



Dafür stehen wir: Qualität – Verlässlichkeit – Innovation

Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv)

Inhaltsübersicht

Erster Teil

- › Geschichte und Perspektiven der Qualitätsentwicklung in der DGSv
- › Zur Bedeutung von Standards für die DGSv
- › Gemeinsame Verantwortung für Qualifizierung und Qualität
- › Zentrale Qualitätskriterien für Supervision und Coaching in der DGSv
- › Zum Spannungsverhältnis von Bewahrung und Erneuerung

Zweiter Teil

Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.

1. Standards für die Qualifizierung zur*zum Supervisor*in und Coach
2. Standards für die Anbieter der Qualifizierung
3. Standards für die Zulassung von Bewerber*innen um einen Qualifizierungsplatz
4. Standards für die Leitung der Qualifizierung
5. Standards für die Beauftragung als Lehrsupervisor*in
6. Standards für die Aufnahme natürlicher Personen
7. Standards für die Aufnahme juristischer Personen

Anhang: Zusätzliche Unterlagen

Erster Teil

Geschichte und Perspektiven der Qualitätsentwicklung in der DGSv

Die vorliegenden Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) stehen für Qualität, Verlässlichkeit und Innovation. Sie basieren auf der Überzeugung, dass gute Beratung von der Qualifizierung der Berater*innen abhängt. Hochwertige Qualifizierung bedarf sowohl eines verlässlichen Rahmens als auch eines Spielraums für Innovation. Entsprechend stehen die Standards im Spannungsfeld zwischen der Festschreibung anspruchsvoller Qualitätskriterien einerseits und der dialogischen Weiterentwicklung des Qualitätsverständnisses andererseits.

Die Qualitätsdebatte innerhalb der DGSv hat eine lange Tradition; ihre Geschichte reicht bis in die Zeit vor der Verbandsgründung zurück. Bereits Ende der 1960er Jahre war es den Beteiligten im Rahmen der „Konferenz zentraler Fortbildungsinstitutionen für Jugendarbeit und Sozialarbeit“ wichtig, sich über gemeinsame Standards für die unterschiedlichen angebotenen Supervisionsweiterbildungen zu verständigen.

An der Verbandsgründung 1989 waren Supervisor*innen aus verschiedenen Instituten und unterschiedlicher Ausrichtung beteiligt. Insofern waren die noch im Gründungsjahr eingerichteten Aufnahme- und Ausbildungsausschüsse mit Blick auf die Frage nach einheitlichen Zugangskriterien von Beginn an mit Heterogenität und Diversität befasst.

Eine wichtige Grundsatzentscheidung in den ersten Jahren nach Gründung des Verbandes bestand darin, dass nicht nur Sozialarbeiter*innen, sondern unter bestimmten Umständen auch Personen aus anderen Berufsrichtungen Mitglied in der DGSv werden können. Eine weitere Entscheidung betraf die Öffnung der Zugangsmöglichkeiten auch für Personen, die zwar keine formale Supervisionsweiterbildung absolviert haben, jedoch als Supervisor*innen tätig sind und aufgrund ihres beruflichen Erfahrungshintergrunds die Kriterien für eine Mitgliedschaft erfüllen.

Die Diskussion um Qualität und die Formulierung anspruchsvoller Aufnahmekriterien haben die Verbandsgeschichte von Anfang an geprägt. Vor diesem Hintergrund sind auch die hier vorliegenden Standards aufzufassen; sie sind das Ergebnis eines mehrjährigen Entwicklungsprozesses.

Im Rahmen einer strategischen Positionierung formulierte der Vorstand der DGSv im Jahr 2015 den Anspruch, Berufs- und Fachverband für exzellente Beratung zu sein. Damit wurde der hohe Qualitätsanspruch an DGSv-zertifizierte Weiterbildungen und anerkannte Studiengänge¹ erneut betont. Unmittelbar nach der Mitgliederversammlung 2015 wurde das Projekt „Exzellente Qualifizierung“ gestartet. Ein Meilenstein innerhalb dieses Arbeitsvorhabens war die Broschüre der Entwicklungskommission „Exzellente Beratung basiert auf exzellenter Qualifizierung“ vom Oktober 2017; die Entwicklungskommission hat

¹ Weiterbildungen werden von der DGSv zertifiziert und Studiengänge nach ihrer Akkreditierung bzw. Re-Akkreditierung anerkannt.

darin, aufbauend auf bis dahin erarbeiteten Dokumenten², ein „Profil beraterischer Kernkompetenzen in Supervision und Coaching“ beschrieben. Damit war eine wichtige Grundlage für die weitere Arbeit an den Standards der DGSv geschaffen.

In den Jahren 2017 bis 2019 wirkten zwei weitere Gremien der DGSv intensiv an der Weiterentwicklung der Standards mit: zum einen die Konferenz der Gutachter*innen für Zertifizierung bzw. Anerkennung und zum anderen die Konferenz der Gutachter*innen für Aufnahme in die DGSv. Seit 2016 waren bereits die Tagungen der Anbieter von DGSv-zertifizierten bzw. DGSv-anerkannten Qualifizierungen in den Entwicklungsprozess eingebunden. Ein Hearing mit Absolvent*innen der Jahrgänge 2016 bis 2019 bezog Ende 2019 eine weitere Perspektive ein.

Mit der Vorlage dieser Standards findet das Projekt „Exzellente Qualifizierung“ seinen Abschluss. Der Dialog über Qualitätsverständnis und -standards in der DGSv geht freilich weiter – er stellt eine bleibende Aufgabe dar. So wird es die jährlichen Tagungen der Anbieter von DGSv-zertifizierten Weiterbildungen und -anerkannten Studiengängen weiterhin geben, auch die Konferenzen der Gutachter*innen werden weiterhin mit den Standards arbeiten und diese mit weiterentwickeln; ebenso sollen auch künftig Hearings mit Teilnehmer*innen von Qualifizierungen stattfinden.

Zur Bedeutung von Standards für die DGSv

Die Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. sind zu verstehen als gemeinsamer Qualitätsrahmen des Verbandes und seiner Mitglieder. Als Rahmen eröffnen und begrenzen sie zugleich Gestaltungsmöglichkeiten und Spielräume.

Die Standards formulieren zentrale Aussagen zum Qualitätsverständnis des Verbandes und dokumentieren somit seinen Qualitätsanspruch. Ihre Interpretation und konkrete Auslegung ist im Kontext der Qualitätsentwicklung und -sicherung des Verbandes zu verorten und auf den Diskurs zur Professionalisierung der Supervision zu beziehen.

Im Sinne einer Standardisierung kommt den Standards eine normative Funktion zu: Sie dienen der Festschreibung von Anforderungen und Bedingungen im Sinne des „Vorschreibens“, des Formulierens von ‚Vorschriften‘. Gleichzeitig ist es ihre Aufgabe, der Heterogenität, Diversität und Vielfalt im Verband Rechnung zu tragen im Sinne des ‚Zusammenschreibens‘ und Bündelns. Weder ‚Gleichmacherei‘ noch Beliebigkeit, sondern das Herstellen von Vergleichbarkeit mit Blick auf ein formuliertes Anspruchsniveau innerhalb eines flexiblen Rahmens ist das Ziel. Regulierung ist dabei kein Selbstzweck, sondern dient der Transparenz und Verlässlichkeit, dass Qualitätsstandards nicht nur gesetzt, sondern auch erfüllt werden.

Die im Folgenden vorgestellten Standards nennen an verschiedenen Stellen konkrete Zahlen und treffen insofern eindeutige Aussagen; sie erschöpfen sich jedoch keineswegs in der

² Dabei handelt es sich u.a. um Dokumente des ehemaligen Zertifizierungsausschusses der DGSv, der Lenkungsgruppe der „Initiative Weiterbildung“ der DGSv, der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB), des Nationalen Forums Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung (nfb) sowie um das „ECVision. Ein Europäisches Kompetenzprofil für Supervision und Coaching“

Dimension des Zähl- und Messbaren. Dem Aspekt der beraterischen Haltung kommt, jenseits messbarer Größen, hohe Bedeutung zu. Die Qualität etwa der supervisorischen Beziehungsgestaltung und Prozesssteuerung lässt sich quantitativ nicht angemessen abbilden. Die Standards sind daher weder einseitig quantitativ noch ausschließlich qualitativ zu lesen, sondern bewegen sich in diesem Spannungsfeld.

Diesem Verständnis gemäß dienen die Standards insbesondere

- › der Grundlegung von Beratungsqualität durch die fundierte Qualifizierung von Supervisor*innen und Coaches,
- › der Qualitätssicherung von Supervision und Coaching sowie der Professionsentwicklung,
- › der Entwicklung und Durchführung wohldurchdachter, qualitativ anspruchsvoller Curricula,
- › der Sicherstellung der Auswahl geeigneter Bewerber*innen für eine Qualifizierung,
- › der Qualifizierung von Berater*innen, die den Anforderungen der Auftraggeber*innen und des Marktes gewachsen sind,
- › der Information und Herstellung von Transparenz für Interessent*innen an einer Qualifizierung, potenzielle Auftraggeber*innen, verbandliche Mitbewerber*innen und die interessierte Öffentlichkeit sowie
- › der Herstellung von Marktgerechtigkeit im Sinne einer Vergleichbarkeit unter den Anbietern einer Qualifizierung.

Gemeinsame Verantwortung für Qualifizierung und Qualität

- › Die vorliegenden Standards und die dazugehörigen Regelwerke sind Grundlagen der Qualitätsentwicklung und -sicherung innerhalb der DGSv. Dass das Qualitätsversprechen gehalten wird, für welches das Gütesiegel DGSv steht, liegt in der gemeinsamen Verantwortung verschiedener Beteiligter, die dialogisch und partnerschaftlich für die Einhaltung bzw. Umsetzung der Standards sorgen.
- › Der Vorstand, die Geschäftsführung und die Geschäftsstelle haben die Treuhänderschaft in Bezug auf die gemeinsamen Qualitätsinteressen.
- › Die Konferenzen der Gutachter*innen sind der Ort der eingehenden Prüfung von Anträgen.
- › Die Netzwerke der Anbieter von Qualifizierungen sind der Ort des professionellen Dialogs und der kollegialen Kontrolle.
- › Die Einhaltung der Standards der DGSv ist insbesondere Aufgabe derjenigen, die Qualifizierungen zur/zum Supervisor*in und Coach anbieten und diese von der DGSv zertifizieren bzw. anerkennen lassen möchten oder deren Qualifizierung bereits DGSv-zertifiziert bzw. -anerkannt ist.
- › Bei der Berufung der Gutachter*innen, die an den Zertifizierungs- bzw. Anerkennungsverfahren sowie an den individuellen Aufnahmeverfahren entscheidend mitwirken, orientiert sich der Vorstand der DGSv an einem schriftlich formulierten

Kompetenzprofil, welches Fach- und Sozialkompetenz sowie personale Kompetenzen als Kriterien für eine mögliche Berufung zur/zum Gutachter*in transparent darstellt.

Zentrale Qualitätskriterien für Supervision und Coaching in der DGSv

Die Kund*innen der durch DGSv-Mitglieder angebotenen arbeits-, berufs- und rollenbezogenen Beratung können einen hohen professionellen Standard erwarten. Dieses Qualitätsversprechen beinhaltet

- › die verbindliche Einhaltung der ethischen Leitlinien der DGSv,
- › die sorgfältige Auftragsklärung und Diagnostik auch mit Blick auf die Dimension der Organisation,
- › die Entwicklung eines geeigneten Settings unter Berücksichtigung der Dimensionen Person – Rolle, Funktion, Aufgabe – Organisation – Klientensystem bzw. Anspruchsgruppen,
- › die Erarbeitung eines Dreieckskontrakts zwischen Berater*in, Auftraggeber*in und Supervisand*innen bzw. Coachees,
- › „triadische Kompetenz“, d.h. die Gestaltung und Aufrechterhaltung einer professionellen Beratungsbeziehung durch die/den Berater*in im Dreieck Berater*in – Supervisand*innen bzw. Coachees – Organisationsverantwortliche während des gesamten Beratungsprozesses,
- › das Bewusstsein sich ständig entwickelnder und verändernder Prozesse und Strukturen im komplexen Gefüge von Arbeitsbeziehungen sowie
- › die Verbindung von Reflexionsfähigkeit, Fachwissen und Handlungsfähigkeit.

Zum Spannungsverhältnis von Bewahrung und Erneuerung

Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung sind grundsätzlich mit einer doppelten Aufgabe verbunden: Festschreibung, Bewahrung und Pflege des Bewährten auf der einen Seite; Aktualisierung, Überprüfung und Erneuerung auf der anderen Seite. Während ersteres im Sinne eines konservativen Momentums für Kontinuität sorgt, dient, letzteres im Sinne eines kreativen Impulses der Innovation.

Als Qualitätsrahmen haben sich auch die Standards dieser zweifachen Herausforderung zu stellen: Sie garantieren Verlässlichkeit, indem sie verbindliche Aussagen zu wesentlichen fachlichen, konzeptionellen, curricularen und formalen Voraussetzungen treffen, die bei einer von der DGSv zertifizierten bzw. anerkannten Qualifizierung zur/zum Supervisor*in und Coach zu erfüllen sind. Gleichzeitig ermöglichen sie Innovation, indem sie Spielraum lassen für Alternativen zu den formulierten Festlegungen. Voraussetzung hierfür ist, dass solche Alternativen konzeptionell in die Qualifizierung eingebettet sind, dass sie transparent beschrieben werden und dass sie, im Sinne eines Qualitätsversprechens für die Zukunft, Innovation ermöglichen.

Die Standards markieren daher Grenzziehung und Öffnung gleichermaßen. Das Vor- und Festschreiben bedarf des Weiterschreibens; sowohl dem Bewahren als auch dem Erneuern kommt jeweils eine wichtige Bedeutung zu. Das Halten dieser Spannung gehört zum Grundverständnis der hier vorliegenden Standards.

Zweiter Teil

Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V.

Überblick

Die folgenden Standards beschreiben die inhaltlichen und formalen Mindestanforderungen, die eine von der DGSv zertifizierte bzw. anerkannte Qualifizierung zur*zum Supervisor*in und Coach zu erfüllen hat. Diese Anforderungen betreffen zunächst Konzept und Curriculum der Qualifizierung selbst; darüber hinaus werden Standards für die Anbieter der Qualifizierung benannt sowie Voraussetzungen, die Bewerber*innen um einen Qualifizierungsplatz erfüllen müssen. Auch die Anforderungen an die Leitung der Qualifizierung sowie die Bedingungen für die Beauftragung als Lehrsupervisor*in werden dargelegt. Schließlich beschreiben die Standards die Voraussetzungen für die Aufnahme natürlicher Personen sowie juristischer Personen in den Verband. Ein Anhang gibt Auskunft über zusätzliche Unterlagen, die für die Zertifizierung bzw. Anerkennung einer Qualifizierung einzureichen sind.

Die Standards der DGSv werden durch zusätzliche Regelwerke ergänzt, in denen die Durchführungsbestimmungen für die einzelnen Verfahren näher beschrieben werden: die Zertifizierungsordnung, die Anerkennungsordnung und die Aufnahmeordnung. Die Zertifizierungs- und Anerkennungsordnung beschreiben das ausdifferenzierte Verfahren zur Zertifizierung von Weiterbildungen bzw. das Verfahren der Anerkennung von Studiengängen; in der Aufnahmeordnung werden die unterschiedlichen Aufnahmeverfahren für natürliche bzw. juristische Personen erläutert.

1 Standards für die Qualifizierung zur*zum Supervisor*in und Coach

Ein Anbieter, der die von ihm angebotene Qualifizierung durch die DGSv zertifizieren bzw. anerkennen lassen möchte, stellt einen schriftlichen Antrag und reicht diesen zusammen mit aussagekräftigen Unterlagen bei der Geschäftsstelle der DGSv ein. Die vorliegenden Standards samt Anhang stellen ausführlich dar, um welche Unterlagen es sich dabei im Einzelnen handelt bzw. worüber die Antragsunterlagen Auskunft geben sollen.

In den Unterlagen zum Antrag legt der Anbieter der Qualifizierung sein Beratungsverständnis dar, erläutert sein Bildungsverständnis und macht Aussagen über das Kerncurriculum der angebotenen Qualifizierung.

Der folgende Abschnitt beschreibt die wesentlichen fachlichen, konzeptionellen und curricularen Voraussetzungen, die für eine von der DGSv zertifizierte bzw. anerkannte Qualifizierung zur*zum Supervisor*in und Coach unabdingbar sind.

1.1 Bezugsrahmen Arbeitswelt und Organisation

In den Unterlagen zum Antrag wird darauf Bezug genommen,

- › wie Supervision und Coaching sich mit den Veränderungen der Arbeitswelt selbst verändern,
- › wie das theoretische Verständnis von Beratung den Veränderungen der Arbeitswelt und der damit verbundenen Zunahme von Komplexität gerecht wird,
- › wie die Ziele, Inhalte und Methoden von Weiterbildungen und Studiengängen zur*zum Supervisor*in und Coach dem Rechnung tragen,
- › wie das mit der Qualifizierung angezielte Kompetenzprofil und das Curriculum an diesen Veränderungsprozessen orientiert sind.

Der Bezugsrahmen Organisation erfordert

- › Wissen um verschiedene organisationswissenschaftliche Theorieansätze und Modelle,
- › Wissen um die besonderen Anforderungen an Führungsrollen in Organisationen sowie
- › Wissen um die Wirkungen der Organisationskultur auf die einzelnen Bereiche einer Organisation.

In den Unterlagen zum Antrag wird darauf ebenfalls Bezug genommen.

1.2 Beratungsverständnis

In den Antragsunterlagen wird das Beratungsverständnis des Anbieters erläutert, welches auf die unterschiedlichen Formate und Settings arbeits- und rollenbezogener Beratung Bezug nehmen soll. Dabei sollen

- › der Erhalt, die (Weiter-)Entwicklung und die Wiederherstellung der Handlungsfähigkeit der Supervisand*innen und Coachees bezüglich ihrer Rollen, Funktionen und Aufgaben in ihren Teams und Organisationen im Fokus stehen,
- › Themen professionalisierter Arbeit, d.h. Themen der Beratung von Professionals, Themen selbstorganisierter Arbeit als modernem Arbeitstypus sowie Themen von Führung, in den Blick genommen werden,
- › wissenschaftliche Erkenntnisse fallspezifisch und prozessbezogen einbezogen sein und
- › die Entwicklung der Profession Supervision und Coaching reflektiert werden.

1.3 Bildungsverständnis

Aus den Antragsunterlagen soll hervorgehen, dass der Anbieter mit seinem Bildungsangebot

- › einen Lernrahmen zur Verfügung stellt, der kompetenzorientiert ist und es den Teilnehmer*innen der Qualifizierung erlaubt, einen professionellen Habitus auszubilden,
- › ein Curriculum entwickelt, das dem Rechnung trägt, sowie
- › gewährleistet, dass sein Qualifizierungsangebot einen Bezug zu den aktuell nachgefragten arbeits- und rollenbezogenen Beratungsbedarfen hat, so dass die Absolvent*innen die Chance haben, sich auf dem Beratungsmarkt zu positionieren.

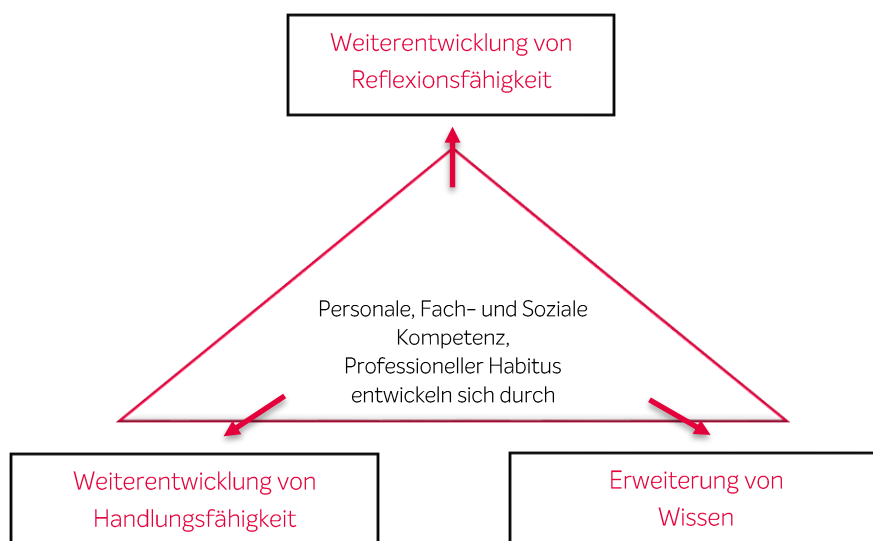
1.4 Kerncurriculum

In den Unterlagen zum Antrag wird auf Kompetenzentwicklung und Habitusbildung rekuriert.

Kompetenzentwicklung

Mit Blick auf die Kompetenzentwicklung sind die Inhalte der Qualifizierung auf die folgenden drei Dimensionen auszurichten und curricular zu organisieren:

- › Weiterentwicklung von Reflexionsfähigkeit
- › Weiterentwicklung von Handlungsfähigkeit
- › Erweiterung von Wissen



Ziel der Kompetenzentwicklung im Rahmen einer Qualifizierung Supervision und Coaching ist es, dass die Absolvent*innen Beratungsanliegen situationsangemessen bearbeiten und der Komplexität der Anliegen gerecht werden können.

Das Curriculum soll derart entwickelt werden, dass die Entwicklung personaler Kompetenz, die Entwicklung von Fachkompetenz sowie die Entwicklung von sozialer Kompetenz gleichermaßen Beachtung finden:

Personale Kompetenz bedeutet, um eigene Entwicklungsmöglichkeiten zu wissen.
Fachkompetenz befähigt zur Gestaltung von Beratungssettings und zur Steuerung von Beratungsprozessen in Organisationen.
Soziale Kompetenz ermöglicht, mit Blick auf Kommunikation und Interaktion im Beratungskontext, rollen- und situationsadäquat aufzutreten und zu handeln.

Habitusbildung

Das Ziel einer Qualifikation zur*zum Supervisor*in, zum Coach besteht unter anderem in der Ausbildung eines professionellen Habitus, d.h. in der Entwicklung und Aneignung von Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmustern, mit deren Hilfe die kompetente und spontane Bewältigung supervisorischer Alltagspraxis ermöglicht wird.

Mit der Kompetenzentwicklung verbundene Krisen sind Ansatz für die Bildung dieses professionellen Habitus. Bei ihrer Bewältigung werden die vorhandenen Muster mit neuen Herausforderungen konfrontiert, sie müssen überprüft und für die Gestaltung der neuen Rolle ggf. verändert und erweitert werden. Im Curriculum sollten konkrete Aussagen getroffen werden

- › zur Schaffung eines Lernrahmens, der die Erzeugung kontrollierter Krisen im Verlauf der Qualifizierung beinhaltet,
- › zum Vorhandensein von Formaten der Krisenbearbeitung und
- › zur kontinuierlichen Begleitung durch die Leitung der Qualifizierung.

1.5 Lern- und Lehrsupervisionskonzept

Lern- und Lehrsupervision sind essenzielle Bestandteile einer Qualifizierung zur*zum Supervisor*in und Coach. Die Antragsunterlagen müssen daher Aussagen enthalten

- › zum Verständnis von Lern- und Lehrsupervision und zu deren Gestaltung,
- › zur Kohärenz zwischen dem Lern- und Lehrsupervisionskonzept einerseits und dem Gesamtkonzept der Qualifizierung andererseits,
- › zur Sicherstellung der Unabhängigkeit der Lehrsupervisor*innen einerseits und ihrer strukturellen Verbundenheit mit dem Anbieter der Qualifizierung andererseits,

- › zur strukturellen Stellung der Lehrsupervisor*innen zum Anbieter der Qualifizierung einerseits und zu den Teilnehmer*innen andererseits,
- › zur Qualitätssicherung der Lehrsupervision, sowie
- › zur Absicherung der Einhaltung der formalen Vorgaben der DGSv.

1.6 Qualitätssicherung

Es ist ferner notwendig, Aussagen zu treffen zur Absicherung der Einhaltung der Standards

- › für die Qualifizierung zur*zum Supervisor*in und Coach
- › für die Anbieter der Qualifizierung
- › für die Zulassung von Bewerber*innen um einen Qualifizierungsplatz
- › für die Leitung der Qualifizierung
- › für die Beauftragung als Lehrsupervisor*in
- › sowie zur Evaluation und Weiterentwicklung der Qualifizierung

2 Standards für die Anbieter der Qualifizierung

Im Folgenden werden die erforderlichen strukturellen und prozessualen Gestaltungsaspekte einer Qualifizierung und die organisatorischen Rahmenbedingungen aufgeführt, die ein Anbieter absichert.

Der Anbieter legt in den Antragsunterlagen dar

- › auf der Grundlage welcher Konzepte und mit welchen Maßnahmen er die Entwicklung der eigenen Organisation gestaltet,
- › auf welche Weise er die fach- und sachgerechte Steuerung und Begleitung der von ihm verantworteten Lehr- und Lernprozesse sicherstellt,
- › wie er die für den ordnungsgemäßen Betrieb einer Qualifizierung notwendigen Geschäftsprozesse gestaltet.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Standards sowie für den Nachweis darüber liegt bei den jeweiligen Weiterbildungsanbietenden bzw. Hochschulen. Im Rahmen des Zertifizierungs- bzw. Anerkennungsverfahrens wird von Seiten der DGSv geprüft, ob die Bedingungen erfüllt sind.

2.1 Struktur, Qualitätssicherung und Teilhabe am professionellen Diskurs

In den Antragsunterlagen soll der Anbieter einer Qualifizierung konkrete und den hier formulierten Qualitätsmaßstäben entsprechende Aussagen machen zur eigenen Organisationsstruktur, Qualitätssicherung und Teilhabe am professionellen Diskurs. Die Unterlagen sollen insbesondere zu folgenden Aspekten Aussagen enthalten

- › Rechtsform, Organisations- und Unternehmensziele
- › Anwendung der zu vermittelnden Werte und Normen auf den Anbieter der Qualifizierung selbst, u.a. mit Blick auf die institutionelle Kommunikation
- › (Weiter-)Entwicklung und Erhalt der Lernfähigkeit in Bezug auf Strukturen und Prozesse der eigenen Organisation
- › Teilnahme an der Professionsentwicklung
- › Evaluation der Weiterbildung bzw. des Studiengangs

2.2 Kommunikation mit den Lehrenden und den Teilnehmer*innen

Außerdem sollen die Antragsunterlagen informieren über folgende Aspekte

- › Ausschreibung der Qualifizierung in Print- und Onlinemedien
- › Handhabung des Zulassungsverfahrens (Prüfung der Eingangsvoraussetzungen)
- › Vertragsgestaltung zwischen Anbieter, Lehrenden und Teilnehmer*innen

- › Art und Weise, wie die Verantwortlichkeiten und Einflussmöglichkeiten der verschiedenen an der Qualifizierung beteiligten Rollenträger*innen auf den Abschluss der Qualifizierung reguliert werden
- › Kooperation der Akteure (Anbieter, Weiterbildungs- bzw. Studienleitung, Lehrende, Lehrsupervisor*innen), um sicherzustellen, dass
 - das Curriculum umgesetzt wird,
 - ein Rahmen für Freiheit und Verbindlichkeit zugleich gewährleistet wird,
 - ggf. vorhandene bzw. entstehende Konflikte reguliert werden können,
 - Transparenz und Vertraulichkeit im Interesse der Kursteilnehmer*innen bzw. Studierenden gestaltet werden.

2.3 Struktureller Rahmen und Umfang

Folgende Bedingungen müssen nachweislich erfüllt werden:

- › Das Curriculum einer Qualifizierung umfasst mindestens 640 Zeiteinheiten (1 Zeiteinheit entspricht 45 Minuten),
 - davon mindestens 500 Zeiteinheiten in Anwesenheit von Lehrpersonal sowie
 - mindestens 50 Zeiteinheiten in Anwesenheit einer Lehrsupervisorin bzw. eines Lehrsupervisors in unterschiedlichen Settings (einzeln und in der Gruppe) und
 - mindestens 90 Zeiteinheiten eigener praktischer Tätigkeit (Lernsupervision in unterschiedlichen Settings: Einzel-, Team- oder Gruppensupervision), die kontinuierlich durch die Lehrsupervision begleitet wird.
- › Zeiten des Selbststudiums oder weiterer selbstorganisierter Lernformen sind bei den genannten Zeitbudgets nicht zu berücksichtigen.
- › Personen, die in der Weiterbildungs- bzw. Studienleitung tätig sind, dürfen nicht als Lehrsupervisor*innen fungieren.
- › Die Qualifizierung wird mit einer Abschlussarbeit abgeschlossen.

3 Standards für die Zulassung von Bewerber*innen um einen Qualifizierungsplatz

Die Voraussetzungen, die Bewerber*innen einer Qualifizierung erfüllen müssen, bilden eine weitere wichtige Säule der Qualitätssicherung der Qualifizierung zur/zum Supervisor*in und Coach. Diese werden im Folgenden erläutert.

Die Erfüllung der Standards für Bewerber*innen um einen Qualifizierungsplatz in einer DGsv-zertifizierten Weiterbildung bzw. eines DGsv-anerkannten Studiengangs gewährleistet zum einen eine sorgfältige Zusammenstellung der Lerngruppe. Zum anderen sorgt sie für die Absicherung eines anspruchsvollen Eingangslevels, welches den Bewerber*innen erlaubt, die angebotenen Lehr- und Lernarrangements für die eigene Kompetenzentwicklung zu nutzen.

Die Prüfung der Eingangsvoraussetzungen von Bewerber*innen bezieht sich insbesondere auf die folgenden Aspekte:

- › Akademische Qualifizierung
- › Berufserfahrung
- › Grundkompetenz als Berater*innen

3.1 Reguläre Eingangsvoraussetzungen

Bewerber*innen sollen vor Beginn der Qualifizierung mindestens folgende Voraussetzungen erfüllen:

- › Abgeschlossenes Studium, mindestens Bachelor- bzw. Fachhochschulabschluss
- › Mindestens dreijährige Berufserfahrung.
- › Berufsbegleitende Fort- oder Weiterbildungen, die die Spannungsfelder Person – Rolle – Organisation – Klientensystem und sich darin entwickelnder Interaktions- und Konfliktdynamiken zum Gegenstand haben.
- › Die der Qualifizierung zur/zum Supervisor*in und Coach vorausgehende Fort- und Weiterbildung muss mindestens 300 Zeiteinheiten umfassen. Davon müssen mindestens 100 Zeiteinheiten im Rahmen einer längerfristigen, curricular zusammenhängenden Fort- oder Weiterbildung absolviert worden sein, in der das Lernen in einer kontinuierlichen Lerngruppe stattgefunden hat.
- › Von den 300 Zeiteinheiten berufsbegleitender Fort- oder Weiterbildung können in Abstimmung mit der Weiterbildungs- bzw. Studienleitung ausnahmsweise max. 50 Zeiteinheiten während der bereits laufenden Qualifizierung zur/zum Supervisor*in und Coach nachgeholt werden.
- › Die im Rahmen eines aufbauenden Masterstudiengangs absolvierten Zeiteinheiten, die der oben aufgeführten inhaltlichen Ausrichtung entsprechen, können im Umfang von max. 150 Zeiteinheiten auf die Eingangsvoraussetzungen angerechnet werden. Die noch verbleibenden 150 Zeiteinheiten sind in anderen längerfristigen Fort- oder Weiterbildungen mit kontinuierlichem Lernprozess in einer Gruppe (mind. 50 Zeiteinheiten pro Fortbildung) nachzuweisen.
- › Erfahrungen mit reflexiven Beratungsformaten und -prozessen im Spannungsfeld Person – Rolle – Organisation – Klientensystem: Nachzuweisen sind Erfahrungen im Umfang von

insgesamt 50 Zeiteinheiten und in mindestens zwei unterschiedlichen Settings (Einzel-, Gruppen- oder Teambberatung). Ein anerkennungsfähiger Beratungsprozess sollte mindestens fünf Sitzungen umfassen und in der Regel vor Beginn der Qualifizierung abgeschlossen sein.

- › Mindestens 10 der insgesamt 50 Zeiteinheiten müssen bei DGSv-, bso- oder ÖVS- anerkannten Supervisor*innen oder Coaches, die während des Beratungsprozesses auch Mitglied im jeweiligen Berufsverband sind, in Anspruch genommen worden sein.

3.2 Alternative Zugänge

Für Personen mit besonderen Kompetenzen bzw. mit informell erworbenen Kompetenzen³ sowie für Personen ohne Hochschulabschluss können alternative Zugänge geschaffen werden. Das ist möglich, wenn die persönlichen und fachlichen Kompetenzen den erfolgreichen Abschluss einer Qualifizierung erwarten lassen und eine Vergleichbarkeit zu den oben dargestellten Eingangsvoraussetzungen nachweisbar ist. Über alternative Zugänge können max. 20 % der Kurs- bzw. Studiengangsteilnehmer*innen zugelassen werden.

Der Anbieter einer Qualifizierung legt mit seinem Antrag auf Zertifizierung bzw. Anerkennung eine Verfahrensbeschreibung vor, die Auskunft gibt

- › über den Konzeptbezug alternativer Zugänge,
- › über die Kriterien, nach denen die Zulassung erfolgt,
- › über den Prozessablauf der Zulassung,
- › darüber, wie die geforderten Kompetenzen festgestellt werden,
- › sowie darüber, auf welchen Fakten im Einzelfall die Erwartung eines erfolgreichen Abschlusses der Qualifizierung durch die/den Bewerber*in gründet.

³ Unter informell erworbenen Kompetenzen werden Kompetenzen verstanden, die Personen in unmittelbaren Arbeitszusammenhängen außerhalb formaler Bildungsgänge entwickeln können, z.B. bei der mehrjährigen Leitung einer Organisation.

4 Standards für die Leitung der Qualifizierung

Es gehört zu den Aufgaben der Leitung der Qualifizierung, die kontinuierliche Begleitung der Entwicklung beruflicher Identität als Supervisor*in und Coach zu organisieren. Die Umsetzung dieser Aufgabe erfolgt in Abhängigkeit von den Möglichkeiten, die eine Organisationsform bietet (staatliche oder private Hochschule oder privates Institut, größerer oder kleinerer Anbieter, inhabergeführte oder an Träger gebundene Organisation etc.). Die Antragsunterlagen sollen eine Beschreibung der Umsetzung enthalten, die auf die konkreten Möglichkeiten der Organisation sowie auf das Konzept der Qualifizierung bezogen ist.

Als Leitung kann tätig sein, wer

- › Mitglied der DGSv, des Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso) oder der Österreichische Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS ist,
- › nachweislich aktuell eine aktive Supervisions- und Coachingpraxis in verschiedenen Feldern hat,
- › einschlägige Fort- und Weiterbildung in der Beratung von Gruppen und Teams vorzuweisen hat,
- › nachweislich den Anschluss an die Profession Supervision und Coaching hält,
- › Curricula auf dem aktuellen Stand der Forschung entwickelt,
- › Erfahrungen mit der Planung, Durchführung und Evaluation von Qualifizierungen vorweisen kann,
- › theoriegeleitet arbeitet,
- › über die Kompetenz verfügt, Lehr- und Lernverhältnisse in der Weiterbildung Erwachsener zu arrangieren,
- › dafür Sorge trägt, dass das Curriculum, welches er*sie verantwortet, mit Blick auf gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, Veränderungen der Arbeitswelt und deren Folgen für die Formate Supervision und Coaching stetig überprüft, weiterentwickelt und evaluiert wird.

Nachweise über die Erfüllung der genannten Bedingungen sind in die Antragsunterlagen aufzunehmen.

Die Einbindung weiterer Lehrender in die Qualifizierung liegt in der Verantwortung der Leitung. Die Unterlagen sollen Auskunft darüber geben,

- › wie der Einbezug von weiteren Lehrenden fach- und konzeptbezogen organisiert wird,
- › sowie darüber, durch welche Kompetenzen einzelner hinzugezogener Lehrender die Herausbildung einer beruflichen Identität als Supervisor*in und Coach über den gesamten Prozess der Qualifizierung gefördert wird.

5 Standards für die Beauftragung als Lehrsupervisor*in

Als Lehrsupervisor*in kann tätig sein, wer zum Zeitpunkt des Antrags auf Zertifizierung bzw. Anerkennung

- › Mitglied der DGsv, des Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso) oder der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) ist; Ausnahmen werden konzeptbezogen begründet,
- › nachweislich aktiv als Supervisor*in bzw. Coach in verschiedenen Feldern tätig ist und daher über aktuelle Praxiserfahrung verfügt
- › sowie nachweislich eine mindestens fünfjährige aktive Supervisions- und Coachingpraxis hat.
- › Lehrsupervisor*innen können innerhalb eines Qualifizierungsdurchgangs nicht zugleich in der Leitung der Qualifizierung tätig sein. Außerhalb der Lehrsupervision dürfen sie keine Bewertungsfunktionen innehaben.
- › Nachweise über die Erfüllung der genannten Bedingungen sind den Antragsunterlagen beizufügen.

6 Standards für die Aufnahme natürlicher Personen

Im Folgenden werden die Voraussetzungen formuliert, die für die natürliche Mitgliedschaft in der DGSv gegeben sein müssen. Grundvoraussetzung für eine Mitgliedschaft ist die Verpflichtung auf die ethischen Leitlinien der DGSv sowie auf die Mitgliederordnung.

6.1 Aufnahmebedingungen für eine ordentliche Mitgliedschaft für Antragsteller*innen mit Abschluss einer von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv), dem schweizerischen Berufsverband für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso) oder der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) zertifizierten bzw. anerkannten Qualifizierung

Antragsteller*innen können in die DGSv aufgenommen werden, wenn sie den schriftlichen Nachweis des erfolgreichen Abschlusses einer Qualifizierung zur*zum Supervisor*in und Coach vorlegen, die bei Anbietern der DGSv, des bso oder der ÖVS absolviert wurde.

6.2 Aufnahmebedingungen für eine ordentliche Mitgliedschaft für Antragsteller*innen mit Zertifikat als Supervisor*in folgender Verbände: Deutsche Gesellschaft für Gruppenanalyse und Gruppenpsychotherapie (D3G), Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP), Deutsche Gesellschaft für Pastoralpsychologie e.V. (DGfP), Deutsche Gesellschaft für systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e.V. (DGSF), European Association for Supervision and Coaching (EASC), Systemische Gesellschaft e.V. (SG)

- › Antragsteller*innen können in die DGSv aufgenommen werden, wenn sie nachfolgende Bedingungen erfüllen und folgende Dokumente bzw. Nachweise einreichen:
- › Vorlage des Zertifikats als Supervisor*in in einem der im folgenden genannten Verbände: D3G, BDP, DGfP, DGSF, EASC, SG
- › Nachweis eines erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudiums
- › Lebenslauf
- › Mindestens fünfjährige Berufserfahrung
- › Angaben zur Qualitätssicherung
- › Vorlage einer aussagekräftigen Darstellung, die Aussagen zum eigenen Beratungsverständnis und eine Beschreibung des eigenen beratungsbezogenen Kompetenzprofils enthält .
- › Vorlage ausführlicher Dokumentationen und Reflexionen zweier Supervisions- oder Coachingprozesse in verschiedenen Settings. Die Dokumentationen müssen sich auf ein Einzelsetting und ein Team- oder Gruppensetting beziehen, die nach Ausstellung eines der zuvor genannten Zertifikate durchgeführt wurden und nicht länger als drei Jahre zurückliegen. Die Dokumentationen müssen ausdrücklich auch die Darstellung eines durch Kontrollsupervision begleiteten Reflexionsprozesses beinhalten; die Kontrollsupervision muss bei einer*inem Supervisor*in bzw. Coach der Deutschen Gesellschaft für

Supervision und Coaching e.V. (DGSv) oder des Schweizer Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso) oder der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) in Anspruch genommen worden sein.

- › Teilnahme an einem Gespräch mit zwei durch den Vorstand beauftragten Gutachter*innen, welches das besondere Kompetenzprofil der/des Antragstellenden zum Gegenstand hat. Auf Basis dieses Gesprächs erstellen die Gutachter*innen ein schriftliches Gutachten und legen dem Vorstand der DGSv eine Empfehlung zur Aufnahme oder Nichtaufnahme der/des Antragstellenden in die DGSv vor.

6.3 Aufnahmebedingungen für eine ordentliche Mitgliedschaft für Antragsteller*innen ohne Abschluss einer von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) oder des Schweizer Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso) oder der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) oder anderweitig im Sinne des Abschnitts 6.2 zertifizierten Qualifizierung

- › Antragsteller*innen können in die DGSv aufgenommen werden, wenn sie nachfolgende Bedingungen erfüllen und folgende Dokumente bzw. Nachweise einreichen:
- › Nachweis eines erfolgreich abgeschlossenen Hochschulstudiums
- › Lebenslauf
- › Mindestens fünfjährige Berufserfahrung
- › Angaben zur Qualitätssicherung
- › Vorlage einer schriftlichen Darstellung, die Aussagen zum eigenen Beratungsverständnis und eine Beschreibung des eigenen beratungsbezogenen Kompetenzprofils enthält.
- › Vorlage schriftlicher Dokumentationen und Reflexionen dreier Supervisions- oder Coachingprozesse in verschiedenen Settings. Die Dokumentationen müssen sich auf ein Einzelsetting und ein Team- oder Gruppensetting beziehen, die nicht länger als drei Jahre zurückliegen. Die Dokumentationen müssen ausdrücklich auch die Darstellung eines durch Kontrollsupervision begleiteten Reflexionsprozesses beinhalten; die Kontrollsupervision muss bei einer/einem Supervisor*in bzw. Coach der DGSv, des bso oder der ÖVS in Anspruch genommen worden sein.
- › Teilnahme an einem Gespräch mit zwei durch den Vorstand beauftragten Gutachter*innen, welches das besondere Kompetenzprofil der/der Antragstellenden zum Gegenstand hat. Auf Basis dieses Gesprächs erstellen die Gutachter*innen ein schriftliches Gutachten und legen dem Vorstand der DGSv eine Empfehlung zur Aufnahme oder Nichtaufnahme der/des Antragstellenden in die DGSv vor.

6.4 Aufnahmebedingungen für eine außerordentliche Mitgliedschaft

Antragsteller*innen können als außerordentliche Mitglieder aufgenommen werden, wenn sie die Teilnahme an einer von der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching e.V. (DGSv) oder des Schweizer Berufsverbands für Coaching, Supervision und Organisationsberatung (bso) oder der Österreichischen Vereinigung für Supervision und Coaching (ÖVS) zertifizierten bzw. anerkannten Qualifizierung zur/zum Supervisor*in nachweisen.

Die außerordentliche Mitgliedschaft endet nach § 7 Satz 2 der Satzung der DGSv automatisch. Sie kann in begründeten Fällen auf Antrag um ein weiteres Jahr verlängert werden.

7 Standards für die Aufnahme juristischer Personen

Die DGSv fördert die Professionalisierung von Supervision und Coaching. Einschlägige Organisationen sind eingeladen, sich an diesbezüglichen Diskursen zu beteiligen, insbesondere

- › Anbieter von Weiterbildungen bzw. Studiengängen,
- › Abnehmer der Beratungsformen Supervision und Coaching,
- › Verbände und Trägern einschlägiger Einrichtungen und
- › Akteure einschlägiger Bereiche n aus dem Bereich Gesellschaft, Wissenschaft und Politik sowie
- › Organisationen, in denen Professionsangehörige angrenzender Beratungsformen organisiert sind.

Nach § 4.4 der Satzung der DGSv können juristische Personen „juristisches Mitglied werden, wenn sie sich für Interessen und Ziele der DGSv einsetzen.“

Juristische Personen setzen sich für die Ziele und Interessen der DGSv besonders dann ein, wenn sie

- › von der DGSv zertifizierte Weiterbildungen bzw. anerkannte Studiengänge in Supervision und Coaching durchführen,
- › Qualifizierungen und die Weiterentwicklung von Qualifizierungen von Supervisor*innen und Coaches fördern,
- › den Einsatz von Supervision und Coaching fördern,
- › Marktpolitik im Sinne der Profession Supervision betreiben,
- › Forschung zu Supervision bzw. Coaching durchführen und/oder
- › die DGSv mit neuen Ideen und Kompetenzen bereichern.

An einer juristischen Mitgliedschaft interessierte Organisationen können einen formlosen schriftlichen Antrag stellen, der Angaben zu folgenden Aspekten beinhaltet:

- › Angaben und Nachweise zur Gesellschafts- bzw. Rechtsform
- › Angaben zum Selbstverständnis der Organisation
- › Beschreibung von Ziel, Zweck und Betätigungsfeld
- › Darstellung, wie die antragstellende Organisation Supervision und Coaching im Sinne der DGSv fördert bzw. wie sie sich für die Interessen und Ziele der DGSv engagiert

Grundvoraussetzung für eine Mitgliedschaft ist auch hier die Verpflichtung auf die ethischen Leitlinien der DGSv sowie auf die Mitgliederordnung.

Über die Aufnahme entscheidet der Vorstand der DGSv.

Anhang: Zusätzliche Unterlagen

Im Folgenden wird aufgeführt, welche zusätzlichen Unterlagen ein Anbieter einzureichen hat, der einen Antrag auf Zertifizierung bzw. Anerkennung seiner Qualifizierung durch die DGSv stellen möchte:

- › Ausschreibung der Weiterbildung
- › Muster des Weiterbildungsvertrags
- › Organisationsplan, aus dem die Anzahl der Zeiteinheiten, die Anzahl der Tage und die Dauer der Qualifizierung, die Anzahl der Seminar- bzw. Moduleinheiten sowie der Umfang von Lern- und Lehrsupervision hervorgehen sollen
- › Literaturliste
- › Nennung und Profil der Weiterbildungs- bzw. Studienleitung
- › Liste und Profil weiterer Lehrender
- › Liste und Profil der Lehrsupervisor*innen
- › Muster des Dreieckskontrakts zur Lehrsupervision
- › Muster des Abschluss-Zertifikats
- › Evaluationsplan (ggf. Muster von Evaluationsbögen)