



## ASYS

Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit,

Beratung und Supervision

Paulinensteig 4a, 1160 Wien | Austria

<http://www.asys.ac.at>



## FH Burgenland – AIM

Austrian Institute of Management GmbH

Thomas-A-Edison-Straße 2,

7000 Eisenstadt | Austria

<http://aim.ac.at>

# Curriculum

## Masterlehrgang

# Master of Science (MSc) in Systemischer Supervision & Coaching

2023 – 2026 

## Expertenlehrgang

# Akademische/r systemische/r Supervisor/in & Coach

## Zertifikatslehrgang

# Zertifizierte systemische Beratung



## **Inhaltsverzeichnis**

1. Perspektiven	Seite 3
2. Lernziele	Seite 5
3. Studienplan	Seite 7
4. Zielgruppe & Zulassung	Seite 13
5. Prüfungsordnung & Lernergebnisse	Seite 14
6. Gebühren & Zahlungsmodalitäten	Seite 16
7. Information & Anmeldung	Seite 17
8. Die Module	Seite 18



## 1. Perspektiven

Kein Supervisionsprozess ist wie der andere – kein Weg  
einer/eines AusbildungskandidatIn ist wie der andere!

### A. Präambel

Die Ausbildung „Systemische Supervision & Coaching“ ist Teil eines berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildungsprogramms, das drei unterschiedliche Abschlüsse über drei integrierte Studienwege ermöglicht.

- ✓ Der Zertifikatslehrgang „Zertifizierte systemische Beratung“ wendet sich an Personen aus den Arbeitsfeldern Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Bildung, Gesundheit und Personalentwicklung, die systemische Beratungskompetenz, sowie ein theoretisches Gerüst zur Erfassung von und Intervention in sozialen Situationen entwickeln wollen.
- ✓ Die Ausbildung „Akademische/r systemische/r Supervisor/in & Coach“ wendet sich an Personen, die den ÖVS-Zulassungsvoraussetzungen (<http://www.oevs.or.at/die-oevs/ausbildungen/>) entsprechen, und eine Supervisions- und Coachingausbildung ohne MSc-Abschluss anstreben.
- ✓ Die Ausbildung zum „Master of Science (MSc) in Systemischer Supervision & Coaching“ wendet sich an Personen, die sowohl den Zugangsvoraussetzungen für ein Masterstudium (<http://aim.ac.at/masterprogramme/soziales/systemische-supervision-coaching/>) als auch den ÖVS-Zulassungsvoraussetzungen (<http://www.oevs.or.at/die-oevs/ausbildungen/>) entsprechen.

Für die Ausbildung zum „MSc in Systemischer Supervision & Coaching“ können Personen, die eine Supervisionsausbildung gemäß der Kriterien der ÖVS absolviert haben, maximal 60 ECTS angerechnet werden.

Der Lehrgang „Akademische/r systemische/r Supervisor/in & Coach“ ist von der ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision & Coaching, <http://www.oevs.or.at>) akkreditiert.

### B. Aufbau

<b>1. Stufe</b> Zertifizierte systemische Beratung (18 ECTS)
<b>2. Stufe</b> Akademische/r systemische/r Supervisor/in & Coach (weitere 42 ECTS)
<b>3. Stufe</b> MSc in Systemischer Supervision & Coaching (weitere 60 ECTS)



## C. Didaktik

Das ASYS-TrainerInnenteam entwickelt permanent die systemische Didaktik von ASYS weiter und steht in ständigem Austausch. Dieser Austausch ist über TrainerInnenklausuren, die zweimal jährlich stattfinden, strukturell festgelegt, in denen der Prozess der Ausbildungsgruppen konsequent gemeinsam begleitet und besprochen wird. Die Lehrganggruppen werden zum Lernfeld, in dem die Teilnehmenden lernzielrelevante Erfahrungen machen, diese reflektieren und in professionelles Wissen übersetzen können. Im fortgeschrittenen Lehrgangsstadium wird die Didaktik selbst zum Thema und erlaubt so die Bezugnahme auf neurobiologische und postkybernetische Lerntheorien.

Dadurch kann der Prozess der Ausbildungsgruppen konsequent gemeinsam begleitet und besprochen werden. Die Lehrganggruppen werden zum Lernfeld, in dem die Teilnehmenden lernzielrelevante Erfahrungen machen, diese reflektieren und in professionelles Wissen übersetzen können. Die dazu nötige Selbstorganisation, Selbsterfahrung und Entschleunigung werden dabei unterstützt. Wissensvermittlung verknüpft neu erworbenes Wissen mit persönlicher Erfahrung und kann so handlungsleitend wirksam werden.

Die TeilnehmerInnen können den Lernprozess aktiv mitgestalten und reflektieren; und damit allmählich eine Professionalität entwickeln, der die eigene Persönlichkeit als Werkzeug für die Arbeit als SupervisorIn nützt.

## D. Grundprinzipien

Inhaltlich bezieht sich unser Konzept auf die systemischen Grundprinzipien:

- ✓ Vernetzung: Jedes Geschehen hängt mit allem zusammen, was rundherum geschieht. Ein Element alleine zu untersuchen, gibt verfälschte Ergebnisse.
- ✓ Konstruktivistisches Paradigma: Jede unterschiedliche Beschreibung erzeugt eine eigene Wirklichkeit.
- ✓ Selbsterhaltung: Zustände, die über längere Zeit existieren, haben einen Mechanismus, sich selbst aufrecht zu erhalten.
- ✓ Zirkularität: Das Ende einer Kausalkette ist selbst wieder Ursache für den nächsten Anfang.
- ✓ Einbeziehung des Beobachters/der Beobachterin: Die Trennung des Beobachters vom Beobachteten ist eine Fiktion: Wir müssen immer unsere eigenen Wirkungen mit bedenken.

## Lehrgangsleitung

DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer

## AusbildungsberaterInnen

DSA Klemens Fraunbaum MSc, OÖ und Salzburg, 0664 1332299, [klemens@limitedition.at](mailto:klemens@limitedition.at)

Dr. Michaela Judy, Wien und Burgenland, 0664 2184307, [michaela.judy@asys.ac.at](mailto:michaela.judy@asys.ac.at)

DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer, NÖ, Stmk., Kärnten, Tirol, Vbg., 0650 8003053, [klaus.woegerer@asys.ac.at](mailto:klaus.woegerer@asys.ac.at)

## Die weiteren ASYS-TrainerInnen

DSA Renate Fischer, Klaus Kimbacher, DSA Sabine Maurer, Dr. Walter Milowiz sowie

DSA Christian Reiningger MSc, Mag. Andreas Reiter und Mag. Ramona Toth (Co-TrainerInnen)



## 2. Lernziele

Ziele des Lehrganges sind die Entwicklung einer fundierten Beratungskompetenz, eines supervisorischen Funktionsverständnisses und –bewusstseins sowie die Erarbeitung eines umfassenden theoretischen Gerüsts zur Erfassung von und Intervention in sozialen Situationen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene.

Ein theoretisches Modell für die Supervision muss den/die SupervisorIn und den/die SupervisandIn in die Lage versetzen, Situationen so wahrzunehmen und zu beschreiben, dass für festgefahrene Strukturen Lösungen sichtbar werden.

Unter „Lösung“ verstehen wir an dieser Stelle, dass - entsprechend Heinz von Foersters „ethischem Imperativ für Beratungssituationen“ – neue Sichtweisen erschlossen werden und damit die Zahl der Möglichkeiten erweitert wird. Zirkularität und Autopoiesis müssen in ihrer Genese und Funktionsweise verstanden und gehandhabt werden können.

Um diese ständige wechselseitige Vermittlung von Theorie und supervisorischer Praxis zu gewährleisten, arbeiten wir mit einer Lernarchitektur, die Theoriekonzepte jeweils in den Praxisbezug des vorangegangenen Seminars stellt.

Jedem erfahrungsorientierten Seminar folgt ein Theoriemodul. Diese Theoriemodule dienen dem Verankern theoretischer Modelle im eigenen supervisorischen Selbstverständnis.

Die Methodik-Seminare dienen dem Kennenlernen und Üben des Methodeninventars für die supervisorische Praxis. Im Zentrum steht die Fähigkeit des/der SupervisorIn, Sichtweisen einzuführen und zu verändern, neue Sichtweisen und Möglichkeiten zu erschließen.

Begleitend gestalten und integrieren die TeilnehmerInnen in Peergroups das Gelernte je persönlich. Jede Peergroup bereitet eine Abschlusspräsentation vor, die im Abschluss-Seminar vorgestellt und kritisch gewürdigt wird.

### Einheiten von Lernergebnissen

#### Professionelle Identität - Verankerung von Beratungskompetenz in den persönlichen Einstellungen und Werthaltungen

- ✓ Eigene Wertwahrnehmung & Reflexivität
- ✓ (Selbst-)Beobachtung (innere Distanznahme)
- ✓ Sichtweisen verändern (Perspektivwechsel)
- ✓ Ambiguitätstoleranz & Spannungsmanagement
- ✓ Ethik und persönliches Qualitätsmanagement

#### Denken & Handeln in organisationalen Strukturen

- ✓ Organisationskultur (Werte, Kulturen, Funktion, Rolle, Status, Führung)
- ✓ Mikropolitik (formale und nichtformale Entscheidungsprozesse in Organisationen)
- ✓ Organisationsdynamik (Managing Diversity, Organisationstypen, Werte-Konflikte)



### **Intervenieren in sozialen Prozessen**

- ✓ Funktionale Positionierung (Auftragsklärung, Arbeitsbeziehung, Evaluieren)
- ✓ Kommunikationsprozesse gestalten & Konflikte bearbeiten
- ✓ Gestalten unterschiedlicher Settings
- ✓ Methoden und Techniken gezielt einsetzen
- ✓ Grundlagen der Arbeit mit Gruppen & Teams

### **Vermittlung handlungsleitender Theorie**

1. Die systemischen Grundprinzipien müssen in ihrer Genese und Funktionsweise verstanden und gehandhabt werden können:

- ✓ Vernetzung: Jedes Geschehen hängt mit allem zusammen, was rundherum geschieht. Ein Element alleine zu untersuchen, gibt verfälschte Ergebnisse.
- ✓ Konstruktivistisches Paradigma: Jede unterschiedliche Beschreibung erzeugt eine eigene Wirklichkeit.
- ✓ Selbsterhaltung: Zustände, die über längere Zeit existieren, haben einen Mechanismus, sich selbst aufrecht zu erhalten.
- ✓ Zirkularität Das Ende einer Kausalkette ist selbst wieder Ursache für den nächsten Anfang.
- ✓ Einbeziehung des Beobachters/der Beobachterin: Die Trennung des Beobachters vom Beobachteten ist eine Fiktion: Wir müssen immer unsere eigenen Wirkungen mit bedenken.

2. Entwicklung eines supervisorischen Funktionsverständnisses und Funktionsbewusstseins

- ✓ Formelle Funktionen als Elemente der Struktur einer Beziehung, die durch einen formalen Akt hergestellt werden.
- ✓ Die formelle Funktion „SupervisorIn“ - die Balance von Abhängigkeit (vom Auftraggeber) und Unabhängigkeit (nicht Teil des Systems).
- ✓ Die/der SupervisorIn als VermittlerIn zwischen den Ansprüchen der Arbeitswelt und jenen der Supervisanden.
- ✓ Metakommunikation
- ✓ Informelle Funktionen als gemeinsame Definition der Beziehung
- ✓ Unterscheidung der Interaktionsebenen in der Supervision

### **Integration von Theorie und Praxis auf wissenschaftlicher Basis**

- ✓ Wissen um die eigenen Überzeugungen und impliziten Theorien (Artikulieren eigener Überzeugungen und impliziter Theorien; Reflektieren ihre Wirkungen auf Beratungsprozesse).
- ✓ Gute Kenntnisse der wichtigsten theoretischen Ansätze (Bezugnahme auf andere theoretische Ansätze).
- ✓ Fundiertes Wissen über den systemischen Ansatz (Präsentieren der Theorie und ihrer Anwendung in verschiedenen Kontexten, Adaptieren der Theorie an die verschiedenen und widersprüchlichen Situationen, die im Rahmen eines Beratungsprozesses entstehen).
- ✓ Untersuchung der Relevanz der spezifischen theoretischen Erkenntnisse (Darstellung von Theorie als systematisch angewendeter Beschreibungen von Erfahrung; Verstehen des Unterschieds zwischen Theorie und Methoden).

### **Selbst- und Erfahrungslernen - selbstorganisiertes Übungshandeln sowie dessen begleitete Reflexion**

- ✓ Praxisreflexion
- ✓ Lernsupervision
- ✓ Lehrsupervision



### 3. Studienplan

**Zertifikatslehrgang „Zertifizierte systemische Beratung“,  
Expertenlehrgang „Akademische/r systemische/r Supervisor/in & Coach“ bzw.  
Masterlehrgang „Master of Science in Systemischer Supervision & Coaching“**

#### 1. Stufe: Semester 1- 2

1. Semester	Lehrveranstaltung	ECTS	TrainerIn
26.- 28.01.2023	Systemisch denken und handeln	2	Dr. Walter Milowiz DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer
12.- 15.04.2023	Interaktionstraining	2	Dr. Walter Milowiz Klaus Kimbacher
22.- 24.06.2023	Systemisch denken und beraten	2	Klaus Kimbacher DSA Renate Fischer
2. Semester			
19.- 23.09.2023	Theorie und Praxis der Organisation	5	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer DSA Renate Fischer
08.- 11.11.2023	Experimentelles Verhalten als Intervention	2	DSA Sabine Maurer DSA Klemens Fraunbaum MSc
nach Vereinbarung	Supervision und Praxisreflexion	5	N.N., N.N.

**Expertenlehrgang „Akademische/r systemische/r Supervisor/in & Coach“ bzw.  
Masterlehrgang „Master of Science in Systemischer Supervision & Coaching“**

#### 2. Stufe: Semester 3- 5

3. Semester			
17.- 20.01.2024	(Wechsel-)Wirkungen erfahren	2	Dr. Michaela Judy DSA Christian Reiningger MSc
06.- 09.03.2024	Der erste Kontakt - Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt	3	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer DSA Klemens Fraunbaum MSc
05.- 06.04.2024	Theorie & Theorien zu der erste Kontakt - Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt	1	DSA Klemens Fraunbaum MSc
22.- 25.05.2024	Was tun? – Methoden & Interventionen	3	Klaus Kimbacher Mag. Andreas Reiter
07.- 09.03.2024	Was tun, wenn...? - Konflikte, Krisen, Fallen & andere Stichworte	2	Dr. Walter Milowiz Mag. Andreas Reiter



4. Semester			
20.- 21.09.2024	Theorie & Theorien zu Konflikte, Krisen, Fallen & andere Stichworte	1	Dr. Walter Milowiz
nach Vereinbarung	Gruppenlehrsupervision		DSA Sabine Maurer
06.- 09.11.2024	Mikropolitik - formelle & informelle Prozesse in Organisationen	3	Dr. Michaela Judy DSA Klemens Fraunbaum MSc
24.- 25.01.2025	Theorie & Theorien zu Mikropolitik - formelle & informelle Prozesse in Organisationen	1	Dr. Michaela Judy
5. Semester			
05.- 08.03.2025	Die eigene Persönlichkeit als Werkzeug	2	DSA Christian Reininger MSc DSA Renate Fischer
25.- 26.04.2025	Alternative Theorien	1	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer
05.- 07.06.2025	Integration und Transfer	1	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer Dr. Michaela Judy

**Masterlehrgang bzw. Master-Aufbaulehrgang „Master of Science in Systemischer Supervision & Coaching“**

**3. Stufe: Semester 6- 8**

6. Semester			
Termine werden noch bekanntgegeben	Theorien & Perspektiven systemischer Beratung 1	3	Dr. Walter Milowiz
	Theorien & Perspektiven systemischer Beratung 2	3	Dr. Michaela Judy
	Theorien & Perspektiven systemischer Beratung 3	2	DSA Mag. Josef Schörghofer
	Master-Kolloquium 1	3	Lehrgangsteam
	Konzepte sozialwissenschaftlichen Arbeitens	3	Dr. Paul Reinbacher
	Auswertungsmethoden	2	Dr. Paul Reinbacher
7. Semester			
Termine werden noch bekanntgegeben	Konzepte und Modelle der Beratungswissenschaften	3	Dr. Michaela Judy
	Lerntheorien	2	Dr. Elisabeth Brugger
	Evaluation von Beratung	2	Mag. DI Katharina Warta MA
	Politische Kommunikation für die	2	DSA Prof. FH Dr. Mag. (FH) Roland Fürst





	Meso- und Makroebene		
	Intersektionalität - Theorien transkultureller Kompetenz	2	Mag. (FH) Sabrina Luimpöck BA
<b>8. Semester</b>			
Termine werden noch bekanntgegeben	Konzepte & Theorien der Arbeitswelt	3	DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer
	Rechtliche Rahmenbedingungen im Social Profit Sector im internationalen Kontext	2	a.o Univ.Prof. DDr. Nikolaus Dimmel
	Master-Kolloquium 2	3	Lehrgangsteam
	Organisationstheorien und -modelle	1,5	FH-Prof. Mag. Dr. Peter Grabner
	Management komplexer Systeme im Sozialwesen	1,5	FH-Prof. Mag. Dr. Peter Grabner

Etwasige Änderungen der Lehrkräftebesetzungen sind vorbehalten.

**Praxisteil für Expertenlehrgang „Akademische/r systemische/r Supervisor/in & Coach“ bzw. Masterlehrgang „Master of Science in Systemischer Supervision & Coaching“**

Lehrveranstaltung	ECTS	Anforderung
Lehrgangsbegleitende Theoriearbeit und Intervention in Peergroups	4	Theoretischer und intervisorscher Austausch, Entwicklung eines geeigneten Vermittlungsdesigns und dessen Umsetzung.
Peergroup-Coaching	0	Evaluation und Reflexion der Peergroup-Arbeit.
Nachgewiesene eigene Lernsupervision	5	Begleitete eigene supervisorische Praxis in mindestens drei Prozessen in mindestens zwei unterschiedlichen Settings.
Nachgewiesene eigene Lehrsupervision	3	Fortlaufender Evaluations- und Reflexionsprozess der eigenen supervisorischen Praxis.
Abschlussarbeit Zertifikats- bzw. Expertenlehrgang	12	Schriftliche Abschluss-Arbeit gem. Kriterien.
Masterthese	20	Schriftliche Master-Arbeit gem. Kriterien.



## Der Lehrgang im Ausmaß von 120 ECTS gliedert sich demnach in

### Präsenzmodule

Seminare mit 80 % Anwesenheitspflicht sowie begleitender Theoriearbeit an Texten.

- ✓ Vermittlung handlungsleitender Theorie (6 Module - 14 ECTS)
- ✓ Entwicklung professioneller Identität (4 Module - 11 ECTS)
- ✓ Intervenieren in sozialen Prozessen (4 Module - 9 ECTS)
- ✓ Denken & Handeln in organisationalen Strukturen (4 Module - 11 ECTS)
- ✓ Entwicklung eines supervisorischen Funktionsverständnisses (3 Module - 6 ECTS)
- ✓ Wissenschaftliches Arbeiten und Forschungskompetenz (9 Module – 25 ECTS)

### Praxismodule

Erfahrungslernen im Feld, das aus Peergrouparbeit, Lern- und Lehrsupervision besteht.

#### A. Peergrouparbeit inkl. Peergroup-Coaching (4 ECTS)

Aufgaben der Peergroups sind:

Stufe 2:

- ✓ Theoretischen und intervisorischen Austausch in Untergruppen zu führen.
- ✓ Erkenntnisse zum Thema "Mein/Unser Supervisionskonzept" – theoretisch und methodisch – zu erarbeiten und zu diskutieren.
- ✓ Ein geeignetes Vermittlungsdesign für diese Erkenntnisse und Ergebnisse zu finden und umzusetzen.
- ✓ Dies im Rahmen einer Präsentation im Seminar „Integration und Transfer“ zu vermitteln.

Stufe 3:

- ✓ Selbstorganisierte Auseinandersetzung mit Forschungskonzepten und deren Relevanz für die Praxis.

Jeder Peergroup stehen vier Coaching-Stunden bei einer/einem AusbilderIn zur Verfügung.

#### B. Nachgewiesene eigene Lernsupervision (5 ECTS)

Für den Abschluss des Lehrgangs ist die selbständige Durchführung von zumindest drei Supervisionsprozessen in unterschiedlichen Settings im Gesamtumfang von 75 UE nachzuweisen.

#### C. Nachgewiesene eigene Lehrsupervision (3 ECTS)

Für den Abschluss des Lehrgangs ist die Lernsupervision von mindestens 50 UE Lehrsupervision bei einem/einer ausgewiesenen LehrsupervisorIn zu begleiten.

Anforderungen an LehrsupervisorInnen:

- ✓ ANSE- anerkannte Supervisionsausbildung.
- ✓ Mindestens fünfjährige Tätigkeit als Supervisor/Supervisorin
- ✓ 30 abgeschlossene Supervisionsprozesse in unterschiedlichen Formen der Supervision und in unterschiedlichen Feldern
- ✓ Nachweis über supervisionsrelevante Fortbildung von insgesamt 20 Tagen nach Beendigung der Supervisionsausbildung sowie kontinuierliche Eigensupervision, Kontrollsupervision oder Intervision.
- ✓ Nachweis von Lehrtätigkeit in mehrjährigen Ausbildungen, Lehrgängen, usw.
- ✓ Nachweis einer systemischen Aus- oder Weiterbildung



## Wissenschaftliche Arbeit

### Abschlussarbeit Zertifikatslehrgang

Um den Lehrgang mit einem Zertifikat abzuschließen, muss eine schriftlichen Arbeit im Umfang von mindestens 20 Seiten verfasst werden, die eine Auseinandersetzung mit einem Fall, einem Tätigkeitsfeld oder einer grundsätzlichen Frage systemischer Theorie und Praxis darstellt. Die Abschlussarbeit wird von eine/r BegutachterIn aus dem Ausbildungsteam betreut und beurteilt. Der Abschluss ist optional, die 2. und 3. Stufe können auch nach Absolvierung der Module von Stufe 1 ohne schriftliche Arbeit weiter besucht werden.

### Abschlussarbeit Expertenlehrgang (12 ECTS)

Jede/r TeilnehmerIn schließt den Lehrgang mit einer schriftlichen Arbeit ab, die eine gründliche Auseinandersetzung mit einem Fall, einem Tätigkeitsfeld oder einer grundsätzlichen Frage systemischer Supervision darstellt.

Die Arbeit wird in Form eines in sich geschlossenen wissenschaftlichen Textes abgefasst, und umfasst mindestens 30 Seiten. Diese Arbeiten sind ebenso als Abrundung der Auseinandersetzung der TeilnehmerInnen zu verstehen wie auch als Beitrag zur Entwicklung einer systemisch-supervisorischen Theorie.

Jede Abschlussarbeit wird von eine/r BegutachterIn aus dem Ausbildungsteam betreut und gemeinsam mit einer/einem ZweitgutachterIn beurteilt.

### Masterthesis (20 ECTS)

Jede/r TeilnehmerIn schließt den Lehrgang mit einer schriftlichen Masterthesis ab.

Die Masterthesis hat mindestens zu beinhalten:

1. Eine gründliche Auseinandersetzung mit einem Fall, einem Tätigkeitsfeld oder einer grundsätzlichen Frage systemischer Supervision. Die Masterthese muss im thematischen Zusammenhang mit zumindest einem Bereich stehen, der den Lehrgang wesentlich charakterisiert.
2. Eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Verhältnis von Theorie und Praxis in dem gewählten Anwendungsbereich.
3. Eine Reflexion der erworbenen theoretischen und praktischen Kenntnisse auf dem Hintergrund aktueller Theorie- und Forschungsansätze.

Die Arbeit wird in Form eines in sich geschlossenen wissenschaftlichen Textes abgefasst, und umfasst mindestens 60 Seiten. Es gelten die Anforderungen und Richtlinien zum Verfassen von Masterarbeiten des AIM.

Jede Abschlussarbeit wird von eine/r BegutachterIn aus dem Ausbildungsteam betreut und gemeinsam mit einer/einem ZweitgutachterIn beurteilt.



## 4. Zielgruppe & Zulassung

### Zielgruppen

Die Aus- und Weiterbildung zur/zum „Systemischen SupervisorIn und Coach“ wendet sich an Personen, die eine umfassende Qualifikation zur Tätigkeit in folgenden Arbeitsfeldern anstreben:

Durchführung von Supervision und Coaching von Einzelnen, Gruppen und Teams;

- ✓ Grundlegende Formen der Beratung in Organisationen wie Projektberatung, Leitbild- und Konzeptentwicklung und Beratung von Qualifizierungsprozessen in kleinen Organisationseinheiten (Teamentwicklung, Personalentwicklung)
- ✓ Beratung und Begleitung wichtiger Veränderungen und Optimierungen von Arbeitsprozessen in unterschiedlichen Organisationen;
- ✓ Beratung und Begleitung Einzelner, insbesondere von Führungskräften in Veränderungs- und Optimierungsprozessen.

Damit wendet sich die Aus- und Weiterbildung insbesondere an Personen aus den Arbeitsfeldern:

- ✓ Sozialarbeit
- ✓ Sozialpädagogik
- ✓ Bildung
- ✓ Gesundheit
- ✓ Personalentwicklung
- ✓ Personalvertretung
- ✓ Beratung
- ✓ Management in Non-Profit-Organisationen

### Zulassungsvoraussetzungen

1. Zulassungsvoraussetzungen für eine Supervisionsausbildung (entsprechen jenen der ÖVS (Österreichische Vereinigung für Supervision & Coaching) sowie en Zugangsvoraussetzungen für einen Expertenlehrgang:
  - ✓ Mindestalter 27 Jahre, Berufspraxis mindestens 5 Jahre.
  - ✓ Abgeschlossene human- oder sozialwissenschaftlich fundierte Ausbildung (Universität, Fachhochschule, Akademie) oder
  - ✓ Alle anderen Studien (u.a. Recht, Wirtschaft, Technik, Ökologie, Tourismus, etc., sofern human-/sozialwissenschaftliche Inhalte in ausreichendem Maß als Elemente des Studiums oder in anderen Bildungsveranstaltungen (Richtwert 240 Stunden) nachgewiesen werden.
  - ✓ Oder dokumentiertes (Studien-)Äquivalent: Nachweise über Supervisionsrelevante Zusatz-, Aus- und Fortbildung in öffentlichen oder betriebsinternen Bildungsveranstaltungen oder Studienleistungen (davon mind. ein zusammenhängender Lehrgang mit einer Mindestdauer von Richtwert 120 Std.), im Gesamtausmaß einschl. praktischer Übungen von mindestens 400 Stunden.
  - ✓ Einschlägige Vorbildung in Selbsterfahrung und für die Supervision relevante Weiterbildung zusätzlich zur Berufsausbildung (mindestens 60 Stunden).
  - ✓ 60 Stunden Supervisionserfahrung im Einzel- und Mehrpersonen-Setting in den letzten 10 Jahren.



2. Zugangsvoraussetzungen für einen Masterlehrgang:
- ✓ ein international anerkannter inländischer oder ausländischer akademischer Studienabschluss einer Hochschule (zumindest einem Bachelor gleichwertig) oder
  - ✓ eine durch die Lehrgangslleitung festzustellende gleich zu haltende Eignung.

### **Anmeldeverfahren**

- ✓ Sie bewerben sich mit dem ausgefüllten Bewerbungsformular (<http://www.asys.ac.at/fortbildung/Bewerbungsformular.pdf>) bei ASYS [asys@aon.at](mailto:asys@aon.at);
- ✓ Sie führen ein persönliches Beratungsgespräch mit einer/einem AusbildungsberaterIn;
- ✓ Sie senden die Zulassungsunterlagen ein;
- ✓ Sie erhalten eine Zulassungsbestätigung;
- ✓ Sie melden sich beim AIM der FH Burgenland für den Lehrgang an (<http://www.aim.ac.at>);
- ✓ Sie zahlen die erste Rate in der Höhe von € 500.--;
- ✓ Sie unterzeichnen den Ausbildungsvertrag.



## 5. Prüfungsordnung & Lernergebnisse

Im Lehrgang findet die Prüfungsordnung (allgemeine Bestimmungen) der Fachhochschule Burgenland in der jeweils gültigen Fassung Anwendung. Darüber hinaus geltende lehrgangsspezifische Regelungen sind nachfolgend angeführt.

### Lehrveranstaltungstypen und Prüfungsmethoden

Das Curriculum des Lehrganges „Systemische Supervision & Coaching“ besteht aus Lehrveranstaltungen folgender Typen:

- ✓ Integrierte Lehrveranstaltungen
- ✓ Seminare
- ✓ Übungen

Durchgehende Prüfungsart: LV-immanenter Prüfungscharakter

Die Bewertung der Module erfolgt durch permanente Evaluation der Kompetenzfelder Reflexionsvermögen, Ethik, Qualitätsentwicklung, Perspektive auf Person, Arbeit und Organisation, Auftragsklärung, Prozesse strukturieren, Evaluieren.

Entwicklung fördern, Komplexe Kommunikation steuern, Umgang mit Vielfalt, Gestalten unterschiedlicher Settings sowie Methoden und Techniken einsetzen.

Die Evaluationen finden in folgenden Settings statt:

- ✓ konvivial in der Lehrgangsguppe in Form eines durchgängigen, auf Reflexion und Theoriebezug abstellenden Evaluationsdesigns;
- ✓ diskursiv im TrainerInnenteam.

### Anwesenheit

Der Lehrgang ist berufsbegleitend organisiert. Lehrveranstaltungen finden in geblockten Modulen von 1,5 bis 5 Tagen Dauer statt. Die Praxisreflexion wird aufgrund der regionalen Verteilung der Studierenden sowie der Gruppengröße im 3. Modul mit den Studierenden gemeinsam festgelegt.

Für die Lehrveranstaltungen besteht grundsätzlich Anwesenheitspflicht. Diese wird durch Lehrveranstaltungsbesuch vor Ort (Präsenzzeit) sowie durch Plattformkommunikation realisiert.

Für die Studierenden beträgt die Anwesenheitsvorgabe je Lehrveranstaltung mindestens 80% der Präsenzzeit (Lehreinheiten). Darüber hinaus gehende Fehlstunden können ggfs. im Einvernehmen mit der Lehrgangsleitung durch den Besuch anderer Veranstaltungen eingebracht werden.

Bei Nicht-Erfüllung dieser Anwesenheitsvorgabe erfolgt eine negative Leistungsbeurteilung der/des betroffenen Studentin/Studenten für diese Lehrveranstaltung. In diesem Fall wird der/dem Studierenden eine angemessene Möglichkeit zur Erbringung der geforderten Leistungsnachweise (1. Wiederholung) eingeräumt. Eine negative Beurteilung dieser Leistungen bewirkt automatisch eine kommissionelle Prüfung (2. Wiederholung).

Bei der Lehrsupservision gilt eine 100%ige Anwesenheitspflicht.



### **Abschließende Kompetenzfeststellung**

Der Lehrgang wird abgeschlossen mit einem Abschlusskolloquium über die durchgeführte Abschlussarbeit sowie Themen der eigenen Praxis;

Voraussetzungen, um zum Abschlusskolloquium antreten zu können, sind:

- ✓ Die Absolvierung sämtlicher Module (bzw. die Erbringung vereinbarter Äquivalente);
- ✓ Die Absolvierung von 75 AE Lernsupervision in mindestens zwei unterschiedlichen Settings;
- ✓ Die Absolvierung von 50 AE Lehrsupervision in zwei unterschiedlichen Settings;
- ✓ Einer Bestätigung der fachlichen Eignung durch die/den Lehr-SupervisorIn;
- ✓ Eine positiv begutachtete Abschlussarbeit.

Das Prüfungskollegium, besteht aus der Lehrgangsleitung, der stv. Lehrgangsleitung sowie einem externen Kollegiums-Mitglied.

Zur Beurteilung des Abschlusskolloquiums bewertet jedes Kollegiumsmitglied die/den KandidatIn gemäß der Kriterien des ASYS-Kriterienkatalogs, basierend auf dem ECVision/ÖVS-Kompetenzprofil.

In fachlicher Auseinandersetzung zwischen zwei internen und einem/einer externen PrüferIn kann so der professionelle Entwicklungsstand einer/eines AusbildungskandidatIn festgestellt werden.



## 6. Gebühren & Zahlungsmodalitäten

### Lehrgangsgebühr

Master of Science "Systemische Supervision und Coaching (120 ECTS): € 12.900.--

Akademischer Supervisor & Coach bzw. Akademische Supervisorin & Coach (60 ECTS): € 8.900.--

Fachspezifisches FH-Zertifikat für systemische Beratung (18 ECTS): € 2.900.--

Mitgliedsbeitrag ASYS: € 20.—pro Ausbildungsjahr (Stand 2020)

Mit dem Mitgliedsbeitrag können Sie alle Vorteile von ASYS nutzen: Bibliothek, Vereinszeitung BASYS, Veranstaltungen, ...

ÖH-Beitrag: € 20,20 pro Ausbildungsjahr (Stand 2020)

Lehr-Supervision ist in der Gebühr nicht enthalten.

Die Gebühr enthält keine Mehrwertsteuer.

Zahlungsmodalitäten:

- ✓ Stufe 1: Bei Anmeldung: € 500.--
- ✓ Stufe 1: Zwei Wochen vor Lehrgangsstart: € 2.400.--
- ✓ Stufe 2: Beginn des 3. Semesters: € 4.000.--
- ✓ Stufe 2: Beginn des 5. Semesters: € 2.000.--
- ✓ Stufe 3: Beginn des 6. Semesters: € 4.000.--

Es gelten die AGB von ASYS.





## 7. Information & Anmeldung

### Information und Zulassung

#### ASYS

Arbeitskreis für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision

Paulinensteig 4a, 1160 Wien | AUSTRIA

Tel.: +43 (0)1 9844244

E-Mail: [asys@aon.at](mailto:asys@aon.at)

<http://www.asys.ac.at>

### Anmeldung und Veranstaltungsort

AIM Austrian Institute of Management GmbH

Thomas-A-Edison-Straße 2, 7000 Eisenstadt | AUSTRIA

Tel.: +43 (0)2682 90300

Fax: +43 (0)2682 90300-67

E-Mail: [office@aim.ac.at](mailto:office@aim.ac.at)

<http://www.aim.ac.at>

### Anmeldeverfahren

Siehe Seite 13; Download Bewerbungsformular: <http://www.asys.ac.at/fortbildung/Bewerbungsformular.pdf>



## 8. Die Module

### MODUL 1

#### Grundlagen 1: Systemisch denken & handeln

ECTS 2

Namen der Lektoren: Dr. Walter Milowiz, DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer

#### Lehrinhalte

Grundelemente systemischen Denkens und Handelns.

Inhalte:

- ✓ die umfassende Zusammenschau aller an Interaktionen beteiligten Geschehnisse
- ✓ die zirkuläre Selbstreproduktion von Interaktionen und sozialen Strukturen (Autopoiesis),
- ✓ das konstruktivistische Paradigma, dass jede unterschiedliche Beschreibung eine unterschiedliche Wirklichkeit erzeugt
- ✓ die Mitwirkung der Beobachterin/des Beobachters an den "Wirklichkeiten", die sie/er beobachtet, beschreibt und behandelt
- ✓ Zirkuläres Denken
- ✓ (Selbst-)Reproduktion und Rückkoppelung
- ✓ Analyse von Strukturen
- ✓ Autopoiesis
- ✓ Wirkung von Be- und Zuschreibungen
- ✓ Wahrnehmung von Wahrnehmungsmustern
- ✓ Prinzipien der Veränderung

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden kennen die systemischen Grundlagen der Kommunikation.
- ✓ Sie erkennen – darauf wird spezielles Augenmerk gelegt - ihre eigenen Mitverflechtung als Grundlage jeder systemischen Handlungskompetenz.
- ✓ Sie entwickeln erste Ansätze für deren Handhabung als handlungsleitende Theorie.
- ✓ Sie beginnen eine selbstreflexive Haltung gegenüber eigenen beruflichen und persönlichen Verhaltensweisen als Basis für die spätere supervisorische Praxis zu entwickeln.
- ✓ Sie bringen eigenen Überzeugungen und impliziten Theorien mit den systemischen Grundlagen der Kommunikation in Zusammenhang und können dies artikulieren. Sie entwickeln kreative Lösungsansätze.

#### Literatur

von Foerster, H.; Pörksen, B. (2001): Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker.  
Haley, J. (1987): Gemeinsamer Nenner Interaktion.  
Maturana, H.; Varela, F. (1990): Der Baum der Erkenntnis Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens.  
Milowiz, W. (2009): Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld.  
von Schlippe, A.; Schweitzer, J. (2012): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 8. Auflage.



## MODUL 2

### Interaktionstraining

ECTS 2

Namen der Lektoren: Dr. Walter Milowiz, Klaus Kimbacher

#### Lehrinhalte

Die im Grundlagenworkshop entwickelten handlungsleitenden Modelle werden im aktuellen Gruppengeschehen am eigenen Leib erfahrbar gemacht.

Zu diesem Zweck wurde ein Design entwickelt, das Anregungen bezieht aus den Ursprüngen der Gruppendynamik und dem Gedanken des „Reflecting Process“ von Tom Andersen.

In einem sich mehrfach wiederholenden Dreierschritt wird die Thematik "Interaktion im Hier und Jetzt" in den Trainingsgruppen erlebt, von Forschungsgruppen reflektiert und beschrieben, schließlich von TrainerInnen und Studierenden öffentlich reflektiert und wiederum in den Trainingsgruppen von den Studierenden im Hier und Jetzt bearbeitet.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden können die Rollen „BeteiligteR“, „BeobachterIn“ und „BeschreiberIn“ bewusst handhaben und für das Wahrnehmen und Beschreiben von sozialen Interaktionen nutzen.
- ✓ Sie nehmen die eigene Rolle in sozialen Gebilden wahr: Die gegenseitige Bedingtheit von Handlungen, Erwartungen, Beschreibungen, Gefühlen zwischen der je einzelnen Person und ihrer Umgebung.
- ✓ Sie sind in der Lage, zu reflektieren, während sich Interaktion abspielt.
- ✓ Sie sind sensibel für eigene Betroffenheiten, Projektionen und unbewusste Reaktionsmuster in Interaktionen.
- ✓ Sie lassen sich ein auf die Reflexion eigener Reaktionen und Empfindungen, auch wenn dies mit unangenehmen Einsichten verbunden ist.
- ✓ Sie können, eigene Vorstellungen überprüfen ehe weiteres Handeln darauf aufgebaut wird.
- ✓ Die Studierenden können Reflexion klar von Agieren trennen, unterscheiden und immer wieder zusammenfügen. Sie verstehen Selbstreflexivität als Grundlage für supervisorisches Handeln.
- ✓ Sie erkennen eigene Beteiligungen an dysfunktionalen Beziehungsverläufen.

#### Literatur

Andersen, T. (Hrsg.) (1996): Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge.  
Benne, K. D. (1972): Geschichte der Trainingsgruppe im Laboratorium. In: Bradford, L. P.; Gibb, J. R.; Benne, K. D. (Hrsg.): Gruppentraining, T-Gruppentheorie und Laboratoriumsmethode. S. 96f.  
Haley, J. (1987): Gemeinsamer Nenner Interaktion. Strategien der Psychotherapie. München.  
König, O., Schattenhofer, K. (2014): Einführung in die Gruppendynamik.  
Molter, H., Hargens, J. (2006): Ich - du - wir - und wer sonst noch dazugehört: Systemisches Arbeiten mit und in Gruppen.



## MODUL 3

### Grundlagen 2: Systemisch denken & beraten

ECTS 2

Namen der Lektoren: Klaus Kimbacher, DSA Bernhard Lehr

#### Lehrinhalte

Dieses Seminar vermittelt die Grundelemente systemischen Denkens und Beratens, sowie grundlegende Methoden systemischen Arbeitens.

- ✓ Verflechtung von intraindividuellen und interindividuellen Rückkoppelungen
- ✓ Systemische Fragemethoden
- ✓ Positives Konnotieren
- ✓ Prinzipien der Veränderung
- ✓ Theorie der Symptomverschreibung
- ✓ Grundlagen und Auswirkungen des reflektierenden Gesprächs

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden verstehen das Wirkprinzip von Rückkoppelungen in der Anwendung.
- ✓ Sie kennen einige Interventionsformen, die auf diesem Prinzip aufbauen und verstehen deren Anwendungen.
- ✓ Sie haben Ideen, wie sie selbst solche Interventionen gezielt einsetzen können.

#### Literatur

- Andersen, T. (Hrsg.) (1996): Das Reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über die Dialoge.  
Brandau, H. (Hrsg.) (1991): Supervision aus systemischer Sicht.  
Selvini-Palazzoli, M.; u.a. (2003): Paradoxon und Gegenparadoxon.  
de Shazer, Steve (1993): Der Dreh.  
Jong, P. de; Berg, I. K. (1998): Lösungen (er-)finden.  
Milowiz, W. (2009): Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld.  
Watzlawick P.; Weakland J. H.; Fisch R. (o.J.): Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels.



## MODUL 4

### Theorie und Praxis der Organisation

ECTS 5

Namen der Lektoren: DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer, DSA Renate Fischer

#### Lehrinhalte

Das Seminar ist eine Mischung aus Theorie der Organisation und einem Planspiel, in dem Organisationsprozesse gleichzeitig erfahren, erfasst und gesammelt werden.

Der Aufbau beginnt mit einer Wissenssammlung in Kombination mit theoretischen Inputs. Über Teambildungsprozesse wird in ein Planspiel übergeleitet.

In diesem Planspiel wird das Lernsetting selbst zum Experimentierfeld. Organisationsprozesse werden im Rahmen einer fiktiven Organisation erfahrbar.

Der dritte Schritt ist die Aufarbeitung des Planspiels, orientiert an den Fragen:

- ✓ Wie findet Kooperation zwischen Teammitgliedern und Umwelt statt?
- ✓ In welchem Verhältnis stehen individuelle Einflussmöglichkeiten zu strukturellen Rahmenbedingungen und vorhandenen Ressourcen?
- ✓ Welche Handlungsoptionen erlaubt die Eigendynamik eines Systems?
- ✓ Wie werden Eigendynamiken von Organisationen durch (individuelle) Interessen gesteuert?
- ✓ Welche (Selbst-)Organisationsformen fördern Kooperationen, die als gelungen wahrgenommen werden?

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden erkennen, wie sich Dynamiken und Steuerungsmöglichkeiten in einer Organisation gegenseitig bedingen.
- ✓ Sie gestalten Organisationsprozesse selbst und erarbeiten gemeinsam Erkenntnisse über die sich abspielenden individuellen und sozialen Vorgänge.
- ✓ Der Fokus in Bezug auf die supervisorische Entwicklung der Studierenden ist, Handlungsoptionen und persönliche Handlungsstrategien in unterschiedlichen Funktionen im Spannungsfeld zwischen Einzelnen, Teams, Leitung und Auftraggebern umzusetzen, zu erweitern und zu üben.
- ✓ Ihre persönlichen Erfahrungen des ständigen Bewirkens und Bewirkt-Werdens sowie das gesammelte Wissen aller erfahren so eine Neubestimmung. Erste neue Ideen unter dem Fokus des Intervenierens in organisationalen Prozessen entstehen.

#### Literatur

- DeMarco, T. (1998): Der Termin. Ein Roman über Projektmanagement.  
Fatzer, G.; Rappe-Giesecke, K.; Looss, W. (1999): Qualität und Leistung von Beratung.  
Froschauer, U. (2012): Organisationen in Bewegung.  
Herwig-Lempp, J. (2009): Ressourcenorientierte Teamarbeit.  
Kriz, W.Ch. / Nöbauer, B. (2008): Teamkompetenz (Konzepte, Trainingsmethoden, Praxis).  
Mohr, G. (2006): Systemische Organisationsanalyse: Dynamiken und Grundlagen der Organisationsentwicklung.



## MODUL 5

### Experimentelles Verhalten als Intervention

ECTS 2

Namen der Lektoren: DSA Renate Fischer, DSA Klemens Fraunbaum MSc

#### Lehrinhalte

In diesem Seminar wird geübt, aus eingefahrenen Geleisen auszubrechen und zu neuen Lösungen zu finden. In weitgehend spielerischer Form findet eine Auseinandersetzung mit den eigenen Grenzen, mit dem Überschreiten derselben und der damit verbundenen neuen Form von Verantwortung statt.

In teilweise supervisorischer Form wird mit Übungen, Rollenspielen und anderen Methoden immer wieder der Rahmen gewohnter Methodik durchbrochen und die Ergebnisse auf ihre Wirksamkeit und Brauchbarkeit überprüft.

#### Schwerpunkte:

- ✓ Man kann sich mit jeder Vorgangsweise auch festfahren
- ✓ Eigene Grenzen überschreiten
- ✓ Vielfalt statt Einengung
- ✓ Das Unterwartete tun
- ✓ Respektlosigkeit
- ✓ „Angemessen ungewöhnlich“ (T. Andersen) agieren

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden können aus eingefahrenen Kommunikationsmustern ausbrechen.
- ✓ Sie können selbst neue Lösungen finden.
- ✓ Sie erfahren und üben, ihre eigenen Grenzen zu überschreiten.
- ✓ Sie beobachten und artikulieren Variationen eigener Kommunikationsmuster.

#### Literatur

Andolfi, M.; u.a. (1986): Das Spiel in der Maske. Therapeutischer Wandel in rigiden Systemen.  
Cecchin, G.; Lane, G.; Ray, W. A. (1993): Respektlosigkeit. Eine Überlebensstrategie für Therapeuten.  
Fischer, R. (2005): Es gibt noch vieles hier zu sehen... BASYS – Berichte des Arbeitskreises für Systemische Sozialarbeit, Beratung und Supervision, Lfd. Nr. 19; Heft 2/2005.  
Moreno, J. I. (1997): Gruppenpsychotherapie und Psychodrama. Einleitung in Theorie und Praxis.



## MODUL 6

### Supervision & Praxisreflexion

ECTS 5

Namen der Lektoren: Je nach regionaler Verteilung alle LehrgangstrainerInnen

#### Lehrinhalte

Die etwa einjährige begleitende Supervision & Praxisreflexion stellt den entscheidenden Schritt zur Integration des Gelernten und zum Übergang zur Aufnahme eigener supervisorischer Praxis dar.

Damit wird dieses Angebot zugleich als auch Zwischenbilanz für die Studierenden nutzbar gemacht, die es ermöglicht, individuell unterschiedliche Lerntempi und die Aufnahme eigener Lernsupervisionen sowohl in ihrer Bedeutung für die Einzelnen als auch für die Dynamik in der Ausbildungsgruppe immer wieder zu bearbeiten.

#### Inhalte

- ✓ Anhand von Falldarstellungen und sonstigen relevanten Situationen, die von den Studierenden mitgebracht werden, wird das gelernte Denk- und Methodeninventar auf die eigene Praxis angewendet.
- ✓ Die Studierenden verfassen (jeweils zwei Personen pro Sitzung) Methodentagebücher, in denen die verwendeten Methoden und ihr theoretischer Hintergrund anhand eines zur Verfügung gestellten Rasters analysiert werden.
- ✓ Darüber hinaus werden neue theoretische Ansätze besprochen und in ihrer Umsetzung erprobt.
- ✓ Dafür steht neben den Inputs des/der SupervisorIn/s die umfangreiche, jeweils auf dem neuesten Stand befindliche ASYS-Bibliothek zur Verfügung, die von den Studierenden intensiv genutzt werden soll.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden erweitern die Handhabung der gelernten systemischen Modelle, Methoden und Techniken in der Praxis.
- ✓ Sie verfügen über ein klares und theoriebasiertes Konzept für den Einsatz von Methoden und Techniken.
- ✓ Sie verstehen den Unterschied zwischen Theorie und Methoden und können ihn benennen.
- ✓ Sie entwickeln einen gezielten, angemessenen und zeitadäquaten Einsatz **grundlegender** (z.B. beobachten, zuhören, Fragen stellen) und **komplexer** (z.B. Feedback, Konfrontation) Kommunikationsfähigkeiten.
- ✓ Sie erkennen und analysieren die eigene Beteiligung an dysfunktionalen Beziehungsverläufen.
- ✓ Sie entwickeln den je eigenen Stil und die je eigene Methodik als SupervisorIn.

#### Literatur

Belardi, N. (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven.

Ebert, W. (2001): Systemtheorien in der Supervision.

von Schlippe, A.; Schweitzer, J. (2014): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung II. Göttingen.

Steven, M. (2000): Mein Weg zum Supervisor, Ein Leittext-Lern-Programm zur Selbstevaluation zukünftiger und praktizierender Supervisoren und Coaches.



## MODUL 7

### Interaktion 2: (Wechsel-)Wirkungen erfahren

ECTS 2

Namen der Lektoren: Dr. Michaela Judy, DSA Christian Reiningger MSc

#### Lehrinhalte

Ehe die Studierenden in ihre eigene supervisorische Praxis einsteigen, ist dieses Seminar noch einmal der Selbsterfahrung in einer gruppenspezifischen Basisgruppe gewidmet. Gruppendynamik bietet die Methode für den Lernprozess, in dem die Aufmerksamkeit auf die Art der Kooperation der Beteiligten in Bezug auf ihr Handeln im Hier-und-Jetzt gerichtet wird. Dabei ist jede/r Gruppenteilnehmer/in ein/e Beobachter/in der anderen und seiner/ihrer selbst. Zu erwarten sind Selbsterfahrungslernen, selbstorganisierte Klein- und Großgruppenformate, Theorie-Inputs und Reflexion.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden können die (Wechsel-)Wirkungen des eigenen Handelns auf andere und damit wieder auf sich selbst wahrnehmen und benennen.
- ✓ Sie können aus der Erfahrung des Bewirkens und Bewirktwerdens in jedem Interaktionskontext das eigene Handeln auf den Ebenen Ich-Du-Gruppe-Umfeld bewusster gestalten.
- ✓ Sie zeigen selbstreflexive Haltung gegenüber eigenen beruflichen und persönlichen Verhaltensweisen.
- ✓ Sie wenden selbstreflexive Techniken an.
- ✓ Sie können Gedanken und Gefühle verständlich zum Ausdruck zu bringen.
- ✓ Sie reflektieren und kommunizieren eigene Reaktionen und Empfindungen, auch wenn dies mit unangenehmen Einsichten verbunden ist.
- ✓ Sie überprüfen eigene Einsichten, ehe weiteres Handeln darauf aufgebaut wird.

#### Literatur

Antons, K. (2000): Praxis der Gruppendynamik. Übungen und Techniken.  
Luft, J. (1993): Einführung in die Gruppendynamik.  
Rechtien, W. (1999): Angewandte Gruppendynamik.  
Teutsch, H.-R. (2000): Gruppendynamik zwischen Veränderungsanspruch und Anpassungswirklichkeit. In: Majce-Egger, M.; Trotz, R.: Die Macht begehren.  
Tippe, A. (2008): Veränderung stabilisieren. Strategische Teamentwicklung als Führungsaufgabe zur Stabilisierung von Organisationsentwicklungsprozessen.





## MODUL 8

### Der erste Kontakt - Akquise, Organisationskultur, Kontrakt, Erstgespräch

ECTS 3

Namen der Lektoren: DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer, DSA Klemens Fraunbaum MSc

#### Lehrinhalte

Das Seminar nimmt Supervision im Kontext von Organisationen in den Blick. Ziel ist die Klärung der Funktion der Supervisorin/des Supervisors im komplexen Spannungsfeld organisationaler Strukturen.

#### Inhalte

- ✓ Was ist der Auftrag an die Supervision, wie ist er zu klären?
- ✓ Orientierung und Abgrenzung von Supervision zu Coaching, Organisationsentwicklung, Lebens- und Sozialberatung, Psychotherapie.
- ✓ Settings von Supervision (Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision)
- ✓ Klärung von Funktion, Rolle, Person sowie Leitungsstrukturen im Organisationskontext
- ✓ Wieweit kann/muss ich Faktoren wie Umfeld, Rahmenbedingungen, KlientInnen, Gender, Normen und Werte klären?
- ✓ Akquisition & Kontrakt bei unterschiedlichen Rahmenbedingungen (Auftragsklärung, Dreieckskontrakt)
- ✓ Online-Beratung - Supervision und Coaching im Internet
- ✓ Markt und Marketing für Supervision

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden kennen die unterschiedlichen Beratungsformate – Einzelsetting, Team- und Gruppensupervision - und können sie klar abgrenzen.
- ✓ Sie kennen die Funktion des Kontrakts, seine Bestandteile sowie jene supervisionsrelevanten Fragen, die in einem Kontrakt zu vereinbaren sind.
- ✓ Sie kennen dyadische, Dreiecks- und Vierecks-Kontrakte sowie deren jeweils spezifische Anforderungen.
- ✓ Sie können Erstgespräche gestalten und Anliegen klären.
- ✓ Sie können Akquise im Dreieckverhältnis Auftraggeber - SupervisorInnen - SupervisorIn gestalten.
- ✓ Sie benennen unterschiedliche Funktionen und Rollen innerhalb des Supervisions- /Coaching-Prozesses.
- ✓ Sie haben grundlegende Fertigkeiten, um Erwartungen der Beteiligten in Bezug auf einen vertraglich vereinbarten und damit überprüfbaren Supervisions- / Coaching-Prozess zu klären.
- ✓ Sie haben grundlegende Fertigkeiten, um den Einigungsprozess bis zur Vereinbarung tragfähiger Ziele zu moderieren.

#### Literatur

- Bauer, J. (2013): Arbeit – Warum sie uns glücklich oder krank macht.  
Belardi, N. (2002): Supervision. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. Beck'sche Reihe.  
Fatzner, G.; Rappe-Giesecke, K.; Looss, W. (1999): Qualität und Leistung von Beratung.  
Judy, M.; Knopf, W. (Hg.) (2016): Im Spiegel der Kompetenzen.  
Kühne, S., Hintenberger, G. (Hg.) (2009): Handbuch Online-Beratung. Psychosoziale Beratung im Internet.  
Prior, M. (2013): Beratung und Therapie optimal vorbereiten. 6. Auflage.  
Rappe-Giesecke, K. (2009): Supervision für Gruppen und Teams.  
Schein, E. H. (2003): Organisationskultur.  
Schwing, R.; Fryszer, A. (2007): Systemisches Handwerk. Werkzeuge für die Praxis.



## **MODUL 9**

### **Theorie & Theorien zu der erste Kontakt - Akquise, Organisationskultur, Erstgespräch, Kontrakt**

ECTS 1

Namen der Lektoren: DSA Klemens Fraunbaum MSc

#### **Lehrinhalte**

Theoretische Nachbearbeitung der Inhalte von Modul 8 „Akquise, Kontrakt, Erstgespräch“ mit besonderer Bezugnahme auf systemische Organisationstheorie und funktionale Positionierung von Beratungskompetenz und Beratungsleistung in der Supervision.

#### **Qualifikationsziele**

- ✓ Die Studierenden kennen theoretische, ethische und berufspolitische Grundlagen:
  - A. der unterschiedlichen Beratungsformate – Einzelsetting, Team- und Gruppensupervision - und können sie klar abgrenzen;
  - B. der Auftragsklärung bei dyadischen, Dreiecks- und Vierecks-Kontrakten.
- ✓ Sie fokussieren auf die Interaktion von Person, Arbeit und Organisation in der Supervision.
- ✓ Sie können Supervision im Organisationskontext funktional positionieren.

#### **Literatur**

siehe Modul 8



## MODUL 10

### Was tun? – Methoden & Interventionen

ECTS 3

Namen der Lektoren: Dr. Michaela Judy, N.N. (Co-TrainerIn)

#### Lehrinhalte

Dieses Seminars dient - gezielt mit Focus auf die supervisorische Erfahrung und Praxis der Studierenden - der Vertiefung und Erweiterung des supervisorischen Methodeninventars. Die Studierenden lernen, das bisher Erlebte selbst anzuwenden und über Interventionen zu entscheiden, sie zu setzen und zu reflektieren.

#### Inhalte

- ✓ Gestaltung und Rahmen von Beratungsgesprächen
- ✓ Fragetechniken
- ✓ Sichtweisen einführen und verändern
- ✓ Lösungssicht versus Problemsicht
- ✓ Spiegelphänomene
- ✓ Sculpting
- ✓ Rollenspiel
- ✓ reflektierender Prozess
- ✓ zirkuläres Fragen
- ✓ Reframing
- ✓ Symptomverschreibung

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden können das bisher erlebte supervisorische Methodeninventar selbst in der Praxis einsetzen.
- ✓ Sie können über Interventionen entscheiden, sie angemessen setzen und reflektieren.
- ✓ Sie nutzen gezielt alle Methoden zur Strukturierung des Prozesses.
- ✓ Sie wissen um verschiedene Methoden und Techniken.
- ✓ Sie kennen Theorien der Intervention und können sie als Beratende einsetzen.

#### Literatur

- Brandau, H. (Hrsg.) (1991): Supervision aus systemischer Sicht.  
Jong, P. de & Berg, I. K. (1998): Lösungen (er-)finden.  
Milowiz, W. (2009): Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld.  
Prior, M. (2013): Beratung und Therapie optimal vorbereiten. 6.Auflage.  
Schwing, R.; Fryszer, A. (2007): Systemisches Handwerk. Werkzeuge für die Praxis.



## MODUL 11

### Was tun, wenn...? - Konflikte, Krisen, Fallen & andere Stichworte

ECTS 2

Namen der Lektoren: Dr. Walter Milowiz, N.N. (Co-TrainerIn)

#### Lehrinhalte

In diesem Seminar geht es um Supervision als Intervention bei Konflikten. Basis sind Erfahrungen der Studierenden im eigenen beruflichen Umfeld als auch mit ersten Supervisionserfahrungen im Konfliktmanagement. In weiterer Folge geht es aber auch um Fallen und Hürden, die jeder Supervisionsprozess für die Supervisorin/den Supervisor bereithält, um Grenzen der Supervisorin/des Supervisors, und um die Abgrenzung von beruflichem und/oder persönlichem Nutzen.

#### Inhalte

- ✓ Supervisionsvereinbarungen und Verträge als Konfliktprävention;
- ✓ Fallen und Hürden im Supervisionsprozess
- ✓ Abgrenzung zur Mediation
- ✓ Bewusster Umgang mit Sprache
- ✓ Konflikttheorien
- ✓ Konfliktanalyse und Formen der Bearbeitung
- ✓ Systemische Beziehungsanalyse (dysfunktionale Interaktionskreisläufe, Eskalation)
- ✓ Unterscheidung zwischen Krisen und Konflikt
- ✓ Interventionen bei Konflikten und Krisen

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden verstehen, wie Compliance, die nötige Kooperationsbasis für die Arbeit, entsteht und können sie aktiv fördern.
- ✓ Sie erfahren, wie mit Konflikten gearbeitet werden kann.
- ✓ Sie setzen Supervisionsvereinbarungen und Verträge als erstes Mittel zur Konfliktbearbeitung ein.
- ✓ Sie unterscheiden zwischen Konflikt und Krisen und können bei krisenhaften Situationen oder Verläufen intervenieren.
- ✓ Sie kennen ihre eigenen Fallen und Hürden im Supervisionsprozess und entwickeln Ideen, wie sie kreativ genutzt werden können.
- ✓ Sie erkennen die eigene Beteiligung an dysfunktionalen Beziehungsverläufen und können ihr eigenes Verhalten ggf. ändern.

#### Literatur

Thiel, S.; Widder, W. (2003): Konflikte konstruktiv lösen. Ein Leitfaden für Teammediation.  
Lakoff, G.; Johnson, M. (1998): Leben in Metaphern. Konstruktion und Gebrauch von Sprachbildern.  
Cecchin, G.; Lane, G.; Ray, W. A. (2002): Respektlosigkeit. Eine Überlebensstrategie für Therapeuten.  
Brüderlin, Rolf; Käser, Franz (2013): Wie Beratung wirken kann. Neun Masterthesen zu einem komplexen Thema.



## **MODUL 12**

### **Theorie & Theorien zu Konflikte, Krisen, Fallen & andere Stichworte**

ECTS 1

Namen der Lektoren: Dr. Walter Milowiz

#### **Lehrinhalte**

Theoretische Nachbearbeitung der Inhalte von Modul 11 „Konflikte, Krisen, Fallen & andere Stichworte“ mit besonderer Bezugnahme auf Supervision als Intervention bei Konflikten sowie Konflikttheorien, Konfliktmanagement und Systemischen Theorien zu Konflikten (dysfunktionale Interaktionskreisläufe, Eskalation).

#### **Qualifikationsziele**

Die Studierenden kennen:

- ✓ ihre eigenen Fallen und können sie artikulieren;
- ✓ Konzepte der Konfliktanalyse
- ✓ Grundlagen der Krisenbearbeitung
- ✓ Sie verstehen Konfliktbearbeitung als Beziehungsarbeit;
- ✓ Sie wissen, wie mit Konflikten gearbeitet werden kann.

#### **Literatur**

siehe Modul 11



## MODUL 13

### Micropolitik – formelle & informelle Prozesse in Organisationen

ECTS 3

Namen der Lektoren: Dr. Michaela Judy, N.N. (Co-TrainerIn)

#### Lehrinhalte

In diesem Organisationsmodul geht es um das Zusammenspiel formeller und informeller Strukturen in Organisationen, um die Reproduktion von Organisationskulturen, und um ihre Handhabung in der Supervision.

#### Inhalte

- ✓ Normen- und Wertefelder und ihr Einfluss, insbesondere in Bezug auf Widersprüche zwischen impliziten und expliziten Normen und Werten.
- ✓ Psychodynamik in Organisationen
- ✓ Intervenieren in sozialen Prozessen:
  - Welche formalen und nichtformalen Entscheidungsprozesse halten das System aufrecht?
  - Wo entstehen dadurch Konflikte, Widersprüche?
- ✓ Woran orientiere ich meine Interventionen?
- ✓ Auf dem Hintergrund des bereits Gelernten wird die supervisorische Praxis der Studierenden in unterschiedlichen organisationalen Zusammenhängen sowie Settings (Einzel-, Gruppen- und Teamsupervision, Führungskräftecoaching) in ihren jeweiligen Besonderheiten beleuchtet.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden können implizite und explizite Normen und Werte in Organisationen erkennen.
- ✓ Sie können mikropolitisch Handeln praktisch erkennen sowie theoretisch einordnen.
- ✓ Sie können den Reflexionsprozess über Normen und Werte fördern.
- ✓ Sie können Wertschätzung des Vorhandenen ebenso vermitteln wie Veränderungsimpulse setzen.
- ✓ Sie können SupervisandInnen dabei unterstützen, Konflikte zwischen persönlichen und organisatorischen Werten zu erkunden.
- ✓ Sie können Supervisionsangebote an die jeweilige Art der Organisation und deren Bedürfnisse und Funktion anpassen.
- ✓ Sie wissen, was Spiegelphänomene in Organisationen sind und haben Anhaltspunkte, um sie zu erkennen.

#### Literatur

- Doppler, K.; Lauterburg, Ch. (2014): Change Management.  
Froschauer, U. (2012): Organisationen in Bewegung: Beiträge zur interpretativen Organisationsanalyse.  
Neuberger, O. (2006): Mikropolitik und Moral in Organisationen. Herausforderung der Ordnung.  
Schein, E. H. (2003): Organisationskultur.  
Wimmer, R. (2004): Organisation und Beratung. Systemtheoretische Perspektiven für die Praxis.



## MODUL 14

### Theorie & Theorien zu Micropolitik – formelle & informelle Prozesse in Organisationen

ECTS 1

Namen der Lektoren: Dr. Michaela Judy

#### Lehrinhalte

Theoretische Nachbearbeitung der Inhalte von Modul 13 „Mikropolitik - formelle & informelle Prozesse in Organisationen“ mit besonderer Bezugnahme auf das Zusammenspiel formeller und informeller Strukturen in Organisationen, um die Reproduktion von Organisationskulturen, und um ihre Handhabung in unterschiedlichen supervisorischen Settings.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden analysieren formelle und informelle Kommunikationsprozesse in Organisationen.
- ✓ Sie fokussieren auf die Interaktion von Person-Arbeit-Organisation in der supervisorischen Arbeit.
- ✓ Sie erkennen Organisationstypen.
- ✓ Sie erkennen Konflikte zwischen persönlichen und organisatorischen Werten.
- ✓ Sie kennen Methoden, um diese Werte-Konflikte handzuhaben.

#### Literatur

siehe Modul 13



## MODUL 15

### Interaktion 3: Die eigene Persönlichkeit als Werkzeug

ECTS 2

Namen der Lektoren: Klaus Kimbacher, DSA Renate Fischer

#### Lehrinhalte

Das Selbsterfahrungsmodul am Ende des Lehrgangs fokussiert auf die Persönlichkeit der Supervisorin/des Supervisors als Werkzeug.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden können eigene Werte, Haltungen, Glaubenssätze benennen und als Instrument in der supervisorischen Arbeit einsetzen.
- ✓ Sie erkennen die eigene Beteiligung an dysfunktionalen Beziehungsverläufen und können ihr eigenes Verhalten ggf. ändern.
- ✓ Sie kennen ihre eigene Verantwortlichkeit und Ethik und handeln danach.
- ✓ Sie erkennen ihre eigenen Hidden-Agendas und die der Anderen sowie deren Wirkungen im Interaktionsprozess.
- ✓ Sie reflektieren eigene Reaktionen und Empfindungen, auch wenn dies mit unangenehmen Einsichten verbunden ist.
- ✓ Sie überprüfen eigene Einsichten, ehe weiteres Handeln darauf aufgebaut wird.
- ✓ Sie bleiben auch bei widersprüchlichen Gefühlen, Botschaften und Situationen sowohl mit sich selbst wie auch mit den Anderen in Kontakt.
- ✓ Sie halten Spannung (aus), ohne schnelle Abhilfe oder schnelle Lösungen suchen.
- ✓ Sie bleiben auch in Situationen, in denen Ärger, Angst oder Verwirrung entstehen, handlungsfähig.

#### Literatur

- Bauer, J. (2015): Selbststeuerung – Die Wiederentdeckung des freien Willens. München.  
Berne, E. (2007): Was sagen Sie, nachdem Sie Guten Tag gesagt haben?  
Freud, S. (1967): Jenseits des Lustprinzips. Gesammelte Werke Bd. 13.  
Milowiz, W. (1976): Neurophysiologie und Wiederholungszwang. Materialien der LK III Heft 3, Seite 18- 35.  
Steiner, C. M. (2005): Wie man Lebenspläne verändert. Die Arbeit mit Skripten in der Transaktionsanalyse.





## MODUL 16 Alternative Theorien

ECTS 1

Namen der Lektoren: DSA Bernhard Lehr, N.N. (Co-TrainerIn)

### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden kennen epistemologische und methodologische Vergleichsebenen zu psychoanalytischen & gruppendynamischen Referenztheorien.
- ✓ Sie können Konzepte des Unbewussten sowie von Übertragung & Gegenübertragung flexibel in der eigenen supervisorischen Praxis einsetzen.
- ✓ Sie können Konzepte des Managing Gender & Diversity auf ihre supervisorische Praxis anwenden.
- ✓ Sie wissen um Stereotypisierung und Diskriminierung, und wie sie sich in der Kommunikation (re-)produzieren.

### Literatur

<http://de.wikipedia.org/wiki/Erkenntnistheorie>

Foulkes, S. H. (1992): Gruppenanalytische Psychotherapie.

Freud, S. (1969): Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse. Gesammelte Werke Bd.1.

Fürstenau, P. (2002): Psychoanalytisch verstehen. Systemisch denken. Suggestiv intervenieren.

Judy, M.(2004): Tango tanzen. Psychoanalytische und systemische Konzepte zu Übertragung & Gegenübertragung. In : Brush up your Tools.

Judy, M. (2005): Unterschiede machen. In: Hartmann, G.; Judy, M. (Hrsg.): Unterschiede machen. Managing Gender & Diversity in Organisationen und Gesellschaft. Edition Volkshochschule. Seite 57- 80.

Kandel, E. (2006): Auf der Suche nach dem Gedächtnis. Die Entstehung einer neuen Wissenschaft des Geistes.

Maturana, H.; Varela, F. (1990): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens.



## MODUL 17 Integration und Transfer

ECTS 1

Namen der Lektoren: DSA Mag. (FH) Klaus Wögerer, Dr. Michaela Judy

### Lehrinhalte

Das Seminar stellt den Abschluss des Supervisions-Aufbauteils dar, und ist den Peergroup-Präsentationen gewidmet. Die lehrgangsbegleitenden Peergroups erarbeiten zusätzlich zur je individuellen Abschlussarbeit eine gemeinsame Präsentation zum Thema "Mein persönliches Supervisionskonzept".

Die Erkenntnisse und Ergebnisse werden im Rahmen einer Präsentation im Abschluss-Workshop vermittelt. Die Präsentationen werden von TrainerInnen und KollegInnen gemeinsam gewürdigt, evaluiert und validiert.

### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden stellen ihre Ressourcen für den Transfer der eigenen und gemeinsamen Lernerfahrung zur Verfügung.
- ✓ Die Studierenden haben in Peergroups in theoretischem und intervisorischem Austausch Erkenntnisse zum Thema "Mein persönliches Supervisionskonzept" – theoretisch, methodisch oder im Rahmen eines Projektes – erarbeitet und diskutiert.
- ✓ Die Peergroups haben für diese Erkenntnisse und Ergebnisse ein geeignetes Vermittlungsdesign gefunden und umgesetzt.
- ✓ Die Peergroups vermitteln diese Erkenntnisse und Ergebnisse im Rahmen einer Präsentation im Abschluss-Workshop.



## MODUL 18/1

### Theorien & Perspektiven systemischer Beratung - Konstruktivismus

ECTS 3

Namen der Lektoren: Dr. Walter Milowiz

#### Lehrinhalte

Die Veranstaltung vermittelt die historischen und theoretischen Hintergründe des radikalen Konstruktivismus, setzt diesen in Beziehung zu anderen konstruktivistischen Denkmodellen.

Es wird aufgezeigt, in welcher Weise der Konstruktivismus für die Bildung von Theorien der menschlichen Interaktion und Kommunikation von Bedeutung ist.

Das Seminar liefert Ansätze zur kritischen wissenschaftlichen Untersuchung von beraterischen Denkschulen und Methoden.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden wissen um das grundlegende erkenntnistheoretische Paradigma, dass jede Erkenntnis auf einem Paradigma aufbaut;
  - ✓ Sie kennen den Unterschied zwischen subjektiver und objektiver Betrachtung und Beschreibung;
  - ✓ Sie verstehen die Unmöglichkeit objektiver (wirkungs-loser) Untersuchung und Beschreibung;
  - ✓ Sie können erklären, dass bzw. wieso jede Untersuchungsmethode zwangsläufig zum Teil des Untersuchten wird.
  - ✓ Sie können „objektive“ Theorien aus der Sicht des radikalen Konstruktivismus einordnen;
  - ✓ Sie können erklären, wie das Problem der Unmöglichkeit der Feststellung einer objektiven Wirklichkeit durch die Wahrnehmung in der Geschichte der Erkenntnistheorie gehandhabt wurde.
  - ✓ Sie kennen das Paradigma des Solipsismus und die Probleme, die die Akzeptanz desselben birgt.

#### Literatur

- Baumann, P. (2015): Erkenntnistheorie: Lehrbuch Philosophie.  
Foerster, H. v.; Pörksen, B. (2001): Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker.  
Gabriel, G. (2008): Grundprobleme der Erkenntnistheorie: Von Descartes zu Wittgenstein.  
Glaserfeld, E. v. (1996): Radikaler Konstruktivismus. Ideen, Ergebnisse, Probleme.  
Maturana, H.; Varela, F. (1990): Der Baum der Erkenntnis Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens.  
Piaget, J.; Herberth, F. (1973): Einführung in die genetische Erkenntnistheorie.  
Watzlawick, P. (Hg.) (2006): Die erfundene Wirklichkeit: Wie wissen wir, was wir zu wissen glauben? Beiträge zum Konstruktivismus.



## MODUL 18/2

### Theorien & Perspektiven systemischer Beratung – Das Wiener Modell der systemischen Sozialarbeit und Beratung

ECTS 3

Namen der Lektoren: Dr. Michaela Judy

#### Lehrinhalte

Das Seminar liefert die theoretischen Hintergründe für das systemische Denkmodell der Wiener Schule, nämlich:

- ✓ Vernetzung: Jedes Geschehen hängt mit allem zusammen, was rundherum geschieht. Ein Element oder wenige Elemente alleine zu untersuchen, gibt verfälschte Ergebnisse.
- ✓ Konstruktivistisches Paradigma: Jede unterschiedliche Beschreibung erzeugt eine unterschiedliche Wirklichkeit. Wie immer wir es ansehen, kommt etwas anderes heraus.
- ✓ Selbsterhaltung: Zustände, die über längere Zeit existieren, haben einen Mechanismus, sich selbst aufrecht zu erhalten. Eine Dauerhaftigkeit per se gibt es nicht.
- ✓ Zirkularität: Das Ende einer Kausalkette ist selbst wieder Ursache für den nächsten Anfang. Was wir von einem Ursprung herleiten, kann nur dann existieren, wenn es sich auch jetzt noch "selbst verursacht".
- ✓ Einbeziehung des Beobachters: Die Trennung des Beobachters vom Beobachteten ist eine Fiktion: Wir müssen immer unsere eigenen Wirkungen mit bedenken.

#### Qualifikationsziele

Die Studierenden

- ✓ verstehen, inwiefern sich zirkuläres Denken von linearkausalem unterscheidet;
- ✓ Sie sind in der Lage, zirkuläres Denken auf soziale Strukturen anzuwenden;
- ✓ Sie können den Beobachter in die Theoriebildung mit einbeziehen;
- ✓ Sie können den subjektiven Aspekt (Interessen, Macht, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Befindlichkeiten) der Entwicklung von Theorien wahrnehmen;
- ✓ Sie sind in der Lage, ihre momentane Befindlichkeit als Faktor in der Beschreibung sozialer Situationen wahrzunehmen;
- ✓ Sie können dies in ihre Beschreibung sozialer Situationen einbeziehen;
- ✓ Sie kennen die Theorie positiver und negativer Rückkoppelung nach Watzlawick) und können diese auf zirkuläre Prozesse anwenden;
- ✓ Sie kennen die Theorie dysfunktionaler Beziehungen (nach Milowitz) und nutzen sie zur Diagnose sozialer Situationen.

#### Literatur

- Maturana, H.; Varela, F. (1990): Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens.  
Milowitz, W. (2009): Teufelskreis und Lebensweg - Systemisch denken im sozialen Feld.  
Watzlawick, P.; Beavin, J.; Jackson, D. (2011): Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien.  
Wiener, N. (1968): Kybernetik.



## **MODUL 18/3**

### **Theorien & Perspektiven systemischer Beratung – Systemtheorie**

ECTS 2

Namen der Lektoren: DSA Mag. (FH) Josef Schörghofer

#### **Lehrinhalte**

- ✓ Systemische Beratung in der Supervision.
- ✓ Die Konzepte von Luhmann und Klevé und ihre Implikationen für die Beratung.
- ✓ Verschiedene Systeme wie Medizin, Soziales, Recht usw.
- ✓ Wie kann Kooperation und Beratung in Hinblick auf den Aspekt von Perturbation der verschiedenen Systeme gelingen.

#### **Qualifikationsziele**

- ✓ Die Studierenden kennen die Luhmann'sche Systemtheorie;
- ✓ Sie sind vertraut mit den postmodernen Ansätzen nach Heiko Klevé;
- ✓ Sie können beide Konzepte in der Beratung/Supervision anwenden.

#### **Literatur**

Levold, Tom; Wirsching, Michael (Hrsg.) (2016): Systemische Therapie und Beratung - das große Lehrbuch. 2. Auflage.  
Nestmann, Frank; Engel, Frank; Sickendiek, Ursel (Hrsg.) (2007): Das Handbuch der Beratung Band 1 und Band 2.  
Wirth, Jan V.; Klevé, Heiko (Hrsg.) (2012): Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie.



## MODUL 19

### Konzepte sozialwissenschaftlichen Arbeitens

ECTS 3

Namen der Lektoren: Dr. Paul Reinbacher

#### Lehrinhalte

Detaillierte Vorstellung exemplarischer Projekte der sozialarbeitswissenschaftlichen Forschung und Innovation findet in diesem Modul statt. Der Fokus liegt auf den jeweiligen Forschungs-Prozessen und Forschungs-Methodiken. Die Studierenden lernen am Beispiel konkreter gelungener Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationsprojekte.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden lernen sozialarbeitswissenschaftliche Forschungs- und Innovationsprojekte kennen;
- ✓ Sie können verschiedene Forschungsdesigns hinsichtlich ihres Aufbaus, der Gegenstandsbezogenheit einschätzen;
- ✓ Sie kennen charakteristische Schwierigkeiten, die sich im Forschungsverlauf ergeben, kennen Modelle der Einbeziehung von NutzerInnen und anderen Stakeholdern;
- ✓ Sie können einen forschungsbezogenen Diskurs führen.

#### Literatur

Bortz J., Döring N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage. Heidelberg.

Braun-Thürmann, H. (2005): Innovation. Bielefeld

Burzan N. (2005): Quantitative Methoden der Kulturwissenschaften. Konstanz.

Atteslander P. (1995): Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin/New York.

Benningshaus H. (1993): Deskriptive Statistik. Stuttgart.

Kelle, U. (2007): Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte. 1. Aufl.

Raihel, J. (2006): Quantitative Forschung. Ein Praxiskurs. 1. Aufl. Wiesbaden.



## **MODUL 20**

### **Auswertungsmethoden**

**ECTS 2**

Namen der Lektoren: Dr. Paul Reinbacher

#### **Lehrinhalte**

Der Fokus liegt auf den jeweiligen Forschungs-Prozessen und Forschungs-Methodiken. Die Studierenden lernen am Beispiel von rekonstruktiven sowie statistisch-dekuktiven Verfahren.

#### **Qualifikationsziele**

- ✓ Die Studierenden können die Verfahren eigenständig auswählen, anwenden
- ✓ Sie können fach einschlägige Forschungsaufträge zur Evaluierung/Analyse komplexer Phänomene vergeben und Kriterien dazu formulieren.

#### **Literatur**

Diskurs sozial. Schriftenreihe zur Arbeitsmarkt- und Sozialforschung.  
Journal für angewandte Sozialforschung.  
Europäisches Zentrum für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung, Wien.  
West End. neue Zeitschrift für Sozialforschung.  
Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität.  
WZB-Jahrbuch. hrsg. vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung .  
soziale passagen. soziales kapital



## MODUL 21

### Konzepte und Modelle der Beratungswissenschaften

ECTS 3

Namen der Lektoren: Dr. Michaela Judy

#### Lehrinhalte

Vertiefende Auseinandersetzung mit aktuellen Konzepten der Beratungswissenschaft sowie dem Europäischen Glossar und Kompetenzprofil für Supervision und Coaching.

- ✓ Aktueller Forschungsstand der Supervisions- und Coachingforschung
- ✓ Gouvernamentalität und Beratung, Beratung unter Nutzung neuer Medien
- ✓ Das Verhältnis von Theorie und Methode
- ✓ Qualität und Leistung von Beratung, Wirkungsforschung
- ✓ Beratung und Neurobiologie (Die drei Verhaltensstrategien der Poyvagalthorie nach Porges, die „Wiederentdeckung des freien Willens“ nach Bauer)
- ✓ Abgrenzungsproblematiken zu anderen Beratungsformaten, Nutzbarkeit von Traumatheorien für die Supervision (Ego-States – Theorie), sekundäre Traumatisierung.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden setzen eigene Überzeugungen und implizite Theorien in Beziehung zu Referenztheorien sowie empirischen Ergebnisse, insbesondere jene der Neurobiologie.
- ✓ Sie reflektieren ihre Wirkungen auf Supervisions-/ Coaching-Prozesse in einer bestimmten Situation.
- ✓ Sie entscheiden situationsspezifisch über den Umgang mit der Dynamik zwischen eigenen impliziten Theorien (dem Set aus Überzeugungen, Werten, handlungsleitenden Annahmen und Verhaltensweisen, und wie Menschen diese rational zu erklären suchen) und evidenzbasierten wissenschaftlichen Referenzsystemen.
- ✓ Setzt Interventionen sowohl nach theoretischen wie auch methodologischen Überlegungen.
- ✓ Verwenden Techniken aus verschiedenen theoretischen Ansätzen ohne Vermischung der theoretischen (epistemologischen) Grundlagen.
- ✓ Sie kennen die Konzepte sozialwissenschaftlich fundierter Beratung;
- ✓ Sie kennen die europäischen Qualitätskriterien für Supervision und Coaching, haben sie kritisch reflektiert und richten ihr supervisorisches Handeln danach aus.
- ✓ Sie kennen repräsentative Ergebnisse der Wirkungsforschung und setzen sie in Beziehung zu Qualitätsstandards.





## Literatur

- Bauer, J. (2015): Selbststeuerung – Die Wiederentdeckung des freien Willens. München.
- Busse, S. & Hausinger, B.: (Hrsg.) (2013): Supervisions- und Coachingprozesse erforschen. Theoretische und methodische Zugänge.
- Gröning, K. (2016): Sozialwissenschaftlich fundierte Beratung in Pädagogik, Supervision und Sozialer Arbeit.
- Judy, M.; Knopf, W. (Hrsg.) (2016): Im Spiegel der Kompetenzen / In the Mirror of Competences: Supervision und Coaching in Europa / Supervision and Coaching in Europe.
- De Haan, E. (2012): Supervision in action. Columbus: McGraw-Hill.
- Knopf, W.; Walther, I. (Hrsg.) (2010) Beratung mit Hirn. Neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die Praxis von Supervision und Coaching. Wien.
- Kühne, S.; Hintenberger, G. (Hrsg.) (2009): Handbuch Online-Beratung. Psychosoziale Beratung im Internet.
- Möller, H.; Hausinger, B. (2009): Quo Vadis Beratungswissenschaft?
- Möller, H. & Kotte, S. (Hrsg.) (2014): Diagnostik im Coaching. Grundlagen, Analyseebenen, Praxisbeispiele. Heidelberg.
- Porges, Stephen W. (2010): Die Polyvagal-Theorie. Neurophysiologische Grundlagen der Therapie. Paderborn.
- Pühl, H. (2012): Handbuch der Supervision 3.
- Rappe-Giesecke, K. (2009): Supervision für Gruppen und Teams, 4.ed.
- Schigl, B., Höfner, C. et al. (2020): Supervision auf dem Prüfstand: Wirksamkeit, Forschung, Anwendungsfelder, Innovation.
- Spitzer, M.; Bertram, W. (Hrsg.) (2012): Hirnforschung Für Neu(Ro)Gierige: Braintertainment 2.0.
- Tippe, A. (2008): Veränderung stabilisieren. Strategische Teamentwicklung als Führungsaufgabe zur Stabilisierung von Organisationsentwicklungsprozessen.
- van Kessel, L.; Fellermann, J. (2000): Supervision and Coaching in a European Perspective. Proceedings of the ANSE-Conference 2000, <http://www.anse.eu/library>; June 2013



## MODUL 22 Lerntheorien

ECTS 2

Namen der Lektoren: Dr. Elisabeth Brugger

### Lehrinhalte

Modelle und empirischer Untersuchungen zu menschlichem Lernen mit Schwerpunkt auf systemisch-konstruktivistischen und neurobiologischen Ansätzen.

#### Grundlegendes zum Thema Lernen

Das menschliche Gehirn mit Schwerpunkt auf die für das Lernen relevanten Bausteine und Funktionen; Gedächtnis: Funktionen des Gedächtnisses, Gedächtnisprozesse, Prozess des Vergessens

Definitionen des Lernens

Relevante Lernfaktoren: Intelligenz, Motivation, Konzentration, Umfeld, Soziale Beziehungen

Ausgewählte Lern-Theorien und Denkansätze: Behaviorismus, Kognitivismus, Neurobiologismus, Konstruktivismus, Transformatives Lernen, Biographisches Lernen

#### Schwerpunktsetzung zum Thema Lernen

Präsentation und kritische Reflexion von ausgewählten Modellen und empirischen Untersuchungen im Bereich Lehr-Lernprozesse:

Lerntypen-Modell, Lerndreieck, Lernkorridore (formelles, nicht-formelles und informelles Lernen), Community of Practice, Kompetenzentwicklung (im Netz).

### Qualifikationsziele

- ✓ Die TeilnehmerInnen sind nach dem Modul in der Lage, die für das Lernen relevanten Gehirnfunktionen zu nennen und zu beschreiben.
- ✓ Sie können die wesentlichen Merkmale der präsentierten Lerntheorien und Denkansätze beschreiben und voneinander unterscheiden.
- ✓ Die TeilnehmerInnen wissen nach dem Modul über die aktuelle Auseinandersetzung mit den Schwerpunktsetzungen: Lerntypen-Modell, Lerndreieck, Lernkorridore, Community of Practice und Kompetenzorientierung Bescheid und verfügen über das nötige Wissen, um einige Argumentationen wiederzugeben und kritisch zu reflektieren.

### Literatur

Illeris, K. (2010): Lernen verstehen. Bedingungen erfolgreichen Lernens. Bad Heilbronn.  
Roth, G. (2010): Wie einzigartig ist der Mensch. Die lange Evolution der Gehirne und des Geistes. Heidelberg.  
Erpenbeck, J.; Sauter, W. (2017): Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt. Stuttgart.  
Lehner, M. (2015): Viel Stoff – schnell gelernt. Prüfungen optimal vorbereiten.  
Wenger, E. (1998): Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity. Cambridge University Press.  
Gerrig, R. J. (2015): Psychologie, Kapitel 6: Lernen und Verhaltensanalyse, 20. akt. Aufl. München.



## MODUL 23 Evaluation von Beratung

ECTS 2

Namen der Lektoren: Mag. DI Katharina Warta MA

### Lehrinhalte

Um die Möglichkeiten und den Nutzen von Evaluierung von Beratung zu erfassen ist es notwendig, sowohl Sachkenntnis als auch Erfahrung zu erhalten. Evaluierung lässt sich mit der folgenden Grundformel fassen: Evaluierung = Evidence + Judgement.

Da es also eine bewertende Komponente in der Evaluierung gibt, ist es wichtig, die Position des/r Beraters/in in dem Modul zu berücksichtigen. Als Input hierfür dienen

- (i) die Erfahrung der Modulleiterin durch eine Kombination von theoretischen und konzeptuellen Inputs sowie Feedback zu den Fallarbeiten.
- (ii) Fallarbeit aus der Beratungspraxis der Teilnehmer/innen: In der Vorbereitungsphase werden die Teilnehmer/innen einen Beratungsfall skizzieren, für den eine Evaluierung konzipiert werden soll. Anhand dieser Fälle werden in mehreren Runden die Fragen: Konzept / Kriterien / Methoden (qualitativ & quantitativ) / Position des/r Beraterin in der Evaluierung / Zielgruppen / Verwendung in weiteren Prozessen bearbeitet.

Literatur: Der wissenschaftliche Diskurs steht nicht im Zentrum, dennoch ist es anhand der im Vorfeld verteilten Literatur wichtig, zum einen Grundprinzipien von Evaluierung kennenzulernen, zum anderen Spezifika von Evaluierung von Beratung zu identifizieren. Für die schriftliche Arbeit sind diese sowie selbständig recherchierte Referenzen zu verwenden.

### Qualifikationsziele

- ✓ Die Teilnehmer/innen können Evaluierung von Feedback, Monitoring und Controlling unterscheiden, hinsichtlich der Zielsetzung und der Vorgangsweise.
- ✓ Die Teilnehmer/innen können ein Evaluationskonzept für Beratungsprojekte erstellen.
- ✓ Grundkenntnisse über Evaluationskriterien (Relevanz, Effizienz, Effektivität, Impact)
- ✓ Überblick über Methoden der Evaluierung von Beratung

### Literatur

„Standards für Evaluation“ der DeGEval

Gaiswinkler, Wolfgang; Roessler, Marianne (2007): Selbstevaluierung KlientInnenarbeit. Donau-Euqal. Wien.

Möller, Heidi; Michael Märtns (2013): Evaluation von Supervision wohin? In: Harald Pühl: Supervision und Organisationsentwicklung: Handbuch 3.



## MODUL 24

### Politische Kommunikation für die Meso- und Makroebene

ECTS 2

Namen der Lektoren: DSA Prof. FH Dr. Mag. (FH) Roland Fürst

#### Lehrinhalte

- ✓ Politische und strategische Kommunikation; Kreative Medienarbeit/Crossmedia; Planen und Durchführen von Kampagnen; Professionelles Schreiben und Kommunizieren mit Medien;
- ✓ Medieanalyse; Analyse der Politikfelder und Politikfeldanalyse; Kommunikationskonzepte; Lobbying und Networking; Schnittstellen- und Systemmanagement zwischen Politik, Medien, Verwaltung und Wirtschaft.

#### Qualifikationsziele

- ✓ MasterabsolventInnen besitzen die notwendigen Fertigkeiten & Techniken, als Führungskraft sämtliche kommunikativen Anforderungen nach innen und außen rollenkongruent und effizient zu erfüllen sowie entsprechend auch in transdisziplinärem Kontext zu adaptieren;

#### Literatur

- Bamberger, G. G. (2015): Lösungsorientierte Beratung (5., überarbeitete Aufl.) Weinheim.
- De Shazer, S. (1998): Worte waren ursprünglich Zauber. Lösungsorientierte Kurztherapie in Theorie und Praxis.
- Ballreich, R. (2011): Organisationsverständnis als Grundlage der Konfliktbearbeitung. In: R. Ballreich & F. Glasl (Hrsg.): Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen. Stuttgart.
- Neuberger, O. (1990): Führen und geführt werden.
- Sprenger, R. (1997): Das Prinzip Selbstverantwortung. Frankfurt/Main.
- Scheinecker, M. (2006): Lösungsfokussierte Beratung bei Konflikten in Unternehmen. In: R. Ballreich & M. Fröse & H. Piber (Hrsg.): Organisationsentwicklung und Konfliktmanagement. Bern.
- Bonfadelli, H. & Friemel, T. (2006): Kommunikationskampagnen im Gesundheitsbereich. Grundlagen und Anwendungen. Konstanz.
- Bruhn, M. (1987): Sponsoring. Unternehmen als Mäzene und Sponsoren. Wiesbaden.
- Burkart, R. (1995): Kommunikationswissenschaft, Grundlagen und Problemfelder (2. Auflage). Wien.
- Cornelson, C. (2002): Das 1x1 der PR, So haben Sie mit Public Relations die Nase vorn (4. Auflage). München.
- Jarren, O. & Donges, P. (2011): Politische Kommunikation in der Mediengesellschaft: Eine Einführung (Studienbücher zur Kommunikations- und Medienwissenschaft). Wiesbaden.
- Kunczik, M. (2002): Public Relations. Stuttgart.
- Nickel, V. (1980): Informieren muß man können. Düsseldorf.
- Reiter, W. & Streibel, R. (1993.): Öffentlichkeitsarbeit für Bildungs- und Sozialinitiativen. Ein Handbuch. Wien.
- Schulz, W. (2009): Politische Kommunikation: Theoretische Ansätze und Ergebnisse empirischer Forschung. Wiesbaden.
- Schmidbauer, K. & Knödler-Bunte, E. (2004): Das Kommunikationskonzept. Konzepte entwickeln und präsentieren. Potsdam.
- Swoboda, E. (1999): Das Recht der Presse. Handbuch für die Praxis. Wien.
- Lahninger, P. (1998): Leiten, Präsentieren, Moderieren, Arbeits- und Methodenbuch für Teamentwicklung und qualifizierter Aus- und Weiterbildung. Münster.
- Hartmann, M., Röpnack, R. & Baumann, H. W. (2002): Immer diese Meetings! Besprechungen, Arbeitstreffen, Telefon- und Videokonferenzen souverän leiten. Weinheim (u.a).
- Frey, S. (1999): Die Macht des Bildes. Der Einfluss der nonverbalen Kommunikation auf Kultur und Politik. Bern.
- Molcho, S. (2013): Körpersprache. München.
- Ekman, P. (2010): Gefühle lesen. Wie Sie Emotionen erkennen und richtig interpretieren. Heidelberg.
- Deinet, U. (2009): Methodenbuch Sozialraum. Wiesbaden.



## MODUL 25

### Intersektionalität - Theorien transkultureller Kompetenz

ECTS 2

Namen der Lektoren: Mag. (FH) Sabrina Luimpöck BA

#### Lehrinhalte

Intersektionalität beschreibt die Überschneidungen und Interdependenzen verschiedener kategorialer Diskriminierungen. Von intersektioneller Diskriminierung kann also gesprochen werden, wenn eine Person oder eine Gruppe aufgrund verschiedener zusammenwirkender Merkmale Diskriminierung erfahren. Besonders nachdrücklich haben bereits die Schwarzen Feministinnen der 80er und 90er Jahre das Zusammenwirken ihrer kategorialen Zugehörigkeiten als „Schwarze“ und „Frau“ analysiert.

Dies ist mit systemischer Theorie gut konzeptionalisierbar, wie sich in neueren Konzepten zu Transkulturalität und Managing Diversity zeigen lässt.

Ausgehend von diesen theoretischen Ansätzen zielt das Seminar auf die Entwicklung Transkultureller oder Diversity-Kompetenz mit den drei Schwerpunkten

- ✓ Wahrnehmen und Containen von Komplexität.
- ✓ Analysieren und Reflektieren personaler wie kategorialer Diskriminierung
- ✓ Entwicklung kreativer Handlungsstrategien.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden sind mit systemischen Ansätzen zu Transkulturalität und Managing Diversity vertraut.
- ✓ Sie können personale wie kategoriale Diskriminierung in einer Weise hinterfragen, die Ambiguitätstoleranz und das Erschließen neuer Gestaltungsspielräume fördert.
- ✓ Sie verfügen über ein Methodeninventar für den Umgang mit Vielfalt.
- ✓ Sie verfügen über Know-how und kreative Handlungsstrategien, um transkulturelles Lernen in Supervision und Coaching fördern und weitervermitteln zu können

#### Literatur

- Abdul-Hussain S., Baig, S. (Hg.) (2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung.
- Andriik, M. und Pauser, N. (Hrsg.) (2015): Realisierung von Diversity & Inclusion.
- Appiano-Kugler I.; Kogoj T. (2008): Going Gender & Diversity: Ein Arbeitsbuch.
- Konrad, A.M.; Prasad, P., Pringle, J.K. (2005): Handbook of Workplace Diversity (Englisch).
- Bendl, R.; Hanappi-Egger, E. (2012): Diversität und Diversitätsmanagement.
- Judy, M.; Milowiz, W. (2009): Über die Konstruktion von Wirklichkeit: Systemisch denken im „Managing Diversity“. In: Aschenbrenner-Wellmann, B. (Hrsg.): Mit der Vielfalt leben. Verantwortung und Respekt im Diversity-Management für Personen, Organisationen und Sozialräume.
- Koall, I.; V. Bruchhagen, F. Höher 2007: Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung.
- Krell G.; Riedmüller B.; Sieben B.; Vinz D. (2007): Diversity Studies: Grundlagen und disziplinäre Ansätze.
- von Schlippe, A.; el Hachimi, M.; Jürgens, G. (2004): Multikulturelle systemische Praxis.
- Winker, G.; Degele, N. (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld.



## MODUL 26

### Konzepte & Theorien der Arbeitswelt

ECTS 3

Namen der Lektoren: DSA Mag (FH) Klaus Wögerer

#### Lehrinhalte

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Digitalisierung, globales Zusammenarbeiten und Kooperieren, regionale Verknüpfung, neue Tätigkeiten und Berufe, ... Zudem ist unsere Gesellschaft in Veränderung durch die demografische Veränderung sowie Migration. Alle diese Faktoren haben Auswirkungen für Unternehmen und auch für Supervision als arbeitsweltliche Beratung, die ihre Zusammenfassung in dem Begriff VUKA (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) gefunden haben.

Konzepte und Entwicklungen der Arbeitswelt sowie neue Entwicklungen im Bereich von Personalmanagement-tools (z.B. Employer Branding, Personalentwicklung, Betrieblicher Gesundheitsförderung/-management) werden ebenso reflektiert wie die Entwicklung einer „Kultur des neuen Kapitalismus“ (Richard Sennett) sowie neurobiologischer Aspekte der Arbeit nach J. Bauer.

Darauf aufbauend werden mögliche künftige Szenarien und Themenstellungen für Supervision und Coaching entwickelt.

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden können Konzepte arbeitsweltlicher Veränderung (Globalisierung, Digitalisierung, Mobilität, Demografie u.a.) in ihren konkreten Phänomenen beschreiben und analysieren.
- ✓ Sie kennen neurobiologische Aspekte einer Theorie der menschlichen Arbeit.
- ✓ Sie sind mit Konzepten und aktuellen Entwicklungen des Personalmanagements und deren wichtigsten Anwendungsformen vertraut.
- ✓ Sie können Anknüpfungspunkte und Themenstellungen für Supervision und Coaching erkennen und benennen.
- ✓ Sie verfügen über Handlungsstrategien um Supervision und Coaching sinnvoll in Organisationen zu positionieren.

#### Literatur

- Bauer, J. (2013): Arbeit – Warum sie uns glücklich oder krank macht.
- Biesecker, Adelheid (2016): Jenseits der Erwerbsarbeit. Zukunftsfähiges gutes Leben beruht auf dem „Ganzen der Arbeit“. Vortrag beim Festakt des bdv austria/arbeit plus am 28.01.2016 in Wien.
- Bruch, Heike; Block, Christina; Färber, Jessica (2016): Arbeitswelt im Umbruch. Von den erfolgreichen Pionieren lernen. TOB JOB-Trendstudie 2016. Konstanz.
- Melde, Adrienne; Benz, Michael (2014): Employer Branding in Wissenschaft und Praxis. Wie mittelständische Unternehmen ihre Arbeitgeberposition international erfolgreich gestalten können. Leipzig. Fraunhofer MOEZ.
- Mosberger, Brigitte; Schneeweiß, Sandra; Steiner, Karin (2012): Praxishandbuch. Theorien der Bildungs- und Berufsberatung. Wien.  
<http://www.ams-forschungsnetzwerk.at>
- Netzwerk BGF (Hrsg.) (2016): Leitfaden psychische Gesundheit II. Ansatzpunkte und Gestaltungsmöglichkeiten für Führungskräfte.  
<http://www.netzwerk-bgf.at>
- Steinkellner, Peter (2007): Systemische Intervention in der Mitarbeiterführung. Heidelberg. Carl-Auer Verlag.
- Aufgrund der Aktualität wird neue Literatur kurz vor dem Seminar kommuniziert.



## **MODUL 27**

### **Rechtliche Rahmenbedingungen im Social Profit Sector im internationalen Kontext**

ECTS 2

Namen der Lektoren: a.o Univ.Prof. DDr. Nikolaus Dimmel

#### **Lehrinhalte**

Kompetenzverteilung (mittel- und unmittelbare Bundes- bzw. Landesverwaltung), Berufsrecht und Haftungsfragen bilden die Kerninhalte.

#### **Qualifikationsziele**

- ✓ Studierende kennen die legistischen und organisatorischen Probleme bei der Koordination Grundrechte vs. Verwaltungsrecht und können Lösungen/Exits dafür entwickeln.

#### **Literatur**

Adamovich, L. et al. (2011): Österreichisches Staatsrecht. Band 1: Grundlagen<sup>2</sup>. Wien.  
Beck, U.; Beck-Gernsheim, E. (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Dies. (Hg): Riskante Freiheiten, Frankfurt, S. 10 ff.  
Werschitz; Ragoßnig (2013): Österreichisches Vergaberecht  
Wimmer; Müller (2012): Wirtschaftsrecht International - europäisch – National. Kapitel „Recht der öffentlichen Auftragsvergabe“.



## MODUL 28

### Organisationstheorien und -modelle

ECTS 1,5

Namen der Lektoren: FH-Prof. Mag. Dr. Peter Grabner

#### Lehrinhalte

Die Lehrveranstaltung gibt Einblicke in gängige Organisationstheorien und beschäftigt sich mit zentralen Fragen zu Realität, Bewusstsein und unseren Blick auf die Welt.

Konkret werden folgende Schwerpunkte behandelt:

- ✓ Vermittlung von ausgewählten Theorien und wissenschaftlichen Thesen zur Organisationslehre und Fragen der Transformation
- ✓ Vertrautmachen mit aus Sicht der Vortragenden herausragenden Persönlichkeiten der Wissenschaft, wie H. Maturana, G. Hüther, F. Simon, H. Arendt, Otto Scharmer, F. Malik
- ✓ Grundzüge der Theorien von H. Maturana, F. Malik, O. Scharmer
- ✓ Permanentes Angebot von persönlichen Sichtweisen der Vortragenden
- ✓ Übungen und Berichte aus der Praxis

#### Qualifikationsziele

- ✓ Die Studierenden kennen die wichtigsten Organisationstheorien- und Modelle, insbesondere jene, wo systemische und kybernetische Paradigmen im Fokus stehen.

#### Literatur

Scharmer, Otto (2014): Theorie U. Von der Zukunft her Führen.  
Maturana, Umberto, Verden-Zöllner, Gerda (1997): Liebe und Spiel.





## MODUL 29

### Management komplexer Systeme im Sozialwesen

ECTS 1,5

Namen der Lektoren: FH-Prof. Mag. Dr. Peter Grabner

#### Lehrinhalte

- ✓ Bearbeitung von Fallbeispielen zu Führungsprozessen und Teamarbeit, die die Studierenden einbringen mit verschiedenen methodischen Ansätzen; Verallgemeinerung der Besonderheiten der Fallbeispiele mittels theoretischer Hintergrundfolien. Hierbei werden unter anderem geübt: Systemische Schleifen (Informationen sammeln, Hypothesen bilden, Interventionen setzen); Analyse und Integration der drei Ebenen: Aufgaben und Inhalte, Strukturen und Rollen, Beziehungen und Gefühle; Fähigkeit, die Eigenlogik anderer Personen und sozialer Systeme zu erfassen.
- ✓ Die Befähigung der Studierenden, auch unter Bedingungen von Mehrdeutigkeit, Widersprüchlichkeit und Unübersichtlichkeit entscheidungs- und handlungsfähig zu sein, wird erhöht.

#### Qualifikationsziele

Studierende beherrschen Verfahren sozialpolitischer Steuerung von und in Gebietskörperschaften, können Aufbauorganisationen unterscheiden sowie darstellen und kennen die Finanzierungsmodelle des öffentlichen Dienstes sowie seine gängigen Varianten des Controllings.

#### Literatur

- Göhlich, M., Weber, S. & Wolff, S. (2009): Organisation und Erfahrung. Wiesbaden.
- Göhlich, M., Weber, S. & Wolff, S. (2009): Was macht die Erfahrung mit der Organisation, was die Organisation mit der Erfahrung? In: M. Göhlich, S. Weber & S. Wolff (Hrsg.): Organisation und Erfahrung (S. 9-16). Wiesbaden.
- March, J. G. & Olsen, J. (1976): Ambiguity and Choice in Organizations. Bergen.
- March, J. (1999): The Pursuit of Organizational Intelligence. Malden, Massachusetts.
- Simon, H. (1981): Entscheidungsverhalten in Organisationen. Eine Untersuchung von Entscheidungsprozessen in Management und Verwaltung. Landsberg am Lech.
- Star, S. L. (2010): This is not a boundary object: Reflections on the origin of a concept." Science, Technology & Human Values, 35.5 (2010), 601-617.
- Weick, K. (1985): Der Prozeß des Organisierens. Frankfurt am Main.
- Wolff, S. & Scheffer, T. (2003): Begleitende Evaluation in sozialen Einrichtungen. In: Schweppe, C. (Hrsg.), Qualitative Forschung in der Sozialpädagogik (S.331-351). Opladen.
- Wolff, S. (2009): Organisationstheorie und Erfahrung. In: M. Göhlich & S. M. Weber (Hrsg.): Organisation und Erfahrung. Organisation und Pädagogik, Band 7 (S. 17-29). Wiesbaden.
- Wolff, S. (2015): Organisation als Grenzobjekt? In: M. Appelt & U. Wilkesmann (Hrsg.): Zur Zukunft der Organisationssoziologie (S. 23-46). Wiesbaden.