



**Katholische
Stiftungshochschule
München**

University of Applied Sciences

Institut für Fort- und Weiterbildung

Konzeption: Ausbildung in Supervision und Coaching

Konzeption: Ausbildung in Supervision und Coaching

Die Ausbildung in Supervision und Coaching hat eine lange Tradition am Institut für Fort- und Weiterbildung der Katholischen Stiftungshochschule München, seit 2017 Katholische Stiftungshochschule München. Seit 1972 wurden in 17 Lehrgängen gut 270 Supervisor*innen bzw. Coaches ausgebildet. Dabei wurde und wird die Ausbildung bis heute im Austausch mit der Praxis und den Teilnehmer*innen unter Beachtung von aktuellen theoretischen und praktischen Weiterentwicklungen weiter entwickelt.

Seit 1989 ist unsere Ausbildung von der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv) zertifiziert und anerkannt.

Ziel war und ist es, durch Supervision und Coaching im Profit- und Non-Profitbereich einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung und Qualitätssicherung zu leisten.

Entsprechend dieses professionellen Anspruchs bieten wir eine auf dem aktuellsten fachlichen Stand fundierte praxisorientierte Vermittlung von Kenntnissen, Vermögen und Wissen im Hinblick auf Supervision und Coaching an, die den Absolvent*innen eine national und international anerkannte Ausbildung in Supervision und Coaching ermöglicht, mit der sie inhaltlich und formal im Wettbewerb bestehen können. Sie hat darüber hinaus weiterbildenden Charakter, da für eine Zulassung anspruchsvolle Voraussetzungen notwendig sind.

Wer sind unsere Zielgruppen?

Eingeladen zur Teilnahme sind:

Absolvent*innen von Studiengängen wie z. B. Soziale Arbeit, Pflegewissenschaften, Theologie, Pädagogik (auch Lehramt), Betriebswirtschaft, Ingenieurwesen/Management, Sozialwissenschaften u. a.

Wenn kein Hochschulabschluss vorliegt, dafür aber breite und langjährige berufliche Erfahrungen, laden wir diese Interessent*innen dazu ein, sich mit der Ausbildungsleitung in Verbindung zu setzen.

Die Mindestteilnehmer*innenzahl beträgt 12 Personen.

Was sind die Teilnahmevoraussetzungen?

Während der Ausbildung werden, begleitet durch Lehrsupervision, eigene Supervisionen im Feld durchgeführt. Daher sind breite, gut reflektierte Vorerfahrungen und Kompetenzen, z. B. zur Selbstreflexion, bereits beim Einstieg wichtig und notwendig. Die Zugangsvoraussetzungen orientieren sich an den Aufnahmebedingungen der DGSv (<https://www.dgsv.de/beraterin-werden/voraussetzungen/>):

- Mindestens dreijährige Berufstätigkeit nach Abschluss des Hochschulstudiums
- Mindestens 30 Sitzungen Supervision vor Beginn der zertifizierten Supervisionsausbildung, davon ein Prozess in Einzelsupervision mit 10 Sitzungen. Die Supervision muss bei anerkannten Supervisor*innen erbracht worden sein, davon mindestens ein*e DGSv-Supervisor*in
- Empfehlung des*der Supervisor*in (aus der Vorsupervision) zur beabsichtigten Ausbildung
- Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungen aus dem Gebiet der Psychologie, Soziologie und Pädagogik, die den Erwerb folgender Kompetenzen und Kenntnisse zum Gegenstand haben:
 - Personenkompetenz (z. B. Selbsterfahrung)
 - Gruppenkompetenz (z. B. Gruppenleitung, Gruppenberatung, Gruppendynamik)
 - Rollenkompetenz (z. B. Führungsrolle)
 - Lehrkompetenz

Was ist unser theoretisches Grundlagenkonzept?

Unser Konzept der Ausbildung in Supervision und Coaching ist theoretisch und praktisch multiperspektivisch und methodenintegrierend angelegt: zentrale Grundlagen sind systemische Sichtweisen, gruppodynamische Ansätze, Erkenntnisse der Psychoanalyse sowie verschiedene Ansätze humanistischer Psychologie im Hinblick auf diese vier Dimensionen:

Person

Unser Verständnis von Person orientiert sich an

- psychoanalytischen Vorstellungen vom Unbewussten, von Übertragung, Gegenübertragung und Projektion, von Abwehr- und Anpassungsmechanismen und von Persönlichkeitsstruktur (u. a. Riemann, Lorenzer),
- daraus weiter entwickelten Ansätzen der humanistischen Psychologie (u. a. Cohn, Erikson), aber auch an soziologischen Identitätsmodellen (u. a. Krappmann),
- systemischen Vorstellungen von Wechselwirkungen zwischen Menschen (u. a. von Schlippe, de Shazer),
- der Überzeugung, dass jeder Mensch für sich selber verantwortlich ist, auch in kritischen Situationen. Wachstum und Scheitern gehören zum Menschsein (Modell der Themenzentrierten Interaktion nach Cohn).

- Organisationen (z. B. Organisationskultur, -dynamik, Projektarbeit, Aufbau- und Ablauforganisation)
- Beratungs- oder Therapiekompetenz (z. B. Grundlagen eines Beratungskonzeptes)
- Feldkompetenz (Kenntnisse spezieller Branchen und Arbeitsfelder)

Diese Fort- und Weiterbildungen müssen insgesamt einen Umfang von 300 Unterrichtsstunden aufweisen. In diesem Gesamtumfang sollen langfristige Weiterbildungen (ab mind. 100 Unterrichtseinheiten) enthalten sein.

Falls eine Voraussetzung (noch) nicht erfüllt werden kann, treten Sie mit der Ausbildungsleitung in Kontakt.

Zielgruppe

Person

Gruppe

Für die Analyse von Gruppenprozessen benutzen wir

- das 4 – Faktorenmodell der Themenzentrierten Interaktion (u. a. Cohn, Lotz). Ihm liegen u. a. die Theorien von Foulkes, Satir, Slaveson und der analytisch fundierten Gruppentherapie (z. B. Bion) zugrunde.
- Erkenntnisse aus der Gruppendynamik (u. a. Edding/Schattenhofer).
- Über die Axiomatik der Themenzentrierten Interaktion wird ein dialektisch geprägtes Verständnis vermittelt. Die Gegensätze von Autonomie und Interdependenz, von Freiheit und Grenzziehung, von Wertentscheidung und Pragmatik werden dabei als Spannungsfelder gesehen, die nicht aufgelöst werden (können), sondern Gegenstand der Reflexion und des (daraus entstehenden) Handelns sind.
- Zum Verstehen von Macht und Autorität in Gruppen werden gruppenspezifische Positionen (u. a. König) herangezogen.

Organisation

Für das Verstehen und Deuten von Vorgängen in Organisationen und Institutionen nutzen wir mehrere Zugänge. Der Strukturfunktionalismus (Parsons) liefert einen Verstehenshorizont, der es ermöglicht, Normen, Rollen und Positionen zu erkennen. Der symbolische Interaktionismus eröffnet den Blick dafür, dass Rollen und Normen nicht nur übernommen und ausgefüllt werden, sondern auch gestaltet werden, dass Symbole in der Kommunikation gerade auch im Organisationskontext eine zentrale Rolle spielen.

Für das Verstehen von Organisationen ziehen wir die Systemtheorie Luhmannscher Ausprägung und in der Fortführung auf die Organisationswirklichkeit auch die Arbeiten Baeckers heran.

Unterstützt wird die Auseinandersetzung mit Organisation durch Reflexionen aus dem Bereich der Organisationsentwicklung (vorrangig aus der Denkschule des MIT – Weisboard, Fatzer, Looss). In diesem Kontext werden die Unterschiede zwischen Organisationsentwicklung und Supervision/ Coaching in Organisationen bearbeitet. Dabei werfen wir auf aktuelle Konzepte einen Blick. (Kühl u. a.)

Gesellschaft und Arbeit

Berger/Luckmanns „Gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit“ ermöglicht einen soziologischen Zugang zum Verstehen von Gesellschaft. Uns sind neben rein beschreibenden Zugängen jedoch auch wertbezogene Diskurse von Bedeutung, wie von Sennet, der gesellschaftliche Veränderungsprozesse der Ökonomisierung und ihre teilweise dramatischen Wirkungen auf Menschen gerade auch im Kontext von Arbeit beschreibt und deutet. Darüber hinaus werden in der Ausbildung Formen gesellschaftlicher Inklusion und Exklusion, von Macht, und Gewalt (auch struktureller Gewalt), von Autorität und Hierarchie thematisiert.

Für Supervisor*innen von geradezu zentraler Bedeutung ist die Frage, was Arbeit ist, wie sie sich im heutigen kapitalistischen Verwertungsprozess darstellt (u. a. New Work, Vuka-Welt), welche Formen, welche Anforderungen es gibt und wie sie sich auf Menschen auswirken. Die Veränderungen der Arbeitswelt, teilweise unterschiedliche im Non-Profit- und Profit-Bereich, haben mannigfaltige Auswirkungen auf die Bedingungen der Arbeit und werden damit auch supervisorisch relevant, wie auch interkulturelle Herausforderungen.

Wie verstehen wir Supervision und Coaching?

Wir verstehen Supervision und Coaching als Profession, die in unterschiedlichen Settings und Formaten arbeitet. Trotz einer begrifflichen Unterscheidung zwischen Supervision und Coaching verstehen wir beide Formen jeweils als spezifische Varianten eines Beratungsansatzes zur Bearbeitung und Reflexion beruflicher Probleme – entsprechend der Argumentationslinie des Fachverbandes Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv, siehe <https://www.dgsv.de/dgsv/supervision/konzept/>)

Der Gegenstand von Supervision und Coaching ist das berufliche Handeln der Nutzer*innen im Hinblick auf ihre berufliche Rollengestaltung und der Institution, in der sie tätig sind, mit ihren jeweiligen Ansprüchen und Gegebenheiten. Besprochen und analysiert werden Szenen, Probleme, Konflikte und Fragestellungen aus dem beruflichen Alltag. Das Ziel von Supervision und Coaching ist das Verstehen dieser Situationen, Szenen, Verwicklungen, Strukturen und ihrer Dynamik, das Aufdecken von Übertragungen, Gegenübertragungen und Projektionen und daraus folgend das Finden und Aktivieren von Ressourcen, das Entwickeln von Handlungsstrategien.

Supervision und Coaching unterstützen daher ebenso die berufliche Rollenentwicklung der Nutzer*innen, als auch institutionelle Konzeptentwicklungen und können strukturelle Veränderungen begleiten.

Gruppe

Gesellschaft & Arbeit

Organisation

Supervision und Coaching beinhalten daher folgendes:

1. Supervisorisches Arbeiten und Coaching setzen eine besondere Wahrnehmung voraus, die die unterschiedlichen Aspekte von Person – Rolle – Klient*in – Organisation – Gesellschaft gleichwertig in den Blick nimmt.
2. Supervisorisches Arbeiten und Coaching erfordern eine Haltung, die sich kennzeichnen lässt durch Allparteilichkeit, durch kritisches Hinterfragen, durch Respekt und Aushalten von Widersprüchlichkeiten und durch das Umgehen (können) mit Gefühlen.
3. Supervisorisches Arbeiten und Coaching benötigen die Fähigkeit, ständig zwischen Empathie und Distanz wechseln zu können, und diesen Perspektivenwechsel so anzubieten, dass dadurch andere Blickwinkel ermöglicht werden.
4. Supervisorisches Arbeiten und Coaching setzen bestimmte Kompetenzen voraus, wie z. B. die Fähigkeit zur Selbstreflexion, Rollenklärung sowie einen reflektierten Umgang mit Macht und Machtprozessen.
5. Supervisorisches Arbeiten und Coaching setzen fundierte wissenschaftliche Kenntnisse voraus und erfordern saubere theoretische Bezugnahmen, vor allem bei unserem multiperspektivischen und methodenintegrierenden Ansatz.
6. Supervisorisches Arbeiten und Coaching dienen der Wiedergewinnung, Erhaltung und Weiterentwicklung der Handlungsfähigkeit im Hin-

blick auf die professionelle Bewältigung beruflicher Aufgaben, der Weiterentwicklung der Arbeit und der Qualitätssicherung.

7. Supervision und Coaching sind der Aufklärung verpflichtet und durch sie soll Transparenz geschaffen werden.
8. Supervisor*innen und Coaches sind einer nicht parteilichen Haltung bei der Lösung von Konflikten verpflichtet und gehen sensibel und kritisch mit Macht und Abhängigkeit um. Sie vertreten gegebenenfalls den nicht anwesenden Dritten.
9. Supervisor*innen und Coaches selbst lassen ihre Arbeit kontrollieren, um Verwicklungen zu erkennen. Sie sind zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten verpflichtet. Sie betreiben selbst Qualitätssicherung.

In Supervision und Coaching wird in unterschiedlichen Settings und Formen gearbeitet:

1. mit Einzelnen
2. in Gruppen: hier kommen verschiedene Menschen nur zum Zwecke der Supervision und des Coachings zusammen, haben aber keinen gemeinsamen institutionellen Rahmen
3. in Organisationen: z.B. in Teams, in dem alle Teammitglieder teilnehmen; z.B. in Teilgruppen aus einer Institution (wie ein Teil eines Arbeitsbereiches oder Kollegiums)
4. in anderen, neuartigen Formen und Arbeitssettings, die von Supervisor*innen/Coaches und Nutzer*innen entwickelt und vereinbart werden.

Umfang / Setting

Wie und wo findet die Ausbildung statt?

Der zeitliche Umfang:

- 60 Kurstage mit insgesamt 502 Unterrichtsstunden à 45 min
- 67,5 (Zeit-)Stunden Lernsupervision
- 35 Sitzungen Lehrsupervision – davon 20 Sitzungen Einzellehrsupervision (à 90 min) und 10 Sitzungen Gruppenlehrsupervision (max. 5 TN) mit je 225 min
- 45 Zeitstunden in einer Studiengruppe (verteilt auf 6 – 10 Treffen)
- Hinzu kommt die Zeit für individuelle Vor- und Nacharbeit von Kursabschnitten und Supervisionsprozessen, das Anfertigen der Hausarbeiten und der Abschlussarbeit und für das Literaturstudium
- Die erforderlichen 60 Kurstage werden verteilt über 8 Wochenkurse zu je 5 Tagen, 1 Wochenkurs mit 6 Tagen (Kursabschluss) und 5 Wochenenden (Do – Sa)
- Gesamte Dauer: 3 ¼ Jahre

Wo und in welchen Settings findet das Lernen statt?

Die Ausbildungsgruppe ist ein wichtiger Lernort und Lerngegenstand. Das Entscheidungswochenende und die gemeinsamen Wochenkurse finden in einem Tagungshaus (überwiegend im Tagungshaus St. Martin in Bernried), die Wochenenden in den Räumen der Katholischen Stiftungshochschule in München statt.

Ausgewählte Lerninhalte werden voraussichtlich als Online-Seminar angeboten.

An jedem Herbstwochenende während der Ausbildung (also insgesamt dreimal pro Lehrgang) findet am Freitag Abend in München ein sogenannter Salonabend mit einem Gast statt, zu dem auch ehemalige Lehrgangsteilnehmer*innen, wie auch interessierte Fachkolleg*innen eingeladen sind.

Neben den Kurswochen und den Wochenenden wird die Supervision individuell in der Praxis gelernt. Die erforderlichen Lernsupervisionsprozesse werden durch die Lehrsupervision begleitet.

In selbstorganisierten Studiengruppen unterstützen sich die Teilnehmer*innen beim Erlernen des neuen Berufs durch Intervision, Theoriearbeit und Auseinandersetzung mit aktuellen Themen.

Welche Lernziele hat die Ausbildung?

Wir orientieren uns am europäischen Kompetenzprofil für Supervision und Coaching ECVision (http://www.anse.at/tl_files/ecvision/dokumente/ECVision_Handbuch.pdf).

In diesem Sinne sind die generellen Lernziele die (Weiter-)Entwicklung von exzellenten Beratungskompetenzen und die Entwicklung einer beruflichen Identität als Supervisor*in und Coach. Dies beinhaltet auch, ein spezifisches Beraterisches Profil zu entwickeln, in dem supervisorisches Können und in anderen Feldern erworbene Kompetenzen zusammenspielen und -wirken, mit größtmöglicher Rollenklarheit.

Um diese Ziele zu erlangen, braucht es ...

- **Methodenkompetenzen**, wie z. B. hinsichtlich der Auftragsklärung, Kennen und Handhaben von unterschiedlichen Diagnoseinstrumenten, Interventionstechniken, Methodik und Didaktik zur Gestaltung von unterschiedlichen Supervisions- und Coachingprozessen, Feldkompetenzen, wie z.B. die Reflexion der eigenen Felderfahrungen, Kennenlernen unterschiedlicher Felder, die Auseinandersetzung mit den Chancen und Risiken von Feldkompetenz
- **Ich-Kompetenzen**, wie z. B. Kennen der eigenen Beratungswirkung, Entwickeln einer eigenen supervisorischen Haltung, ebenso wie die Bewusstheit der eigenen biografischen Entwicklung

- **Struktur-Kompetenzen**, wie z. B. das Wissen über die Zusammenhänge von Strukturen, Organisationen und Individuen, Kennen von unbewussten und bewussten Organisationsdynamiken, Macht und Ohnmacht

Mit welchem didaktischen Konzept arbeiten wir?

Das Erkenntnis- und Handlungsmodell beruht auf unserem reflexiven und situationsdeutenden, problemlösungs- und ressourcenorientierten Kompetenzprofil für Supervision und Coaching.

Die gemeinsame Zeit in der gesamten Ausbildungsgruppe ist dabei selbst ein wichtiger Lernort und Lerngegenstand. Die Didaktik ist geprägt von den Prinzipien der Themenzentrierten Interaktion. Dazu gehört, dass die Ausbildungsleitung immer anwesend ist und sich nach dem Prinzip der ‚teilnehmenden Leitung‘ beteiligt, zeigt und Feedback gibt. Diese Form der Prozessbegleitung ist sowohl wichtig für die Begleitung der individuellen Entwicklung, als auch hinsichtlich der gruppenspezifischen Prozesse.

Wesentliche Elemente und Formen des Lernens sind hier theoretische und praktische Einführungen sowohl durch die Ausbildungsleitung als auch durch fachspezifische Dozent*innen mittels

- Erleben und Entwickeln des eigenen (supervisorischen und coachenden) Handelns mittels Live-Supervision und deren Reflexion
- Übungen
- Falldarstellung und Fallbearbeitung
- Fachdiskussion

- Rollenspiel
- Arbeit an Texten
- Lehrvortrag
- Nutzbarmachen der Felderfahrungen der Kursteilnehmer*innen
- Gruppenarbeit zu thematischen Schwerpunkten
- Einzelarbeit
- Erleben von Organisationsdynamiken in einem organisationsdynamischen Training in der Tavistock-Tradition in Form einer sogenannten ‚experience‘ als Kooperationsveranstaltung mit anderen Ausbildungslehrgängen und Hochschulen, veranstaltet von inscape Köln
- Reflexion von schriftlichen Hausarbeiten in Kleingruppen

Auch die Lehrsupervisionen sind wichtige Orte des Lernens

- Die Lehrsupervision ist neben den einzelnen Kursabschnitten die zweite zentrale Säule der Ausbildung für Supervision und Coaching und ist eine Form von Ausbildungssupervision. Sie findet bei uns in den Settings Einzel- und Gruppenlehrsupervision statt.
- Wir verstehen Lehrsupervision als spezifische Form der Supervision – also Reflexion und Überprüfung – und Lehre – also Vermittlung von Inhalten. In der Einzellehrsupervision wird dabei das dyadische Arbeiten erfahren und reflektiert, während in der Gruppenlehrsupervision das Setting die Chance bietet, eigene Erfahrungen und methodische Kompetenz in der Mehrpersonensupervision zu erwerben und zu reflektieren. In beiden Settings können darüber hinaus die Erfahrungen aus der Lernsupervision mit Einzel-, Gruppen und Teams eingebracht werden.
- Die erfahrenen Lehrsupervisor*innen werden auf einer Liste des IF geführt und müssen bestimmte Kriterien erfüllen.
- Die Einzel – Lehrsupervisor*innen bestätigen mit ihrer Unterschrift, dass erstens die Lernsupervision vollständig erbracht wurde, und dass zweitens die/der Lehrsupervisor*in für geeignet gehalten wird.

Lernziele

Welche Leistungen müssen erbracht werden?

Während der Kursabschnitte leitet jede*r mindestens drei Supervisionssitzungen als Livesupervision im Plenum oder in der Halbgruppe. Darüber hinaus bringt jede*r Teilnehmer*in mindestens drei Fragen/Fälle aus ihrer*seiner Praxis ein, um immer wieder auch die Rolle der*des Ratsuchenden zu erfahren.

Ein weiterer Qualifikationsnachweis ist die verschriftlichte Reflexion der Einzellehrsupervision am Ende des Prozesses. Die Unterschrift der*des Lehrsupervisor*in bestätigt, dass die entsprechend der Vorgaben der DGsv geforderten Lernsupervisionen erbracht wurden und dass der*die Kandidat*in aus Sicht der*des Lehrsupervisor*in geeignet erscheint.

Weitere Qualifikationsnachweise sind zwei schriftliche Hausarbeiten (Lerndiagnose und Organisationsdiagnose) sowie die Abschlussarbeit, in der ein Thema aus den Kontext von Supervision und Coaching theoretisch und an der eigenen Praxis und personaler Erfahrung entlang aufgearbeitet wird.

Die maximale Fehlzeit bezüglich der Kurspräsenz beträgt 3 Tage (5%). Wird mehr versäumt, so muss über Ersatzleistungen verhandelt werden. Der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung wird durch ein Zertifikat dokumentiert.

Was sind die zentralen Inhalte?

Die Ausbildungsleitung entwickelt die Inhalte in jedem Lehrgang anhand aktueller Anforderungsprofile im Hinblick auf qualitätsvolle Supervision und Coaching (siehe die Qualitätskriterien des ECVision). Darüber hinaus wird so weit wie möglich den Entwicklungsprozessen der Einzelnen und der Gruppe Rechnung getragen. Einige Inhalte werden aus Planungsgründen vorher zeitlich festgelegt, andere gemeinsam mit der Gruppe generiert und dafür geeignete Expert*innen und Lernformen gefunden.

Grundlegende Themen sind:

Verständnis von Supervision und Coaching

- Konzepte und Modelle von Supervision und Coaching
- Auseinandersetzung mit Haltung und Ethik

Supervision, Coaching und Person

- die Bedeutung der Biografie und der Familiendynamik für die Arbeit als Supervisor*in und Coach
- Generativität im Kontext von Supervision und Coaching
- das Potential einer Gruppe, die Gruppendynamik und die je individuelle Gestaltung der Zugehörigkeit
- Steuerungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für dyadische und Gruppenprozesse
- eigene Projektionen, Übertragung und Gegenübertragung und der Umgang damit
- dramatische Ereignisse und deren Folgen in der Supervision

Wie wird die Qualität überprüft?

Entsprechend des Ansatzes dieser Ausbildung wurde und wird sie immer wieder inhaltlich und didaktisch weiterentwickelt. Grundlagen dafür sind regelmäßige Überprüfungen und Diskussionen zum Konzept und unserem Verständnis supervisory und coachender Tätigkeiten. Zur systematischen Weiter- und Qualitätsentwicklung unserer Ausbildung dienen folgende Instrumente:

1. Fachbeirat Supervision

Den Gepflogenheiten der KSH entsprechend begleitet seit dem Beginn der Supervisionsausbildung 1972 durchgehend ein Beirat die Arbeit der Ausbildungsleitung. Der Fachbeirat Supervision setzt sich zusammen aus

- aus jeweils zwei Kurssprecher*innen des aktuellen Kurses und des vergangenen Kurses
- Vertreter*innen der Fachöffentlichkeit aus der Supervisions- und Coachingpraxis in Trägern, Behörden und Fachstellen
- Vertreter*innen des Kollegiums der Hochschule mit eigenen Erfahrungen im Feld von Supervision und Coaching
- Vertreter*innen der Lehrsupervisor*innen mit ihrem spezifischen Blick auf das gesamte System der Ausbildung
- sowie der Ausbildungsleitung.

Hier beraten werden einerseits die aktuellen Kurse und die konzeptionelle Weiterentwicklung und aktuelle Entwicklungen auf dem Supervisions- und Coachingmarkt. Dieses Gremium dient, wie der Salonabend, der fachlichen und persönlichen Vernetzung. Das Gremium tagt halbjährlich.

Methodik von Supervision und Coaching

- Akquisition, Auftragsklärung, Vertragsgestaltung
- Diagnoseinstrumente
- Erarbeiten von Perspektiven und Lösungen
- Methodik und Didaktik der Einzel- und Gruppensupervision/-coachings und der Supervision oder des Coachings in Organisationen
- Qualitätsstandards und Qualitätssicherung von Supervision und Coaching

Rahmenbedingungen von Supervision und Coaching

- Organisation und Institution
- Gesellschaft- und Arbeitswissenschaft
- Felder der Supervision und des Coachings

Durchgehende Querschnittsthemen

- Umgang mit Unterschiedlichkeiten und Diversity (Gender, kulturelle und religiöse Hintergründe, Behinderungen u. a.)
- Selbst- und Fremdverstehen
- Reflexion und Entwicklung des beruflichen Selbstverständnisses in einer sich ständig verändernden Arbeitswelt

2. Konferenz der Lehrsupervisor*innen

Alle Lehrsupervisor*innen werden einmal jährlich zu einer mehrstündigen Konferenz an die KSH eingeladen. Für die Lehrsupervisor*innen mit laufendem Lehrsupervisionsprozess sind die Konferenzen verpflichtend. Die Konferenz dient dem Erfahrungsaustausch und konzeptionellen Abgleich sowie der Diskussion aktueller, für die Praxis von Supervision und Coaching relevanter Themen.

3. Forschung

Interne und externe Beforschung relevanter Aspekte ist mehr und mehr ein Zeichen guter Ausbildungspraxis. Dazu gehört die regelmäßige externe Evaluation des Programms durch die DGSv mit anschließender Zertifizierung sowie die Entwicklung eigener Forschungsformate im Hinblick auf die Wirkungen und Effekte der Ausbildung. Dazu führen wir z. B. regelmäßig Befragungen zur Selbsteinschätzung zur Kompetenzentwicklung durch.

4. Kontinuierliche fachliche Weiterentwicklung der Ausbildungsleitung

Als Ausbildungsleitung sehen wir es für unabdingbar an, unsere eigene Fachlichkeit in Supervision und Coaching laufend zu reflektieren. Wir reflektieren daher laufend und intensiv vor, während und nach den Ausbildungsabschnitten unsere Wahrnehmungen bezüglich der beobachteten Prozesse und unsere Zusammenarbeit. Die dabei wahrgenommenen Unterschiedlichkeiten hinsichtlich Geschlecht, Generation, theoretischer und praktischer Sozialisation sowie Persönlichkeitsstruktur und Lernstrategien erleben wir als Stärke, Potenzial und gegenseitige Inspiration.

Wir sind neben unseren (Leistungs-)Tätigkeiten an der KSH seit Jahrzehnten als Supervisor*in und Coaches, wie auch als Fortbildner*in, Fachberater*in, Organisationsentwickler*in und Referent*in in der psychosozialen Praxis tätig. Wir reflektieren diese Arbeit seit Jahren in Intervisions- und Balintgruppen und vernetzen uns auf (internationalen) Tagungen mit anderen Fachkolleg*innen im Kontext Supervision und Coaching. Durch Ausbildungskooperationen, wie z. B. mit dem Institut inscape/Köln tauschen wir uns über Ausbildungskonzepte aus.

Wir beteiligen uns durch Publikationen am fachlichen Diskurs.

München, im Dezember 2020
lm/SP

Impressum

Herausgeber:
**Katholische
Stiftungshochschule
München**
Institut für Fort-
und Weiterbildung

Institut der Hochschule
für angewandte Wissenschaften
der Kirchlichen Stiftung
des öffentlichen Rechts
„Katholische Bildungsstätten
für Sozialberufe in Bayern“

Preysingstraße 95
81667 München
Telefon 089-48092-8462
if-fortbildung@ksh-m.de
www.ksh-muenchen.de

Verantwortlich:
Prof. Dr. Bernhard Lemaire,
Prof. Dr. Sabine Pankofer

Gestaltung:
Leporello Company, Dachau

Druck:
Lanzinger, Oberbergkirchen

Auflage:
600 Stück / Dezember 2020



Institut der Hochschule für
angewandte Wissenschaften
der Kirchlichen Stiftung
des öffentlichen Rechts
„Katholische Bildungsstätten
für Sozialberufe in Bayern“

**Katholische
Stiftungshochschule
München**

Institut für Fort-
und Weiterbildung

Preysingstraße 95
81667 München
Telefon 089-48092-8462
www.ksh-muenchen.de

nzeption
Co