Sie bei Bedarf gerne!
- Für **Individualförderungen** von Arbeitnehmer\*innen, arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen ist das Arbeitsmarktservice zuständig. Wir empfehlen dringend eine persönliche Anfrage vor Beginn der Bildungsmaßnahme.
- Das Arbeitsmarktservice (AMS) unterstützt **Unternehmen** im Rahmen des Europäischen Sozialfonds mit Weiterbildungsmaßnahmen für spezifische Gruppen von Beschäftigten. Information finden Sie unter <http://www.ams.at/vbq/> Kapitel "Service für Unternehmen".
- Weitere Informationen finden Sie in der Datenbank [www.kursfoerderung.at](http://www.kursfoerderung.at).

<sup>3</sup> Ein Zusammenschluss von Schloss Hofen, FH Vorarlberg und über 30 weiteren Hochschulen und Universitäten im Bodenseeraum: Siehe <http://www.bodenseehochschule.org/ueber-uns/mitglieder/>

<sup>4</sup> Der Mitgliedsbeitrag zur Österreichischen Hochschülerschaft ist für Studierende der Studienwege A, B und D verpflichtend und wird von Schloss Hofen abgeführt.



### 8.2.2. Steuerliche Absetzbarkeit von Weiterbildung

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. Je nach individueller Lage können 30% und sogar noch mehr an Kosten eingespart werden<sup>5</sup>.

### 8.3. Veranstaltungsorte

Die Seminare finden an unterschiedlichen Veranstaltungsorten in Vorarlberg statt: Schloss Hofen in Lochau, FH Vorarlberg 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 im Schloss Hofen in Lochau zu einem speziell vergünstigten Tarif nächtigen – [www.hotelschlosshofen.at](http://www.hotelschlosshofen.at)

- Anfragen und frühe Buchung unter [hotel@schlosshofen.at](mailto:hotel@schlosshofen.at)
- In Lochau stehen Zimmer im naheliegenden Brauereigasthof Reiner, im Gasthof Wellenhof, Gästehaus Bernhard und in Privathäusern zur Verfügung.
- Studierende unserer Lehrgänge erhalten gegen Vorlage eines entsprechenden Nachweises in unserem 4-Sterne-Partnerhotel „Messmer Hotel am Kornmarkt“, im ibis-Hotel im Zentrum von Bregenz oder bei Hotels der jeweiligen Veranstaltungsorte (z.B. in Dornbirn) eine Preisreduktion.

### 8.4. Info-Termine, Anmeldeschluss, Arbeitszeiten

#### Studienwege B – akademischer Lehrgang:

- Beginn des Lehrgangs: 07. März 2024**

#### Studienweg A (Masterprogramm) und E (Quereinstieg ins Masterprogramm)

- Informationsveranstaltung: momentan wird kein Masterlehrgang angeboten**
- Anmeldeschluss: momentan wird kein Masterlehrgang angeboten**
- Beginn: momentan wird kein Masterlehrgang angeboten**

#### Arbeitszeiten:

Die Beginn- und Schlusszeiten der einzelnen Seminartage werden so gewählt, dass eine tägliche Anreise im Umfeld von ca. 100 Kilometern prinzipiell möglich ist.

---

<sup>5</sup> Siehe auch Ausführungen der Wirtschaftsuniversität Wien <https://executiveacademy.at/de/informationen-fuer/zukunftige-studierende/finanzierung/steuerliche-absetzbarkeit/>

### 8.5. Kontakt

#### **Schloss Hofen – Wissenschaft & Weiterbildung**

Hofer Straße 26

A-6911 Lochau

Ansprechpartner: Brigitte Gugganig

Buket Borihan

E-Mail: [info@schlosshofen.at](mailto:info@schlosshofen.at)

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

[www.schlosshofen.at](http://www.schlosshofen.at)

Änderungen im Curriculum:

Die Veranstalter behalten sich Termin- und sonstige Änderungen vor.

Gerichtliche Zuständigkeit:

Soweit gesetzlich zulässig wird die Zuständigkeit des für Bregenz sachlich und örtlich zuständigen Gerichts sowie die Anwendbarkeit des Rechts der Republik Österreich unter Ausschluss der nationalen und europäischen Verweisungsnormen vereinbart.

## 9. Einschlägige Veröffentlichungen des Ausbildungsteams

### 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., Ehlert, G., Becker-Lenz, R., Müller-Herrmann, S. (2016). Professionalität und Organisation. Band 6 Edition „Professions- und Professionalisierungsforschung“, hrsg. v. Becker-Lenz, R., Busse, S., Ehlert, 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: Gemeindefreie 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 Gestalt-supervision 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 Organisations-supervision 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.

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

- 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, Gschossmann (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 gruppensystemisch 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 gruppensystemischer 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 Supervisionsbalkens oder Zugang zur Binnensicht sozialer Welten? Vorüberlegungen zum Referenzrahmen einer Theorie der Aufstellungsarbeit. *Supervision 2*. 2003: 23-35 Weinheim: Beltz

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

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

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

- 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, farbige unterlegte Module gegliedert:

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

1. Semester

### ► ► Einstieg Studienwege A, B, C, D

Methoden - Modul	Kern - Modul	Themen - Modul
<div data-bbox="145 1854 568 2049" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Psychoanalytisches Verstehen – das Unbewusste ist stärker</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Szenisches Verstehen in Beratungsprozessen, Verstehen latenter und</li> </ul> </div>	<div data-bbox="593 696 1011 1064" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Kick off: Gesellschaft – Arbeitswelt – Organisation</b></p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennenlernen</li> <li>• Inhalt und Organisation des Lehrgangs</li> <li>• Standortbestimmung, Analyse des eigenen Arbeitsfeldes</li> <li>• Einführung: Gesellschaft – Arbeitswelt – Organisation</li> </ul> <p>(3 Tage) Credits: 2</p> </div>	<div data-bbox="1038 1467 1433 1863" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Karrieren heute – zwischen Talentmanagement und Positionierungsdruck</b></p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit als Merkmal individueller Identität</li> <li>• Antriebs-Wurzeln und Zukunftsperspektiven</li> <li>• Methoden in der Karriereberatung</li> <li>• Karrierekrisen</li> </ul> <p>(2 Tage) Credits:2</p> </div>
	<div data-bbox="593 1117 1011 1657" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Anfänge gestalten: Komplexitätsmanagement I</b></p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theoretische und konzeptionelle Grundlagen der Supervision / des Coachings</li> <li>• Supervision und Coaching: Geschichte und Theorien</li> <li>• Prozessgestaltung: Anfänge in Supervision und Coaching</li> <li>• Auftrag und Rollenverständnis</li> <li>• Berufsrecht I: Verschwiegenheit, Anzeige- und Meldepflichten,</li> <li>• Berufs- und Fachverbände, Interessensvertretung</li> </ul> <p>(4 Tage) Credits: 3</p> </div>	
	<div data-bbox="593 1713 1011 2072" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p><b>Auftragsklärung, Diagnose und Kontraktentwicklung: Komplexitätsmanagement II</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationen in der Gesellschaft (soziologische Betrachtung)</li> <li>• individuelle Organisationsbiografie (Individuums-orientierte Betrachtung)</li> <li>• Strukturen - Strukturinterventionen</li> </ul> </div>	

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

<p>unbewusster Prozesse in Organisationen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnis und Analyse unbewusster Inszenierungen in arbeitsweltlichen Kontexten</li> <li>• Einbeziehung der Tiefendimension als Instrumentarium zum Verständnis von Strukturen, Prozessen und Konflikten / Krisen in Organisationen</li> <li>• Spiegelungsphänomene, Widerstände</li> <li>• Krise I: Zur Bedeutung, Ablauf und Abgrenzung lebensgeschichtlicher zu berufsbedingten Krisen, den erforderlichen Interventionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Organisationsdimension in der Supervision / im Coaching</li> <li>• Reflexionsräume in Organisationen</li> <li>• Interventionen: Auftragsklärung in komplexen Systemen</li> <li>• Berufsrecht II: Rechtliche und wirtschaftliche Aspekte von Beratungsaufträgen</li> </ul>	
<p>(3 Tage) Credits: 2</p>	<p>(3 Tage) Credits: 3</p>	

<p><b>Praxismodul:</b> <b>Beginn der</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Studiengruppen:</b> 1 Tag pro Semester (1-4 Semester = 4 Tage) – Credits: 3</li> <li>• <b>Lernsupervision:</b> min. 75 Stunden (1-6 Semester) – Credits: 4</li> <li>• <b>Lehrsupervision:</b> 30 Stunden Einzellehrsupervision und 30 Stunden Gruppenlehrsupervision / Balintgruppen (1-6 Semester) – Credits: 4</li> </ul> <p><b>(Ausführlichere Beschreibungen finden sich in Kap. 5 des Curriculums)</b></p>
--

### 2. Semester

Methoden - Modul	Kern - Modul	Themen - Modul
	<p><b>Der Einzelne in seiner Arbeit: Einzelsettings</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Leitungssupervision/Coaching</li> <li>• Einzelsupervision</li> <li>• Arbeitsgesellschaft und Individuum</li> <li>• Anforderungen an das „Selbst“ (Optimierung, Flexibilisierung und Ökonomisierung)</li> <li>• Berufliche Rollenanalyse, Rollenberatung, Rollengestaltung</li> <li>• Berufliche Rollen in Organisationen als Schnittpunkt intrapsychischer Strukturen der Rolleninhaber*in und jeweiligen Organisationsvorgaben wie Aufgabe, Struktur, Kultur, Werte.</li> <li>• Zusammenspiel von Organisationsdynamik und individueller Dynamik, subjektives Erleben und Bedeutung organisatorischer Prozesse</li> <li>• Berufsrecht III: Unterschiede, Abgrenzungen und Gemeinsamkeiten zwischen Lebens- und Sozialberatung, Psychotherapie, Psychologie, Medizin, Unternehmensberatung</li> </ul>	<p><b>Akquise – Handwerk, Netzwerk und Kontakt</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmerische Kompetenz – Die Supervisorin / der Supervisor als Einzelunternehmer*in.</li> <li>• Reflexion des eigenen Akquiseverhaltens</li> <li>• Basiswissen und Handwerkszeug für Akquisition</li> <li>• Marktpositionierung und Zielgruppen</li> <li>• Rechtsformen</li> <li>• Berufsrecht IV: Steuerrecht, Sozialversicherungsrecht, Berufspflichten, Standes- und Ausübungsregeln als Freiberufler*in bzw. Gewerbeinhabende</li> <li>• Kalkulation und Angebotslegung</li> <li>• Neue Selbständige und Freiberuflichkeit</li> </ul>
	<p>(3 Tage) Credits: 2</p>	<p>(3 Tage)</p>

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

	<p><b>Teams und Team-Prozesse: Mehrpersonensettings I</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Team und Teamprozesse in Organisationen</li> <li>• Team und Leitung, Teamsupervisionen</li> <li>• Rollen und Rollenzuschreibungen</li> <li>• Teambezogene Interventionen (z.B. Arbeiten mit Widerstand, Gegenübertragungskonzept?..)</li> <li>• Weitere Formen der Reflexion in Organisationen</li> </ul> <p>Einführung in die Abschlussarbeiten</p> <p><i>(3 Tage)</i> Credits: 3</p>	<p>Credits: 2</p>
	<p><b>Vertrauen, Konkurrenz und Macht: Gruppendynamik</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dynamik in Gruppen und in Beratungsbeziehungen</li> <li>• Analyse des Gruppenprozesses der Lehrgangsguppe: Vertrauen, Macht, Abhängigkeit, Konkurrenz, Position, Rolle, Kooperation und Kommunikation</li> <li>• Selbst- und Fremdwahrnehmung</li> <li>• Transfer auf Supervisionsprozesse</li> <li>• Arbeitsfähigkeit der Ausbildungsgruppe</li> </ul> <p><i>(5 Tage)</i> Credits: 3</p>	<p><b>Diversity – Vielfalt und Zugehörigkeit in zersplitterten Arbeitswelten</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diversität, Gender, Generation</li> <li>• Inklusion</li> <li>• Gerechtigkeit</li> <li>• Weitere Schwerpunkte der Studierenden</li> </ul> <p><i>(3 Tage)</i> Credits: 2</p>

### 3. Semester

Methoden - Modul	Kern - Modul	Themen - Modul
<p><b>Struktur- und Systemaufstellung I- sich wundern und querdenken</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in die Aufstellungsarbeit</li> <li>• Grundformen der Struktur- und Systemaufstellungen</li> <li>• Methoden der Struktur- und Systemaufstellungen</li> </ul>		<p><b>Konflikt – vom Umgang mit einer Grundkonstellation</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Konflikttheorien</li> <li>• Eigener Zugang zu Konflikten</li> <li>• Konstruktive Konfliktbewältigung</li> <li>• Kalte Konflikte, Mobbing</li> <li>• Krise II: Konflikt und Krise</li> </ul> <p><i>(3 Tage)</i> Credits: 2</p>

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

<p>(2 Tage) Credits: 1</p>	<p><b>Fallbearbeitung in Gruppen: Mehrpersonensettings II</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallbearbeitung</li> <li>• Formen von Supervision und Coaching: Ausbildungssupervision, kollegiale Supervision, Intervention</li> <li>• Feldwissen und Felddynamik</li> <li>• Feldanalyse</li> <li>• Eigene Präferenzen zu Zielgruppen, Feldern und Settings</li> <li>• Management von Arbeitsbeziehungen</li> <li>• Projektmanagement</li> </ul> <p>(3 Tage) Credits: 3</p>	<p><b>Führung – neue Konzepte und alte Projektionen</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung und Organisation</li> <li>• Führung zwischen Leadership und Management</li> <li>• Reflexion innerer Führungsbilder Virtuelle, laterale und postmoderne Führungsmodelle, Führungskonzepte</li> <li>• Führungsprojektionen und Führungskrisen</li> <li>• Aspekte der Führung des eigenen Beratungsunternehmens</li> </ul> <p>(2 Tage) Credits: 2</p>
<p><b>Lösungsfokussierung – obwohl wir sehr am Problem hängen</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in die Lösungsfokussierung</li> <li>• Theorie und Praxis</li> <li>• Lösungsfokussiertes Interview</li> <li>• Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellung</li> </ul> <p>(2 Tage) Credits: 1</p>		

### 4. Semester

Methoden - Modul	Kern - Modul	Themen - Modul
<p><b>Struktur- und Systemaufstellung II – auch ganz im Gegenteil</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemaufstellung als Beitrag zur Entwicklung der Wahrnehmungsfähigkeit von Organisation und Management</li> <li>• Methoden der Struktur- und Systemaufstellungen</li> </ul> <p>(2 Tage) Credits: 1</p>	<p><b>Organisationskulturen und Spiegelphänomene: Organisationsinterventionen</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Abbildungs- und Spiegelungsphänomene in Supervisionen</li> <li>• Supervisionskulturen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern</li> <li>• Implementierung von Supervision in komplexen Systemen</li> <li>• Mikropolitik und Netzwerke</li> <li>• Vernetzung von Beratungssystemen</li> <li>• Struktur- und dynamikorientierte Interventionen für Supervisionen in Organisationen</li> </ul> <p>(3 Tage) Credits: 3</p>	<p><b>Gesundheit – Zukunftsaufgabe von Personalentwicklung</b></p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Krise III: Stress, Burn-out, Krisenverläufe</li> <li>• Interventionsmodelle</li> <li>• Supervision in Krisen und Belastungssituationen</li> <li>• Betriebliches Gesundheitsmanagement (Grundverständnis / Kernprozesse / Implementierung)</li> <li>• Nachhaltige Organisationsgestaltung</li> </ul>

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

		(2 Tage) Credits: 2
	<b>Ein Ende finden: Prozessabschlüsse + Supervisionsforschung</b> Inhalt: <ul style="list-style-type: none"><li>• Supervisions- und Coachingforschung</li><li>• Evaluation von Supervisions- und Coachingprozessen</li><li>• Abschluss von Supervisions- und Coachingprozessen</li><li>• Vorbereitung für die Abschlussarbeit</li></ul> ReferentIn: NN (3 Tage) Credits: 3	

### 5. Semester

<b>Studienweg B: Abschluss und Prüfungskolloquium „Akademische/r Supervisor/in / Coach“</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Abschlussarbeit - Credits: 10</li><li>• Die Studierenden stellen ihre Abschlussarbeiten vor; Kolloquium.</li><li>• Feedback und gemeinsame Auswertung des Lehrgangs (Seminare, Studiengruppen, Lehrsupervision)</li></ul> Prüfer*innen: Dr. Silja Kotte, Dr. Ursula Hermann, Isabell Bickel, Martin Bentele (2 Tage) Credits: 3
---

►► **Einstieg Studienweg E: Masterprogramm für ausgebildete Supervisor\*innen / Coaches, die einen Masterabschluss machen möchten**

### 5. Semester

<b>Integrationsseminar mit Masterupgrade - Studierenden</b> Inhalt: <ul style="list-style-type: none"><li>• Vertiefungsschwerpunkte vorstellen</li><li>• Wissensgesellschaft und ihre Anforderung in den Vertiefungsschwerpunkten</li><li>• Komplexität</li><li>• Vorstellung und Diskussion des eigenen Supervisionskonzepts inkl. möglicher daraus resultierender Forschungsfragen</li><li>• Bezug zu Theorien von Supervision?</li></ul> (3 Tage) Credits: 3
---

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

Fokus: Beratungsfeld Politik	Fokus: Beratungsfeld Wirtschaftsunternehmen	Forschungsmodul
<p><b>Politik und politisch gesteuerte Organisationen I</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Logik der Politik – Bedeutung für Supervision</li> <li>• Macht und Beratung</li> <li>• Ziele, Organisationsmerkmale und -dynamik in politischen und administrativen Organisationen</li> <li>• Zivilgesellschaft und staatliche Akteure/Institutionen</li> <li>• Aufgaben der Politik, öffentliche Güter</li> <li>• Abhängigkeitsbeziehungen</li> <li>• Führung in politischen und administrativen Organisationen</li> <li>• Rollen- und Umfeldanalyse</li> <li>• Rollengestaltung und Grenzen</li> <li>• Traditionelle Politikberatung</li> <li>• Supervision und Beratung (1)</li> </ul> <p>(3 Tage) Credits: 3</p>	<p><b>Wirtschaftsunternehmen I</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Transnationalisierung und Vernetzung</li> <li>• Globale Abhängigkeiten, Liefer- und Produktionsketten</li> <li>• Reflexive und reflektierende Unternehmenskultur</li> <li>• Aktuelle Herausforderungen und intelligente Anknüpfungspunkte in Wirtschaftsunternehmen:</li> <li>• Gesundheitsmanagement</li> <li>• Diversity + Inclusion</li> <li>• Fachkräftemangel</li> <li>• Führungskräfteentwicklung</li> <li>• Matrix, Schnittstellen und fragmentierte Zugehörigkeiten</li> <li>• Change als Dauerzustand</li> <li>• Arbeitgeberattraktivität, Image und Markenwerte</li> <li>• Kunde, Klient, High Potential, Low Performer, Coachee oder Supervised? Kulturelles Andocken vom wording bis zum dress-code.</li> </ul> <p>(3Tage) Credits: 3</p>	<p><b>Forschungstag 1</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriterien guter Forschungsfragen</li> <li>• Bezug zum Beratungsfeld Politik: Mögliche Forschungsfragen</li> <li>• Literaturrecherche und -arbeit: Arten von Literatur, Sichtung, Vorgehen</li> <li>• Einführung Forschungs-Logbuch als Reflexionsort</li> </ul> <p>(1 Tag) Credits: 2</p>
		<p><b>Forschungstag 2</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf der Grundlage ausgewählter Forschungsartikel zu Supervision und Coaching wird erarbeitet:</li> <li>• Mit welchen Methoden kann ich Forschungsfragen bearbeiten?</li> <li>• Auf welche Art kann ich Daten erheben?</li> <li>• Wie verschaffe ich mir Methodenkompetenz?</li> </ul> <p>(1 Tag) Credits: 2</p>
		<p><b>Forschungswerkstatt I</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eigener Bezug/ Verhältnis zu Forschung</li> <li>• Stand der Supervisions- und Coachingsforschung</li> <li>• Vertiefung Forschungsmethoden (theoretisch und praktisch): Methoden der Datenerhebung und -auswertung</li> <li>• Aktueller Stand der Einzelnen im Hinblick auf die Masterthesis und Arbeit in Teilgruppen an den jeweiligen TN-Bedarfen</li> <li>• Bildung von Forschungsteams</li> </ul> <p>(3 Tage) Credits: 4</p>

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

### 6. Semester

Fokus: Beratungsfeld Politik und politisch gesteuerte Organisationen	Fokus: Beratungsfeld Wirtschaftsunternehmen	Forschungsmodul
<p><b>Politik und politisch gesteuerte Organisationen II</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Öffentlichkeit und Medien als 4. Macht im Staat</li> <li>• Partizipation vs. Gestaltung in Politik und Administration</li> <li>• Supervision, Coaching und Reflexion (2)</li> <li>• Beratungsresistenz, Kontraindikationen</li> <li>• Ansatzpunkte für Supervision in öffentlichen Einrichtungen</li> <li>• Nutzung supervisorischer Kompetenz für Politik und Verwaltung</li> </ul> <p>(3 Tage) Credits: 4</p>	<p><b>Wirtschaftsunternehmen II</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Interessen, Macht und Abhängigkeit</li> <li>• Märkte und Konkurrenz</li> <li>• Nachhaltigkeit</li> <li>• Coaching/ Supervision in Konzernen und in KMUs</li> <li>• Settings, Methoden und Interventionen</li> <li>• Projektmanagement und Coaching</li> <li>• Change-Management und Coaching</li> <li>• Paradoxie-Management und Coaching</li> </ul> <p>Kunden und Kooperationspartner im Feld:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PE/ OE/ Weiterbildungsabteilung</li> <li>• Linien-Management (mittleres/ oberes)</li> <li>• Stäbe</li> <li>• Projektleiter</li> <li>• Externe Berater</li> </ul> <p>(3 Tage) Credits: 4</p>	<p><b>Forschungswerkstatt II</b></p> <p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lessons Learnt aus Forschungsteams</li> <li>• Gestaltung der Masterthesis (Aufbau, Kriterien wissenschaftlichen Arbeitens etc.)</li> <li>• Masterthesis als individuelle Projektorganisation verstanden (Reflexion und Projektplan)</li> <li>• Diskussion der individuellen Exposés und kollegiale Beratung zu aktuellem Stand und nächsten Schritten</li> <li>• Erproben, Diskussion und Reflexion von Forschungsbeispielen zu Supervision und Coaching</li> </ul> <p>(3 Tage) Credits: 4</p>

### 7. Semester

Modul K-14	Forschungsmodul	Forschungsmodul
<p><b>Implementierung reflexiver Beratungsformen in Organisationen</b></p> <p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PE- und OE-Abteilungen in Organisationen: Strukturen, Abläufe und ihr Verhältnis zum operativen Linienmanagement. Ihre Funktion für Change- und Implementierungsprozesse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• selbstorganisierte <b>Forschungsgruppen</b> (1 ECTS im 5. Semester, 3 ECTS im 5. und 6. Semester), inkludiert eine Schreibwerkstatt</li> <li>• Verfassen der <b>Masterthesis</b> - (20 ECTS)</li> </ul>	<p><b>Forschungswerkstatt III</b></p> <p>Inhalt (bedarfsorientiertes Vorgehen mit Fokus auf Forschungsprojekten der Masterthesis):</p>

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung der Konzeptions- und Implementierungsphase</li> <li>• Vermittlung eines Modells mit relevanten Einflussfaktoren zur Analyse</li> <li>• Analyse von Fallbeispielen</li> </ul> <p>(2 Tage) Credits: 2</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktueller Stand der Masterthesen und bedarfsorientierte (kollegiale) Beratung zu aktuellen Fragen und nächsten Schritten</li> </ul> <p>Offene Reste reflektieren und abschließen</p>
		<p>(3 Tage) Credits: 4</p>
<p style="text-align: center;"><b>Abschlussworkshop: Auswertung</b></p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion und Feedback</li> <li>• Auswertung des Lehrgangs (Seminare, Studiengruppen, Lehrsupervision)</li> </ul> <p>(2 Tage) Credits: 2</p>		
	<p style="text-align: center;"><b>Masterprüfung</b></p> <p>Inhalt: Masterthesis und Fragen zu den Inhalten des Masterlehrgangs</p> <p>Prüfer*innen: Dr. Ursula Hermann, Isabell Bickel, N.N.</p> <p>(3 Tage) Credits: 3</p>	



## 11. Anhang: ECTS-Berechnungen

### Studienwege A und E:

### Curriculum: Supervision und Coaching – MSc

Semester	Titel der Lehrveranstaltung	SS	LVS	ECTS
1	Kick off: Gesellschaft – Arbeitswelt – Organisation	1,6	24	2
1	Anfänge gestalten: Komplexitätsmanagement I	2,1	32	3
1	Karrieren heute – zwischen Talentmanagement und Positionierungsdruck	1,1	16	2
1	Auftragsklärung und Diagnostik: Komplexitätsmanagement II	1,6	24	3
1	Psychoanalytisches Verstehen – das Unbewusste ist stärker	1,6	24	2
2	Der Einzelne in seiner Arbeit: Einzelsettings	1,6	24	2
2	Akquise – Handwerk, Netzwerk und Kontakt	1,6	24	2
2	Teams und Team-Prozesse: Mehrpersonensettings I	1,6	24	3
2	Vertrauen, Konkurrenz und Macht: Gruppendynamik	2,7	40	3
2	Diversity – Vielfalt und Zugehörigkeit in zersplitterten Arbeitswelten	1,6	24	2
3	Konflikt – vom Umgang mit einer Grundkonstellation	1,6	24	2
3	Struktur- und Systemaufstellung I - sich wundern und querdenken	1,1	16	1
3	Führung – neue Konzepte und alte Projektionen	1,1	16	2
3	Fallbearbeitung in Gruppen: Mehrpersonensettings II	1,6	24	3
3	Lösungsfokussierung – obwohl wir sehr am Problem hängen	1,1	16	1
4	Gesundheit – Zukunftsaufgabe von Personalentwicklung	1,1	16	2
4	Organisationskulturen und Spiegelphänomene: Organisationsinterventionen	1,6	24	3
4	Struktur- und Systemaufstellung II – auch ganz im Gegenteil	1,1	16	1
4	Ein Ende finden: Prozessabschlüsse und Supervisionsforschung	1,6	24	3
2 bis 5	Praxis: Lernsupervision	5	75	4
2 bis 5	Lehrsupervision	4	60	4
1 bis 4	Selbstorganisierte Studientage und -gruppen	2,1	32	3
	<b>Ab hier Einstieg Studienweg E</b>			
5 bis 7	Selbstorganisierte Studientage bzw. Forschungsgruppen	1,6	16	3
5	Integrationsseminar mit Masterupgrade-Studierenden	1,6	24	3
5	Fokus: Beratungsfeld Politik und politisch gesteuerte Organisationen I	1,6	24	3

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

Semester	Titel der Lehrveranstaltung	SS	LVS	ECTS
5	Fokus: Beratungsfeld Wirtschaftsunternehmen I	1,6	24	3
5	Forschungstage	1,1	16	4
5	Forschungswerkstatt I	1,6	24	4
6	Fokus: Beratungsfeld Politik und politisch gesteuerte Organisationen II	1,6	24	4
6	Forschungswerkstatt II	2,1	32	4
6	Fokus Beratungsfeld Wirtschaftsunternehmen II	1,6	24	4
6	Zusätzliche Forschungsgruppen	0	0	2
6	Forschungswerkstatt III	1,6	24	4
7	Implementierung reflexiver Beratungsformen in Organisationen	1,1	16	2
7	Abschlussworkshop: Auswertung	1,1	16	2
7	Zusätzliche Forschungsgruppen	0	0	2
7	Masterthesis	0	0	20
7	Masterprüfung	1,6	24	3
	<b>Summen</b>	<b>60</b>	<b>895</b>	<b>120</b>

### Studienweg B:

### Curriculum: Supervision und Coaching – Akademischer Lehrgang

Semester	Titel der Lehrveranstaltung	SS	LVS	ECTS
1	Kick off: Gesellschaft – Arbeitswelt – Organisation	1,60	24,00	2,00
1	Anfänge gestalten: Komplexitätsmanagement I	2,10	32,00	3,00
1	Karrieren heute – zwischen Talentmanagement und Positionierungsdruck	1,10	16,00	2,00
1	Auftragsklärung und Diagnostik: Komplexitätsmanagement II	1,60	24,00	3,00
1	Psychoanalytisches Verstehen – das Unbewusste ist stärker	1,60	24,00	2,00
2	Der Einzelne in seiner Arbeit: Einzelsettings	1,60	24,00	2,00
2	Akquise – Handwerk, Netzwerk und Kontakt	1,60	24,00	2,00
2	Teams und Team-Prozesse: Mehrpersonensettings I	1,60	24,00	3,00

## Supervision und Coaching 2023 – 2025

Semester	Titel der Lehrveranstaltung	SS	LVS	ECTS
2	Vertrauen, Konkurrenz und Macht: Gruppendynamik	2,70	40,00	3,00
2	Diversity – Vielfalt und Zugehörigkeit in zersplitterten Arbeitswelten	1,60	24,00	2,00
3	Konflikt – vom Umgang mit einer Grundkonstellation	1,60	24,00	2,00
3	Struktur- und Systemaufstellung I - sich wundern und querdenken	1,10	16,00	1,00
3	Führung – neue Konzepte und alte Projektionen	1,10	16,00	2,00
3	Fallbearbeitung in Gruppen: Mehrpersonensettings II	1,60	24,00	3,00
3	Lösungsfokussierung – obwohl wir sehr am Problem hängen	1,10	16,00	1,00
4	Organisationskulturen und Spiegelphänomene: Organisationsinterventionen	1,60	24,00	3,00
4	Gesundheit – Zukunftsaufgabe von Personalentwicklung	1,10	16,00	2,00
4	Struktur- und Systemaufstellung II – auch ganz im Gegenteil	1,10	16,00	1,00
4	Ein Ende finden: Prozessabschlüsse und Supervisionsforschung	1,60	24,00	3,00
1 bis 4	Selbstorganisierte Studientage und -gruppen	2,10	32,00	3,00
2 bis 5	Praxis: Lernsupervision	5,00	75,00	4,00
2 bis 5	Lehrsupervision	4,00	60,00	4,00
5	Abschlussarbeit	0,00	0,00	10,00
5	Abschließende Prüfung	1,10	16,00	3,00
	<b>Summen</b>	<b>41</b>	<b>615</b>	<b>66</b>