



**Master-Studiengang Supervision und Coaching**



**Modulhandbuch  
Stand: 01.11.2021**

<b>Modul: 1</b>	<b>Modultitel: Lern-, Wahrnehmungs- und Rollenkonzepte der Person I - II</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> 1	<b>Modulart:</b> Wahlpflicht-/Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 6 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 90 Std. in M 1.1 90 Std. in M 1.2 180 Std. in M 1	<b>davon Kontaktzeit:</b> 30 Std. in M 1.1 + 38 Std. in M 1.2 = 68 Std. in M 1
		<b>davon Selbststudium:</b> 60 Std. in M 1.1 + 52 Std. in M 1.2 = 112 Std. in M 1
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> Als Blockseminar in zwei Teilen (3 und 4 Tage) regelmäßig im Studienverlauf, d.h. 1x alle zwei Jahre	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<p><b>Modulteil 1.1: Einführungsveranstaltung; Lern-, Wahrnehmungs- und Rollenkonzepte der Person</b></p> <p>Die Studierenden haben detaillierte Einblicke in das Curriculum und den Ausbildungsverlauf erhalten; sie haben den Ausbildungs-Lern-Auftrag geklärt. Die einzelnen Studierenden und die Studiengruppe insgesamt sind in die Lage versetzt, ihr Lernsystem aufzubauen und sich darin zu positionieren. Sie haben ihren individuellen berufsbiografischen Standort und ihre Perspektiven nach dem Studium definiert und mit der Organisation ihrer Praxisprojekte und ihres selbstorganisierten Lernens begonnen.</p> <p>Die Studierenden kennen die Geschichte und Entwicklung der Supervision als Profession im Allgemeinen und insbesondere in systemisch-konstruktivistischer Provenienz. Sie haben sich mit dem Berufsbild Supervisor*in, sowie Coach*in auseinandergesetzt, insbesondere unter fachlichen und berufspolitischen Aspekten.</p>	

	<p>Die Studierenden haben sich mit Möglichkeiten der Akquisition auseinandergesetzt, sie können den Kontakt mit Supervisions- und Coachinginteressent*innen gestalten und einen Kontrakt verhandeln.</p> <p><b>Modulteil 1.2: Selbsterfahrung</b></p> <p>Die Studierenden haben sich systemisch mit dem eigenen biographischen Geworden sein auseinandergesetzt und dabei vor allem ihr biographisch bedingten Affinitäten und Aversionen, sowie ihre Ideen und Vorstellungen über moralisch und fachlich richtige und falsche Wege professionellen Handelns reflektiert. Dabei haben die Studierenden Einsicht gewonnen in den Einfluss dieser biographisch bedingten Perspektiven und Empfindungen auf Beratungsprozesse von Einzelnen, Gruppen, Teams und Organisationen. Sie wissen um die Notwendigkeit, diese Perspektiven und Empfindungen sich soweit möglich bewusst zu machen und professionell zu reflektieren. Als Sekundärertrag der Selbsterfahrungswoche haben sich Gruppenbildungsprozesse vollzogen, die für eine vertrauensvolle und zugewandte Zusammenarbeit der Studierenden als Gruppe für den weiteren Studienverlauf wichtig ist.</p>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>Modulteil 1.1:</b></p> <p>Einführungsveranstaltung; Lern-, Wahrnehmungs- und Rollenkonzepte der Person</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studiengangskonzept, Lehr-/Lernsystem und Subsysteme</li> <li>• Bestimmung berufsbiografischer Standorte und Perspektiven</li> <li>• Aufbau der eigenen Lernsysteme</li> <li>• Professionsentwicklung und Berufsbildentwicklung Supervisor*in und Coach*in</li> <li>• Einführung in systemisch-konstruktivistische Anthropologie und Methodik</li> <li>• Akquisition und Kontraktbildung in Coaching und Supervision</li> </ul> <p><b>Modulteil 1.2: Selbsterfahrung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biographiearbeit (Auseinandersetzung mit dem biographischen Geworden sein)</li> <li>• Erarbeitung und Reflexion <ul style="list-style-type: none"> <li>○ der sozialen (insbesondere familiären) Verflechtungen</li> <li>○ des bisherigen Lebensweges</li> </ul> </li> <li>• insbesondere mit Blick auf <ul style="list-style-type: none"> <li>○ entwickelte Aversionen und Affinitäten</li> <li>○ entwickelte Vorstellungen von moralisch und/oder fachlich richtigem (professionellen) sozialen Handeln</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b></p>	<p>Seminarveranstaltung mit einigen zentralen Inputs (Vorlesungen und Referaten, die Überblicke über die Lehrinhalte vermitteln) sowie Selbsterfahrungsanteilen, praktischen Übungen und deren Reflexion.</p>

<b>Lernformen:</b>	<p>Theorie-Inputs, die mit verschiedenen Visualisierungstechniken und schriftlichen Arbeitsmaterialien unterstützt werden. Sie erhalten themenbezogene Handouts. Sie reflektieren in Selbsterfahrungseinheiten ihren persönlichen Bezug zum Thema. Gesprächsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen. Dabei wird besonderer Wert auf die enge und intensiv begleitete Verzahnung von Theorie und Praxis gelegt. Die Studierenden werden zur Biographiearbeit angeleitet, die der Vorbereitung einer Selbsterfahrungswoche dient. Innerhalb der Selbsterfahrungswoche steht die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Person und deren biographischer Entwicklung sowohl theoretisch reflektierend, als auch praktisch erfahrend im Vordergrund.</p>
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung):</b>	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS sind die Mitarbeit an den Lehrveranstaltungen und die erfolgreiche Erstellung einer als bestanden bewerteten Prüfungsleistung (PVL) (KTV: Bericht)</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	<p>Die Studierenden brauchen den Überblick über den Studiengang mit seinen Subsystemen und Anforderungen zur weiteren Studienplanung und Studienorganisation. Sie finden über die Elemente Akquisition, Lern-, Wahrnehmungs- und Rollenkonzepte erste Zugänge zur neuen Rolle und Aufgabe, die ihnen die notwendigen Schritte in die Praxisprojekteinheiten (M 8 und 9) ermöglichen. Es wird ein theoretisches und personenbezogenes Vorverständnis für das stark methodisch orientierte nachfolgende Modul 2 grundgelegt.</p>

<b>Modul: 2</b>	<b>Modultitel: Grundlagen von Supervision und Coaching – Formen und Methoden I – III</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> 1+2	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul / Wahlpflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 11 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 90 Std. in M 2.1 90 Std. in M 2.2 150 Std. in M 2.3 330 Std. in M 1	<b>davon Kontaktzeit:</b> 38 Std. in M 2.1 + 38 Std. in M 2.2 + 45 Std. in M 2.3 = 121 Std. in M 2
		<b>davon Selbststudium:</b> 52 Std. in M 2.1 + 52 Std. in M 2.2 + 105 Std. in M 2.3 = 209 Std. in M 2
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> Als Blockseminar in drei Teilen (zweimal 4 und einmal 5 Tage) regelmäßig im Studienverlauf, d.h. 1x alle zwei Jahre	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Module 2.1 und 2.2: Einzel- und Teamsupervision</b> Die Studierenden haben die supervisorische Arbeit in den klassischen Settings Einzel-, Team-, Gruppensupervision, Coaching mit ihren spezifischen Anwendungsbereichen bzw. Leistungs- und Anforderungsprofilen kennen gelernt, u.a. auch in Abgrenzung von und Überschneidung mit anderen Beratungsformaten. Sie kennen das prozesshafte, kreative Entwickeln und Aushandeln von Kontrakt- und Settingbedingungen, und können in den veränderten Anfrage- und Auftragsituationen über ein idealtypisches Phasenmodell hinaus den Beratungsprozess professionell gestalten. Sie haben gelernt, grundlegende Bezugspunkte supervisorischer Beratungsarbeit stets im Blick zu halten (Organisationsbezug, Kolleg*innenbezug, Kund*innenbezug, Bezug zur eigenen Person, Kontext der Arbeitswelten, Kontext aktueller ge-	

sellschaftlicher Entwicklungen) und diese im Hinblick auf die Möglichkeiten und Konsequenzen des beruflichen Handelns von Supervisor\*innen zu reflektieren. Sie lernen eine methodisch angemessene Gestaltung und Steuerung des Supervisionsprozesses. Hierzu gehören: Verfahren der Hypothesenbildung und Informationsschöpfung, Umgang mit Phasen der Gruppendynamik, Umgang mit Rollen in Teams und Gruppen, Analyse- und Interventionsverfahren, Einsatz analoger Verfahren (z.B. Aufstellungs- und Skulpturarbeit), Konfliktbearbeitungsverfahren, Verfahren mit zyklisch auftretenden Systemzuständen (Erstarrung, Chaos, Lethargie, Veränderung etc.) in beruflichen Kontexten.

### **Modulteil 2.3: Arbeitswelten**

Die Studierenden setzen sich sozialtheoretisch mit gravierenden gesellschaftlichen Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt sowie auf die daraus resultierenden Anforderungen an professionelle Beratung im Kontext von Supervision und Coaching auseinander. In diesem Kontext reflektieren sie die Folgen von Beschleunigung, Entgrenzung, Desintegrationsdynamiken und Singularisierung für die Arbeitswelt und die einzelnen Arbeitssituationen. Sie kennen relevante Aspekte sozialer Systeme (der Gesellschaft auf Meso- und Makroebene und des Arbeitsrechts in Deutschland und der EU). Sie lernen die wirtschaftssoziologischen Veränderungen der Arbeitswelt im Kontext ihrer zukünftigen Tätigkeit im Kontext von Supervision und Coaching zu verstehen und berücksichtigen.

Die Studierenden kennen Besonderheiten einzelner Berufsfelder in diversen Arbeitswelten (Feldkenntnisse):

Die Studierenden haben Kenntnisse über die Charakteristika der Arbeitswelten im sekularen und religiösen, in Profit und im Non-Profit-Bereich, in Verwaltung und in Non-Governmental-Organisations (NGO) erlangt und kennen die besonderen Dynamiken in Familienbetrieben und Großunternehmen.

Sie haben sich mit besonderen Dynamiken in diesen Organisationen und mit spezifischen Konflikten und strukturellen Herausforderungen und deren Implikationen für die Supervision und Coaching auseinandergesetzt.

Sie kennen charakteristische Dynamiken gesellschaftlicher Entwicklungen, die in wirtschafts- und arbeitssoziologischen Studien beschrieben werden: Globalisierung, Beschleunigung, Verdichtung, Entgrenzung, Desintegrationsdynamiken und Singularisierung, Flexibilisierung etc. Diese Kenntnisse wissen die Studierenden im Zusammenhang ihrer supervisorischen Tätigkeit zu betrachten und professionell zu berücksichtigen.

### **Inhalte des Moduls:**

#### **Modulteil 2.1: Einzelsupervision und -Coaching**

- Formen der Supervision, des Coachings und verwandter Verfahren

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Phasen von Supervisions- und Coachingprozessen</li> <li>• Kontraktbildung</li> <li>• Fokusbildung in Supervision und Coaching</li> <li>• Systemische (sowie an diese anschlussfähige) Methoden, Techniken und Verfahren von Supervision und Coaching: Joining, Reframing, systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung, Reflecting Team, grafische Darstellung von Systemen (Genogramm, Beziehungsdiagramm, Organigramm), Systemaufstellungen</li> </ul> <p><b>Modulteil 2.2: Teamsupervision</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppendynamik (Merkmale, Strukturen, Prozesse von Gruppen und Teams sowie deren Analyse in der Supervision)</li> <li>• Methoden der Supervision in Teams: Analyse- und Interventions-techniken (Feedback etc.), Moderation von Teamprozessen, TZI-Methoden, Methoden der Teamentwicklung (Teamspiele, Rollenverhandlungen etc.).</li> </ul> <p><b>Modulteil 2.3: Arbeitswelten</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesellschaftliche Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt</li> <li>• Felddynamik und Feldkompetenz</li> <li>• Wirtschaftssoziologische Analyse struktureller Veränderungen in der Arbeitswelt</li> <li>• Burnout und Burnoutprophylaxe</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Seminarveranstaltung mit einigen zentralen Inputs (Vorlesungen und Referaten, die Überblicke über die Lehrinhalte vermitteln) sowie Selbsterfahrungsanteilen, praktischen Übungen und deren Reflexion
<b>Lernformen:</b>	Theorie-Inputs, die mit verschiedenen Visualisierungstechniken und schriftlichen Arbeitsmaterialien unterstützt werden. Studierende erhalten themenbezogene Handouts. Sie reflektieren in Selbsterfahrungs-einheiten ihren persönlichen Bezug zum Thema. Gesprächsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen. Dabei wird besonderer Wert gelegt auf die enge und intensiv begleitete Verzahnung von Theorie und Praxis.
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung):</b>	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS sind die Mitarbeit an den Lehrveranstaltungen und die erfolgreiche Erstellung einer mindestens mit der Note 4,0 bewerteten Prüfungsleistung (hier: mündliche Prüfung zu Modul 2.1, 2.2, 2.3; Dauer: 10 Minuten).

**Verwendbarkeit des Moduls:**

Die Studierenden können in den Settings von Supervision und Coaching, von Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision selbstständig Aufträge akquirieren, durchführen und methodisch angemessen gestalten. Sie können Themen und Anliegen ihrer Kund\*innen in Zusammenhang mit relevanten Aspekten gegenwärtiger Arbeitswelten und deren Veränderungsdynamiken sowie mit Feldkenntnissen über die Arbeitsfelder der Kund\*innen setzen.

<b>Modul: 3</b>	<b>Modultitel: Theorie und Praxis von Supervision und Coaching I und II</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> 2	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul/ Wahlpflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 8 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 90 Std. in M 3.1 150 Std. in M 3.2 240 Std. in M 3	<b>davon Kontaktzeit:</b> 38 Std. in M 3.1 + 45 Std. in M 3.2 = 83 Std. in M3
		<b>davon Selbststudium:</b> 52 Std. in M 3.1 105 Std. in M 3.2 = 157 Std. in M 3
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> Als Blockseminar in zwei Teilen (4 und 5 Tage) regelmäßig im Studienverlauf, d.h. 1x alle zwei Jahre	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Moduleile 3.1 und 3.2</b> Die Studierenden haben die theoretischen Grundlagen systemisch-konstruktivistischer Kommunikationsmodelle und deren methodische Konsequenzen für die Gestaltung professioneller Beratungsprozesse in Supervision und Coaching kennen gelernt. Sie haben diese Haltungen (Neutralität, Nicht-Wissen, Nicht-Verstehen, Nicht-Determiniere) Techniken und Verfahren (Von der Auftragsklärung über das Balancieren von Unterschieden bis hin zur Schlussintervention) ausprobiert und eingeübt und ihre fachliche Identität weiterentwickelt. Die Studierenden haben als Grundlage ihrer Arbeit die zentralen Kategorien der Systemtheorie und des Konstruktivismus als Erkenntnistheorie, sowie die darauf Aufbauende Anthropologie und Sozialtheorie kennen und verstehen gelernt. Sie verstehen Organisation als Kommunikations- und Entscheidungssystem. Sie haben sich in Theorie und Praxis der systemisch-konstruktivistischen Beratung in Supervision und Coaching eingearbeitet und diese konzeptionell und handlungsbezogen in ihr persönliches Beratungskonzept integriert.	

	<p>Im Modulteil 3.1 haben die Studierenden vor allem die Grundlagen theoretisch erarbeitet und diese dann im Modulteil 3.2 durch Übungen praktisch erprobt. Die Studierenden können aus den theoretischen Grundlagen fallbezogenen Haltungen und Methoden ableiten und sind in der Lage, die Auswahl von Methoden theoriebasiert zu begründen.</p>
<b>Inhalte des Moduls:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Grundlagen systemisch-konstruktivistischer Theoriebildung</li> <li>• Konstruktivistische Anthropologie und Sozialtheorie</li> <li>• Systemische Interaktionsmodelle (insb. Kommunikations- und Machttheorie)</li> <li>• Kontingenz und Sinnkonstruktion in Systemtheorie und Konstruktivismus</li> <li>• Organisationen als Kommunikations- und Entscheidungssysteme</li> <li>• Systemisch-konstruktivistische Haltungen und Methoden in Supervision und Coaching</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung:</b>	<p>Seminarveranstaltung mit einigen zentralen Inputs (Vorlesungen und Referaten, die Überblicke über die Lehrinhalte vermitteln) sowie Selbsterfahrungsanteile, praktische Übungen und deren Reflexion.</p>
<b>Lernformen:</b>	<p>Theorie-Inputs, die mit verschiedenen Medien und schriftlichen Arbeitsmaterialien unterstützt werden. Die Studierende reflektieren in Selbsterfahrungseinheiten ihren persönlichen Bezug zum Thema. Gesprächsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen. Zur Erarbeitung der Grundlagen werden neben Texten auch Lehrvideos verwendet, mit Hilfe derer in gemeinsamer Analyse theoretische Fundamente und methodische Konsequenzen kritisch erarbeitet werden – Zum Transfer der in 3.1 erarbeiteten Wissensbestände in Handlungskompetenzen werden in 3.2 methodische Handlungen in Rollenspielen und realen Beratungsprozessen ausprobiert, korrigiert und eingeübt. Dabei wird besonderer Wert auf die enge und intensiv begleitete Verzahnung von Theorie und Praxis.</p>
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung):</b>	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS sind die Mitarbeit an den Lehrveranstaltungen und die erfolgreiche Erstellung einer mindestens mit der Note 4,0 bewerteten Prüfungsleistung (hier: Klausur zu 3.1 und 3.2; Dauer: 90 Minuten).</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	<p>Die Studierenden können die erkenntnistheoretischen und handlungsbezogenen Implikationen des systemisch-konstruktivistischen Ansatzes kritisch reflektieren und in systemisch-konstruktivistischer Methodik den Zielen und Kontexten von Supervision und Coaching entsprechend anwenden.</p>



<b>Modul: 4</b>	<b>Modultitel:</b> <b>Sozialökologische Prozesse in Supervision und Coaching I-III</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> 3	<b>Modulart:</b> Wahlpflicht-/Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 9 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 90 Std. in M 4.1 90 Std. in M 4.2 90 Std. in M 4.3 270 Std. in M 4	<b>davon Kontaktzeit:</b> 38 Std. in M 4.1 + 30 Std. in M 4.2 + 38 Std. in M 4.3 = 106 Std. in M 4
		<b>davon Selbststudium:</b> 52 Std. in M 4.1 + 60 Std. in M 4.2 + 52 Std. in M 4.3 = 164 Std. in M 4
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> Als Blockseminar in drei Teilen (4 und 3 und 4 Tage) regelmäßig im Studienverlauf, d.h. 1x alle zwei Jahre	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<p><b>Modulteil 4.1: Gruppensupervision</b> Die Studierenden haben Wissen und aus der aktuellen Gruppensituation gewonnene Erfahrungen zu relevanten Aspekten der Gruppendynamik und Gruppenphasen; sie können diese auf Supervisionsprozesse übertragen nutzen und einbringen. Sie haben gelernt, Differenzierung und Integration in Gruppen und Organisationen zu erkennen, zu gestalten und deren Bedeutungen zu verstehen und zu vermitteln. Sie können eine System-Umfeld-Analyse erarbeiten und supervisorisch nutzen. Sie haben gelernt, Ansätze der Konfliktmediation und des Konfliktmanagements in ihr supervisorisches Konzept zu integrieren.</p> <p><b>Modulteil 4.2: Kultur und Diversity</b> Die Studierenden haben sich im interkulturellen Kontext erfahren, sie wissen um Geschichte und Entwicklung von Supervision als Profession in Europa.</p>	

	<p>Die Studierenden kennen relevante Aspekte interkultureller Zusammensetzung und transkultureller Kooperation, sie können Differenzierung und Integration in Gruppen und Organisationen und die Bewältigung von Differenzerfahrungen handhaben. Sie setzen sich mit Diversität in verschiedenen Kontexten auseinander: Kulturalität, Interkulturalität, Genderkonzepte und Gender Mainstreaming. Die Studierenden haben eine methodisch angemessene Gestaltung und Steuerung der Supervisions- und Coachingprozesse unter Berücksichtigung spezifischer Aspekte von Diversity und Interkulturalität erlernt und können dies in ihr eigenes supervisorisches Konzept integrieren.</p> <p><b>Modulteil 4.3: Soziodynamische Methoden</b></p> <p>Die Studierenden haben als Grundlage ihrer supervisorischen Arbeit relevante Ansätze soziodynamischer Methoden kennengelernt und diese konzeptionell und handlungsbezogen in ihr persönliches Beratungskonzept integriert, insbesondere die Methoden lösungs- und ressourcenorientierter Beratung</p>
<p><b>Inhalte des Moduls:</b></p>	<p><b>Modulteil 4.1: Gruppensupervision</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppendynamik</li> <li>• Gruppenphasen</li> <li>• Neutralität und Allparteilichkeit in der Arbeit mit Gruppen</li> <li>• Methoden der Supervision in Teams: Analyse- und Interventionstechniken (Soziogramme etc.), Moderation von Teamprozessen, Konfliktbearbeitung in Gruppen, Organisationsanalyse (Kontextklärung).</li> </ul> <p><b>Modulteil 4.2: Kultur und Diversity</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturalität und Interkulturalität</li> <li>• Genderkonzepte und Gender Mainstreaming</li> <li>• Diversity Management</li> </ul> <p><b>Modulteil 4.3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soziodynamische Methoden in Supervision und Coaching</li> <li>• Lösungs- und ressourcenorientierte Beratung</li> </ul>
<p><b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b></p>	<p>Seminarveranstaltung mit einigen zentralen Inputs (Vorlesungen und Referaten, die Überblicke über die Lehrinhalte vermitteln) sowie Selbsterfahrungsanteilen und praktischen Übungen und deren Reflexion</p>
<p><b>Lernformen:</b></p>	<p>Theorie-Inputs, die mit verschiedenen Visualisierungstechniken und schriftlichen Arbeitsmaterialien unterstützt werden. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Sie reflektieren in Selbsterfahrungseinheiten ihren persönlichen Bezug zum Thema. Gesprächsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb</p>

	<p>und außerhalb der Lehrveranstaltungen. Dabei wird besonderer Wert auf die enge und intensiv begleitete Verzahnung von Theorie und Praxis gelegt.</p>
<p><b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung):</b></p>	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS sind die Mitarbeit an den Lehrveranstaltungen und die erfolgreiche Erstellung einer mindestens mit der Note 4,0 bewerteten Prüfungsleistung (hier: Referat zu Modul 4.1, 4.2 oder 4.3)</p>
<p><b>Verwendbarkeit des Moduls:</b></p>	<p>Die Studierenden können Modelle und Dynamiken von und in Gruppen sowie soziodynamische Methoden theoriegeleitet und erfahrungsbasiert in ihrer supervisorischen Tätigkeit berücksichtigen, begründen, konzeptionell (je kontextbezogen) einbinden und handlungsbezogen nutzen. Sie können dabei Aspekte von Gender, Kulturalität und Interkulturalität berücksichtigen und Diversity-Management methodisch einsetzen.</p>

<b>Modul: 5</b>	<b>Modultitel: Theorie und Praxis von Supervision und Coaching III</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> 4	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 4ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 120 Std. in M 5	<b>davon Kontaktzeit:</b> 38 Std. in M 5
		<b>davon Selbststudium:</b> 82 Std. in M 5
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> Als Blockseminar (4 Tage) regelmäßig im Studienverlauf, d.h. 1x alle zwei Jahre	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<b>Ethik, Werte und Haltungen im professionellen Kontext</b> Die Studierenden haben die eigenen moralischen Vorstellungen und moralischen Werte anderer, sowie die rechtlichen Standards für die Beratungspraxis in Supervision und Coaching reflektiert und in ihre professionelle Haltung integriert. Sie haben Grundformen ethischer Dilemmata und Prinzipien ethischer Urteilsbildung erlernt und können moralische Fragestellungen von Kund*innen in Supervisions- und Coachingprozessen bearbeiten (Ethikberatung in Supervision und Coaching).	
<b>Inhalte des Moduls:</b>	<b>Haltungen und deren Relevanz und Reflexion im professionellen Kontext</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Professionsethik von Supervision und Coaching</li> <li>• Rechtliche Rahmenbedingungen der Supervision</li> <li>• Grundformen von Moral und Ethik</li> <li>• Grundformen normativer Konflikte und Dilemmata</li> <li>• Prinzipien moralischer und ethischer Urteilsbildung</li> <li>• Anwendung auf die Beratungspraxis</li> </ul>	
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Seminarveranstaltung mit einigen zentralen Inputs (Vorlesungen und Referaten, die Überblicke über die Lehrinhalte vermitteln) sowie Selbsterfahrungsanteilen, praktischen Übungen und deren Reflexion.	

<b>Lernformen:</b>	<p>Theorie-Inputs, die mit verschiedenen Visualisierungstechniken und schriftlichen Arbeitsmaterialien unterstützt werden. Sie erhalten themenbezogene Handouts. Sie reflektieren in Selbsterfahrungseinheiten ihren persönlichen Bezug zum Thema. Gesprächsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen. Dabei wird besonderer Wert auf die enge und intensiv begleitete Verzahnung von Theorie und Praxis gelegt.</p>
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung):</b>	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS sind die Mitarbeit an den Lehrveranstaltungen und die erfolgreiche Erstellung einer mindestens mit der Note 4,0 bewerteten Prüfungsleistung (hier: KTV: Bericht)</p>
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	<p>Die Studierenden verfügen über methodische Kompetenzen zur Bearbeitung normativer Fragen und Konflikte sowohl der Supervisor*innen, Coachs*innen als auch der Kund*innen.</p>

<b>Modul: 6</b>	<b>Modultitel: Organisation I+II</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> 4	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 8 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 150 Std. in M 6.1 90 Std. in M 6.2 240 Std. in M 6	<b>davon Kontaktzeit:</b> 45 Std. in M 6.1 + 30 Std. in M 6.2 =75 Std. in M 6
		<b>davon Selbststudium:</b> 105 Std. in M 6.1 + 60 Std. in M 6.2 =165 Std. in M 6
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> Als Blockseminar in zwei Teilen (einmal 5 und einmal 3 Tage) regelmäßig im Studienverlauf, d.h. 1x alle zwei Jahre	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	<p><b>Modulteil 6.1: Organisation als Rahmen und Gestaltungsfeld von Supervision und Coaching</b> Die Studierenden verstehen Organisation als Prozess und haben sich von den auf dem Modell der statischen Organisation beruhenden Ansätzen der Organisationsentwicklung verabschiedet. Sie kennen die Grundlagen der systemischen Organisationstheorie und haben gelernt, sie reflexiv anzuwenden und zu nutzen. Sie wissen um stabilisierende Faktoren in einer Organisation, u.a. Supervision, Coaching und die Balance von inneren Leitbildern vs. Organisationsleitbild.</p> <p><b>Modulteil 6.2: Organisation von Supervision und Coaching</b> Die Studierenden können die eigene Supervisions- und Coachingpraxis unter Aspekten der Wirtschaftlichkeit und des Rechts professionell planen und gestalten. Sie wissen um die Bedeutung von Vernetzung und Kooperation für die Tätigkeit als Supervisor*in und kennen für sie angemessene Modelle. Durch Selbsterfahrung und Selbstexploration und das Erlernen einschlägiger Techniken und Methoden (flankiert durch die Lehr- und Lernsupervision in den Modulen 10 und 11; Praxisprojekteinheiten I und II) lernen die Studierenden, wie ein gelingen-</p>	

	<p>des Selbstorganisations- bzw. Selbstmanagementkonzept im Supervisionsprozess erarbeitet wird. Sie kennen Verfahren zur Sicherung, Verankerung und zum Transfer von Supervisionsergebnissen und können diese anwenden. Die Studierenden wissen den Abschluss von Lern-, Entwicklungs- bzw. Beratungsprozessen als wesentliche Phase einzuordnen und können den Abschied situationsbezogen gestalten und steuern.</p> <p>Analog dazu gestalten und erfahren sie den Abschluss und Abschied in ihrem eigenen Ausbildungskontext im Studiengang.</p>
<b>Inhalte des Moduls:</b>	<p><b>Modulteil 6.1: Organisation als Rahmen und Gestaltungsfeld von Supervision und Coaching</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen systemischer Organisationstheorie</li> <li>• Theoriemodelle der Organisationsdynamiken</li> <li>• Organisation als Prozess</li> <li>• Stabilisierende Faktoren in Organisationen</li> <li>• Verfahren des Dialogs</li> </ul> <p><b>Modulteil 6.2: Organisation von Supervision und Coaching</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung einer Geschäftsidee</li> <li>• Rechtliche Grundlagen der Unternehmensgründung und Unternehmensführung</li> <li>• Wirtschaftlichkeitsberechnungen und Entwicklung eines Businessplans</li> <li>• Rechnungswesen</li> <li>• Dokumentation und Evaluation</li> <li>• Gestaltung von Abschluss und Abschied im Supervisionsprozess</li> <li>• Gestalteter Abschied aus der Studiengruppe</li> </ul>
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Seminarveranstaltung mit einigen zentralen Inputs (Vorlesungen und Referaten, die Überblicke über die Lehrinhalte vermitteln) sowie Selbsterfahrungsanteilen, praktischen Übungen und deren Reflexion
<b>Lernformen:</b>	Theorie-Inputs, die mit verschiedenen Visualisierungstechniken und schriftlichen Arbeitsmaterialien unterstützt werden. Sie erhalten themenbezogene Handouts. Sie reflektieren in Selbsterfahrungseinheiten ihren persönlichen Bezug zum Thema. Gesprächsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen. Dabei wird besonderer Wert auf die enge und intensiv begleitete Verzahnung von Theorie und Praxis gelegt.
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten</b>	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS sind die Mitarbeit an den Lehrveranstaltungen und die erfolgreiche Erstellung einer mindestens mit der Note 4,0 bewerteten Prüfungsleistung (hier: Hausarbeit und KTV: Bericht)

<b>(Credits) (Modulprüfung):</b>	
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	<p>Die Studierenden können Chancen und Risiken bei Veränderungsprozessen in Organisationen unter Anwendung organisationstheoretischer Kategorien abschätzen und dies in die supervisorische Arbeit mit Einzelnen, Gruppen, Teams und anderen Organisationseinheiten integrieren.</p> <p>Die Studierenden können das Profil und die professionelle Identität von Supervision und Coaching theoriegeleitet, in seinen Bezügen zu anderen Disziplinen begründen, konzeptionell (je kontextbezogen) fortschreiben und handlungsbezogen ausfüllen. Sie kennen Modelle der beruflichen Organisation (Selbstständigkeit, Teil-Selbstständigkeit, Netzwerke u.a.) und finden eine Verbindung zwischen der neuen Professionsrolle und ihrer eigenen Rollengeschichte. Sie entwickeln Perspektiven für die neue berufliche Ausrichtung.</p> <p>Sie können Beratungsprozesse zu einem „guten Abschluss“ bringen.</p>

<b>Modul: 7</b>	<b>Modultitel: Praxisprojekteinheit I + II</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> I: 1-2; II: 3-5	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 12 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 180 Std. in M 7.1 180 Std. in M 7.2 360 Std. in M 7	<b>davon Kontaktzeit:</b> 40Std. in M 7.1 + 60Std. in M 7.2 = 100Std. in M 7
		<b>davon Selbststudium:</b> 140Std. in M 7.1 + 120Std. in M 7.2 = 260Std. in M 7
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> regelmäßig studienbegleitend (jedes Semester)	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	Die Studierenden lernen in eigenständig durchgeführten Projekten und in der eigenen Werkstatt Supervision und Coaching "on the job". Durch die Lehrsupervision erhalten sie reflektorische und handlungsbezogene Unterstützung und erfahren ein Modell in der Person der Lehrsupervisor*in. Es werden Vorberichte, Protokolle, Video- oder Tonträgermitschnitte oder Live-Sitzungen in den Lehr- und Lernprozess integriert.	
<b>Inhalte des Moduls:</b>	Lern- und Lehrsupervisionen gemäß SPO (BT)	
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Einzel-Lehrsupervisionen und Gruppen-Lehrsupervisionen durch im Studiengang akkreditierte Lehrsupervisor*innen gemäß Dreieckskontrakt mit der Hochschule	
<b>Lernformen:</b>	Eigenständige Akquisition, Durchführung und Dokumentation von Lernsupervisionen in den Formaten Einzel-, Team- und Gruppensupervision; Einzel- und Gruppen-Lehrsupervision	

<p><b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung):</b></p>	<p>Die Leistungspunkte werden nach Mitarbeit und erfolgreichem Abschluss der Prüfungsleistungen (hier: KTV: jeweils ein Auswertungsbericht) vergeben. Diese Prüfungsleistungen werden nicht per Notenskala bewertet, sondern lediglich durch eine Stellungnahme des*der Lehrsupervisor*in als "bestanden" bzw. "nicht bestanden" und „für die Ausübung von Supervision geeignet“ bzw. „nicht geeignet“ eingeschätzt.</p>
<p><b>Verwendbarkeit des Moduls:</b></p>	<p>Die Studierenden gewinnen Sicherheit und Routine bei der Akquisition, Durchführung und Auswertung von Supervisionsprozessen und stabilisieren ihre theoriegeleitete Reflexionsarbeit und methodische Sicherheit. Sie können die Beratung des*der Berater*in als Arbeitsinstrument für sich selber gewinnbringend umsetzen.</p>

<b>Modul: 8</b>	<b>Modultitel: Selbstorganisierte Lernformen (Peergruppenarbeit) I+II</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> I: 1-2; II: 3-5	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 12 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 180 Std. in M 8.1 180 Std. in M 8.2 360 Std. in M 8	<b>davon Kontaktzeit:</b> 60Std. in M 8.1 + 60Std. in M 8.2 = 120 Std. in M 8
		<b>davon Selbststudium:</b> 120Std. in M 8.1 + 120Std. in M 8.2 = 240Std. in M 8
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> regelmäßig studienbegleitend (jedes Semester)	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	Die Studierenden haben vorgegebene bzw. (in Absprache mit der Studiengangsleitung) selbst gesteckte Aufgaben in Eigenarbeit (einzeln oder in der Gruppe) in Theorie und Praxis bearbeitet. Sie haben theoretische und methodische Impulse aus den Lehrmodulen vertieft. Sie haben gelernt, Interventionstechniken und die Intervention als Qualitätsentwicklungsinstrument zu nutzen. Sie können eigene Projekte und Vorhaben, die im Rahmen des Studiums zu erledigen sind, planen, konzipieren, durchführen und reflektieren. Dabei haben sie eingeübt, wissenschaftliche Theorien und Methoden anzuwenden.	
<b>Inhalte des Moduls:</b>	Vertiefung der theoretischen und methodischen Impulse aus den Präsenzseminaren. Übungen unter Intervention.	
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	Die Studierenden organisieren ihren Lernprozess selbst. Es ist ein Experimentierfeld, das durch (kollegiale) "Fehlerfreundlichkeit" besondere Lehr- und Lernsituationen schafft. Die Studiengangsleitung nimmt an bis zu zwei Sitzungen pro Semester teil.	

<b>Lernformen:</b>	Literaturbesprechungen, methodische Übungen, Selbstreflexion, Intervention.
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung):</b>	Die Prüfungsform für dieses Modul sind KTV: Protokolle über die einzelnen Peergruppen-Sitzungen.
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	<p>Durch die eigenständige Arbeits- und Kooperationsform haben sich die Studierenden auf die Zeit nach dem Studium vorbereitet. Sie haben Netzwerke gebildet, das eigene Profil entwickelt und geschärft und gelernt, die Kompetenzen einzelner zu einer Gruppen- bzw. Teamleistung zu ergänzen.</p> <p>Sie können mit den Ambivalenzen zwischen Autonomie und Abhängigkeit in den verschiedenen Bezügen professionell umgehen.</p>

<b>Modul: 9</b>	<b>Modultitel: Masterprüfung I und II (Masterthesis und Mündliche Prüfung)</b>	
<b>Modulverantwortlicher:</b> Prof. Dr. Björn Kraus		
<b>Qualifikationsstufe:</b> Master	<b>Studienhalbjahr:</b> 5	<b>Modulart:</b> Pflichtmodul
<b>Leistungspunkte (Credits):</b> 20 ECTS	<b>Arbeitsbelastung gesamt:</b> 450 Std. in M 9.1 150 Std. in M 9.2 600 Std. in M 9	
<b>Dauer und Häufigkeit:</b> Drei Monate Themenbearbeitungszeit am Ende jedes Studiendurchlaufs (alle zwei Jahre)	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> entsprechend der Zulassungs- und Immatrikulationsordnung der Evangelischen Hochschule Freiburg (ZIO) und der Ordnung über das Auswahl- und Zulassungsverfahren im Masterstudiengang Supervision und Coaching an der EH Freiburg.	<b>Sprache:</b> deutsch
<b>Qualifikationsziele/ Kompetenzen:</b>	Die Studierenden haben gezeigt, dass sie die Fähigkeit besitzen, ein gewähltes Thema im Kontext des Fachgebietes Supervision und Coaching selbstständig und unter Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden zu bearbeiten. Sie haben gezeigt, dass sie die für die Berufspraxis notwendigen gründlichen Fachkenntnisse erworben haben. Sie haben schriftlich (Masterthesis) und mündlich (Kolloquium) dargelegt, dass sie über fundierte theoretische Kenntnisse und vielfältige praktische Erfahrungen zur Beratung im Kontext von Supervision und Coaching verfügen und diese den professionellen Standards angemessen reflektieren können.	
<b>Inhalte des Moduls:</b>	Anfertigung der Masterthesis, dialogische Reflexion über deren Ergebnisse in einer mündlichen Prüfung	
<b>Art der Lehrveranstaltung(en):</b>	-	
<b>Lernformen:</b>	Die Studierenden bearbeiten auf dem Hintergrund des im Studium Gelernten individuell, in der Peergroup und unterstützt durch Erst- und Zweitkorrektor*in ein gewähltes Thema auf wissenschaftliche Weise. Dieses Modul schließt mit einer schriftlichen Masterthesis und einer mündlichen Prüfung in Form eines Kolloquiums (30 Minuten) ab.	
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von</b>	Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS sind die erfolgreiche Erstellung einer mindestens mit der Note 4,0 bewerteten Masterthesis	

<b>Leistungspunkten (Credits) (Modulprüfung):</b>	und das erfolgreiche, mindestens mit der Note 4,0 bewertete Ablegen einer mündlichen Prüfung
<b>Verwendbarkeit des Moduls:</b>	Die Studierenden sind auf dem aktuellen Stand des wissenschaftlichen Diskurses über Supervision und Coaching und können ihre Expertise in Bezug auf bestimmte Themen und Fragestellungen in Wort und Schrift wissenschaftlich fundiert darlegen sowie konzeptionell und berufspraktisch umsetzen.

## **(Grundlagen-) Literatur Masterstudiengang Supervision und Coaching**

- Althoff, M. (2020): Fallsupervision. Diskursgeschichte und Positionsbestimmung. Zugl. Dissertation Universität Bielefeld, 2020. Gießen: Psychosozial (Therapie & Beratung).
- Austermann, F. (2012): Supervision oder Seelsorge – das ist hier die Frage. Ein diskursanalytischer Diskussionsbeitrag zur pastoralpsychologischen Supervision. In: FoRuM Supervision – Zeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 20 (39), S. 102–110.
- Austermann, F. (2013): Coaching, das Personal entwickelt, Personen ausschließt und Personenentwicklung instrumentalisiert. Ein diskursanalytischer Blick auf Schreyögg's Beratungsverständnis und ihren Rückgriff auf Neubergers »Personalentwicklung«. In: FoRuM Supervision - Zeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 21 (42), S. 35–49.
- Austermann, F. (2019): Beratung und ihre Ethik. Impulse aus der Beratungskritik und aus Foucaults Philosophie. In: FoRuM Supervision - Zeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 27 (54), S. 42–50.
- Austermann, F. (2019): Zu den demokratischen, emanzipatorischen und internationalen Wurzeln der Profession Supervision am Beispiel von Cora Baltussens Beratungsverständnis. In: FoRuM Supervision - Zeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 27 (52), S. 6–16.
- Baecker, D. (1999): Organisation als System. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Barthelmes, M. (2014): Systemische Beratung. Eine Einführung für psychosoziale Berufe. 4. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa.
- Bauer, P. (2002): Systemische Supervision multiprofessioneller Teams in der Psychiatrie. Dissertation. Universität, Jena.
- Baur, J. (Hrsg.) (2015): Supervision in der Beobachtung. Forschungs- und praxisbezogene Perspektiven. 1. Aufl. Opladen: Budrich (Schriften der KatHO NRW, 22)
- Belardi, N. (1992): Supervision. Von der Praxisberatung zur Organisationsentwicklung. Zugl.: Berlin, Techn. Univ., Habil.-Schr., 1992. Paderborn: Junfermann.
- Belardi, N. (2018): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. 5. Aufl. München: C.H.Beck
- Belardi, N. (2020): Supervision und Coaching. Für Soziale Arbeit, Pflege, Schule. Freiburg: Lambertus.
- Bergknapp, A. (2009): Supervision und Organisation. Zur Logik von Beratungssystemen. Wien: Facultas.wuv (Supervision, Coaching und Organisationsberatung, Bd. 1).
- Biesel, K./Kruse, J. (2011): Metaphernanalyse: Ein rekonstruktiver Ansatz (Qualitative Sozialforschung). Wiesbaden: VS Verlag.
- Boeckh, A. (2020): Methodenintegrative Supervision: Ein Leitfaden für Ausbildung und Praxis. 3. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Böse, R./Schiepek, G. (2000): Systemische Theorie und Therapie: Ein Handwörterbuch. 3. Aufl. Heidelberg: Asanger.
- Brandau, H. (Hrsg.) (1991): Supervision aus systematischer Sicht. Salzburg: Otto Müller.
- Buchholz, M. B. (2013): Supervision ist eine Beobachtung, wie Therapeuten (sich) bei der Arbeit beobachten – oder: Etwas Empirie ist manchmal Salz in der Suppe organisierter Anarchie. In: R. Hörster/S. Köngeter/B. Müller (Hrsg.): Grenzobjekte. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 137–162.
- Buchinger, K./Ehmer, S. (2004): Vom Nutzen systematischen Denkens. In: DGSv aktuell, 1/04, S. 8-11. Köln: Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V.

- Buchinger, K./Schober, H. (2006): Das Odysseusprinzip. Leadership revisited. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Buer, F./Siller, G. (2004): Die flexible Supervision. Herausforderungen - Konzepte - Perspektiven Eine kritische Bestandsaufnahme. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Busse, S./Ehmer, S. (Hrsg.) (2010): Wissen wir, was wir tun? Beraterisches Handeln in Supervision und Coaching. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Busse, S./Hausinger, B. (Hrsg.) (2013): Supervisions- und Coachingprozesse erforschen. Theoretische und methodische Zugänge. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Deutsche Gesellschaft für Supervision und Coaching (2009): Supervision – ein Beitrag zur Qualifizierung beruflicher Arbeit. Köln.
- Dierolf, K. (2013): Lösungsfokussiertes Teamcoaching. Bad Homburg: Solutions Academy.
- Ebbecke-Nohlen, A. (2020): Einführung in die systemische Supervision. 5. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.
- Ehmer, S. (2011): Berater/innen und Manager/innen im Dialog – Führen in der Kontinuität des Auf und Ab. In: Zeitschrift Supervision Mensch Arbeit Organisation, Heft 3/2011. Weinheim: Beltz.
- Ehmer, S./Schober-Ehmer, H. (2008): Verlust durch Kontrolle – Kontrollverlust? In: Aufsichtsrat aktuell, 4/2008. Wien: Linde Verlag.
- Ehmer, S./Schober-Ehmer, H. (2012): Ist die "systemische Führung" bereits in der Praxis angekommen? In: hernsteiner management information 2/2012. S. 3-5. Wien: Hernstein Institut für Management und Leadership der Wirtschaftskammer Wien.
- Fallner, H./Pohl, M. (2010): Coaching mit System. Die Kunst nachhaltiger Beratung. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag.
- Foerster, H. v. (1999): Sicht und Einsicht. Versuche zu einer operativen Erkenntnistheorie. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.
- Foerster, H. v./Glaserfeld, E. v. (2014): Wie wir uns erfinden. Eine Autobiographie des radikalen Konstruktivismus. 5. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verlag.
- Fischer, H. R. (Hrsg.) (1998): Die Wirklichkeit des Konstruktivismus. Zur Auseinandersetzung um ein neues Paradigma. 2. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verlag.
- Geißler-Piltz, B./Nemes, E./Roos, S. d. (Hrsg.) (2017): Inspire and Be Inspired. A Sample of Research on Supervision and Coaching in Europe. ANSE. 1. Aufl.: L'Harmattan.
- Glaserfeld, E. v. (2018): Radikaler Konstruktivismus. Ideen, Ergebnisse, Probleme. 9. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft.
- Graf, E.-M. et al. (Hrsg.) (2011): Beratung, Coaching, Supervision: Multidisziplinäre Perspektiven vernetzt. Wiesbaden: VS Verlag.
- Grossmann, R./Bauer, G./Scala, K. (2021): Einführung in die systemische Organisationsentwicklung. 2. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.
- Gröning, K. (2013): Supervision. Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution. Gießen: Psychozial-Verl. (Therapie & Beratung).
- Hamburger, A./Mertens, W. (Hrsg.) (2017): Supervision in der Praxis - ein Überblick. Stuttgart: Kohlhammer Verlag (Supervision Im Dialog, Band 1).
- Hänsel, M. (Hrsg.) (2012): Die spirituelle Dimension in Coaching und Beratung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

- Hansen, H. (2019): A bis Z der Interventionen in Gruppen: Flipchart-Tools für Beratung, Supervision und Teamentwicklung. 3. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Haubl, R./Hausinger, B. (Hrsg.) (2009): Supervisionsforschung: Einblicke und Ausblicke. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Haubl, R./Hausinger, B./Voß, G. G. (Hrsg.) (2013): Riskante Arbeitswelten. Zu den Auswirkungen moderner Beschäftigungsverhältnisse auf die psychische Gesundheit und die Arbeitsqualität. Frankfurt am Main: Campus.
- Haubl, R./Voß, G. G. (Hrsg.) (2011): Riskante Arbeitswelt im Spiegel der Supervision. Eine Studie zu den psychosozialen Auswirkungen spätmoderner Erwerbsarbeit. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Kölner Reihe. Materialien zu Supervision und Beratung, 1).
- Haubl, R./Voß, G. G./Alsdorf, N./Handrich, C. (Hrsg.) (2013): Belastungsstörung mit System. Die zweite Studie zur psychosozialen Situation in deutschen Organisationen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Kölner Reihe. Materialien zu Supervision und Beratung, 3).
- Heltzel, R./Weigand, W. (2014): Im Dickicht der Organisation. Komplexe Beratungsaufträge verändern die Beraterrolle. Unter Mitarbeit von Rolf Haubl und Marga Löwer-Hirsch. 2. Auflage. Göttingen/Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Hercher, H./Kersting, H. J. (Hrsg.) (2003): Systemische Supervision im Gespräch. München: IBS-Verlag.
- Judy, M./Knopf, W. (Hrsg.) (2016): In the Mirror of Competences. Supervision and Coaching in Europe: Concepts and Competences = Im Spiegel der Kompetenzen; Supervision und Coaching in Europa: Konzepte und Kompetenzen. Wien: Facultas (Supervision – Coaching – Organisationsberatung, 4).
- Kaldenkerken, C. v. (2014): Wissen was wirkt – Modelle und Praxis pragmatisch-systemischer Supervision. Hamburg: tredition.
- Kersting, H. J. (2002): Zirkelzeichen. Supervision als konstruktivistische Beratung. Aachen: IBS Verlag.
- Kersting, H. J./Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (1992): Supervision: Konstruktion von Wirklichkeit. Aachen: IBS Verlag.
- Kersting, H. J./Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2000): Systemische Organisationsentwicklung und Supervision. Aachen: Kersting.
- Kersting, H. J./Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2004): Supervision intelligenter Systeme, Schriften zur Supervision. Aachen: IBS Verlag.
- Klessmann, M./Lammer, K. (2007): Das Kreuz mit dem Beruf. Supervision in Kirche und Diakonie. Neukirchen-Vluyn: Neukirchener.
- König, O./Schattenhofer, K. (2021): Einführung in die Fallbesprechung und Fallsupervision. 3. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.
- Königswieser, R./Exner, A. (2019): Systemische Intervention. 9. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel-Verlag.
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2019): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 10. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag
- Kraus, B. (2014): Macht und Ohnmacht in Konflikten. Zur Reflexion der Durchsetzungspotenziale. In: Konfliktdynamik. Verhandeln, Vermitteln und Führen in Organisationen. Stuttgart: Klett-Cotta. 04/2014. S. 324-331.

- Kraus, B. (2017a): Nicht-Verstehen als professionelle Kommunikations-Kompetenz. Kommunikati-onstheoretische Konsequenzen einer systemisch-konstruktivistischen Lebensweltorientierung. In: Hoburg, R. (Hrsg.): Kommunizieren in helfenden Berufen. Stuttgart: Kohlhammer. S. 48-66.
- Kraus, B. (2017c). Konstruktivismus (Philosophie). In: socialnet Lexikon. Bonn: socialnet. Online ver-fügbär unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/Konstruktivismus-Philosophie>
- Kraus, B. (2018): Konstruktivismus (Human- und Sozialwissenschaften). In: socialnet Lexikon. Bonn: socialnet. Online verfügbar unter: <https://www.socialnet.de/lexikon/Konstruktivismus-Human-und-Sozialwissenschaften>
- Kraus, B. (2019): Relationaler Konstruktivismus – Relationale Soziale Arbeit. Von der systemisch-konstruktivistischen Lebensweltorientierung zu einer relationalen Theorie der Sozialen Arbeit. Weinheim/München: Beltz Juventa.
- Kraus, B./Krieger, W. (Hrsg.) (2021a): Macht in der Sozialen Arbeit – Interaktionsverhältnisse zwi-schen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. 5. überarb. u. erw. Aufl. Lage: Jacobs.
- Kraus, B. (2021b): Macht - Hilfe - Kontrolle. Grundlegungen und Erweiterungen eines systemisch-konstruktivistischen Machtmodells. In: Kraus, B./Krieger, W. (Hrsg.): Macht in der Sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung. 5. über. u. erw. Aufl. Lage: Jacobs. S. 101-130. Online verfügbar unter: [https://www.pedocs.de/front-door.php?source\\_opus=15621](https://www.pedocs.de/front-door.php?source_opus=15621)
- Kruse, J. (2015): Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz. 2. Aufl. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Kühl, S. (2008): Coaching und Supervision. Zur personenorientierten Beratung in Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Kühne, H. (Hrsg.) (2015): Supervision und Soziale Arbeit: Geschichte – Praxis – Qualität. Berlin: Frank & Timme (Pädagogik, 10).
- Leuschner, G./Weigand, W. (2011): Wege zur Professionalisierung – Über die Anfänge der Supervi-sion in Deutschland. In: FoRuM Supervision - Zeitschrift für Beratungswissenschaft und Supervision 19 (37), S. 38–57.
- Levold, T./Wirsching, M. (Hrsg.) (2021): Systemische Therapie und Beratung – das große Lehrbuch. 4. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.
- Linke, J. (2001): Supervision und Beratung. Systemische Grundlagen und Praxis. Aachen: Dr. H. Kersting - Wiss. Verlag IBS.
- Lohl, J. (2017): Supervision im Blick der Sozialforschung. In: Mertens, W./Hamburger, A. (Hrsg.): Su-pervision in der Ausbildung. Stuttgart: W. Kohlhammer (Supervision Im Dialog, 2), S. 100–112.
- Lohl, J. (2018): Sozialgeschichte der Supervision. Anmerkungen zum Forschungsstand. In: Zadow v., E. A./Lohl, J./Löhlein, M.-S./Schweder, P. (Hrsg.): Widerstand und Fürsorge. Beiträge zum Thema Psychoanalyse und Gesellschaft. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht (Schriften des Sigmund-Freud-Instituts, 8), S. 91–114.
- Luhmann, N. (2011): Organisation und Entscheidung. 3. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwis-senschaften.
- Luhmann, N. (2015): Soziale Systeme. Grundriß einer allgemeinen Theorie. 16. Aufl. Frankfurt: Suhr-kamp.
- Luhmann, N. (2017): Einführung in die Systemtheorie, 7. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.

- Lüschen-Heimer, C./Michalak, U. (2019): Werkstattbuch systemische Supervision. Heidelberg/München: Carl-Auer Verlag GmbH; Ciando (Beratung, Coaching, Supervision).
- Maturana, H. R./Pörksen, B. (2018): Vom Sein zum Tun. Die Ursprünge der Biologie des Erkennens. 4. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Mertens, W./Hamburger, A. (Hrsg.) (2017): Supervision in der Ausbildung. Stuttgart: W. Kohlhammer (Supervision Im Dialog, 2).
- Möller, H. (2003): Was ist gute Supervision? Grundlagen - Merkmale - Methoden. 2. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Möller, H./Hellebrandt, M. (2016): Wie wissenschaftlich fundiert sind Coaching-Weiterbildungen? In: Organisationsberat Superv Coach 23 (1), S. 90–104.
- Neumann-Wirsig, H. (2015): Supervisions-Tools: Die Methodenvielfalt der Supervision in 55 Beiträgen. 5. Aufl. Bonn: ManagerSeminare Verlags GmbH.
- Neumann-Wirsig, H./Grohs-Schulz, M./Freitag-Becker, E. (2016): Lehrsupervision im Fokus. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Obermeyer, K./Pühl, H. (Hrsg.) (2019): Übergänge in Beruf und Organisation. Umgang mit Ungewissheit in Supervision, Coaching und Mediation. Gießen: Psychosozial-Verlag (Therapie & Beratung).
- Pörksen, B. (Hrsg.) (2015): Schlüsselwerke des Konstruktivismus. 2. Erw. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.
- Pühl, H. (Hrsg.) (2009): Handbuch Supervision und Organisationsentwicklung. 3. aktual. und überarb. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Pühl, H. (Hrsg.) (2012): Handbuch der Supervision 3. 2. Aufl. Berlin: Leutner.
- Pühl, H. (Hrsg.) (2017): Das aktuelle Handbuch der Supervision. Grundlagen – Praxis – Perspektiven. Psychosozial-Verlag. Unveränderte Neuauflage des Handbuchs Supervision 3. Gießen: Psychosozial-Verlag (Therapie & Beratung).
- Rappe-Giesecke, K. (1994): Theorie und Praxis der Gruppen- und Teamsupervision. 2. Aufl. Berlin/Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Rappe-Giesecke, K. (2009): Supervision für Gruppen und Teams. 4. aktualisierte Aufl. Heidelberg: Springer Medizin Verlag.
- Retzer, A. (2006): Passagen. Systemische Erkundungen. 2. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Schigl, B./Höfner, C./Artner, N. A./Eichinger, K./Hoch, C. B./Petzold, H. G. (Hrsg.) (2019): Supervision auf dem Prüfstand. Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Schmidt-Lellek, C./Schreyögg, A. (Hrsg.) (2011): Philosophie, Ethik und Ideologie in Coaching und Supervision. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwissenschaften (Organisationsberatung, Supervision, Coaching Sonderheft, 4).
- Schober, H. (2003): Wer fragt, führt. Wien: Skriptum lfd. Veröffentlichungen von conecta-Homepage.
- Schreyögg, A. (2010): Supervision. Ein integratives Modell. 5., erw. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. komplett überarbeitete und erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Campus.
- Schreyögg, A./Schmidt-Lellek, C. (Hrsg.) (2015): Die Professionalisierung von Coaching. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Schumacher, B. (1997): Die Balance der Unterscheidung. 2. korr. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Schlippe, A. v. (1988): Der systemische Ansatz. Versuch einer Präzisierung. Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung. Bd. 6, H. 2. Dortmund: verlag modernes lernen. S. 81-89.
- Schlippe, A. v./Schweitzer, J. (2016): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Band 1: Das Grundlagenwissen. 3. unveränderte Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schlippe, A. v./Schweitzer, J. (2019): Systemische Interventionen. 4. Aufl. Stuttgart: UTB.
- Schmidt, S. J. (Hrsg.) (2019): Der Diskurs des Radikalen Konstruktivismus. 10. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Schwing, R./Fryszler, A. (2018): Systemisches Handwerk: Werkzeug für die Praxis. 9. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Seel, H.-J. (2014): Beratung: Reflexivität als Profession. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Siller, G. (2008): Professionalisierung durch Supervision. Perspektiven im Wandlungsprozess sozialer Organisationen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden.
- Simon, F. B. (Hrsg.) (2011): Lebende Systeme. 4. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Simon, F. B. (2019): Gemeinsam sind wir blöd!? Die Intelligenz von Unternehmen, Managern und Märkten. 5. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Simon, F. B. (2018): Einführung in die Systemtheorie des Konflikts. 4. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.
- Simon, F. B. (2021): Einführung in die systemische Organisationstheorie. 8. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Simon, F. B. (2020): Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. 9. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.
- Todd, T. C./Storm, C. L. (2014): The complete systemic supervisor. Context, philosophy, and pragmatics. Second edition. Chichester, West Sussex: John Wiley & Son, Inc.
- Wandhoff, H. (2016): Was soll ich tun? Eine Geschichte der Beratung. Hamburg: Corlin Verlag.
- Wegener, R./Ackermann, S./Amstutz, J./Deplazes, S./Künzli, H./Ryter, A. (Hrsg.) (2020): Coaching im Digitalen Wandel. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Wegener, R./Loebbert, M./Fritze, A. (Hrsg.) (2016): Zur Differenzierung von Handlungsfeldern im Coaching. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Willke, H. (2012): Supervision in the knowledge society. The role of professional associations for supervision as actors in civil society. Kassel: Kassel Univ. Press (Positionen, 2012,1).
- Zimmermann, Ch./Muhler, B. (Hrsg.) (2010): Ressourcen der systemischen Organisationsentwicklung. Lösungsorientierte Ansätze in der Praxis. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.