



EASC – Supervision and Coaching in Europe

Handbuch

Deutsche Version

Stand 11. August 2024

Inhaltsverzeichnis

1. EINLEITUNG.....	5
1.1 DAS MANUAL	5
1.2 DER REFORMPROZESS	6
2. ZERTIFIZIERUNG UND REZERTIFIZIERUNG	8
2.1 EASC ZERTIFIZIERUNG UND REZERTIFIZIERUNG VON WEITERBILDUNGSINSTITUTEN.....	8
2.1.1 ZERTIFIZIERUNG VON WEITERBILDUNGSINSTITUTEN.....	8
2.1.2 REZERTIFIZIERUNG VON WEITERBILDUNGSINSTITUTEN	9
2.2 EASC ZERTIFIZIERUNG UND REZERTIFIZIERUNG VON STUDIENGÄNGEN VON UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN SOWIE ANDEREN FACHVERBÄNDEN	9
2.2.1 ZERTIFIZIERUNG VON STUDIENGÄNGEN AN UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN.....	9
2.2.2 REZERTIFIZIERUNG VON STUDIENGÄNGEN AN UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN	10
2.2.3 ANERKENNUNG VON ZERTIFIZIERTEN ABSCHLÜSSEN ANDERER FACHVERBÄNDE.....	10
2.2.4 REZERTIFIZIERUNG VON ZERTIFIZIERTEN ABSCHLÜSSEN ANDERER FACHVERBÄNDE.....	10
2.3 ZERTIFIZIERUNG UND REZERTIFIZIERUNG VON ABSOLVENT:INNEN VON EASC WEITERBILDUNGEN UND INTERESSIERTEN EINZELPERSONEN	10
2.3.1 ZERTIFIZIERUNG VON ABSOLVENT:INNEN VON EASC INSTITUTEN.....	10
2.3.2 ZERTIFIZIERUNG VON INTERESSENT:INNEN ANDERER WEITERBILDUNGSANBIETER.....	10
2.3.3 QUALITÄTSSICHERUNG VON EASC MITGLIEDERN	11
3. QUALITÄTSKRITERIEN	13
3.1 ECTS KOMPATIBILITÄT	13
3.2 EASC QUALITÄTSKRITERIEN FÜR ANBIETER.....	14
3.2.1 QUALITÄTSKRITERIEN FÜR INSTITUTE	14
3.2.1.1 QUALIFIKATIONSZIELE	14
3.2.1.2 ORGANISATION DER AUS- UND WEITERBILDUNGEN.....	15
3.2.1.3 VERFAHREN DER INTERNEN QUALITÄTSSICHERUNG	15
3.2.1.4 BERICHTSSYSTEM UND DATENERHEBUNG	16
3.2.1.5 ZUSTÄNDIGKEITEN.....	16
3.2.1.6 DOKUMENTATION	16
3.2.1.7 KOOPERATIONEN	16
3.2.2 QUALITÄTSKRITERIEN FÜR UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN	17
3.2.2.1 QUALIFIKATIONSZIELE	17
3.2.2.2 SYSTEM DER STEUERUNG IN STUDIUM UND LEHRE	17
3.2.2.3 VERFAHREN DER INTERNEN QUALITÄTSSICHERUNG	17
3.2.2.4 BERICHTSSYSTEM UND DATENERHEBUNG	18
3.2.2.5 ZUSTÄNDIGKEITEN.....	18
3.2.2.6 DOKUMENTATION	18
3.2.2.7 KOOPERATIONEN	18

3.3	EASC QUALITÄTSKRITERIEN FÜR PROGRAMME	19
3.3.1	QUALITÄTSKRITERIEN FÜR PROGRAMME IN INSTITUTEN	19
3.3.1.1	INHALTE DES PROGRAMMS	20
3.3.1.2	KONZEPT DES PROGRAMMS	20
3.3.1.3	ABSOLVIERBARKEIT	20
3.3.1.4	PRÜFUNGSSYSTEM	20
3.3.1.5	KOOPERATIONEN	20
3.3.1.6	AUSSTATTUNG	21
3.3.1.7	TRANSPARENZ UND DOKUMENTATION	21
3.3.1.8	QUALITÄTSSICHERUNG UND WEITERENTWICKLUNG	21
3.3.1.9	GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND CHANCENGLEICHHEIT	21
3.3.2	QUALITÄTSKRITERIEN FÜR PROGRAMME IN UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN	21
3.3.2.1	INHALTE DES PROGRAMMS	21
3.3.2.2	KONZEPT DES PROGRAMMS	22
3.3.2.3	STUDIERBARKEIT	22
3.3.2.4	PRÜFUNGSSYSTEM	22
3.3.2.5	KOOPERATIONEN	22
3.3.2.6	AUSSTATTUNG	22
3.3.2.7	TRANSPARENZ UND DOKUMENTATION	23
3.3.2.8	QUALITÄTSSICHERUNG UND WEITERENTWICKLUNG	23
3.3.2.9	GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT UND CHANCENGLEICHHEIT	23
4.	QUALIFIKATIONSRAHMEN	24
4.1	KOMPETENZORIENTIERUNG	24
4.2	KOMPETENZRAHMEN	24
5.	PROFESSIONSARCHITEKTUR	27
5.1	ÜBERBLICK	27
5.1.1	KAPITELÜBERBLICK	27
5.1.2	UNTERSCHIEDUNG PROFESSIONEN UND FUNKTIONEN	27
5.1.3	ÜBERSICHT DER PROFESSIONEN (TABELLARISCH VERKÜRZT) UND ERLÄUTERUNG ZUR UNTERSCHIEDUNG VON COACH UND SUPERVISOR:IN	29
5.1.4	ÜBERSICHT DER QUALIFIZIERUNGSWEGE MIT STRUKTURANFORDERUNGEN	32
5.1.5	ÜBERSICHT DER DREI QUALITÄTSDIMENSIONEN NACH HESS & ROTH	34
5.1.6	DIE VIER QUALIFIZIERUNGSWEGE INNERHALB DER PROFESSIONSLINIEN (A-D)	34
5.2	DIE DREI PROFESSIONSLINIEN MIT IHREN ANFORDERUNGEN	36
5.2.1	SUPERVISOR:IN	36
5.2.2	COACH	42
5.2.3	ORGANISATIONSBERATER:IN	48
5.3	DIE ÜBERGÄNGE ENTLANG DER VIER QUALIFIZIERUNGSWEGE	53
5.3.1	WEG A	54
5.3.2	WEG B	65
5.3.3	WEG C	71
5.3.4	WEG D	82

6. PRÜFUNGSABLÄUFE	93
6.1 PRÜFUNGSABLÄUFE FÜR EASC INSTITUTE	93
6.1.1 ZULASSUNG ZUR MÜNDLICHEN PRÜFUNG	93
6.1.2 AUFTEILUNG DER PRÜFUNGSBEWERTUNG DURCH INSTITUTE UND MÜNDLICHE PRÜFUNG	93
6.1.2 AUFGABE DER EASC INSTITUTE.....	94
6.1.3 AUFGABEN DER ZU PRÜFENDEN	95
6.1.4 AUFGABE DER GESCHÄFTSSTELLE.....	95
6.1.5 AUFGABE CQS.....	95
6.1.6 AUFGABEN DER PRÜFUNGSKOORDINATOR:INNEN	96
6.1.7 AUFGABEN DER PRÜFER:INNEN.....	96
6.1.8 MÜNDLICHE PRÜFUNG	97
6.1.9 VORGEHEN BEI STÖRUNGEN WÄHREND DER PRÜFUNG.....	97
6.1.10 BESCHWERDEVERFAHREN NACH NICHT BESTANDENER PRÜFUNG	97
6.1.11 RAHMENBEDINGUNGEN FÜR ABSCHLUSS MASTER-COACH (SIEHE TEXT MODULAUSSCHREIBUNG MASTER-COACH)...	98
6.2 PRÜFUNGSABLÄUFE FÜR UNIVERSITÄTEN UND HOCHSCHULEN	99
6.3 ANHÄNGE KAPITEL 6.....	100
6.3.1 CHECKLISTE PRÜFUNGSANMELDUNG.....	100
6.3.2 CHECKLISTE PRÜFUNGSDURCHFÜHRUNG	101
6.3.4 PRÜFUNGSBOGEN COACH	102
6.3.5 PRÜFUNGSBOGEN SUPERVISOR:IN	104
6.3.6 ANTRAG AUF ÜBERPRÜFUNG DES PRÜFUNGSERGEBNISSES	106
7. VERFAHREN DER KONTINUIERLICHEN VERBESSERUNG.....	108

1. Einleitung

1.1 Das Manual

Das Manual war und ist immer wieder das Herzstück der EASC.

Bei Gründung der EAS 1994 stand das Manual der DGTA/EATA deutlich als Impulsgeber im Hintergrund für das Manual der EAS. Die dort zu findende Struktur war sinnvoll und über viele Jahre praxiserprobt. Gleichwohl gab es viele Anpassungen, die für die EAS Sinn machten. Hierzu zählten insbesondere das Verständnis von Professionalisierung für Supervision und das Ziel in ganz Europa einheitliche Maßstäbe für die Professionen zu beschreiben, die länderübergreifend gelten sollen.

Dabei war von Beginn an eine Semipermeabilität im Blick, sodass der Zugang zur EASC nicht nur mittels Durchlaufens eigener Ausbildungen in Instituten der EASC im Blick war, sondern auch die Möglichkeit, durch Nachweis entsprechender Qualifizierungen, die außerhalb der EASC erworben und praktiziert wurden, über den zweiten oder dritten Weg, Mitglied dieses europäischen Fachverbands zu werden.

Über die Jahre wurde das Manual mehrfach überarbeitet und ergänzt. Darunter fielen umfangreiche Änderungen in 2011/2012¹, durch die Entwicklung des Bereichs Coaching und Umbenennung der EAS in EASC im Jahr 2010, sowie die Einarbeitung von Kriterien der EC-Vision in 2017, bei der unter anderem die Kriterien des Deutschen Qualitätsrahmen (DQR) beziehungsweise des European Quality Frame (EQR) berücksichtigt wurden.²

Bei der Frage der Professionalisierung der EASC als Verband zeigte sich spätestens mit der Aufnahme von Universitäten und Hochschulen und deren Coachinausbildungen, dass ein erneuter Abgleich notwendig wurde. Dabei wurde deutlich, dass die Vergleichbarkeit von Leistungen und deren Überprüfbarkeit anhand des bisherigen Manuals nicht ausreichend beschrieben war.

2021 wurde eine Arbeitsgruppe initiiert³ mit der Aufgabe, diese grundlegende Überarbeitung des Manuals bis 2024 vorzubereiten.

Ziel war dabei, das Manual nach 28 Jahren grundlegend neu zu fassen und die Entwicklungen im europäischen Bildungsraum nach Bologna und dem Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR) und EQR⁴ deutlich zu berücksichtigen.

Dabei wurde auch ein Abgleich der Kompetenzbeschreibungen mit dem Artikel von Steinke & Rauen (2018) zu den Wirkungsfaktoren im Coaching durchgeführt.⁵

Ebenso waren aktuelle Informationen zu Standards, (Re-)Zertifizierungen bzw. (Re-) Akkreditierungen, Vergleichbarkeit, Anerkennung und Erhalt von ECTS-Punkten notwendig, was zu einem erheblichen Aufwand geführt hat, da wir dabei die notwendigen Standards und Voraussetzungen in eine

1 Sabine Busse-Kroppla, Hans-Günter Simon, Daniel Frei, Volker Tepp

2 Mathias Hühnerbein, Hans-Günter Simon, Daniel Frei, Volker Tepp

3 Hans-Günter Simon, Volker Tepp, Prof. Dr. Karin Halbritter, Daniel Frei, Marcus Splitt (bis 03.22), Andreas Wolf (ab 03.22)

4 https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html

5 Rauen, C., & Steinke, I. (2018). Ein Anforderungsprofil für Business-Coaching-Kompetenzen

Kompatibilität übertragen mussten.⁶

Als Arbeitsgruppe beschäftigten wir uns in der Auseinandersetzung zudem mit den Vorgaben:

- Der FIBAA⁷ als international vernetzte, in verschiedenen europäischen Ländern offiziell anerkannte Agentur, die Studienprogramme nach den Maßstäben des deutschen Akkreditierungsrats vorbereitet⁸.
- Dem EQR-LLL⁹ - Europäischen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen.
- Dem ECTS-Leitfaden¹⁰.
- Dem HQR¹¹ – Hochschulqualitätsrahmen.
- Schauen dann noch einmal zu EC-Vision¹² und
- nutzen bereits vorhandene Berufsprofile¹³ die als Grundlage helfen können unsere Profession Coaching und Supervision damit zu beschreiben.

Das nun vorliegende Manual ist eine Neufassung mit drei übergeordnete Zielen. Sie soll auch in zehn Jahren noch eine Vergleichbarkeit und Qualitätssicherung im europäischen Fort- und Weiterbildungsraum ermöglichen, eine klare Positionierung zu anderen Verbänden ausweisen und sich dabei an den europäischen Qualifikationsrahmen und Akkreditierungsverfahren orientieren, sowie transparente, evaluierbare Qualitätskriterien/Standards für alle lehrenden Einrichtungen (Institute & Hochschulen) abbilden.

1.2 Der Reformprozess

Der auf den Werten der EASC basierende Reformprozess, der mit der Einberufung der Arbeitsgruppe im Mai 2021 begonnen hat, beinhaltet die ausgedehnte Möglichkeit der dialogischen und praktischen Partizipation insbesondere der EASC-Institute, aber auch der interessierten EASC-Mitglieder im Zeitraum September 2023 bis Juli 2024. Mit dem vorliegenden Manual im September 2024 schließt der Reformprozess diese seine erste Phase ab. Die folgende Pilotierungsphase (voraussichtlich 2025-2026) wird auf Basis der Piloterfahrungen mit einer verfeinerten Version des Manuals abschließen, inkl. der zum jetzigen Zeitpunkt noch offenen Punkte¹⁴. Darauf folgend ist eine Übergangsphase vorgesehen für die vollständige Rezertifizierung der EASC Institute. Diese soll bis spätestens 2030 abgeschlossen sein. In diesem Zeitraum, nach Möglichkeit innerhalb der Pilotierungsphase, gilt es auch, ein eigenes Organisationshandbuch der EASC zu erstellen, das all die Aspekte des vorigen Manuals neu fasst, die sich um organisationale und nicht qualitätsbezogene Fragestellungen drehen. Bis zum Erscheinen dieses Organisationshandbuches sollen zu organisationsbezogenen Fragen die Regelungen des vormaligen Manuals gelten insofern sie nicht den Prinzipien des Manuals mit Stand September 2024 widersprechen.

⁶ <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Anerkennung/ECTS-System.html>

⁷ <https://www.fibaa.org>

⁸ <https://www.fibaa.org/fibaa/ueber-uns/mission-vision/>

⁹ Siehe auch: https://de.wikipedia.org/wiki/Europäischer_Qualifikationsrahmen

¹⁰ https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/ects-users-guide_de.pdf

¹¹ <https://www.hrk.de/themen/studium/qualifikationsrahmen/>

¹² https://anse.eu/wp-content/uploads/doc/ECvision/ECvision_e_book.pdf

¹³ https://www.fibaa.org/fileadmin/uploads/content_uploads/Vorschlag_Qualifikationsrahmen_bwl_01.pdf

¹⁴ Die Reformgruppe empfiehlt dabei, die wesentlichen Begrifflichkeiten wie die der EASC zugrundeliegenden Werte, den Qualitätsbegriff selber sowie andere Kernbegriffe in einer präzisen sprachlichen Definition zu fassen.

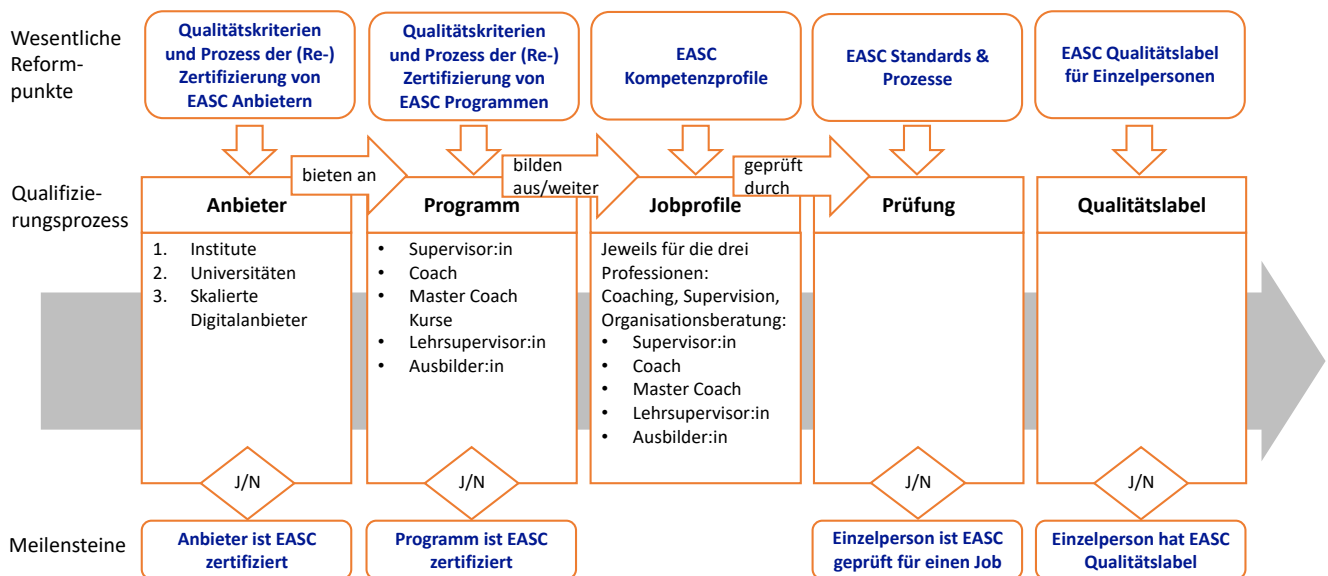


Abbildung 1 Der Reformprozess

Abbildung 1 veranschaulicht die wesentlichen Inhalte des Reformprozesses im Sinne eines Wertschöpfungsstromes von links nach rechts:

1. Die Zertifizierung und Rezertifizierung der Programmanbieter auf der Basis klarer Qualitätskriterien.
2. Die Zertifizierung und Rezertifizierung der Bildungsprogramme auf der Basis klarer Qualitätskriterien.
3. Die Definition von Kompetenzprofilen für die zertifizierten Tätigkeitsfelder (hier generalisiert „Jobs“) als Orientierung („Lernziele“) der Bildungsprogramme.
4. Die Definition von Prüfungsstandards und -prozeduren zur Zertifizierung ausgebildeter Individuen.

2. Zertifizierung und Rezertifizierung

In der EASC werden zum einen Institute zertifiziert, die für den Verband genehmigte Weiterbildungscurricula für die Professionen Coaching und Supervision anbieten.

Außerdem können Universitäten und Hochschulen ihre akkreditierten Studiengänge in den Professionen Coaching, Supervision, Organisationsberatung von der EASC anerkennen lassen, so dass ihre Absolvent:innen im Rahmen einer Kooperation zwischen Universität/Hochschule und der EASC in den jeweiligen Professionen zertifiziert und Mitglieder werden können.

Zum anderen können Interessent:innen die Möglichkeit nutzen, sich durch das Absolvieren einer solchen Weiterbildung an EASC Instituten zu Coach, Master-Coach oder Supervisor:in zertifizieren zu lassen und auf diese Weise Mitglieder der EASC zu werden.

Ebenso können sich Absolvent:innen vergleichbarer Weiterbildungen im Bereich Coaching, Supervision, Organisationsberatung als Mitglieder der EASC bewerben und sich entsprechend ihrer Professionen zertifizieren lassen.

Dieses Kapitel beschreibt Zertifizierungswege sowohl für EASC Institute und Universitäten/Hochschulen als auch für Absolvent:innen der EASC Weiterbildungen, sowie an einer EASC Mitgliedschaft interessierte Personen im Bereich Coaching, Supervision und Organisationsberatung. Gleichzeitig werden Rezertifizierungswege für Institute, Universitäten/Hochschulen sowie Einzelpersonen mit Möglichkeiten zum Erwerb von Gütesiegeln dargestellt.

2.1 EASC Zertifizierung und Rezertifizierung von Weiterbildungsinstituten

2.1.1 Zertifizierung von Weiterbildungsinstituten

Die Inhaber:innen von Weiterbildungseinrichtungen, welche anstreben ein anerkanntes Weiterbildungsinstitut der EASC zu werden, müssen als Ausbilder:innen der EASC zertifiziert und auch Mitglieder der EASC sein.

Für die Zertifizierung als Weiterbildungsinstitut der EASC muss ein Nachweis der Erfüllung der Qualitätskriterien für Weiterbildungsanbieter:innen erbracht werden (siehe 3.2.1). Dieser Nachweis muss beim CQS eingereicht und genehmigt werden.

Für die Zertifizierung als Weiterbildungsinstitut der EASC muss zudem ein Weiterbildungsprogramm (Curriculum) für die vom zukünftigen Weiterbildungsinstitut angebotenen Weiterbildungen in den Professionen Coaching, Supervision oder Organisationsberatung (siehe 3.3.1) beim CQS eingereicht und genehmigt werden.

Dieses durchzuführende Weiterbildungsprogramm muss den Qualitätskriterien der EASC entsprechen. Dieser Nachweis muss beim CQS eingereicht und genehmigt werden.

Die Durchführung eines ersten Weiterbildungsprogramms muss durch ein aktuell zertifiziertes Institut der EASC begleitet und die korrekte Durchführung bestätigt werden.

Nach erfolgreichem Abschluss der ersten Weiterbildung erfolgt die Anerkennung des Weiterbildungsanbieters als Institut der EASC durch den Vorstand und das Institutsmeeting.

Für jede weitere Profession muss ein eigenes Genehmigungsverfahren vom Weiterbildungsinstitut eingeleitet werden und vom CQS genehmigt werden.

2.1.2 Rezertifizierung von Weiterbildungsinstituten

Die Curricula und Rahmenbedingungen der Mitgliedsinstitute müssen spätestens alle 5 Jahre überprüft werden. Das Thema Rezertifizierung war bereits Teil des alten Handbuchs unter 5.4.

Im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) ist es notwendig, die Rezertifizierung neu zu beschreiben. Da die mit der Rezertifizierung verbundene Arbeit über das hinaus geht, was die Mitglieder des CQS ehrenamtlich leisten können, wird folgender Prozess vorgeschlagen:

- Vier Ausbilder:innen, die den Personenpool für die Durchführung von Rezertifizierungsprozessen bilden, werden vom Vorstand in Absprache mit CQS und dem Institutsmeeting ernannt.
- Nach ihrer Bestätigung erhalten die vier Personen einen Protokollentwurf für den Rezertifizierungsprozess, um diesen in einem Workshop zu verdichten und ein Rezertifizierungsprotokoll zu erstellen, das als Grundlage für die Entscheidung des Vorstandes dient, ob das Institut rezertifiziert werden kann.
- Der Vorstand entscheidet auf Empfehlung des CQS, welche zwei Personen welches Institut als Tandem rezertifizieren.
- Der Vorstand entscheidet über das Rezertifizierungsverfahren und über die Gebühr für das Rezertifizierungsverfahren.
- Die Rezertifizierung wird dem Institut vom Rezertifizierungstandem direkt in Rechnung gestellt.
- Der Vorstand und CQS erhalten einen Rezertifizierungsbericht mit Bewertungen und Empfehlungen.

2.2 EASC Zertifizierung und Rezertifizierung von Studiengängen von Universitäten und Hochschulen sowie anderen Fachverbänden

2.2.1 Zertifizierung von Studiengängen an Universitäten und Hochschulen

Universitäten und Hochschulen, welche den Absolvent:innen ihrer akkreditierten Studiengänge in den Professionen Coaching, Supervision und Organisationsberatung eine Zertifizierung und eine Mitgliedschaft bei der EASC ermöglichen wollen, müssen ein Anerkennungsverfahren ihrer Studiengänge bei der EASC beantragen.

Dieses Anerkennungsverfahren wird vom CQS und dem Board der EASC durchgeführt und mündet bei Anerkennung in einem Kooperationsvertrag zwischen der EASC und der entsprechenden Universität/Hochschule, in dem möglicherweise zusätzliche Leistungen von den Absolvent:innen der Studiengänge zur Zertifizierung/Mitgliedschaft festgehalten werden.

2.2.2 Rezertifizierung von Studiengängen an Universitäten und Hochschulen

Rezertifizierungsbedingungen für die Anerkennung der Studienabschlüsse von der EASC werden im jeweiligen Kooperationsvertrag mit der Universität/Hochschule festgehalten.

2.2.3 Anerkennung von zertifizierten Abschlüssen anderer Fachverbände

Andere Fachverbände in den Bereichen Coaching, Supervision und Organisationsberatung, welche ihren Mitgliedern eine Zertifizierung und eine Mitgliedschaft bei der EASC ermöglichen wollen, müssen ein kostenpflichtiges Anerkennungsverfahren ihrer Weiterbildungen bei der EASC beantragen.

Dieses kostenpflichtige Anerkennungsverfahren wird vom CQS und dem Board der EASC durchgeführt und mündet bei Anerkennung in einem Kooperationsvertrag zwischen der EASC und dem entsprechenden Fachverband, in dem möglicherweise zusätzliche Leistungen von den Mitgliedern dieser Fachverbände zur Zertifizierung/Mitgliedschaft in der EASC festgehalten werden.

2.2.4 Rezertifizierung von zertifizierten Abschlüssen anderer Fachverbände

Rezertifizierungsbedingungen für die Anerkennung der Weiterbildungen anderer Fachverbände von der EASC werden im jeweiligen Kooperationsvertrag mit dem Fachverband festgehalten.

2.3 Zertifizierung und Rezertifizierung von Absolvent:innen von EASC Weiterbildungen und interessierten Einzelpersonen

2.3.1 Zertifizierung von Absolvent:innen von EASC Instituten

Sobald Weiterbildungsteilnehmer:innen ihre Weiterbildung in den Professionen Coaching, Supervision oder Organisationsberatung an einem EASC Weiterbildungsinstitut mit der Abschlussprüfung erfolgreich absolviert haben, können sie mit der Vorlage einer Bestätigung/eines Zertifikates des EASC Weiterbildungsinstitutes über die Webseite der EASC ihre Mitgliedschaft beantragen und die entsprechende Zertifizierung als Coach / Supervisor:in / Organisationsberater:in EASC erhalten.

2.3.2 Zertifizierung von Interessent:innen anderer Weiterbildungsanbieter

Interessent:innen, die einen Abschluss in den Professionen hat, welche in der EASC zertifiziert werden (d.h. Coaching, Supervision Organisationsberatung), kann über entsprechende Nachweise von der EASC in genannten Professionen zertifiziert werden.

Folgende Unterlagen müssen dazu von den Interessent:innen elektronisch bei der EASC Geschäftsstelle eingereicht werden, die sie an das CQS weiterleitet.

1. Zertifikate und Inhalte/Dauer weiterer Ausbildungen, die zum Thema Coaching, Supervision oder Organisationsberatung angerechnet werden können, wie zum Beispiel Mediation oder Training.
2. Ihr Coaching- / Supervisions- / Organisationsberatungskonzept, inklusive:
 - a) Beschreibung (5-15 DIN A4 Seiten) was unter Coaching / Supervision / Organisationsberatung verstanden wird, welches Menschenbild im Handeln als Coach / Supervisor:in / Organisationsberater:in zum Tragen kommt, wie im Coaching / in der Supervision / In OB Prozessen Prozesse gestaltet werden und wie Coaching / Supervision / Organisationsberatung unterschieden bzw. von anderen Beratungsformaten wie z. B. Mentoring, oder Therapie abgegrenzt werden kann.
 - b) Nachweis der Coaching- / Supervisions-/Organisationsberatungstätigkeit.
 - c) Auflistung der Tätigkeit in den entsprechenden Professionsfeldern des Mitglieds-/Zertifizierungsantrages. Aus Datenschutzgründen wird auf Kundendaten verzichtet. Die Prozesse mit Datum/Dauer, Zahl der Stunden und Inhalten sind zu beschreiben.
 - d) Ihren Lebenslauf.

Nach erfolgreicher Überprüfung der Unterlagen durch das CQS kann von den Interessent:innen die Zertifizierung und die Mitgliedschaft auf der Webseite der EASC beantragt werden.

2.3.3 Qualitätssicherung von EASC Mitgliedern

EASC Mitglieder sollten regelmäßig aktiv sein in Praxis, kontinuierlicher Fort- und Weiterbildung und Intervention/Supervision,

Zur Qualitätssicherung sollten folgende Leistungen nachgewiesen werden:

	Praxisleistung (Durchschnitt pro Jahr)	Fort- & Weiterbildung (Durchschnitt pro Jahr)	Genommene Supervision (Durchschnitt pro Jahr)	Intervention
Ausbilder:in	15 Std.	3 Tage (mind. 18 Std.)	6 Std. Mind. 3 Sitzungen	12 Std. Mind. 3 Treffen
Lehrsupervisor:in	1 LSV Prozess	3 Tage (mind. 18 Std.)	6 Std. Mind. 3 Sitzungen	12 Std. Mind. 3 Treffen
Supervisor:in Master-OB Master-Coach	12 Std.	2 Tage (mind. 12 Std.)	6 Std. Mind. 2 Sitzungen	12 Std. Mind. 3 Treffen
Coach	12 Std.	2 Tage (mind. 12 Std.)	6 Std. Mind. 2 Sitzungen	12 Std. Mind. 3 Treffen

Std.=Zeitstunde=60 Minuten.

Die Teilnahme an Interventionsgruppen kann auch verbandsübergreifend erfolgen (z.B. DGSV, BSO etc.).

Für jedes Professionsniveau, für das ein Qualitätssiegel erteilt werden soll, muss der Nachweis für die jeweils dort geleistete Arbeit erbracht werden. Die Anzahl geleisteter Fort- und Weiterbildung, sowie die genommene Supervision / Intervention ist nur für ein Professionsniveau innerhalb des Zeitraumes von 3 Jahren nachzuweisen.

Mit dem Erfüllen obiger Qualitätsleistungen hat jedes EASC Mitglied Anrecht auf ein Qualitätssiegel der EASC. Um dieses Siegel zu erhalten, kann jedes Mitglied einen entsprechenden formlosen, elektronischen Antrag mit Anlage der entsprechenden Nachweise bei der Geschäftsstelle einreichen.

Dieses Qualitätssiegel kann alle drei Jahre neu angefragt werden. Die Qualitätsprüfung der Nachweise erfolgt stichprobenartig durch das CQS. Die EASC-Mitglieder verpflichten sich für die Zertifizierung auf Anfrage die entsprechenden Nachweise einzureichen.

EASC intern, 11.08.2024

3. Qualitätskriterien

Wie einleitend erwähnt, soll das vorliegende Manual, Qualitätssicherung im europäischen Fort- und Weiterbildungsraum ermöglichen, sich an europäischen Qualifikationsrahmen und Akkreditierungsverfahren orientieren, sowie transparente, evaluierbare Qualitätskriterien/Standards für alle lehrenden Einrichtungen (Institute & Hochschulen/Universitäten) beschreiben. Qualitätskriterien sind ein zentraler Aspekt des Reformprozesses aus folgenden Gründen:

- **Sicherung von Bildungsstandards:** Qualitätskriterien bieten einen Rahmen, um sicherzustellen, dass von allen Beteiligten hohe Standards eingehalten werden.
- **Glaubwürdigkeit und Reputation:** Institutionen, die sich an Qualitätskriterien halten, werden eher als glaubwürdig und seriös wahrgenommen. Ihre Einhaltung trägt zum Ruf der EASC bei.
- **Lernergebnisse:** Qualitätskriterien sind darauf ausgelegt, die Lernergebnisse zu verbessern, indem sie sich auf die Qualität der Lehre, des Curriculums und der Bewertungsmethoden konzentrieren.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Qualitätskriterien fördern eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung, weil Lerninhalte und Lehrmethoden regelmäßig überprüft und bewertet werden.
- **Rechenschaftspflicht:** Qualitätskriterien schaffen eine Grundlage für Transparenz und Verantwortung bei der Erbringung von Bildungsdienstleistungen.
- **Zusammenarbeit:** Die Einhaltung von klar definierten Qualitätskriterien erleichtert die Zusammenarbeit und Partnerschaften mit anderen Institutionen.
- **Nachfrage:** Eine qualitativ hochwertige Weiterbildung stellt sicher, dass die Lernenden relevante Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben und erhöhen die Wahrscheinlichkeit erfolgreicher Klientenakquise nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildung.
- **Zufriedenheit der Lernenden:** Durch die Fokussierung auf Qualität ist es wahrscheinlicher, dass die Erwartungen und Bedürfnisse der Lernenden erfüllt werden.

Grundsätzlich sind die Qualitätskriterien inhaltlich für alle Anbieter dieselben. Trotzdem wird in diesem Kapitel zwischen Instituten und Universitäten/Hochschulen unterschieden, weil ihre Kontexte voneinander abweichen. Anders als Institute haben Universitäten und Hochschulen einen spezifischen Bildungsauftrag. Sie haben eine andere Funktion im staatlichen Ausbildungssystem und sind anderen rechtlichen Regelungen und Rahmenbedingungen unterworfen.

3.1 ECTS Kompatibilität

Zu den zentralen Gründen des Reformprozesses zählen die Forderung von momentanen und möglichen Mitgliedern an die Kompatibilität von Ausbildungen bei der EASC mit dem Europäischen System zur Anrechnung von Studienleistungen (European Transfer Credit System, ECTS) sowie die Einbindung von Hochschulen und Universitäten. Daher beruht das Konzept des Manuals unter anderem auf der Intention der ECTS Kompatibilität.

Mit dem übergeordneten Ziel der europaweiten Qualitätssicherung und -verbesserung der Hochschulbildung sind zentrale Themen des ECTS:

- Vergleichbarkeit erbrachter Leistungen,
- Transparenz von Lerninhalten mit genauen Informationen der vermittelten Kenntnisse,

- Proportionen bestimmter Themenfelder in Zahlen ausgedrückt werden.

Grob entspricht dabei ein ECTS-Leistungspunkt etwa 25-30 Arbeitsstunden, zu denen Unterricht sowie Vor- und Nachbereitung zählen.

In Anlehnung an das ECTS werden in diesem Kapitel Qualitätskriterien für Anbieter und die Qualität der Lehrenden sowie Qualitätskriterien für von Programmen und Inhalten beschrieben.

3.2 EASC Qualitätskriterien für Anbieter

Im Folgenden werden die Kriterien beschrieben, welche die EASC im Rahmen ihrer Zertifizierungen für die Beurteilung der Qualität von Programmanbietern zugrunde legt. Gegenstand dieser Kriterien sind also nicht wie in Abschnitt 3.2 die Qualität von Programmen und die Einhaltung von formalen Vorgaben bei deren Erstellung und Durchführung, sondern die für die Aus- und Weiterbildung bzw. Lehre relevanten Steuerungs- und Qualitätssicherungssysteme der Programmanbieter. Erfolgreiche Begutachtung ist Teil der Zertifizierung von Programmanbietern sowie der Zertifizierung der von ihnen angebotenen Programme. Eine positive Zertifizierung bescheinigt Anbietern, dass ihr Qualitätssicherungssystem im Bereich der Entwicklung, Umsetzung und Evaluation der Programme geeignet ist, das Erreichen der Qualifikationsziele und die Einhaltung der eigenen Qualitätsstandards zu gewährleisten.

Die Kriterien orientieren sich an den Regeln für die *Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung* des Akkreditierungsrats¹⁵, also der Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland, sowie an den *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG) (2015)¹⁶ und sind verbunden mit den unter 2.1.1 und 2.2.1 beschriebenen verbandsinternen Zertifizierungsprozessen der EASC.

Abschnitt 3.2.1 widmet sich den Qualitätskriterien für Institute, während es im Abschnitt 3.2.2 um die Qualitätskriterien für Hochschulen und Universitäten geht.

3.2.1 Qualitätskriterien für Institute

Das im Folgenden Beschriebene gilt für Institute, welche die ECTS Anforderungen erfüllen wollen. Es wird noch eine alternative Version mit geringeren Anforderung erstellt für Institute, die nicht auf ECTS Kompatibilität abzielen.

3.2.1.1 Qualifikationsziele

Das Weiterbildungsinstitut hat für sich als Institution und für seine Weiterbildungen ein

¹⁵ https://www.akkreditierungsrat.de/sites/default/files/downloads/2019/AR_Beschluss_Regeln_Studiengaenge_Systemakkreditierung_2013.02.20_Drs.20-2013.pdf

¹⁶ *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area* (ESG). (2015). Brüssel, Belgien. Verfügbar: https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf [Letzter Zugriff: 2. Dezember 2023].

Ausbildungsprofil definiert und veröffentlicht. Es nutzt kontinuierliche Verfahren zur Überprüfung und Weiterentwicklung der Qualifikationsziele seiner Weiterbildungsangebote.

3.2.1.2 Organisation der Aus- und Weiterbildungen

Das Weiterbildungsinstitut nutzt im Bereich von EASC zertifizierten Weiterbildungen kontinuierlich ein Steuerungssystem. Dieses sichert unter Berücksichtigung der unter 3.1 genannten Quellen der Qualitätskriterien die Festlegung konkreter und plausibler Qualifikationsziele der Weiterbildungen.

Diese umfassen fachliche und überfachliche Aspekte und beziehen sich insbesondere auf die Bereiche:

- Fachliche Befähigung im Bereich, Coaching, Supervision, Organisationsberatung (Professionsentwicklung).
- Befähigung, eine professionelle Tätigkeit im Bereich Coaching, Supervision, Lehrsupervision, Organisationsberatung aufzunehmen, (Rollenentwicklung).
- Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen oben genannter Professionen (Identitätsentwicklung).
- Befähigung zum gesellschaftlichen Engagement.

Das Weiterbildungsinstitut gewährleistet die:

- Umsetzung der Qualifikationsziele und angestrebten Lernergebnisse in Weiterbildungskonzepte, die absolvierbar sind und das Erreichen des angestrebten Qualifikationsniveaus und Qualifikationsprofils gewährleisten. Hierzu gehören die realistische Einschätzung und Überprüfung der Arbeitsbelastung der Teilnehmenden, Anwendung des ECTS, sachgemäße Modularisierung, adäquate Prüfungsorganisation, Beratungs- und Betreuungsangebote, Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit und der besonderen Bedürfnisse von Teilnehmenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Teilnehmenden mit Kindern, von ausländischen Teilnehmenden, Teilnehmenden mit Migrationshintergrund und/oder aus sogenannten bildungsfernen Schichten und sowie Anerkennungsregeln für bei anderen EASC Instituten oder von der EASC anerkannten Hochschulen / Weiterbildungsanbietern erbrachten Leistungen.
- Adäquate Durchführung der Weiterbildungen auf der Basis von qualitativ und quantitativ hinreichenden Ressourcen sowie Maßnahmen zur Personalentwicklung und -qualifizierung.
- Übereinstimmung der Qualifikationsziele mit dem Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse und die Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, insbesondere der ländergemeinsamen und landesspezifischen Strukturvorgaben und gegebenenfalls bestehenden Sonderregelungen für Studiengänge, die auf staatlich reglementierte Berufe vorbereiten.
- Berücksichtigung der Ergebnisse der internen Qualitätssicherung und die Beteiligung von Lehrenden und Teilnehmenden, von Absolvent:innen und externen Expertinnen und Experten sowie von Vertreter:innen der Berufspraxis bei der Entwicklung und Weiterentwicklung der Weiterbildungsangebote.

3.2.1.3 Verfahren der internen Qualitätssicherung

Das Weiterbildungsinstitut nutzt ein internes Qualitätssicherungssystem, das den Anforderungen der European Standards and Guidelines for Quality Assurance in Higher Education genügt.³

Das interne Qualitätssicherungssystem verfügt über personelle und sächliche Ressourcen, die Nachhaltigkeit gewährleisten. Es ist geeignet, die Wirksamkeit der hochschulinternen Steuerung im Bereich von Studium und Lehre zu beurteilen sowie die Sicherung und kontinuierliche Verbesserung der Qualität von Studium und Lehre zu gewährleisten.

Es umfasst im Einzelnen:

- Die regelmäßige interne und externe Evaluation der Weiterbildungen unter Berücksichtigung der Weiterbildungs- und Prüfungsorganisation.
- Die regelmäßige Beurteilung der Qualität der Weiterbildung in Organisation und Lehre durch die Teilnehmenden.
- Die Überprüfung der Kompetenz der Lehrenden in Lehre und Prüfungswesen bei der Einstellung sowie deren regelmäßige Förderung.
- Die regelmäßige Überprüfung der Einhaltung von Vorgaben der EASC - unter Berücksichtigung der Vorgaben des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen).
- Verbindliche Verfahren für die Umsetzung von Empfehlungen und ein Anreizsystem.
- Es gewährleistet die Beteiligung von Lehrenden, Teilnehmenden, Absolvent:innen und Vertreter:innen der Berufspraxis und stellt sicher, dass in ihrer Entscheidung unabhängige Instanzen (Personen) die Qualitätsbewertungen im Rahmen von internen und externen Evaluationen vornehmen (siehe Kapitel 2).

3.2.1.4 Berichtssystem und Datenerhebung

Das Weiterbildungsinstitut nutzt ein internes Berichtssystem, das die Strukturen und Prozesse in der Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungen sowie die Strukturen, Prozesse und Maßnahmen der Qualitätssicherung, ihre Ergebnisse und Wirkungen dokumentiert.

3.2.1.5 Zuständigkeiten

Die Entscheidungsprozesse, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Steuerungssystem für Ausbildung und Lehre und auch für die für das interne Qualitätssicherungssystem sind klar definiert und im Weiterbildungsinstitut, sowie bei der EASC veröffentlicht.

3.2.1.6 Dokumentation

Die Weiterbildungsinstitut unterrichtet mindestens einmal jährlich die für Ausbildung und Lehre zuständigen Gremien der EASC über Verfahren und Resultate der Qualitätssicherungsmaßnahmen im Bereich von Ausbildung und Lehre.

3.2.1.7 Kooperationen

Beteiligt oder beauftragt das Weiterbildungsinstitut andere Weiterbildungsinstitute im Bereich von Ausbildung und Lehre, stellt es durch geeignete Maßnahmen die Qualität der betreffenden Weiterbildungsangebote oder -inhalte und ihre kontinuierliche Verbesserung sicher. Umfang und Art bestehender Kooperationen mit anderen Weiterbildungsinstituten, Hochschulen und sonstigen Einrichtungen sind beschrieben und die der Kooperation zu Grunde liegenden Vereinbarungen dokumentiert.

3.2.2 Qualitätskriterien für Universitäten und Hochschulen

3.2.2.1 Qualifikationsziele

Die Hochschule hat ein Ausbildungsprofil für sich und ihre Studiengänge definiert und veröffentlicht. Sie verwendet kontinuierliche Verfahren, um die Qualifikationsziele ihrer Studiengänge zu überprüfen und weiterzuentwickeln.

3.2.2.2 System der Steuerung in Studium und Lehre

Die Hochschule nutzt kontinuierlich ein Steuerungssystem für Studium und Lehre. Dieses stellt unter Berücksichtigung der aktuellen Akkreditierungskriterien sicher, dass die Qualifikationsziele der Studiengänge konkret und plausibel festgelegt werden. Diese Ziele umfassen fachliche und überfachliche Aspekte wie wissenschaftliche oder künstlerische Befähigung, die Fähigkeit zur qualifizierten Beschäftigung, gesellschaftliches Engagement und Persönlichkeitsentwicklung. Das System gewährleistet die Umsetzung der Qualifikationsziele in studierbare Studiengangskonzepte, die das Erreichen des angestrebten Qualifikationsniveaus und -profils ermöglichen.

Dazu gehören:

- Realistische Einschätzung und Überprüfung der studentischen Arbeitsbelastung, Anwendung des ECTS, sachgemäße Modularisierung, adäquate Prüfungsorganisation, Beratungs- und Beratungsangebote, Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit und besonderer Bedürfnisse von Studierenden mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Studierenden mit Kindern, ausländischen Studierenden, Studierenden mit Migrationshintergrund und/oder aus bildungsfernen Schichten sowie Anerkennungsregeln für Leistungen von anderen Hochschulen gemäß der Lissabon Konvention und außerhochschulisch erbrachte Leistungen.
- Adäquate Durchführung der Studiengänge basierend auf qualitativ und quantitativ ausreichenden Ressourcen sowie Maßnahmen zur Personalentwicklung und -qualifizierung.
- Übereinstimmung der Qualifikationsziele mit dem Qualifikationsrahmen für deutsche Hochschulabschlüsse und Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, insbesondere der ländergemeinsamen und landesspezifischen Strukturvorgaben und ggf. bestehender Sonderregelungen für Studiengänge, die auf staatlich reglementierte Berufe vorbereiten.
- Berücksichtigung der Ergebnisse der internen Qualitätssicherung und Beteiligung von Lehrenden, Studierenden, Absolventinnen und Absolventen, externen Expertinnen und Experten sowie Vertreterinnen und Vertretern der Berufspraxis bei der Entwicklung und Weiterentwicklung der Studiengänge.

Bei Studiengängen, die zu staatlich reglementierten Berufen führen, müssen entsprechende Expertinnen und Experten einbezogen werden.

3.2.2.3 Verfahren der internen Qualitätssicherung

Die Hochschule nutzt ein internes Qualitätssicherungssystem, das den Anforderungen der European Standards and Guidelines for Quality Assurance in Higher Education entspricht.

Dieses System verfügt über personelle und sächliche Ressourcen, die Nachhaltigkeit gewährleisten. Es ist geeignet, die Wirksamkeit der hochschulinternen Steuerung im Bereich Studium und Lehre zu beurteilen sowie die Qualität von Studium und Lehre kontinuierlich zu sichern und zu verbessern.

Es umfasst:

- Regelmäßige interne und externe Evaluation der Studiengänge unter Berücksichtigung der Studien- und Prüfungsorganisation.
- Regelmäßige Beurteilung der Qualität von Studium und Lehre durch die Studierenden.
- Überprüfung der Kompetenz der Lehrenden in Lehre und Prüfungswesen bei der Einstellung sowie deren regelmäßige Förderung.
- Regelmäßige Überprüfung der Einhaltung der Vorgaben der Kultusministerkonferenz und des Akkreditierungsrates für die Akkreditierung von Studiengängen.
- Verbindliche Verfahren für die Umsetzung von Empfehlungen und ein Anreizsystem.

Das System gewährleistet die Beteiligung von Lehrenden, Studierenden, Verwaltungspersonal, Absolventinnen und Absolventen sowie Vertreterinnen und Vertretern der Berufspraxis und stellt sicher, dass unabhängige Instanzen die Qualitätsbewertungen im Rahmen von internen und externen Evaluationen vornehmen.

3.2.2.4 Berichtssystem und Datenerhebung

Die Hochschule nutzt ein internes Berichtssystem, das die Strukturen und Prozesse in der Entwicklung und Durchführung von Studiengängen sowie die Strukturen, Prozesse und Maßnahmen der Qualitätssicherung, deren Ergebnisse und Wirkungen dokumentiert.

3.2.2.5 Zuständigkeiten

Zuständigkeiten, Entscheidungsprozesse, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten im Steuerungssystem für Studium und Lehre sowie im internen Qualitätssicherungssystem sind klar definiert und hochschulweit veröffentlicht.

3.2.2.6 Dokumentation

Die Hochschule informiert mindestens einmal jährlich die für Studium und Lehre zuständigen Gremien sowie die Öffentlichkeit und den Träger der Hochschule über die Verfahren und Ergebnisse der Qualitätssicherungsmaßnahmen in Studium und Lehre.

3.2.2.7 Kooperationen

Bei der Beteiligung oder Beauftragung anderer Organisationen im Bereich Studium und Lehre stellt die Hochschule durch geeignete Maßnahmen die Qualität der betreffenden Studiengänge und deren kontinuierliche Verbesserung sicher. Umfang und Art der Kooperationen mit anderen Hochschulen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen sind beschrieben und die zugrunde liegenden Vereinbarungen dokumentiert.

3.3 EASC Qualitätskriterien für Programme

Dieser Abschnitt beschreibt die Kriterien, welche die EASC im Rahmen ihrer Zertifizierungen für die Beurteilung der Qualität von Lehrprogrammen zugrunde legt. Lehrprogramme, die zur kompetenten Ausübung von professionellen Tätigkeiten im Bereich von Coaching und Supervision qualifizieren sollen, müssen diese Kriterien erfüllen. Zudem wird Programmanbietern empfohlen, diese Kriterien bei der Programmentwicklung und zur internen Qualitätssicherung heranzuziehen.

Ziel ist dabei, klare Maßstäbe für die externe und interne Qualitätsprüfung und -sicherung vorzugeben, zugleich aber auch der mittlerweile vorhandenen Vielfalt der Möglichkeiten für eine qualitativ hochwertige Programmgestaltung gerecht zu werden. Deshalb sind zwar die grundsätzlichen Elemente eines qualitativ hochwertigen Programms exakt festgelegt, deren inhaltliche und konzeptionelle Ausgestaltung bleibt jedoch weitgehend der programmanbietenden Institution selbst überlassen.

Die Kriterien orientieren sich an den Regeln für die *Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung* des Akkreditierungsrats¹⁷, also der Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland, sowie an den *Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (ESG)* (2015)¹⁸ und sind verbunden mit den in Kapitel 2 beschriebenen verbandsinternen Zertifizierungsprozessen der EASC.

3.3.1 Qualitätskriterien für Programme in Instituten

Das im Folgenden Beschriebene gilt für Institute, welche die ECTS Anforderungen erfüllen wollen. Es wird noch eine alternative Version mit geringeren Anforderung erstellt für Institute, die nicht auf ECTS Kompatibilität abzielen.

Die Qualität von Programmen wird an den nachfolgend beschriebenen Kriterien beurteilt. Der Nachweis zur Einhaltung der Kriterien wird im Rahmen eines Zertifizierungs- bzw. Rezertifizierungsverfahrens erbracht (siehe Kapitel 2).

Das Programm orientiert sich an nachvollziehbar und kompetenzorientiert beschriebenen Qualifikationszielen. Diese umfassen fachliche und überfachliche Aspekte und beziehen sich insbesondere auf die Bereiche:

- Fachliche Befähigung im Bereich, Coaching, Supervision, Organisationsberatung (Professionsentwicklung).
- Befähigung, eine professionelle Tätigkeit im Bereich Coaching, Supervision, Lehrsupervision, Organisationsberatung aufzunehmen, (Rollenentwicklung).
- Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen oben genannter Professionen (Identitätsentwicklung).
- Befähigung zum gesellschaftlichen Engagement.

¹⁷ https://www.akkreditierungsrat.de/sites/default/files/downloads/2019/AR_Beschluss_Regeln_Studiengaenge_Systemakkreditierung_2013.02.20_Drs.20-2013.pdf

¹⁸ https://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2015/11/ESG_2015.pdf

3.3.1.1 Inhalte des Programms

Programminhalte entsprechen den in Kapitel 5 ausgeführten Kompetenzbeschreibungen.

3.3.1.2 Konzept des Programms

Die Konzeption des Programms stellt sicher, dass die Teilnehmenden sowohl Fachwissen und fachübergreifendes Wissen erwerben als auch fachliche, methodische und generische Kompetenzen entwickeln und weiter aufbauen können.

Es ist in der Kombination der einzelnen Module stimmig im Hinblick auf die formulierten Qualifikationsziele aufgebaut und sieht adäquate Lehr- und Lernformen vor. Gegebenenfalls vorgesehene Praxisanteile werden so ausgestaltet, dass Leistungspunkte (ECTS) erworben werden können.

Es legt die Zugangsvoraussetzungen und gegebenenfalls ein adäquates Auswahlverfahren fest sowie Anerkennungsregeln für bei anderen EASC Instituten oder von der EASC anerkannten Hochschulen erbrachten Leistungen. Dabei werden Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Einschränkungen getroffen.

Die Institutsleitung gewährleistet die Umsetzung des Weiterbildungskonzeptes.

3.3.1.3 Absolvierbarkeit

Die Absolvierbarkeit der Weiterbildung wird gewährleistet durch:

- Die Berücksichtigung der Voraussetzungen zur Zulassung zur Weiterbildung.
- Eine geeignete Weiterbildungsplangestaltung.
- Die auf Plausibilität hin überprüfte Angabe der Arbeitsbelastung der Weiterbildung.
- Eine adäquate und belastungsangemessene Prüfungsdichte und -organisation.
- Fachliche und überfachliche Weiterbildungsberatung.
- Die Belange von Studierenden mit Behinderung werden berücksichtigt.

3.3.1.4 Prüfungssystem

Die Prüfungen dienen der Feststellung, ob die formulierten Qualifikationsziele erreicht wurden. Die wissensbasierten Qualifikationsziele können modulbezogen überprüft werden. (Tests, mündliche Überprüfungen etc.) Die kompetenzorientierten Anteile der Qualifikationsziele werden durch das Berichtswesen der Praxisübungen und durch die mündliche Abschlussprüfung überprüft.

Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Einschränkungen hinsichtlich zeitlicher und formaler Vorgaben in der Weiterbildung sowie bei allen abschließenden oder die Weiterbildung begleitenden Leistungsnachweisen ist sichergestellt.

3.3.1.5 Kooperationen

Beteiligt oder beauftragt das durchführende Weiterbildungsinstitut andere Weiterbildungsinstitute der EASC oder andere Ausbilder:innen der EASC mit der Durchführung von Teilen der Weiterbildungsmodule, gewährleistet es die Umsetzung und die Qualität des Weiterbildungskonzeptes. Umfang und Art bestehender Kooperationen mit anderen Hochschulen, Unternehmen und sonstigen Einrichtungen sind beschrieben und die der Kooperation zu Grunde liegenden Vereinbarungen dokumentiert.

3.3.1.6 Ausstattung

Die adäquate Durchführung der Weiterbildung ist hinsichtlich der qualitativen und quantitativen personellen, sächlichen und räumlichen Ausstattung gesichert. Maßnahmen zur Personalentwicklung und -qualifizierung sind vorhanden.

3.3.1.7 Transparenz und Dokumentation

Die Weiterbildungsbeschreibung, deren Verlauf, sowie die Prüfungsanforderungen und Zugangsvoraussetzungen einschließlich der Nachteilsausgleichsregelungen für Studierende mit Behinderung sind dokumentiert und veröffentlicht.

3.3.1.8 Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Das Weiterbildungsinstitut betreibt ein institutsinternes Qualitätsmanagement, dessen Ergebnisse bei den Weiterentwicklungen der Weiterbildung berücksichtigt werden. Dabei berücksichtigt das Weiterbildungsinstitut Evaluationsergebnisse, Untersuchungen der Arbeitsbelastung der Weiterbildung, des Weiterbildungserfolgs und des Absolvent:innenverbleibs.

3.3.1.9 Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

Auf der Ebene der Weiterbildung werden die Konzepte des Weiterbildungsinstitutes zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der Chancengleichheit von Auszubildenden in besonderen Lebenslagen wie beispielsweise Teilnehmende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Teilnehmende mit Kindern, ausländische Teilnehmende, Teilnehmende mit Migrationshintergrund und/oder aus sogenannten bildungsfernen Schichten umgesetzt.

3.3.2 Qualitätskriterien für Programme in Universitäten und Hochschulen

Die Qualität von Programmen in Universitäten und Hochschulen wird anhand der nachfolgend beschriebenen Kriterien beurteilt. Der Nachweis zur Einhaltung der Kriterien wird im Rahmen eines Zertifizierungsverfahrens erbracht (siehe Kapitel 2).

Das Programm orientiert sich an nachvollziehbar und kompetenzorientiert beschriebenen Qualifikationszielen. Diese umfassen fachliche und überfachliche Aspekte und beziehen sich insbesondere auf die Bereiche:

- Fachliche – insbesondere auch wissenschaftliche – Befähigung.
- Befähigung, eine professionelle Tätigkeit im Bereich Coaching bzw. Supervision aufzunehmen.
- Befähigung zum gesellschaftlichen Engagement, und
- Persönlichkeitsentwicklung.

3.3.2.1 Inhalte des Programms

Die Inhalte des Programms entsprechen den in Kapitel 5 beschriebenen Kompetenzbeschreibungen.

3.3.2.2 Konzept des Programms

Das Programmkonzept gewährleistet, dass die Teilnehmenden sowohl Fachwissen als auch fachübergreifendes Wissen erwerben sowie fachliche, methodische und generische Kompetenzen entwickeln und weiter aufbauen können. Die Kombination der Module ist stimmig im Hinblick auf die Qualifikationsziele und beinhaltet adäquate Lehr- und Lernformen. Praxisanteile sind so gestaltet, dass Leistungspunkte (ECTS) erworben werden können.

Das Konzept legt die Zugangsvoraussetzungen und gegebenenfalls ein Auswahlverfahren fest sowie Anerkennungsregeln für Leistungen anderer Hochschulen bzw. außerhochschulisch erbrachte Leistungen. Regelungen zum Nachteilsausgleich für Studierende mit Behinderungen werden getroffen. Vorgesehene Mobilitätsfenster sind curricular eingebunden. Die Studienorganisation sichert die Umsetzung des Studiengangskonzepts.

3.3.2.3 Studierbarkeit

Die Studierbarkeit des Studiengangs wird gewährleistet durch:

- Berücksichtigung der erwarteten Eingangsqualifikationen.
- Geeignete Studienplangestaltung.
- Plausibilitätsüberprüfung bzw. Schätzung der studentischen Arbeitsbelastung.
- Angemessene Prüfungsdichte und -organisation.
- Entsprechende Betreuungsangebote.
- Fachliche und überfachliche Studienberatung.

Die Belange von Studierenden mit Einschränkungen werden berücksichtigt.

3.3.2.4 Prüfungssystem

Die Prüfungen dienen der Überprüfung, ob die formulierten Qualifikationsziele erreicht wurden. Sie sind modulbezogen sowie wissens- und kompetenzorientiert. Jedes Modul schließt in der Regel mit einer umfassenden Prüfung ab. Nachteilsausgleiche für Studierende mit Einschränkungen hinsichtlich zeitlicher und formaler Vorgaben sind sichergestellt. Die Prüfungsordnung wurde einer Rechtsprüfung unterzogen.

3.3.2.5 Kooperationen

Wenn die Hochschule andere Organisationen mit der Durchführung von Teilen des Studiengangs beauftragt, gewährleistet sie die Umsetzung und die Qualität des Studiengangskonzepts. Umfang und Art der Kooperationen mit anderen Hochschulen, Unternehmen und Einrichtungen sind beschrieben und die zugrunde liegenden Vereinbarungen dokumentiert.

3.3.2.6 Ausstattung

Die Durchführung des Studiengangs ist hinsichtlich personeller, sachlicher und räumlicher Ausstattung qualitativ und quantitativ gesichert. Verflechtungen mit anderen Studiengängen werden berücksichtigt und Maßnahmen zur Personalentwicklung und -qualifizierung sind vorhanden.

3.3.2.7 Transparenz und Dokumentation

Der Studiengang, Studienverlauf, Prüfungsanforderungen und Zugangsvoraussetzungen einschließlich der Nachteilsausgleichsregelungen für Studierende mit Behinderungen sind dokumentiert und veröffentlicht.

3.3.2.8 Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

Ergebnisse des hochschulinternen Qualitätsmanagements werden bei der Weiterentwicklung des Studiengangs berücksichtigt. Dabei werden Evaluationsergebnisse, Untersuchungen zur studentischen Arbeitsbelastung, Studienerfolg und Absolventenverbleib einbezogen.

3.3.2.9 Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit

Auf Ebene des Studiengangs werden die Konzepte der Hochschule zur Geschlechtergerechtigkeit und Förderung der Chancengleichheit für Studierende in besonderen Lebenslagen, wie Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Studierende mit Kindern, ausländische Studierende, Studierende mit Migrationsgeschichte und/oder aus bildungsfernen Schichten, umgesetzt.

EASC intern, 11.08.2024

4. Qualifikationsrahmen

4.1 Kompetenzorientierung

Die Qualitätsorientierung legt den Fokus auf Kompetenzen und Outcomes und weniger darauf, wie die Ausbildung genau abläuft hinsichtlich Inhalten und Methoden. Daher sind in diesem Manual insbesondere die Ergebnisse in der Professionsarchitektur (Kapitel 5) detailliert beschrieben und weniger, wie diese Ergebnisse zu erzielen sind. Im Folgenden werden die Rahmenbedingungen für diese Orientierung beschrieben.

4.2 Kompetenzrahmen

Qualitätsorientierte Aus- und Weiterbildung muss heute auf der Basis klar definierter Kompetenzorientierung erfolgen: Welche Kompetenzen braucht es, um einen Job wie den eines Supervisors, Coach etc. erfolgreich auszuführen? Auf dieses Zielbild hin muss die Aus- oder Weiterbildung sowie die damit verbundene Prüfung konsequent ausgerichtet sein. Auf dieser Basis kann dann die persönliche Zertifizierung erfolgen. Qualitätsorientierte Professionalisierung braucht also ihren professionellen pädagogischen Rahmen. Diesen beschreibt die folgende Abbildung:

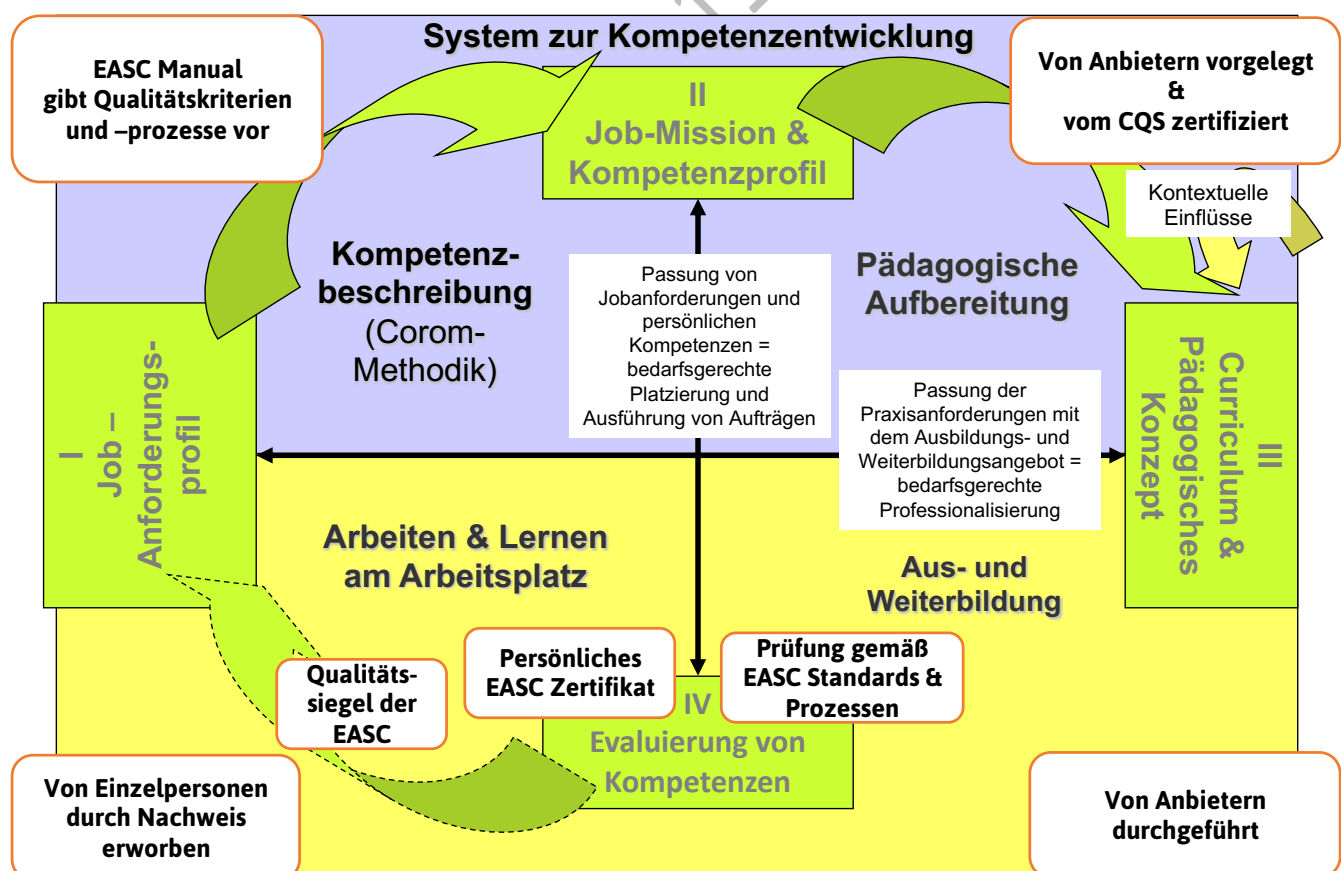


Abbildung 2 Pädagogischer Rahmen

Der Kern der Qualitätsanforderung liegt in der Kompetenzbeschreibung der Professionen (hier allgemein „Jobs“ genannt). Es stellt sich an dieser Stelle die Frage nach der Methodik, mit der diese Kompetenzen beschrieben werden. Die EASC nutzt hierfür die im Coachingfeld bewährte Corom-Methodik¹⁹ die einem dreischrittigen Verfahren folgt²⁰:

1. Beschreibung der Job-Mission in einem klar strukturierten Dreisatz:
 - a) Was wird mit welchem Ziel getan?
 - b) Welche wesentlichen Tätigkeiten gehören dazu?
 - c) Worauf muss dabei insbesondere geachtet werden?
2. Beschreibung und Priorisierung der wesentlichen 5-7 Schlüsselaufgaben im Sinne einer beobachtbaren Durchführungscompetenz.
 - a) Die Beschreibung jeder Schlüsselaufgabe erfolgt nach demselben Dreisatzverfahren wie die Jobmission (siehe Punkt 1).
 - b) Die Priorisierung der Schlüsselaufgaben erfolgt gemäß dem Mehrwert der Aufgabe für die Existenzberechtigung des Jobs. Checkfrage: Welche dieser Aufgaben trägt am meisten bei zum Wesenskern und damit Nutzenversprechen des Jobs?
3. Beschreibung der für die Ausführung der Schlüsselaufgaben notwendigen Kompetenzvoraussetzungen:
 - a) Im Wesentlichen die 4 wichtigsten Sachwissensbestände in ihrer jeweils benötigten Tiefung. Auch diese Sachwissensbestände werden gemäß oben genannter Logik untereinander priorisiert.
 - b) Beschreibung des für die Schlüsselaufgabe benötigten Interaktionsstils.
 - c) Beschreibung des für die Schlüsselaufgabe benötigten Umgangs mit der Komplexität von Information in Zeit (Welcher Zeithorizont muss bei der Ausführung berücksichtigt werden?) und Raum (Welches Ausmaß an Informationsquellen muss bei der Ausführung berücksichtigt werden?).
 - d) Weitere Kompetenzdimensionen können hier vertiefend angeschlossen werden wie z.B. welche Arten von Problemlösungsstrategien werden von der Schlüsselaufgabe erfordert?

Auf diese Weise entsteht eine modulare Kompetenzsicht auf den Job als eine priorisierte Anforderung an Schlüsselaufgaben mit ihrer je eigenen Anforderung an Kompetenzvoraussetzungen. Diese kann dann im Sinne einer Synopse verdichtet werden zu einer jobspezifischen Gesamtkompetenzanforderung. Auf diese Weise lassen sich als Nebengewinn auch Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen verschiedenen Jobs wie beispielsweise Supervisor, Coach und Master Coach nachvollziehbar, logisch und bündig beschreiben. Ändern sich die Anforderungen im beruflichen Feld über Zeit, können sie sich in modifizierten Kompetenzbeschreibungen niederschlagen.

Die Corom-Methodik zielt dabei auf eine handlungsorientierte und somit beobachtbare Kompetenzbeschreibung sowie auf eine Informationsreduktion auf das Wesentliche ab. Es geht explizit um den Kompetenzkern, nicht um Vollständigkeit. Ein weiterer Vorteil der genutzten Methodik liegt im Vermeiden offener Listen oder überlappender, Unschärfe generierender und redundanter

¹⁹ Michel, S., & Ledru, M. (1991). *Capital-compétence dans l'entreprise. Une approche cognitive*. Paris: ESF éd.

²⁰ Die für dieses Manual erarbeiteten Kompetenzprofile liegen im Excel-Format vor und sind die primäre Referenz für zukünftige Bearbeitungen.

Beschreibungen wie z.B. aus den offenen Skill-Ansätzen oder den rein kategorialen Ansätzen (Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Selbstkompetenz...) bekannt.

Die Kompetenzentwicklung für die verschiedenen Professionen steht im Fokus dieses Manuals. Im Rahmen dieser Version des Manuals war es jedoch nur möglich, einen Abgleich zwischen den Wirkfaktoren im Coaching²¹ und den erforderlichen Kompetenzen vorzunehmen. Für die Professionen Supervision und OB liegen unseres Wissens derzeit noch keine entsprechenden wissenschaftlichen Studien vor. Dieser Abgleich müsste in einer zukünftigen Version des Manuals erfolgen.

EASC intern, 11.08.2024

²¹ Steinke, I., & Rauen, C. (2018). Entwicklung von Business Coaching Competencies. Synthese eines Anforderungsprofils für Coaches auf der Basis eines internationalen Vergleichs von Coaching-Kompetenzmodellen. Hamburg: COATRAIN. Verfügbar unter: https://www.coatrain.de/wp-content/uploads/2019/02/Steinke_Rauen_2018_Entwicklung_von_Business_Coaching_Competencies_1_-2.pdf.

5. Professionsarchitektur

5.1 Überblick

5.1.1 Kapitelüberblick

Die Professionsarchitektur der EASC führt zunächst eine - gegenüber der Vergangenheit geänderte - Unterscheidung zwischen Professionen und Funktionen ein.

Danach werden die drei Professionslinien der EASC in einem inhaltlich vergleichenden Überblick dargestellt. Es folgt eine graphische Übersicht der strukturellen Anforderungen an die drei Professionen.

Anschließend werden die drei Qualitätsdimensionen erläutert, entlang deren die Anforderungen an die Professionen im Folgenden ausgeführt werden.

Daraufhin werden die vier Qualifizierungswege aufgezeigt, entlang derer man sich innerhalb und zwischen der Professionslinien bewegen kann.

Die in diesem Kapitel aufgeführten Kompetenzprofile liegen im Excel-Format vor und sind die primäre Referenz für zukünftige Bearbeitungen.

5.1.2 Unterscheidung Professionen und Funktionen

Grundsätzlich unterscheidet die EASC die Professionen von den Funktionen. Im Folgenden wird dies näher erläutert.

5.1.2.1 Professionen

Unter Professionen subsumiert sie alle Tätigkeiten, die sowohl fachverbandsintern als auch auf dem freien Markt als Unterscheidung für die EASC gelten.

In der EASC gelten drei Professionslinien: Coaching, Supervision und Organisationsberatung. In jeder Professionslinie gibt es vier Stufen, die verschiedenen Levels der Profession entsprechen. Die erste Stufe repräsentiert die Grundausbildung²² für die Profession Coaching, Supervision²³ oder Organisationsberatung (*Practitioner*). Die zweite Stufe entspricht der erweiterten Grundausbildung in Coaching, Supervision oder Organisationsberatung (*Advanced Practitioner*). Die dritte entspricht der Ausbildungsbegleitung in Form von Lehrsupervision für Coaching, Supervision oder Organisationsberatung (*Specialist*). Die vierte Stufe schließlich umfasst die Ausbildung in den Professionslinien Coaching, Supervision oder Organisationsberatung (*Expert*).

²² Der Begriff Ausbildung wird im Manual benutzt für die 3 Professionslinien der EASC. Dabei ist im Blick, dass der Begriff Ausbildung in verschiedenen Ländern geschützt sein kann für Berufsausbildungen die staatlich geregelt sind. Hier im Manual verstehen wir darunter das Erlernen der notwendigen Theorie und Praxis in der jeweiligen Profession und dessen Überprüfung.

²³ In den meisten Mitgliederländer entspricht der erste Teil der Supervisionsausbildung der kürzeren Coachingausbildung, d.h. die Profession zum Supervisor entspricht immer der Stufe 2 (Advanced Practitioner).

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
Supervisor:in			2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Um eine effektive Ausbildungsbegleitung zu gewährleisten, müssen Lehrsupervisor:innen solide supervisorische Kompetenzen vorweisen. Erfahrene Coaches und Organisationsberater:innen (*Advanced Practitioner*), die sich zur Lehrsupervisor:in weiterbilden möchten, werden daher vorab durch ein entsprechendes Upgrade und einem anschließenden Evaluationsworkshop zu zertifizierten Supervisor:innen EASC qualifiziert. Grundsätzlich gilt, dass ein/e Lehrsupervisor:in immer nur für die Profession Lehrsupervision anbieten kann, die er/sie als Grundprofession (Coaching, Supervision oder Organisationsberatung) ausübt. Dies gilt analog auch für Ausbilder:innen.

Die vier Qualifizierungswege innerhalb der drei Professionslinien werden im Abschnitt 5.1.4 ausführlich beschrieben.

5.1.2.2 Funktionen

Zu den Funktionen zählt die EASC besondere Aufgaben, die Fachleute im Auftrage des Fachverbandes wahrnehmen. Im Gegensatz zu den Professionen gibt es von der EASC kein Zertifikat, sondern auf Verlangen eine Bestätigung der Tätigkeit im Auftrage des Fachverbandes.

Diese Funktionen gelten im gleichen Maße für Professionsprüfungen²⁴ sowie Rezertifizierungsprozesse und die Begleitung von neuen Instituten.

Die EASC kennt folgende sieben Funktionen. Die für die jeweilige Funktion benötigten Kompetenzen werden in einer zukünftigen Version des Manuals in ihren für die EASC entscheidenden Anforderungen, ggf. wieder auf Basis der COROM Methode, beschrieben werden.

5.1.2.2.1 Institutionsverantwortliche/r

Der/die Institutionsverantwortliche/r eines Instituts bzw. einer Hochschule ist verantwortlich für die Organisation der Ausbildungen, den öffentlichen Auftritt, die Akquise und weitere Aufgaben. Er/sie trägt die Verantwortung für die Einhaltung der ethischen Grundsätze der EASC. Zudem ist er/sie die Hauptansprechperson für die EASC und repräsentiert deren Werte und Mission gegenüber internen und externen Interessengruppen.

²⁴ Coaching, Supervision, Organisationsberatung.

5.1.2.2.2 Prüfungskordinator:innen

Der/die Prüfungskordinator:in ist verantwortlich für die Vorbereitung, Anmeldung und die Durchführung der Prüfung nach den Richtlinien der EASC.

5.1.2.2.3 Prüfungsmoderator:innen

Der/die Prüfungsmoderator:in ist verantwortlich für die Moderation von Störungen und Konflikten im Prüfungsverlauf.

5.1.2.2.4 Prüfungsvorsitzende (Chair)

Der/die Prüfungsvorsitzende ist verantwortlich für die Beziehungsgestaltung während der Prüfung und gewährleistet, dass das Prüfungsboard in einer wertschätzenden, ressourcenorientierten Weise und gemäß den ethischen Richtlinien der EASC agiert. Bei Bedarf interveniert er/sie angemessen gegenüber den Prüfer:innen sowie den Prüfungskandidat:innen.

5.1.2.2.5 Prüfer:innen

Die Prüfer:innen sind verantwortlich für ein faires Prüfungsverfahren, das den Standards der EASC entspricht. Sie bilden zusammen mit der/dem Prüfungsvorsitzenden das Prüfungsboard. Gemeinsam schaffen sie einen Rahmen, in dem die Prüfungskandidat:innen zeigen können, was sie während ihrer Ausbildung in der entsprechenden Profession sowohl theoretisch als auch praktisch gelernt haben. Aus berufsethischen Gründen tragen sie Mitverantwortung dafür, dass das EASC-Zertifikat nur bei ausreichender Kompetenz verliehen wird und so potentielle Kund:innen vor Schaden bewahrt bleiben.

5.1.2.2.6 Rezertifizierer:innen

Die Rezertifizierer:innen sind verantwortlich für die Rezertifizierung der Ausbildungsinstitute laut Manual. Dazu führen sie zu zweit einen fachlichen Diskurs zur Qualitätsentwicklung durch, um die vorgegebenen Standards der EASC zu erfüllen. Sie dienen der Erfüllung der vorgegebenen Standards der EASC. Daraus kann das Ausbildungsinstitut bzw. die Hochschule ihren Handlungsbedarf ableiten. Die Grundlage für die Rezertifizierung (Vgl. Kapitel 2.) sind die Qualitätskriterien der EASC. (Vgl. Kapitel 3.)

5.1.2.2.7 Begleiter:in eines neuen Weiterbildungsinstitutes in der EASC

Institute, die zum ersten Mal eine Weiterbildung als Mitglied der EASC anbieten, werden von einem aktuell zertifizierten Institut begleitet. Die Begleiter:innen sind verantwortlich für die Begleitung im Zertifizierungsprozess bis zur Anerkennung eines neuen Institutes (vgl. Kapitel 2).

5.1.3 Übersicht der Professionen (tabellarisch verkürzt) und Erläuterung zur Unterscheidung von Coach und Supervisor:in

Zum Zweck der Übersicht sind in der nachfolgenden Tabelle für die drei Professionen die jeweilige Job Mission und Liste der Schlüsselbezeichnungen in Kurzform aufgeführt. Ausführliche Beschreibungen finden sich in den Abschnitten 5.2.1 für Supervision, 5.2.2 für Coaching und 5.2.3 für Organisationsberatung.

Coaching	Supervision	Organisationsberatung
Der/die Coach begleitet den/die Coachee über eine i.d.R. kürzere Zeit mit dem Ziel, ihn/sie zur persönlichen Lösbarkeit seines/ihres aktuellen, häufig berufsbezogenen, Problems zu führen und so seine/ihre Handlungsfähigkeit zu steigern. Dazu aktiviert er/sie die Ressourcen des/der Coachees und ermöglicht ihm/ihr, den eigenen Lösungsraum zu erweitern, sein/ihr Selbstkonzept zu verändern, Handlungsoptionen zu entwickeln, Entscheidungen zu treffen und neues Verhalten einzuüben. Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations-, ressourcen- und handlungsorientiert.	Der/die Supervisor:in begleitet den Supervisanden/die Supervisandin über längere Zeit mit dem Ziel, dessen/deren Arbeitsqualität zu reflektieren und die Entwicklung seiner/ihrer Persönlichkeit zu unterstützen. Dazu schafft er/sie einen Reflexionsraum im Hinblick auf das berufsbezogene Erleben des Supervisanden/der Supervisandin und bezieht die damit verbundenen Aspekte dessen/deren Persönlichkeit, Berufspraxis und Selbststeuerungskompetenz kontextuell mit ein. Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations- und bedarfsgerecht konfrontierend, schützend, fordernd oder stützend.	Der/die Organisationsberater:in begleitet die Organisation und die mit ihr verbundenen Menschen über i.d.R. längere Zeit mit dem Ziel, die langfristige Überlebensfähigkeit der Organisation im Sinne ihrer Performanz, Anpassungsfähigkeit, Robustheit etc. zu stärken. Dazu analysiert er/sie die Ausgangssituation, konzipiert und unterstützt den Veränderungsprozess mit seinen/ihren Maßnahmen, der begleitenden Reflexion und fortlaufenden Nachjustierung im Sinne eines organisationalen Lernens. Dabei behält er/sie auf Basis eines pluralen Theorieverständnisses die Absorptionskapazität sowie die verschiedenen Ebenen der Organisation wie Strategie, Struktur, Kultur, Zusammenarbeit, Individuum im Blick, bewegt sich umsichtig, klug und gewinnend im Multistakeholder-Umfeld und fördert die psychologische Sicherheit.
Liste der Schlüsseltätigkeiten • Selbstwirksamkeit in aufgabenorientierten Bezügen stärken. • Coachingprozess sicher und zielorientiert gestalten • Vertrauensvolle Beziehung gestalten. • Blockaden auf der emotionalen Ebene lösen. • Führungskräfte in organisationalen Zusammenhängen begleiten (Executive Coaching) (optional). • Selbstkompetenz in seinsorientierten Bezügen erhöhen (optional). • Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional).	Liste der Schlüsseltätigkeiten • Reflektieren professioneller Themen und Anliegen. • Reflektieren der Persönlichkeit des Supervisanden. • Supervisionsprozess sicher und zielorientiert gestalten. • Inhaltliche und prozessorientierte Impulse anbieten. • Vertrauensvolle Beziehung gestalten. • Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional). • In einem fachbezogenen Gruppensetting an einem Fall arbeiten (optional).	<i>Die Liste der Schlüsseltätigkeiten ist noch von einer von der EASC zu beauftragten Arbeitsgruppe zu definieren.</i>

Die Unterscheidung zwischen Supervision und Coaching ist eine vieldiskutierte und verschiedentlich beantwortete fachliche Fragestellung. Sowohl die jüngere Literatur^{25, 26} als auch die Praxis zeigen einen Trend zur de-facto-Verschmelzung dieser Professionen. Aus geschichtlichen, pragmatischen und markt-orientierten Gründen wählt die EASC zur jetzigen Zeit, die Unterscheidung beizubehalten und den Trend weiter zu beobachten. Die in der Gegenüberstellung gewählten Formulierungen sind entsprechend relativiert zu verstehen. Sie zielen auf die typischen klassischen Schwerpunkte ab und bilden weder jeden Einzelfall noch den zunehmenden Verschmelzungstrend ab.

Supervision hat ihre Ursprünge in verschiedenen Quellen. Sie ist eng mit der Sozialarbeit verbunden, die Ende des 19. Jahrhunderts in den USA und England entstand. Damals wurden meist unbezahlte und ungelernte Ehrenamtliche, sogenannte Volunteers, von bezahlten Fachkräften, den sogenannten Paid Agents, angeleitet, begleitet und kontrolliert. Im Laufe der Zeit wurden diese Paid Agents allgemein als 'Supervisors' bezeichnet (Kaldenkerken van, 2014²⁷).

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde im Rahmen der Ausbildung angehender Psychoanalytiker für die Fallbesprechung ein erfahrener Psychoanalytiker, ein sogenannter Kontrollanalytiker, hinzugezogen. Diese Form der Supervision wurde nach und nach auch in anderen Therapieausbildungen etabliert und wird oft als Kontrollsupervision bezeichnet (vgl. Kaldenkerken van, 2014).

Ab den 1950er Jahren fand Supervision schließlich ihren Weg in die Aus- und Weiterbildung. Die verschiedenen Formen von Supervision wie Fallsupervision, Kontrollsupervision, Lehrsupervision/Ausbildungssupervision, konzeptuelle Supervision, Einzel- und Teamsupervision, kollegiale Supervision/Intervision sind letztendlich auf die vielfältigen Ursprünge der Supervision zurückzuführen, die sich in den verschiedenen (europäischen) Ländern bis heute unterschiedlich ausprägen.

Aus historischen Gründen ist Supervision in einigen Ländern tiefer verankert als Coaching. In anderen Ländern hat sich Coaching neben Supervision etabliert. In der Geschichte der EASC hat dies dazu geführt, dass entweder ausgedehnte Supervisionsausbildungen²⁸ oder Coachingsausbildungen mit der Option auf eine verkürzte Supervisionsausbildung²⁹ angeboten werden.

Die Anfänge des Coachings gehen in den USA zurück in die Anfänge der 1980-iger Jahre. Damals war Coaching eine Beratung, die den ganzen Menschen umfasst und ihm bei der Verwirklichung seiner Visionen begleitet. Berufliche Probleme waren dabei nicht im Fokus. Im deutschsprachigen Raum wurde Coaching hingegen als eine ‚Beratung für Manager‘ etabliert, welche sich auf berufliche Herausforderungen fokussierte (vgl. Drath³⁰, 2013, S. 42f).

Die steigende Bedeutung von Coaching innerhalb des Fachverbandes drückte sich auch durch den Namenswechsel von EAS (European Association for Supervision) EAS 2010 in „European Association for Supervision and Coaching“ (EASC). Coaching wurde so der Supervision als gleichwertiges aber unterschiedliches Beratungsformat anheimgestellt.

²⁵ Belardi, N. (2020). Supervision und Coaching: für Soziale Arbeit, für Pflege, für Schule. Lambertus-Verlag.

²⁶ Erlinghagen, R., & Tietel, E. (2022). Supervision und sozial-ökologische Arbeitswelt. *supervision*, 40(3), 3-8.

²⁷ Kaldenkerken van, C. (2014). Wissen was wirkt – Modelle und Praxis pragmatisch-systemischer Supervision (1. Auflage). tredition GmbH.

²⁸ Wie z.B. in Tschechien, Slowakei, etc.

²⁹ Wie z.B. in Deutschland, Schweiz, etc.

³⁰ Drath, K. (2012). Coaching und seine Wurzeln: Erfolgreiche Interventionen und ihre Ursprünge (Vol. 1338). Haufe-Lexware.

Im Roundtable der Coachingverbände (RTC) wurde 2015 nochmals bestätigt, dass sich Coaching als Beratungsformat auf das Berufs- und Arbeitsleben bezieht. Die EASC sieht auch Life-Coaching als eine legitime Form des Coachings an.

Die obige Synopse illustriert die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Beratungsformate Supervision und Coaching, welche die EASC als Leitunterscheidungen für den Moment zu nutzen wählt³¹:

Es ist wichtig zu betonen, dass natürlich auch im Coaching Reflexion eine zentrale Rolle spielt. Der/die Coach unterstützt den/die Coachee dabei, seine/ihre Erfahrungen und Handlungen zu reflektieren und daraus zu lernen, um so seine/ihre Handlungsfähigkeit zu erweitern.

5.1.4 Übersicht der Qualifizierungswege mit Strukturanforderungen

Die folgende Synopse illustriert die unterschiedlichen Professionen von der Stufe 1 (*Practitioner*) über die Stufe 2 (*Advanced Practitioner*) und Stufe 3 (*Specialist*) zu Stufe 4 (*Expert*). Dabei werden die entsprechenden Strukturanforderungen ausgewiesen.

Die vierte Entwicklungsstufe (*Expert*) innerhalb der Professionen entspricht der Ausbilder:in-Rolle. Ausbilder:innen «verkörpern» quasi das Curriculum des Instituts bzw. der Hochschule/Universität. Ausbilder:innen sind für die Durchführung und das Ergebnis der Ausbildung verantwortlich, wobei es keine Rolle spielt, ob sie das Curriculum selbst entwickelt haben (vgl. Meier & Janssen³², 2011, S. 47). Unter Ausbilder:innen versteht die EASC:

Der/die Ausbilder:in bildet im Bereich seiner/ihrer Expertise aus mit dem Ziel, Teilnehmende für seine/ihre Profession zu qualifizieren und auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Dazu erstellt und aktualisiert er/sie ein Ausbildungscurriculum mit einem dazu passenden pädagogischen Konzept und einem pluralen Theorie- und Methodenansatz, unterrichtet, fördert und bewertet die Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung der Teilnehmenden. Dabei achtet er/sie auf eine gute Passung zwischen Ausbildungsanforderung und Teilnehmenden und gestaltet den Kontakt auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC.

Die nachfolgende Synopse veranschaulicht die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dieser vierten Stufe (*Expert*), auch bekannt als «Ausbilder:in», und der dritten Stufe (*Specialist*), als «Lehrsupervisor:in» bezeichnet, innerhalb der drei Berufslinien.

³¹ Siehe Erläuterung oben

³² Meier, R., & Janssen, A. (2011). *CoachAusbildung – ein strategisches Curriculum* (2. Auflage). Verlag Wissenschaft & Praxis.

Ausbilder:in (Expert)	Lehrsupervisor:in (Specialist)
Ausbilder:innen bilden im Bereich ihrer Expertise Teilnehmende aus mit dem Ziel, diese für die jeweilige Profession zu qualifizieren und auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Dazu erstellt und aktualisiert er/sie ein Ausbildungscurriculum mit einem dazu passenden pädagogischen Konzept und einem pluralen Theorie- und Methodenansatz, unterrichtet, fördert und bewertet die Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung der Teilnehmenden. Dabei achtet er/sie auf eine gute Passung zwischen Ausbildungsanforderung und Teilnehmenden und gestaltet den Kontakt auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC.	Lehrsupervisor:innen begleiten Lehrsupervisand:innen mit dem Ziel, diese zum einen auf die jeweilige Profession vorzubereiten und zum anderen seine/ihre Prüfungsseignung festzustellen. Dazu lehrt, fördert und kontrolliert er/sie mittels Reflexion im Hinblick auf deren Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung. Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations- und bedarfsgerecht konfrontierend, schützend, fordernd oder stützend.

		PROFESSION COACHING	Ausbildungsstunden	PROFESSION SUPERVISION	Ausbildungsstunden	PROFESSION ORGANISATIONSBERATUNG
Level 4	EXPERT	Ausbilder:in für Coaching 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Supervision 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Organisationsberatung 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh
Level 3	SPECIALIST	Lehrsupervisor:in für Coaching 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Supervision 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung 5 LSVgg
Level 2	ADVANCED PRACTITIONER	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn	95 h 24 LSVgn 30 SVex 30 SVgg	Supervisor:in 36 LSVgn 45 SVex 30 SVgn 30 SVgg 40 SE	95 h 490 h	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn
		Master Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	190 h 30 SVgg 30 SVgn 20 SE			Master Organisationsberatung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE
Level 1	PRACTITIONER	Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	225 h ↑		225 h	Organisationsberatung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE

Legende

„h“=Zeitstunden von 60 Minuten.

LEhosp = Lehreinheiten hospitiert

LEgeh = Lehreinheiten gehalten

LSVgg = Lehrsupervision intern gegeben

LSVgn = Lehrsupervision extern genommen

SVex / COex / OBex = ext. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgg / COgg / OBgg = int. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgn / COgn / OBgn = int. genommene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgnLT = intern genommene Supervision bei Ausbilder:in

SE = Selbsterfahrungsbericht

5.1.5 Übersicht der drei Qualitätsdimensionen nach Hess & Roth³³

Hess & Roth (2009) beschreiben drei Qualitätsdimensionen, die in der Professionsarchitektur zur Anwendung kommen:

- **Ergebnisqualität:** Unter Ergebnisqualität sind die zentralen Verhaltenskompetenzen (*Schlüsselaufgaben*) aufgeführt, die zur Erfüllung der oben genannten Definition eines Supervisors («Job Description») notwendig sind. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Curriculum der Supervisionsausbildung. Die Schlüsselaufgaben eines Supervisors/einer Supervisorin, eines/einer Coach oder eines/einer Organisationsberater:in werden gemäß ihrer Relevanz für die Durchführung ihrer Tätigkeit aufgelistet. Dabei ist zu betonen, dass die Priorisierung nicht vorrangig ihre Wichtigkeit, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten verdeutlicht.
- **Prozessqualität:** Prozessqualität bezieht sich auf alle Handlungen, die notwendig erscheinen, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Die diesem Qualitätsaspekt zugrundeliegende Frage bezieht sich darauf, wie der Prozess gestaltet und durchgeführt wird.
- **Strukturqualität:** Die Strukturqualität bezieht sich auf den Grad des erreichten Erfolges eines Prozesses, z.B. anhand eines Vorher-Nachher-Vergleichs. Die diesem Qualitätsaspekt zugrundeliegende Frage bezieht sich darauf, was bei dem Prozess herauskommen soll.

5.1.6 Die vier Qualifizierungswege innerhalb der Professionslinien (A-D)

Im Folgenden werden die vier Qualifizierungswege³⁴ innerhalb der drei Professionen als Übersicht dargestellt. Die Erläuterungen dazu finden sich in den einzelnen Unterkapiteln.

Weg A Supervisor:in - durchgängig

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach		Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach		Organisationsberater:in	1	Practitioner

³³ Hess, T. & Roth, W. (2009). Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung (2. Auflage). R. Asanger.

³⁴ Es ist zu beachten, dass die vier Qualifizierungswege nicht in allen Ländern angeboten werden.

Weg B Supervisor:in aus Coach

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Verkürzte Ausbildung zum/r Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach		Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Weg C Supervisor:in aus Master Coach

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zum/r Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Weg D Supervisor:in aus Master Organisationsberater:in

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zum/r Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Grundsätzlich können Lehrsupervisor:innen und Ausbilder:innen durch den entsprechenden Nachweis der bisher fehlenden Professionszertifikate auch weitere Zertifikate für Lehrsupervisor:in bzw. Ausbilder:in in weiteren Professionen erwerben³⁵.

³⁵ Also z.B.: Wer im Besitz des Zertifikates «Ausbilder:in EASC für Coaching» ist, kann durch den Nachweis der Profession «Organisationsberater:in» (Level 1: Practitioner) das Zertifikat «Ausbilder:in EASC für Organisationsberatung» über Zugang 3 beim CQS erwerben; oder: jemand mit einem Zertifikat «Lehrsupervisor:in EASC für Organisationsberatung», kann durch den Nachweis der Profession «Coach» (Level 1: Practitioner) das Zertifikat «Lehrsupervisor:in EASC für Coaching» erwerben.

5.2 Die drei Professionslinien mit ihren Anforderungen

5.2.1 Supervisor:in

5.2.1.1 Definition

Im Rahmen des Reformprozesses hat die EASC ihre Definitionen aktualisiert. Dabei war es für sie wichtig, Supervision und Coaching als zwei verschiedene, wenn auch verwandte Beratungsformate zu beschreiben. Unter Supervision versteht die EASC:

Der/die Supervisor:in begleitet den Supervisanden/die Supervisandin über längere Zeit mit dem Ziel, dessen/deren Arbeitsqualität zu reflektieren und die Entwicklung seiner/ihrer Persönlichkeit zu unterstützen.

Dazu schafft er/sie einen Reflexionsraum im Hinblick auf das berufsbezogene Erleben des Supervisanden/der Supervisandin und bezieht die damit verbundenen Aspekte seiner/ihrer Persönlichkeit, Berufspraxis und Selbststeuerungskompetenz kontextuell mit ein.

Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations- und bedarfsgerecht konfrontierend, schützend, fordernd oder stützend.

5.2.1.2 Ausbildungsanforderungen

5.2.1.2.1 Ergebnisqualität³⁶

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

Schlüsselaufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveau*
Reflektieren professioneller Themen und Anliegen.	Der/die Supervisor:in führt den Supervisanden/die Supervisandin in die Reflexion seines/ihrer professionellen Handelns, damit diese/r mittels eines besseren Verständnisses seiner/ihrer professionellen Rolle und seines/ihrer Verhaltens im gegebenen Kontext seine/ihre Arbeitsqualität steigern kann. Dazu lässt er/sie den Supervisanden/die Supervisandin sein/ihr Thema einbringen, erfasst alle wesentlichen Aspekte des Klient:innensystems, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an, begleitet den Supervisanden/die Supervisandin bei seiner/ihrer Entscheidungsfindung und Umsetzung seiner/ihrer Erkenntnisse und bringt ggf. spezifisches Fachwissen ein. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im Klient:innensystem und im aktuellen Supervisionsystem.	Systemisch-konstruktivistisches Denken und Handeln in entsprechender Grundhaltung	2
		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...)	2
		Gruppendynamik	2
		Systemisches Organisationsverständnis	2

³⁶ Kernfrage: Welches Ziel wird anvisiert?

Reflektieren der Persönlichkeit des Supervisanden	Der/die Supervisor:in führt den Supervisanden/die Supervisandin in die Reflexion seiner/ihrer selbst, damit diese/r mittels eines besseren Verständnisses seiner/ihrer innerpsychischen Vorgänge seine/ihre Persönlichkeit und seine/ihre psychosozialen Kompetenzen weiter entwickeln kann.	Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden	2
	Dazu lässt er/sie den Supervisanden /die Supervisandin einen konkreten Anlass aus seinem/ihrer Erleben einbringen, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an und begleitet den Supervisanden/die Supervisandin entsprechend dessen/deren Erkenntnisse.	Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...)	2
	Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im aktuellen Supervisionssystem und berücksichtigt den aktuellen Entwicklungsprozess des Supervisanden/der Supervisandin.	Psychodynamische Phänomene in der Interaktion	2
		Entwicklungspsychologische Grundlagen, besonders des erwachsenen Menschen	1
Supervisionsprozess sicher und zielorientiert gestalten	Der/die Supervisor:in gestaltet den Supervisionsprozess so, dass der Supervisand/die Supervisandin sein/ihr Ziel erreichen kann.	Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte)	2
	Dazu reflektiert, klärt und vereinbart er/sie gemeinsam mit dem Supervisand/der Supervisandin sein/ihr Ziel, hält dieses in einem Kontrakt fest und initiiert darauf aufbauend einen iterativen Interventionszyklus: er/sie bildet und bewertet Hypothesen, generiert und bewertet viable Interventionsideen, interveniert, beobachtet die Wirkung und beginnt von Neuem.	Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden	2
	Dabei folgt er/sie seiner/ihrer mentalen Landkarte zur Gestaltung von Supervisionsprozessen und arbeitet klient:innen-, situations- und ressourcenorientiert.	Systemisch-konstruktivistisches Denken und Handeln in entsprechender Grundhaltung	2
		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...)	2
Inhaltliche und prozessorientierte Impulse anbieten	Der/die Supervisor:in bietet inhaltliche und prozessorientierte Impulse bedarfsorientiert an, um neue Wahrnehmungs- und Deutungsperspektiven und damit Lernerfahrungen des Supervisanden/der Supervisandin zu ermöglichen.	Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte)	2
	Dazu gibt er/sie u.a. psychosozioedukative Hinweise, bietet die eigenen Beobachtungen, Einschätzungen oder Bewertungen an und teilt situativ angemessen eigene Erfahrungen.	Pluraler Theoriehintergrund (aus z.B. psychologischen, therapeutischen, soziologischen Schulen) mit dazugehörigen Methoden	2
	Dabei hat er/sie die aktuelle Aufnahmefähigkeit und Belastbarkeit des Supervisanden/der Supervisandin im Blick und reguliert seine/ihre Impulse entsprechend.	Unterschiedliche Dialogformen (z.B. mütterlich, co-evolutionär, protreptisch)	2
		Reflektierte persönliche Professions- und Lebenserfahrung	2
Vertrauensvolle Beziehung gestalten	Der/die Supervisor:in schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Supervisionsprozess zu ermöglichen.	Supervisionsbeziehung (Nähe und Distanz, Macht und Augenhöhe, Kontakt und Ethik, Bedürfnis und Kontrakt)	2
	Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll.		2

	Dabei bleibt er/sie in einer allparteilichen Haltung gegenüber allen Beteiligten, insbesondere im Fall eines Dreiecksvertrags zwischen Auftraggeber:in, Supervisand:in und Supervisor:in.	Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion) Vertragsgestaltung, Verschwiegenheit, Allparteiligkeit, Datenschutz	2
Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zum Thema zu ermöglichen und so eine Modifikation des sozialen Systems "Team" oder "Gruppe" zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie gruppensystemische Phänomene und geht mit diesen adäquat um, bringt den organisatorischen Kontext ins Bewusstsein, fördert die Weiterentwicklung des Teams oder der Gruppe durch den Supervisionsprozess und stellt ggf. Bezüge her zwischen den Gruppenphänomenen und dem Thema. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Themas als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Gruppendynamik Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) im Gruppensetting Systemisches Organisationsverständnis Konfliktbearbeitung & Mediation	2 2 2 1
In einem fachbezogenen Gruppensetting an einem Fall arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zu ermöglichen und so eine gelingendere Bearbeitung des Falls und die professionelle Entwicklung der Falleinbringer zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie psychodynamische Phänomene (Parallelprozesse, Übertragungen...), bringt diese ins Bewusstsein der Gruppe und unterstützt dabei, die Bezüge zum Fall herzustellen. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Falls als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Spezifisches Fachwissen und Feldkompetenzen je nach Kontext (z.B. Psychiatrie, Geriatrie, Therapie, Seelsorge, Pflege, Pädagogik, ...) Psychodynamische Phänomene in der Interaktion Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) im Einzel- und Gruppen-setting Lern- und Bildungsprozesse	2 2 2 1

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.2.1.2.2 Prozessqualität³⁷

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Studienbuches inkl. Beilage aller Berichte.	
40 Selbsterfahrungsberichte	Diese beziehen sich auf Erfahrungen im Zusammenhang mit der absolvierenden Ausbildung und haben einen Umfang von 0,5-1,5 Seiten pro Bericht.
30 Supervisionen gegeben, intern	Die intern gegebenen Supervisionen werden durch den/die Ausbilder:in supervidiert. 1/3 der gegebenen
30 Supervisionen genommen, intern	

³⁷ Kernfrage: Wie wird das Ziel erreicht?

	und genommen Supervisionen können in der Intervisionsgruppe abgehalten werden. Umfang «Supervision gegeben»: 1,5-3 Seiten, «Supervision genommen»: 1-2 Seiten pro Bericht.
45 Supervisionen gegeben, extern	Mind. 2 unterschiedliche Personen im Einzelsetting Mind. 1 Gruppe-/Teamsupervision Mind. 5 Sitzungen pro Supervisionsprozess Dauer: 60 – 90 Min. pro Sitzung Ein Supervisionsprozess fließt in die Fallarbeit ³⁸ ein.
Mind. 30 Std. Intervention in mind. 7 Gruppentreffen	Diese finden in der Regel ohne die Ausbilder:in statt.
36 Std. Lehrsupervision genommen bei einem zertifizierten Lehrsupervisor ³⁹ über einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten. Davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting. Beim Gruppensetting wird eine Erhöhung der Std. empfohlen.	
Lehrsupervisionsbericht	Der/die Ausbildungskandidat:in verfasst einen 2-3 seitigen Bericht über den ganzen Lehrsupervisionsprozess mit den wichtigsten Learnings in Bezug auf die professionspezifischen Schlüsselaufgaben.
Empfehlungsschreiben des Lehrsupervisors/der Lehrsupervisorin	Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrsupervisionsprozesses erhält der Lehrsupervisand/die Lehrsupervisandin eine Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Lehrsupervisanden/der Lehrsupervisandin früh genug angekündigt werden.
Supervisionskonzept	Mit dem Supervisionskonzept stellt der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin sich und sein/ihr Beratungsverständnis dar. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Fallarbeit (inkl. Theoriedarstellung)	Mit der Fallarbeit zeigt der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin, dass er/sie die verschiedenen gelernten Schlüsselaufgaben für die Profession als Supervisor zielgerichtet praxisorientiert und reflektierend einbringt. Umfang: Mind. 25 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Empfehlungsschreiben der Ausbilder:innen	Nach erfolgreicher Teilnahme an der Weiterbildung erhält der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin eine Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Ausbildungskandidaten/der Ausbildungskandidatin früh genug angekündigt.
Bestandene Prüfung	Nach bestandener Prüfung erhält der

³⁸ In der Regel wird eine Fallarbeit verlangt. Je nach nationalen Gegebenheiten kann das Ausbildungsinstitut eine Thematische Arbeit mit enthaltener Fallbearbeitung verlangen.

³⁹ Die Lehrsupervisor:innen sind im Besitz des EASC-Zertifikates oder, wo nicht anders möglich, durch das betreffende Institut aufgrund ihrer Qualifizierung dazu berechtigt. Die Hälfte der Lehrsupervisor:innen sollen EASC-zertifiziert sein.

	Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin das Zertifikat des Ausbildungsinstituts bzw. der Hochschule.
--	--

Das Studienbuch mit der bestätigten Erfüllung der Prüfungszulassung durch die Ausbilder:innen enthält in der Beilage alle notwendigen Berichte. Die EASC Geschäftsstelle stellt eine entsprechende Vorlage bereit.

Die Selbsterfahrungsberichte, Berichte zu Supervision gegeben und genommen werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidat:innen zu fördern. Für die Intervisionsgruppentreffen wird ein kurzes Protokoll erstellt. Vorlagen für sämtliche Unterlagen sind als Teil des Studienbuches verfügbar. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.2.1.2.3 Strukturqualität⁴⁰

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: 490 Stunden, in der Regel 3-4 Jahre.	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:in.
Stunden	
490	Ausbildung in Anwesenheit von Ausbilder:in
30	Intervisionstreffen
30	Ext. Supervisionen gegeben
30	Vor- und Nachbereitung der ext. Supervisionen
36	Genommene Lehrsupervision
23	Erstellung Supervisionskonzept
130	Erstellung Fallarbeit
300	Verschriftung aller Berichte (Studienbuch)
340	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
1409	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.2.1.3 Zugangsvoraussetzungen

Die Zugangsanforderungen werden durch das Ausbildungsinstitut bzw. die Hochschule und nationale Vorgaben definiert. Die EASC erwartet ein persönliches Einzelgespräch mit der Ausbildungsleitung mit Überprüfung der Eignung zur Ausbildung (emotionale, kognitive Fähigkeiten, persönliches [Entwicklungs]Potential, Offenheit zu Selbsterfahrungen und gruppendynamischen Prozessen).

⁴⁰ Kernfrage: Was wird zur Zielerreichung benötigt?

5.2.1.4 Erwerb des Zertifikats

Anforderungen für die Zertifizierung zum/r Supervisor:in EASC bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
Nachweis des Ausbildungszertifikates des EASC-Instituts (nach bestandener Prüfung)	- Alle Teilnehmenden solcher Curricula können direkt anerkannt werden. - Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.⁴¹ - Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. - Überprüfung durch den CQS	- Nachweis einer absolvierten Supervisionsausbildung. - Nachweis des Ausbildungscurriculums. - erbrachte Ausbildungsleistungen - eigenes Supervisionskonzept. - Überprüfung durch den CQS.

5.2.1.5 Übersicht der Qualifizierungswege mit Strukturanforderungen

Die folgende Synopse illustriert die unterschiedlichen Professionen von der Stufe 1 (*Practitioner*) über die Stufe 2 (*Advanced Practitioner*) und Stufe 3 (*Specialist*) zu Stufe 4 (*Expert*). Dabei werden die entsprechenden Strukturanforderungen ausgewiesen.

		PROFESSION COACHING	Ausbildungsstunden	PROFESSION SUPERVISION	Ausbildungsstunden	PROFESSION ORGANISATIONSBERATUNG
Level 4	EXPERT	Ausbilder:in für Coaching 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Supervision 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Organisationsberatung 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh
Level 3	SPECIALIST	Lehrsupervisor:in für Coaching 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Supervision 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung 5 LSVgg
Level 2	ADVANCED PRACTITIONER	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn	95 h 24 LSVgn 30 SVex 30 SVgg	Supervisor:in 36 LSVgn 45 SVex 30 SVgn 30 SVgg 40 SE	490 h 95 h 190 h 225 h	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn
		Master Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	190 h 30 SVgg 20 SE			Master Organisationsberatung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE
Level 1	PRACTITIONER	Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	225 h ↑			Organisationsberatung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE

Legende

„h“=Zeitstunden von 60 Minuten.

LEhosp = Lehreinheiten hospitiert

LEgeh = Lehreinheiten gehalten

LSVgg = Lehrsupervision intern gegeben

LSVgn = Lehrsupervision extern genommen

SVex / COex / OBex = ext. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgg / COgg / OBgg = int. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgn / COgn / OBgn = int. genommene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

⁴¹ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

SVgnLT = intern genommene Supervision bei Ausbilder:in

SE = Selbsterfahrungsbericht

5.2.2 Coach

5.2.2.1 Definition

Im Rahmen des Reformprozesses hat die EASC ihre Definitionen aktualisiert. Dabei war es für sie wichtig, Coaching und Supervision als zwei verschiedene, wenn auch verwandte Beratungsformate zu beschreiben. Unter Coaching versteht die EASC:

Der/die Coach begleitet den/die Coachee über eine i.d.R. kürzere Zeit mit dem Ziel, ihn/sie zur persönlichen Lösbarkeit seines/ihrer aktuellen, häufig berufsbezogenen, Problems zu führen und so sein/ihre Handlungsfähigkeit zu steigern.

Dazu aktiviert er/sie die Ressourcen des Coachees/der Coachee und ermöglicht ihm/ihr, den eigenen Lösungsraum zu erweitern, sein/ihr Selbstkonzept zu verändern, Handlungsoptionen zu entwickeln, Entscheidungen zu treffen und neues Verhalten einzüben.

Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations-, ressourcen- und handlungsorientiert.

5.2.2.2 Ausbildungsanforderungen

Im Folgenden werden die Anforderungen nach den drei Qualitätsdimensionen nach Hess & Roth⁴² aufgeführt: Ergebnisqualität, Prozessqualität und Strukturqualität.

Unter Ergebnisqualität sind die zentralen Verhaltenskompetenzen (*Schlüsselaufgaben*) aufgeführt, die zur Erfüllung der oben genannten Coachingdefinition («Job Description») notwendig sind. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Curriculum der Coachinausbildung. Die Schlüsselaufgaben von Coaches werden gemäß ihrer Relevanz für das Coaching aufgelistet. Dabei ist zu betonen, dass die Priorisierung nicht vorrangig ihre Wichtigkeit, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten verdeutlicht.

5.2.2.2.1 Ergebnisqualität⁴³

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

Schlüssel-aufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus
Selbstwirksamkeit in	Der/die Coach stärkt die Selbstwirksamkeit der Coachees mit dem Ziel, deren Handlungsfähigkeit insbesondere in aufgabenorientierten Bezügen zu erhöhen. Dazu lässt er/sie die Coachees ihre Themen	Systemisch konstruktivistisches Denken, Erkennen von Mustern, und phänomenologisch-dialogische Grundhaltung	2

⁴² Hess, T. & Roth, W. (2009). *Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung* (2. Auflage). R. Asanger.

⁴³ Kernfrage: Welches Ziel wird anvisiert?

aufgabenorientierten Bezügen stärken	einbringen, erfasst alle wesentlichen Aspekte ihrer Kontexte, nutzt Fragen und Gesprächsimpulse, die zum eigenen Denken, Fühlen und Handeln anregen, begleitet die Coachees bei ihrer Entscheidungsfindung und unterstützt bei der praktischen Umsetzung. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene und bleibt grundsätzlich in einer mäeutischen Haltung.	Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache...) Coachingmethoden fürs Einzelsetting Psychodynamische Phänomene in der Interaktion	1 1 1
Coachingprozess sicher und zielorientiert gestalten	Der/die Coach gestaltet den Coachingprozess so, dass der/die Coachee sein/ihr Ziel erreichen kann. Dazu klärt und vereinbart er/sie gemeinsam mit dem/der Coachee sein Ziel, hält dieses in einem Kontrakt fest und initiiert darauf aufbauend einen iterativen Interventionszyklus: er/sie bildet und bewertet Hypothesen, generiert und bewertet viable Interventionsideen, interveniert, beobachtet die Wirkung und beginnt von Neuem. Dabei folgt er/sie seiner/ihrer mentalen Landkarte zur Gestaltung von Coachingprozessen und arbeitet klient:innen-, situations- und ressourcenorientiert.	Coaching Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen... Schulen) mit dazugehörigen Coachingmethoden Systemisch konstruktivistisches Denken, Erkennen von Mustern, und phänomenologisch-dialogische Grundhaltung Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache...)	2 1 2 1
Vertrauensvolle Beziehung gestalten	Der/die Coach schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Coachingprozess zu ermöglichen. Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll. Dabei bleibt er/sie in einer allparteilichen Haltung gegenüber allen Beteiligten, insbesondere im Fall eines Dreiecksvertrags zwischen Auftraggeber:in, Coachee und Coach.	Coachingbeziehung (Nähe und Distanz, Machtgebrauch, Kontakt und Ethik, Bedürfnis und Kontrakt...) Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache...) Vertragsgestaltung, Verschwiegenheit, Allparteilichkeit, Datenschutz	2 1 1
Blockaden auf der emotionalen Ebene lösen	Der/die Coach unterstützt den/die Coachee bei der Bearbeitung emotionaler Blockaden, um dessen/deren Handlungsfähigkeit zu erhöhen. Dazu nutzt er/sie Methoden, die dem/der Coachee zu einer tieferen Bewusstheit seiner/ihrer inneren Muster verhelfen und zu selbstverantworteter Veränderung anregen. Dabei hat er/sie die Grenzen seiner/ihrer persönlichen Kompetenzen im Blick und überschreitet insbesondere nicht die Grenze zur Therapie.	Spezifische theoriefundierte „invasive“ Interventionsmethoden (z.B. Gestalt, Hypnosystemik, Introvision, EMDR, PEP...) Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen... Schulen) mit dazugehörigen Coachingmethoden	1 1

		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache...) Systemisch konstruktivistisches Denken, Erkennen von Mustern, und phänomenologisch-dialogische Grundhaltung	1 2
Führungskräfte in organisationalen Zusammenhängen begleiten (Executive Coaching) (optional)	Der/die Coach begleitet die gecoachte Führungskraft in der selbstverantwortlichen Bewältigung ihrer menschen-, organisations- und selbstbezogenen Führungsaufgaben, um ihre berufsbezogene Handlungsfähigkeit zu steigern. Dazu bringt er/sie die eingebrachten Themen in die Reflexion, unterstützt die Entscheidungsfindung, stärkt sowohl die individuellen als auch organisationsbezogenen Ressourcen, bietet Impulse an und führt gezielte Interventionen durch. Dabei berücksichtigt er/sie auch die gruppendynamischen, organisationalen sowie kulturellen oder interkulturellen Aspekte, die besonders mit der Führungsaufgabe verbunden sind.	Führungsthemen inkl. Gruppendynamik, Organisationslogik, (Inter-)kulturalität Coachingmethoden & situationsgerechte Rollenvarianz des Coaches (Sparring, Training, Consulting...) Systemisch konstruktivistisches Denken und Organisationsverständnis Psychologie der Person und Organisation sowie psychodynamische Phänomene (besonders Übertragung und Projektion)	1 1 2 1
Selbstkompetenz in seinsorientierten Bezügen erhöhen (optional)	Der/die Coach fördert die Selbstkompetenz von Coachees in Bezug auf deren größere Lebenszusammenhänge, um deren Selbstverständnis, Persönlichkeitsentwicklung, Welt- und Menschenbild zu stärken. Dazu bezieht er/sie fundamentale Aspekte des menschlichen Daseins wie u.a. Glück, Verantwortung, Sinn, Ästhetik, Tugenden, Ethik, Werte, Spiritualität, Hoffnung, Umgang mit Schuld und Wiedergutmachung sowie (potentielle) Konflikte zwischen den unterschiedlichen Lebenswelten (Privatwelt, Professionswelt, Organisationswelt) und der eigenen Innenwelt auf co-evolutionäre Weise bewusst mit ein. Dabei hat er/sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Lebensphasen vor dem Hintergrund der spezifischen Biographie des Coachees/der Coachee im Blick.	Praktische Philosophie (Lebenspraktische Fragen nach dem, was sein soll) Unterschiedliche Dialogformen (z.B. mæeutisch, co-evolutionär, protreptisch) Entwicklungspsychologische Grundlagen, besonders des erwachsenen Menschen Reflektierte persönliche Lebenserfahrung / Lebensreife	1 1 1 2
Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional)	Der/die Coach steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene Erkenntnisse und Betroffenheiten zum Thema zu ermöglichen und so eine Modifikation des sozialen Systems "Team" oder "Gruppe" zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie gruppendynamische Phänomene und geht mit diesen adäquat um, bringt den organisatorischen Kontext ins Bewusstsein und stellt seine/ihre Beobachtungen im	Gruppendynamik Systemisches Organisationsverständnis Coachingmethoden für Gruppen und Teams Moderationsmethoden	1 1 1 1

	Hinblick auf Bezüge zwischen den Gruppenphänomenen, dem Kontext und dem Thema zur Verfügung. Dabei ist er/sie sich der Besonderheiten des Gruppensettings bewusst und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Themas als auch auf die Dynamik der Gruppe.		
--	---	--	--

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.2.2.2.2 Prozessqualität

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Studienbuches inkl. Beilage aller Berichte.	
20 Selbsterfahrungsberichte	Diese beziehen sich auf Erfahrungen im Zusammenhang mit der absolvierenden Ausbildung und haben einen Umfang von 0,5-1,5 Seiten pro Bericht.
15 Coachings gegeben, intern	Die intern gegebenen Coachings werden durch die Ausbilder:in supervidiert. 1/3 der gegebenen und genommen Coachings können in der Intervisionsgruppe abgehalten werden. Umfang «Coaching gegeben»: 1,5-3 Seiten, «Coaching genommen»: 1-2 Seiten jeweils pro Bericht.
15 Coachings genommen, intern	
15 Coachings gegeben, extern	Mind. 2 unterschiedliche Personen Mind. 5 Sitzungen pro Coachingprozess Dauer: 60 – 90 Min. pro Sitzung Ein Coachingprozess fließt in die Fallarbeit⁴⁴ ein.
Mind. 15 Std. Intervention in mind. 7 Gruppentreffen	Diese finden in der Regel ohne die Ausbilder:in statt.
12 Std. Lehrsupervision genommen bei einem zertifizierten Lehrsupervisor ⁴⁵ über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten. Davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting. Beim Gruppensetting wird eine Erhöhung der Std. empfohlen.	Jede/r Lehrsupervisand:in muss mind. 2 der externen Coachingprozesse in der Lehrsupervision reflektieren. Um einen kontinuierlichen Prozess zu gewährleisten, soll die Lehrsupervision von einem Lehrsupervisor / einer Lehrsupervisorin genommen werden und die Gruppenlehr-Supervision von einem Lehrsupervisor / einer Lehrsupervisorin durchgeführt werden. Ausbildungskandidat:innen sind selber verantwortlich für die rechtzeitige Buchung von Lehrsupervisions-sitzungen.
Lehrsupervisionsbericht	Der/die Ausbildungskandidat:in verfasst einen 2-3 seitigen Bericht über den ganzen Lehrsupervisionsprozess mit den wichtigsten Learnings in Bezug auf die professionsspezifischen Schlüsselaufgaben.
Empfehlungsschreiben des Lehrsupervisors/der Lehrsupervisorin	Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrsupervisionsprozesses erhält der Lehrsupervisand/ die Lehrsupervisandin seine/ihre Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Lehrsupervisanden/der Lehrsupervisandin früh genug angekündigt werden.
Coachingkonzept	Mit dem Coachingkonzept stellen

⁴⁴ In der Regel wird eine Fallarbeit verlangt. Je nach nationalen Gegebenheiten kann das Ausbildungsinstitut eine Thematische Arbeit mit enthaltener Fallbearbeitung verlangen.

⁴⁵ Die Lehrsupervisor:innen sind im Besitz des EASC-Zertifikates oder, wo nicht anders möglich, durch das betreffende Institut aufgrund ihrer Qualifizierung dazu berechtigt. Die Hälfte der Lehrsupervisor:innen sollen EASC-zertifiziert sein.

	Ausbildungskandidat:innen sich und ihre Beratungsverständnisse dar. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Fallarbeit (inkl. Theoriedarstellung)	Mit der Fallarbeit zeigen Ausbildungskandidat:innen, dass sie die verschiedenen gelernten Schlüsselaufgaben für ihre Profession als Coach zielgerichtet praxisorientiert und reflektierend einbringen. Umfang: Mind. 25 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Empfehlungsschreiben der Ausbilder:innen	Nach erfolgreicher Teilnahme an der Weiterbildung erhält der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin eine Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Ausbildungskandidaten/der Ausbildungskandidatin früh genug angekündigt.
Bestandene Prüfung	Nach bestandener Prüfung erhält der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin das Zertifikat des Ausbildungsinstituts bzw. der Hochschule.

Das Studienbuch mit der bestätigten Erfüllung der Prüfungszulassung durch die Ausbilder:innen enthält in der Beilage alle notwendigen Berichte. Die entsprechende Vorlage ist von der EASC Geschäftsstelle erhältlich.

Die Selbsterfahrungsberichte, Berichte zu Coaching gegeben und genommen werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidat:innen zu fördern. Für die Intervisionsgruppentreffen wird ein kurzes Protokoll erstellt. Vorlagen für sämtliche Unterlagen sind von der EASC Geschäftsstelle erhältlich. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.2.2.2.3 Strukturqualität⁴⁶

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: 225 Stunden, über mind. 1 – 2 Jahr(en)	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:in.
Stunden	
225	Ausbildung in Anwesenheit von Ausbilder:in
15	Intervisionstreffen
15	Ext. Coachings gegeben
15	Vor- und Nachbereitung der ext. Coachings
12	Genommene Lehrsupervision
23	Erstellung Coachingkonzept
75	Erstellung Fallarbeit
150	Verschriftung aller Berichte (Studienbuch)

⁴⁶ Kernfrage: Was wird zur Zielerreichung benötigt?

170	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
700	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.2.2.3 Zugangsvoraussetzungen

Die Zugangsanforderungen werden durch das Ausbildungsinstitut bzw. die Hochschule und nationalen Vorgaben definiert. Die EASC erwartet ein persönliches Einzelgespräch mit der Ausbildungsleitung mit Überprüfung der Eignung zur Ausbildung (emotionale, kognitive Fähigkeiten, persönliches [Entwicklungs]Potential, Offenheit zu Selbsterfahrungen und gruppendynamischen Prozessen).

5.2.2.4 Erwerb des Zertifikats

Anforderungen für die Zertifizierung zum Coach EASC bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
Nachweis des Ausbildungszertifikates des EASC-Instituts (nach bestandener Prüfung)	- Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden. - Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.⁴⁷ - Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. - Überprüfung durch den CQS	- Nachweis einer absolvierten Coachinausbildung - Nachweis des Ausbildungscurriculums - erbrachte Ausbildungsleistungen - eigenes Coachingkonzept - Überprüfung durch den CQS

5.2.2.5 Übersicht der Qualifizierungswege

Die folgende Synopse illustriert die unterschiedlichen Professionen von der Stufe 1 (*Practitioner*) über die Stufe 2 (*Advanced Practitioner*) und Stufe 3 (*Specialist*) zu Stufe 4 (*Expert*). Dabei werden die entsprechenden Strukturanforderungen ausgewiesen.

⁴⁷ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

		PROFESSION COACHING	Ausbildungs- stunden	PROFESSION SUPERVISION	Ausbildungs- stunden	PROFESSION ORGANISATIONSBERATUNG
Level 4	EXPERT	Ausbilder:in für Coaching 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Supervision 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Organisations- beratung 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh
Level 3	SPECIALIST	Lehrsupervisor:in für Coaching 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Supervision 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Organisations- beratung 5 LSVgg
Level 2	ADVANCED PRACTITIONER	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn Master Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	95 h 24 LSVgn 30 SVex 30 SVgg 30 SVgn 20 SE 190 h	Supervisor:in 36 LSVgn 45 SVex 30 SVgn 30 SVgg 40 SE	95 h 490 h 190 h	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn Master Organisations- beratung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE
Level 1	PRACTITIONER	Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	225 h ↑		225 h	Organisations- beratung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE

Legende

„h“=Zeitstunden von 60 Minuten.

LEhosp = Lehreinheiten hospitiert

LEgeh = Lehreinheiten gehalten

LSVgg = Lehrsupervision intern gegeben

LSVgn = Lehrsupervision extern genommen

SVex / COex / OBex = ext. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgg / COgg / OBgg = int. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgn / COgn / OBgn = int. genommene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgnLT = intern genommene Supervision bei Ausbilder:in

SE = Selbsterfahrungsbericht

5.2.3 Organisationsberater:in

5.2.3.1 Definition

Im Verlauf des Reformprozesses hat die EASC ihre Definitionen weiter differenziert. Dabei wurde einem zuvor geäußerten Wunsch Rechnung getragen, neben Supervision und Coaching auch die Organisationsberatung als weiteres Beratungsformat in den Fachverband zu integrieren. Unter Organisationsberatung versteht die EASC:

Der/die Organisationsberater:in begleitet die Organisation und die mit ihr verbundenen Menschen über i.d.R. längere Zeit mit dem Ziel, die langfristige Überlebensfähigkeit der Organisation im Sinne ihrer Performanz, Anpassungsfähigkeit, Robustheit etc. zu stärken.

Dazu analysiert er/sie die Ausgangssituation, konzipiert und unterstützt den Veränderungsprozess mit seinen Maßnahmen, der begleitenden Reflexion und fortlaufenden Nachjustierung im Sinne eines organisationalen Lernens.

Dabei behält er/sie auf Basis eines pluralen Theorieverständnisses die Absorptionskapazität sowie die verschiedenen Ebenen der Organisation wie Strategie, Struktur, Kultur, Zusammenarbeit, Individuum im Blick, bewegt sich umsichtig, klug und gewinnend im Multistakeholder-Umfeld und fördert die psychologische Sicherheit.

Die folgende Synopse illustriert die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der beiden Beratungsformate Organisationsberatung und Supervision:

Organisationsberatung	Supervision
Der/die Organisationsberater:in begleitet die Organisation und die mit ihr verbundenen Menschen über i.d.R. längere Zeit mit dem Ziel, die langfristige Überlebensfähigkeit der Organisation im Sinne ihrer Performanz, Anpassungsfähigkeit, Robustheit etc. zu stärken. Dazu analysiert er/sie die Ausgangssituation, konzipiert und unterstützt den Veränderungsprozess mit seinen Maßnahmen, der begleitenden Reflexion und fortlaufenden Nachjustierung im Sinne eines organisationalen Lernens. Dabei behält er/sie auf Basis eines pluralen Theorieverständnisses die Absorptionskapazität sowie die verschiedenen Ebenen der Organisation wie Strategie, Struktur, Kultur, Zusammenarbeit, Individuum im Blick, bewegt sich umsichtig, klug und gewinnend im Multistakeholder-Umfeld und fördert die psychologische Sicherheit.	Der Supervisor/die Supervisorin begleitet den/die Supervisanden über längere Zeit mit dem Ziel, dessen/deren Arbeitsqualität zu reflektieren und die Entwicklung seiner/ihrer Persönlichkeit zu unterstützen. Dazu schafft er/sie einen Reflexionsraum im Hinblick auf das berufsbezogene Erleben des Supervisanden und bezieht die damit verbundenen Aspekte aus dessen/deren Persönlichkeit, Berufspraxis und Selbststeuerungskompetenz kontextuell mit ein. Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations- und bedarfsgerecht konfrontierend, schützend, fordernd oder stützend.

Es ist wichtig zu betonen, dass natürlich auch in der Organisationsberatung Reflexion eine zentrale Rolle spielt. Der Organisationsberater/die Organisationsberaterin unterstützt sein/ihr Gegenüber dabei, seine/ihre Erfahrungen und Handlungen zu reflektieren und daraus zu lernen, um so seine/ihre Handlungsfähigkeit zu erweitern.

5.2.3.2 Ausbildungsanforderungen

Im Folgenden werden die Anforderungen nach den drei Qualitätsdimensionen nach Hess & Roth⁴⁸ aufgeführt: Ergebnisqualität, Prozessqualität und Strukturqualität.

Unter Ergebnisqualität sind die zentralen Verhaltenskompetenzen (*Schlüsselaufgaben*) aufgeführt, die zur Erfüllung der oben genannten Tätigkeit als Organisationsberater:in («Job Description») notwendig sind. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Curriculum der Ausbildung zum/zur Organisationsberater:in. Die Schlüsselaufgaben von Organisationsberater:innen werden gemäß ihrer Relevanz für die Organisationsberatung aufgelistet. Dabei ist zu betonen, dass die Priorisierung nicht vorrangig ihre Wichtigkeit, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten verdeutlicht.

5.2.3.2.1 Ergebnisqualität⁴⁹

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

⁴⁸ Hess, T. & Roth, W. (2009). Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung (2. Auflage). R. Asanger.

⁴⁹ Kernfrage: Welches Ziel wird anvisiert?

Die nachfolgende Tabelle wird inhaltlich von einer noch durch die EASC zu bestimmenden Arbeitsgruppe mit Expert:innen aus der Organisationsberatung auszuarbeiten sein.

Schlüssel- aufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus*

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.2.3.2.2 Prozessqualität⁵⁰

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Studienbuches inkl. Beilage aller Berichte.	
20 Selbsterfahrungsberichte	Diese beziehen sich auf Erfahrungen im Zusammenhang mit der absolvierenden Ausbildung und haben einen Umfang von 0,5-1,5 Seiten pro Bericht.
15 Organisationsberatungen gegeben, intern	Die intern gegebenen Organisationsberatungen werden durch die Ausbilder:in supervidiert. 1/3 der gegebenen und genommen Organisationsberatungen können in der Intervisionsgruppe abgehalten werden. Umfang «Organisationsberatungen gegeben»: 1,5-3 Seiten, «Organisationsberatungen genommen»: 1-2 Seiten, jeweils pro Bericht.
15 Organisationsberatungen genommen, intern	
15 Organisationsberatungen gegeben, extern	Mind. 2 unterschiedliche Personen / Organisationen Mind. 5 Sitzungen pro Organisationsberatungsprozess Dauer: 60 – 90 Min. pro Sitzung Ein OB-prozess fließt in die Fallarbeit ⁵¹ ein.
Mind. 15 Std. Intervention in mind. 7 Gruppentreffen	Diese finden in der Regel ohne die Ausbilder:in statt.
12 Std. Lehrsupervision genommen bei einem zertifizierten Lehrsupervisor ⁵² über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten. Davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting. Beim Gruppensetting wird eine Erhöhung der Std. empfohlen.	Lehrsupervisor:innen müssen mind. 2 der externen Coachingprozesse in der Lehrsupervision reflektieren. Um einen kontinuierlichen Prozess zu gewährleisten, soll die Lehrsupervision von einem Lehrsupervisor / einer Lehrsupervisorin genommen werden und die Gruppenlehr-Supervision von einem Lehrsupervisor / einer Lehrsupervisorin durchgeführt werden. Ausbildungskandidat:innen sind selber verantwortlich für die rechtzeitige Buchung ihrer Lehrsupervisionssitzungen.
Lehrsupervisionsbericht	Ausbildungskandidat:innen verfassen einen 2-3 seitigen Bericht über den ganzen Lehrsupervisionsprozess mit den wichtigsten Learnings in Bezug auf die professionsspezifischen Schlüsselaufgaben.
Empfehlungsschreiben des Lehrsupervisors/der	Nach erfolgreichem Abschluss des

⁵⁰ Kernfrage: Wie wird das Ziel erreicht?

⁵¹ In der Regel wird eine Fallarbeit verlangt. Je nach nationalen Gegebenheiten kann das Ausbildungsinstitut eine Thematische Arbeit mit enthaltener Fallbearbeitung verlangen.

⁵² Die Lehrsupervisoren sind im Besitz des EASC-Zertifikates oder wo nicht anders möglich durch das betreffende Institut aufgrund ihrer Qualifizierung dazu berechtigt. Die Hälfte der Lehrsupervisoren sollen EASC-zertifiziert sein.

Lehrsupervisorin	Lehrsupervisionsprozesses erhält der Lehrsupervisor/die Lehrsupervisorin eine Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Lehrsupervisor/der Lehrsupervisorin früh genug angekündigt werden.
Konzept zu Organisationsberatung	Mit dem Konzept zur Organisationsberatung stellen Ausbildungskandidat:innen sich und ihr Beratungsverständnis dar. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Fallarbeit (inkl. Theoriedarstellung)	Mit der Fallarbeit zeigen Ausbildungskandidat:innen, dass sie die verschiedenen gelernten Schlüsselaufgaben für ihre Profession als Organisationsberater:innen zielgerichtet praxisorientiert und reflektierend einbringt. Umfang: Mind. 25 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Empfehlungsschreiben der Ausbilder:innen	Nach erfolgreicher Teilnahme an der Weiterbildung erhält der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin eine Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Ausbildungskandidaten/der Ausbildungskandidatin früh genug angekündigt.
Bestandene Prüfung	Nach bestandener Prüfung erhält der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin das Zertifikat des Ausbildungsinstituts bzw. der Hochschule.

Das Studienbuch mit der bestätigten Erfüllung der Prüfungszulassung durch die Ausbilder:innen enthält in der Beilage alle notwendigen Berichte. Die entsprechende Vorlage ist von der EASC Geschäftsstelle erhältlich.

Die Selbsterfahrungsberichte, Berichte zu Organisationsberatungen gegeben und genommen werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidat:innen zu fördern. Für die Intervisionsgruppentreffen wird ein kurzes Protokoll erstellt. Vorlagen für sämtliche Unterlagen sind von der EASC Geschäftsstelle erhältlich. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.2.3.2.3 Strukturqualität⁵³

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: 225 Stunden, während mind. 1 – 2 Jahr	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:in.
Stunden	
225	Ausbildung in Anwesenheit von Ausbilder:in
15	Intervisionstreffen

⁵³ Kernfrage: Was wird zur Zielerreichung benötigt?

15	Ext. Organisationsberatungen gegeben
15	Vor- und Nachbereitung der ext. Organisationsberatungen
12	Genommene Lehrsupervision
23	Erstellung Organisationsberatungskonzept
75	Erstellung Fallarbeit
150	Verschiftung aller Berichte (Studienbuch)
170	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
700	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.2.3.3 Zugangsvoraussetzungen

Die Zugangsanforderungen werden durch das Ausbildungsinstitut bzw. die Hochschule und nationalen Vorgaben definiert. Die EASC erwartet ein persönliches Einzelgespräch mit der Ausbildungsleitung mit Überprüfung der Eignung zur Ausbildung (emotionale, kognitive Fähigkeiten, persönliches [Entwicklungs]Potential, Offenheit zu Selbsterfahrungen und gruppendynamischen Prozessen).

5.2.3.4 Erwerb des Zertifikats

Anforderungen für die Zertifizierung zu Organisationsberater:in EASC bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
Nachweis des Ausbildungszertifikates des EASC-Instituts (nach bestandener Prüfung).	- Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden. - Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.⁵⁴ - Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. - Überprüfung durch den CQS	- Nachweis einer absolvierten Ausbildung in Organisationsberatung. - Nachweis des Ausbildungscurriculums. - Erbrachte Ausbildungsleistungen - Eigenes Organisationsberatungskonzept. - Überprüfung durch den CQS.

5.2.3.5 Übersicht der Qualifizierungswege

Die folgende Synopse illustriert die unterschiedlichen Professionen von der Stufe 1 (*Practitioner*) über die Stufe 2 (*Advanced Practitioner*) und Stufe 3 (*Specialist*) zu Stufe 4 (*Expert*). Dabei werden die entsprechenden Strukturanforderungen ausgewiesen.

⁵⁴ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

		PROFESSION COACHING	Ausbildungs- stunden	PROFESSION SUPERVISION	Ausbildungs- stunden	PROFESSION ORGANISATIONSBERATUNG
Level 4	EXPERT	Ausbilder:in für Coaching 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Supervision 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Organisations- beratung 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh
Level 3	SPECIALIST	Lehrsupervisor:in für Coaching 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Supervision 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Organisations- beratung 5 LSVgg
Level 2	ADVANCED PRACTITIONER	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn Master Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	95 h 24 LSVgn 30 SVex 30 SVgg 30 SE Verk. SV-Ausb. 265 h	Supervisor:in 36 LSVgn 45 SVex 30 SVgn 30 SVgg 40 SE	95 h 190 h 225 h	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn Master Organisations- beratung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE Organisations- beratung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE
Level 1	PRACTITIONER	Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	225 h ↑			Organisations- beratung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE

Legende

„h“=Zeitstunden von 60 Minuten.

LEhosp = Lehreinheiten hospitiert

LEgeh = Lehreinheiten gehalten

LSVgg = Lehrsupervision intern gegeben

LSVgn = Lehrsupervision extern genommen

SVex / COex / OBex = ext. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgg / COgg / OBgg = int. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgn / COgn / OBgn = int. genommene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgnLT = intern genommene Supervision bei Ausbilder:in

SE = Selbsterfahrungsbericht

5.3 Die Übergänge entlang der vier Qualifizierungswege

In diesem Abschnitt werden die Anforderungen der jeweiligen Qualifizierungswege nach den drei in Abschnitt 5.1.5 beschriebenen Qualitätsdimensionen nach Hess & Roth⁵⁵ aufgeführt: Ergebnisqualität, Prozessqualität und Strukturqualität. Dabei sind die Schlüsselaufgaben stets gemäß ihrer Relevanz für die jeweilige Profession aufgelistet. Gleichzeitig verdeutlicht die Priorisierung nicht vorrangig die Wichtigkeit der Schlüsselaufgaben, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten.

Die folgende Synopse illustriert noch einmal (siehe auch Erläuterungen in Abschnitt 5.1.4) die unterschiedlichen Professionen von der Stufe 1 (*Practitioner*) über die Stufe 2 (*Advanced Practitioner*) und Stufe 3 (*Specialist*) zu Stufe 4 (*Expert*). Dabei werden die entsprechenden Strukturanforderungen ausgewiesen.

⁵⁵ Hess, T. & Roth, W. (2009). Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung (2. Auflage). R. Asanger.

		PROFESSION COACHING	Ausbildungs- stunden	PROFESSION SUPERVISION	Ausbildungs- stunden	PROFESSION ORGANISATIONSBERATUNG
Level 4	EXPERT	Ausbilder:in für Coaching 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Supervision 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh	Eine komplette Ausbildung	Ausbilder:in für Organisations- beratung 15 SVgn 110 LEhosp 40 LEgeh
Level 3	SPECIALIST	Lehrsupervisor:in für Coaching 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Supervision 5 LSVgg	75 h	Lehrsupervisor:in für Organisations- beratung 5 LSVgg
Level 2	ADVANCED PRACTITIONER	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn Master Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	95 h 24 LSVgn 30 SVex 30 SVgg 30 SVgn 20 SE	Supervisor:in 36 LSVgn 45 SVex 30 SVgn 30 SVgg 40 SE	95 h 490 h 190 h	Upgrade zum/r Supervisor:in 12 LSVgn 15 SVex 15 SVgg 15 SVgn Master Organisations- beratung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE
Level 1	PRACTITIONER	Coach 12 LSVgn 15 COex 15 COgg 15 COgn 20 SE	225 h ↑		225 h	Organisations- beratung 12 LSVgn 15 OBex 15 OBgg 15 OBgn 20 SE

Legende

„h“=Zeitstunden von 60 Minuten.

LEhosp = Lehreinheiten hospitiert

LEgeh = Lehreinheiten gehalten

LSVgg = Lehrsupervision intern gegeben

LSVgn = Lehrsupervision extern genommen

SVex / COex / OBex = ext. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgg / COgg / OBgg = int. gegebene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgn / COgn / OBgn = int. genommene Supervision / Coaching / Organisationsberatung

SVgnLT = intern genommene Supervision bei Ausbilder:in

SE = Selbsterfahrungsbericht

5.3.1 Weg A

5.3.1.1 Von Supervisor:in zu Lehrsupervisor:in für Supervision

Die dritte Entwicklungsstufe (*Specialist*) innerhalb der Professionen entspricht der Lehrsupervision. Die Lehrsupervision ist Teil der Ausbildung der Profession zu Coach, Supervisor:in oder Organisationsberater:in. Unter Lehrsupervision versteht die EASC:

Lehrsupervisor:innen begleitet Lehrsupervisand:innen mit dem Ziel, diese zum einen auf ihre Profession vorzubereiten und zum anderen ihre Prüfungseignung festzustellen.

Dazu lehrt, fördert und kontrolliert er/sie mittels Reflexion im Hinblick auf die Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung der Teilnehmenden.

Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations- und bedarfsgerecht konfrontierend, schützend, fordernd oder stützend.

Die nachfolgende Synopse veranschaulicht die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen der

dritten Stufe (*Specialist*), auch bekannt als «Lehrsupervisor:in», und der vierten Stufe (*Expert*), als «Ausbilder:in » bezeichnet, innerhalb der drei Berufslinien.

Lehrsupervisor:in	Ausbilder:in
Lehrsupervisor:innen begleiten Lehrsupervisor:innen mit dem Ziel, diese zum einen auf ihre Profession vorzubereiten und zum anderen ihre Prüfungseignung festzustellen. Dazu lehrt, fördert und kontrolliert er/sie mittels Reflexion im Hinblick auf dessen Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung. Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations- und bedarfsgerecht konfrontierend, schützend, fordernd oder stützend.	Ausbilder:innen bilden im Bereich ihrer Expertise aus mit dem Ziel, Teilnehmende für ihre Profession zu qualifizieren und auf die Abschlussprüfung vorzubereiten. Dazu erstellt und aktualisiert er/sie ein Ausbildungscurriculum mit einem dazu passenden pädagogischen Konzept und einem pluralen Theorie- und Methodenansatz, unterrichtet, fördert und bewertet die Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung der Teilnehmenden. Dabei achtet er/sie auf eine gute Passung zwischen Ausbildungsanforderung und Teilnehmenden und gestaltet den Kontakt auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC.

Es existieren folgende vier Zugangswege:

Von «Supervisor:in» zu «Lehrsupervisor:in für Supervision»:

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach		Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach		Organisationsberater:in	1	Practitioner

Von «Coach» über die «verkürzte Supervisionsausbildung» zu «Supervisor:in» zu «Lehrsupervisor:in für Supervision» und «Lehrsupervisor:in für Coaching»:

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Verkürzte Ausbildung zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach		Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Von «Coach» über «Master Coach» zum Upgrade zu «Supervisor:in» zu «Lehrsupervisor:in für Supervision» und «Lehrsupervisor:in für Coaching»:

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Von «Organisationsberater:in» zu «Master Organisationsberater:in» zum Upgrade zu «Supervisor:in» zu «Lehrsupervisor:in für Supervision» und «Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung»:

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Im Folgenden werden die Anforderungen nach den drei Qualitätsdimensionen nach Hess & Roth⁵⁶ aufgeführt: Ergebnisqualität, Prozessqualität und Strukturqualität.

Unter Ergebnisqualität sind die zentralen Verhaltenskompetenzen (*Schlüsselaufgaben*) aufgeführt, die zur Erfüllung der oben genannten Definition von Lehrsupervisor («Job Description») notwendig sind. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Curriculum der Lehrsupervisionsausbildung. Die Schlüsselaufgaben von Lehrsupervisor:innen werden gemäß ihrer Relevanz für die Lehrsupervision aufgelistet. Dabei ist zu betonen, dass die Priorisierung nicht vorrangig ihre Wichtigkeit, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten verdeutlicht.

5.3.1.1.1 Ergebnisqualität⁵⁷

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

⁵⁶ Hess, T. & Roth, W. (2009). Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung (2. Auflage). R. Asanger.

⁵⁷ Kernfrage: WELCHES Ziel wird anvisiert?

Schlüsselaufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus*
1. Fördern der Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung	Der/die Lehrsupervisor:in fördert die Weiterentwicklung von Person, Rolle und Profession, um das Ausbildungsziel zu erreichen. Dazu befähigt, unterstützt, ermutigt und korrigiert er/sie laufend den Entwicklungsprozess der Lehrsupervisand:innen. Dabei nutzt er/sie entwicklungsbezogen einen bedarfsgerechten Wechsel zwischen Konfrontieren und Schützen sowie zwischen Fordern und Stützen.	Persönlichkeitsbildung Coaching, Supervision, Therapie Ausbildungsziel Pädagogik & Bildungsprozess	3 3 1 1
2. Theorie und Praxis zirkulär verbinden	Der/die Lehrsupervisor:in vertieft und erweitert das Theorie- und Praxiswissen der Lehrsupervisand:innen, um auf diese Weise Denken und Handeln in größtmögliche Übereinstimmung zu bringen. Dazu zeigt er/sie Wege von der Theorie zur Praxis und umgekehrt, instruiert und nutzt Beobachtungen der 2. und 3. Ordnung zur Reflexion. Dabei setzt er/sie einen pluralen Theorie- und Methodenansatz ein.	Humanistische Psychologie (Gestalt, Gruppendynamik, Transaktionsanalyse) und Tiefenpsychologie Systemische und systemtheoretische Ansätze inkl. Organisationssoziologie Wirtschaftspsychologie (Führungs-, Organisationspsychologie) Ausbildungscurriculum	3 3 3 1
3. Evaluieren der Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung	Der/die Lehrsupervisor:in evaluiert die Weiterentwicklung von Person, Rolle und Profession, um den Fortschritt gegenüber dem Ausbildungsziel zu überprüfen. Dazu bewertet er/sie laufend den Entwicklungsprozess der Supervisand:innen, trifft die Entscheidung über die Zulassung zur Prüfung und kommuniziert und begründet seine/ihre Einschätzungen und Zulassungsentscheidung. Dabei berücksichtigt er/sie im Besonderen den Übergang von der prozessualen zur finalen Betrachtungsweise, zeigt den Supervisand:innen rechtzeitig ihren Stand an und informiert das Ausbildungsinstitut.	Ausbildungsziel Persönlichkeitsbildung Coaching, Supervision, Therapie Pädagogik & Bildungsprozess	2 3 3 1
4. Lehrsupervisionsprozess sicher und zielorientiert gestalten	Der/die Lehrsupervisor:in gestaltet den Lehrsupervisionsprozess so, dass Lehrsupervisand:innen die angestrebte Professionsreife während des Prozesses erreichen können. Dazu nutzt er/sie die Stärken des Lehrsupervisanden und stellt sich ohne Anpassungsdruck als Modell zur Verfügung. Dabei folgt er/sie seiner/ihrer, mit dem Ausbildungsinstitut abgestimmten, mentalen Landkarte zur Gestaltung von Lehrsupervisionsprozessen und berücksichtigt den Entwicklungsstand der Lehrsupervisand:innen.	Coaching, Supervision, Therapie Lern- und Bildungsprozesse Feldkenntnisse von Coaching & Supervision in der Praxis Ausbildungsziel	3 2 3 2
5. Reflektieren des Klienten- und Lehrsupervisionssystems	Der/die Lehrsupervisor:in reflektiert das Klient:innensystem der Lehrsupervisand:innen, um deren Beratungsfähigkeit in Bezug auf Coaching oder Supervision zu steigern. Dazu erfasst er/sie alle wesentlichen Aspekte des betreffenden Feldes (im Sinne einer Felderfassungskompetenz) und berücksichtigt die relevanten Perspektiven,	Coaching, Supervision, Therapie Psychodynamik Gruppendynamik, Organisationssoziologie & -psychologie	3 3 3

	die sich aus der Begegnung der beteiligten Systeme mit ihren Elementen, Umwelten und Beziehungen ergeben. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im aktuellen Lehrsupervisionsprozess.	Wahrnehmung, Körpergefühl & Resonanz	2
6. Vertrauensvolle Beziehung im Mehrecksvertrag gestalten	Der/die Lehrsupervisor:in schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Lehrsupervisionsprozess als gemeinsamen Lehr-Lern-Prozess zu ermöglichen. Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll. Dabei berücksichtigt er/sie seine/ihre unterschiedlichen Rollen mit ihren Grenzen (gegenüber Lehrsupervisand, Ausbildungsinstitut, EASC), sieht sich einem ethischen Machtgebrauch verpflichtet und bleibt in einer allparteilichen Haltung ⁵⁸ gegenüber allen Beteiligten ⁵⁹ .	Psychodynamik im Lehrsupervisionskontext Zusammenspiel und Rollenklarheit im Lehrsupervisionsprozess Dreiecksvertrag als organisationales Spannungsfeld Lern- und Bildungsprozesse	2 3 3 2

5.3.1.1.2 Prozessqualität⁶⁰

Anforderungen	Erläuterungen
5 Lehrsupervisionen gegeben, intern	Die intern gegebenen Lehrsupervisionen werden durch die Ausbilder:in supervidiert. Umfang: 2-3 Seiten pro Bericht.
Lehrsupervisionskonzept	Mit dem Lehrsupervisionskonzept stellen Ausbildungskandidat:innen sich und ihr Lehrsupervisionsverständnis dar. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Lehreinheit halten	Im Rahmen des Evaluationsworkshops halten Ausbildungskandidat:innen eine Lehreinheit zu einem passenden Fachthema im Bereich Lehrsupervision von ca. 30 Min.
1 Lehrsupervisionseinheit gehalten vor den beiden Ausbilder:innen	Im Rahmen des Evaluationsworkshops halten Ausbildungskandidat:innen eine Zeitstunde Lehrsupervision.
Empfehlungsschreiben von zwei Ausbilder:innen EASC	Nach erfolgreichem Abschluss des Evaluationsworkshops mit der Präsentation des eigenen Lehrsupervisionskonzepts und der gehaltenen Lehreinheit sowie der gehaltenen Lehrsupervisionseinheit erhalten Ausbildungskandidat:innen ihr Empfehlungsschreiben.

Die ‚Lehrsupervisionsberichte gegeben‘ werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidaten zu fördern. Vorlagen für sämtliche

⁵⁸ Was also NICHT: Verzicht auf Koalitionsbildung, Parteiname, Einmischung,...

⁵⁹ Dreiecksvertrags Lehrsupervisor - Lehrsupervisand - Ausbildungsinstitut.

⁶⁰ Kernfrage: WIE wird das Ziel erreicht?

Unterlagen sind von der EASC Geschäftsstelle erhältlich. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.3.1.1.3 Strukturqualität⁶¹

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: Mind. 75 Stunden während mind. 1 Jahr	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:in.
Stunden	
75	Ausbildung in Anwesenheit von mind. 2 Ausbilder:in
23	Erstellung Lehrsupervisionskonzept
15	Verschiftung aller Berichte (Studienbuch)
10	Vorbereitung Lehrinheit
30	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
153	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.3.1.1.4 Zugangsvoraussetzungen

Es gelten folgende drei unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen für den Einstieg in die Lehrsupervisionsausbildung EASC:

Zertifizierte/r Coach EASC mit «verkürzter Supervisionsausbildung EASC»	Die verkürzte Supervisionsausbildung beinhaltet mind. 265 ⁶² Std.
Zertifizierte/r Coach EASC mit nachfolgender Qualifizierung zum «Master Coach EASC» und nachträglichem «Update Supervision EASC»	Das «Update Supervision EASC» umfasst mind. 95 Std.
Zertifizierte/r Supervisor:in EASC oder zertifiziert durch den CQS der EASC über Zugang 3.	

Die EASC empfiehlt ein persönliches Einzelgespräch mit der Ausbildungsleitung mit Überprüfung der Eignung zur Ausbildung (emotionale, kognitive Fähigkeiten, persönliches (Entwicklungs-)Potential, Offenheit zu Selbsterfahrungen und gruppendynamischen Prozessen).

⁶¹ Kernfrage: WAS wird zur Zielerreichung benötigt?

⁶² Wenn die Coachinausbildung die erforderlichen 225 Stunden Ausbildungsdauer überschreitet, kann dies an die aufbauende verkürzte Supervisionsausbildung angerechnet werden. In diesem Fall wäre der ‚verkürzte Supervisionsausbildung‘ entsprechend kürzer.

Anforderungen für die Zertifizierung zu «Lehrsupervisor:in für Supervision EASC» bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
Nachweis des Ausbildungszertifikates des EASC-Instituts (nach Evaluationsworkshop)	• Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden. • Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.⁶³ • Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. • Überprüfung durch den CQS.	• Nachweis einer absolvierten Lehrsupervisionsausbildung. • Nachweis des Ausbildungscurriculums. • Erbrachte Ausbildungsleistungen. • Eigenes Lehrsupervisionskonzept. • Überprüfung durch den CQS.

5.3.1.2 Von Lehrsupervisor:in für die eine Profession zu Lehrsupervisor:in für die andere Profession

Die EASC versteht die Lehrsupervision in allen Professionslinien als von gleicher Qualität (Specialist Level), aber – entlang der drei Professionslinien – unterschiedlicher inhaltlicher Professionalität.

Generell gilt dabei: Wer das Specialist Level Lehrsupervision erreicht hat, ist Lehrsupervisor:in in jeder der drei Professionen, in denen er/sie eine Grundausbildung hat (Supervision, Coaching, Organisationsberatung).

Die horizontale Bewegung zwischen den Professionen findet also dann statt, wenn der/die Lehrsupervisor:in eine zusätzliche Grundausbildung in einer neuen Professionslinie erwirbt. Ist der Nachweis dazu erbracht, wird für diese neue Profession auch das Specialist Level Lehrsupervision anerkannt.

Dabei gibt es folgende mögliche Wege:

1. Lehrsupervisor:in für Supervision zu Lehrsupervisor:in für Coaching
2. Lehrsupervisor:in für Supervision zu Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung
3. Lehrsupervisor:in für Supervision und Organisationsberatung zu Lehrsupervisor:in für Coaching
4. Lehrsupervisor:in für Supervision und Coaching zu Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung

Die EASC versteht die Lehrsupervision als eine Qualifikationsebene der Supervision. Daher ist die Anerkennung als Supervisor:in Zugangsvoraussetzung. Und folgelogisch ist jede:r Lehrsupervisor:in zuallererst Lehrsupervisor:in für Supervision. Entsprechend ist es nicht möglich, Lehrsupervisor:in für Coaching oder Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung zu sein OHNE zuerst Lehrsupervisor:in für Supervision zu sein.

Entsprechend entfallen die folgenden horizontalen Übergänge:

- Lehrsupervisor:in für Coaching zu Lehrsupervisor:in für Supervision.
- Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung zu Lehrsupervisor:in für Supervision.
- Lehrsupervisor:in für Coaching zu Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung.

⁶³ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

- Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung zu Lehrsupervisor:in für Coaching.

Entsprechend bleiben zwei mögliche horizontale Bewegungen von Lehrsupervisor:in für Supervision:

- Lehrsupervisor:in für Supervision zu Lehrsupervisor:in für Coaching.
- Lehrsupervisor:in für Supervision zu Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung.

5.3.1.2.1 Ergebnisqualität⁶⁴

Für die Ausbildungsanforderungen in Hinblick auf die Ergebnisqualität gelten die gleichen Anforderungen wie oben im Kapitel „Von Supervisor:in zu Lehrsupervisor:in für Supervision“ beschrieben.

5.3.1.2.2 Prozessqualität⁶⁵

Für die Ausbildungsanforderungen in Hinblick auf die Prozessqualität gelten die gleichen Anforderungen wie oben im Kapitel „Von Supervisor:in zu Lehrsupervisor:in für Supervision“ beschrieben.

5.3.1.2.3 Strukturqualität⁶⁶

Für die Ausbildungsanforderungen in Hinblick auf die Strukturqualität gelten die gleichen Anforderungen wie oben im Kapitel „Von Supervisor:in zu Lehrsupervisor:in für Supervision“ beschrieben.

5.3.1.2.4 Zugangsvoraussetzungen

- Zertifizierte/r Lehrsupervisor:in für Supervision.
- Grundausbildung in der entsprechenden Professionslinie (Coaching oder Organisationsberatung).

5.3.1.2.5 Erwerb des Zertifikats

- Das Zertifikat «Lehrsupervisor:in für Coaching» wird vergeben, wenn zusätzlich ein Nachweis der Qualifikation als «Coach» erbracht wird.
- Das Zertifikat «Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung» wird vergeben, wenn zusätzlich ein Nachweis der Qualifikation als «Organisationsberater:in» erbracht wird.

5.3.1.3 Von Lehrsupervisor:in für X zu Ausbilder:in für X

Von «Coach» über «Master Coach» zum Upgrade zu «Supervisor:in» und nachher via «Lehrsupervisor:in für Supervision» und «Lehrsupervisor:in für Coaching» zur Anerkennung als «Ausbilder:in für Supervision» und «Ausbilder:in für Coaching».

Alternativ: Von «Coach» über die «verkürzte Supervisionsausbildung» zu «Supervisor:in» und nachher via «Lehrsupervisor:in für Coaching» und «Lehrsupervisor:in für Supervision» zur Anerkennung als «Ausbilder:in für Coaching» und «Ausbilder:in für Supervision».

⁶⁴ Kernfrage: WELCHES Ziel wird anvisiert?

⁶⁵ Kernfrage: WIE wird das Ziel erreicht?

⁶⁶ Kernfrage: WAS wird zur Zielerreichung benötigt?

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Verkürzte Ausbildung zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach		Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach		Organisationsberater:in	1	Practitioner

Kandidat:innen können das Zertifikat «Ausbilder:in für Coaching/Supervision/Organisationsberatung» erlangen, indem sie bei einem durch die EASC akkreditierten Ausbildungsinstitut besuchen, mit den erforderlichen Aufgaben abgeschlossen haben und einen Nachweis über die jeweilige Profession (Coaching, Supervision, Organisationsberatung) erbracht haben.

5.3.1.3.1 Ergebnisqualität⁶⁷

Unter Ergebnisqualität sind die zentralen Verhaltenskompetenzen (*Schlüsselaufgaben*) aufgeführt, die zur Erfüllung der oben genannten Definition von Ausbilder:in («Job Description») notwendig sind. Diese haben maßgeblichen Einfluss auf die Erstellung des Ausbildungskonzeptes des Ausbildungsinstituts bzw. der akkreditierten Hochschule⁶⁸. Die Schlüsselaufgaben von Ausbilder:innen werden gemäß ihrer Relevanz für das Ausbilden aufgelistet. Dabei ist zu betonen, dass die Priorisierung nicht vorrangig ihre Wichtigkeit, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten verdeutlicht.

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

⁶⁷ Kernfrage: WELCHES Ziel wird anvisiert?

⁶⁸ Im Gegensatz zu früher müssen Ausbilder:innen kein eigenes Ausbildungskonzept für ihre Anerkennung vorlegen. Dies liegt daran, dass sich das Ausbildungskonzept nicht auf einzelne Ausbilder:innen, sondern auf das gesamte Ausbildungsinstitut bezieht. Weitere Ausbilder:innen am gleichen Ausbildungsinstitut müssen deshalb das Ausbildungskonzept des Instituts übernehmen und repräsentieren.

Schlüsselaufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben (Die untenstehenden Angaben sind als Hinweise zu verstehen. Die Beschreibungen müssen in einer zukünftigen Version des Manuals ausgearbeitet werden.)	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus*
Bildungskonzept (Curriculum und pädagogisch-didaktisches Konzept) erstellen	Dabei baut er/sie auf Konzepte aus der Erwachsenenbildung auf und beachtet die ethischen Richtlinien der EASC.		
Fördern der Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung			
Unterrichten der Wissensbestände und Fertigkeiten	Er/sie unterrichtet die fachspezifischen Wissensbestände und Fertigkeiten sicher und zielorientiert. Dazu vermittelt er/sie zwischen Theorie und Praxis, schafft und supervidiert Übungsräume für die praktische Aneignung.		
Bildungskonzept aktualisieren	Dazu berücksichtigt er/sie die Erfahrungen aus der Ausbildungspraxis, die fachlichen Entwicklungen im professionellen Feld sowie die sozio-kulturellen Entwicklungen der Gesellschaft.		
Evaluieren der Persönlichkeits-, Rollen- und Professionsentwicklung	Dazu... und prüft die grundlegende Eignung der Person für die Profession vor und während der Ausbildung sowie vor der Prüfungszulassung.		
Vertrauensvolle Beziehungen gestalten			

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.3.1.3.2 Prozessqualität⁶⁹

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Logbuches	Logbuch, welches die Ausbildungslehrerfahrung und die erhaltene Ausbildungssupervision dokumentiert. Der/die begleitende Ausbilder:in bestätigt die Vollständigkeit des Logbuches.
12 Std. Supervisionen genommen, intern	Bei dem/der hauptverantwortlichen Ausbilder:in der entsprechenden Profession. Umfang: 1,5-3 Seiten pro Bericht.
150 Std. Lehreinheiten hospitiert, davon mind. 40 Std. selber gegeben im Rahmen einer aktuellen Coachinausbildung	Begleitet durch eine/n institutsinternen Ausbilder:in, welcher direkt Feedback gibt. Damit ein prozessuales Begleiten des Ausbilders/der Ausbilderin i.A. ermöglicht wird, sollen diese über den Ausbildungszeitraum zu verschiedenen Zeitpunkten präsent sein.

⁶⁹ Kernfrage: WIE wird das Ziel erreicht?

Pädagogisch-Didaktisches Ausbildungskonzept	Mit dem pädagogisch-didaktischen Ausbildungskonzept legt der/die Ausbilder:in in Ausbildung seine/ihre grundsätzlichen Vorstellungen und Erwartungen bezüglich der Durchführung von Ausbildungslehrgängen dar. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Lehreinheit halten	Im Rahmen des Evaluationsworkshops hält der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin eine Lehreinheit zu einem passenden Fachthema im Bereich ‚Ausbilden von künftigen Coaches‘ von mind. 1 Std.
Empfehlungsschreiben von zwei Ausbilder:innen EASC	Nach erfolgreichem Abschluss des Evaluationsworkshops mit der Präsentation des eigenen Ausbildungskonzeptes, Logbuch und der gehaltenen Lehreinheit erhalten Ausbildungskandidat:innen ihr Empfehlungsschreiben.

Das Logbuch wird von dem/der hauptverantwortlichen Ausbilder:in überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung des Ausbilders/der Ausbilderin i.A. zu fördern. Vorlagen für sämtliche Unterlagen werden von der EASC zur Verfügung gestellt. Maßgebliche Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards können nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.3.1.3.3 Strukturqualität⁷⁰

Anforderungen	Erläuterungen
Begleitungsdauer: Mind. 150 Stunden während mind. einer vollständigen Coachingausbildung.	Es muss mindestens ein/e von der EASC zertifizierter Ausbilder:in anwesend sein.
Stunden	
110	Hospitation in Anwesenheit von mind. 1 Ausbilder:in EASC
40	Gegebene Lehreinheiten in Anwesenheit von mind. 1 Ausbilder:in EASC
12	Supervision genommen beim hauptverantwortlichen Ausbilder:in
23	Erstellung eines pädagogisch-didaktisches Ausbildungskonzeptes
15	Verschriftung aller Berichte (Logbuch)
30	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
230	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

⁷⁰ Kernfrage: WAS wird zur Zielerreichung benötigt?

5.3.1.3.4 Zugangsvoraussetzungen

Zertifizierte/r Lehrsupervisor:in für Coaching/Supervision/Organisationsberatung EASC	
Zertifizierter Lehrsupervisor EASC oder zertifiziert durch den CQS der EASC über Zugang 3	Grundsätzlich wird das Zertifikat «Lehrsupervisor für Coach/Supervision/OB» nur dann vergeben, wenn zusätzlich ein Nachweis der Qualifikation als «Coach/Supervisor/OB» erbracht wird.

Die EASC empfiehlt ein persönliches Einzelgespräch mit zwei Ausbilder:in EASC mit Überprüfung der Eignung zum Ausbilder:in (emotionale, kognitive Fähigkeiten).

5.3.1.3.5 Erwerb des Zertifikats

Anforderungen für die Zertifizierung zum «Ausbilder:in für X» bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
Nachweis des Ausbildungszertifikates des EASC-Instituts (nach Evaluationsworkshop)	• Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden. • Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. • Überprüfung durch den CQS	• Nachweis einer gleichwertigen Tätigkeit mit vergleichbaren Ausbildungsstandards • Eigenes Ausbildungskonzept für die Profession Coach. • Eigenes pädagogisch-didaktisches Ausbildungskonzept • Überprüfung durch den CQS erbrachte Ausbildungsleistungen • Eigenes Lehrsupervisionskonzept • Überprüfung durch den CQS

5.3.2 Weg B

5.3.2.1 Von Coach zu Supervisor:in

Von «Coach» über die «verkürzte Supervisionsausbildung» zu «Supervisor:in» und nachher optional via «Lehrsupervisor:in für Coaching» und «Lehrsupervisor:in für Supervision» zur Anerkennung als «Ausbilder:in für Coaching» und «Ausbilder:in für Supervision».

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Verkürzte Ausbildung zu		2	Advanced Practitioner

Master Coach	Supervisor:in	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

5.3.2.1.1 Ergebnisqualität⁷¹

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

Schlüsselaufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus*
Reflektieren professioneller Themen und Anliegen.	Der/die Supervisor:in führt die Supervisand:innen in die Reflexion ihres professionellen Handelns, damit diese mittels eines besseren Verständnisses ihrer professionellen Rolle und Verhaltens im gegebenen Kontext ihre Arbeitsqualität steigern können. Dazu lässt er/sie die Supervisand:innen sein/ihr Thema einbringen, erfasst alle wesentlichen Aspekte des Klient:innensystems, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an, begleitet die Supervisand:innen bei ihrer Entscheidungsfindung und Umsetzung ihrer Erkenntnisse und bringt ggf. spezifisches Fachwissen ein. Dabei achtet er/sie auf seine Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im Klient:innensystem und im aktuellen Supervisionsystem.	Systemisch-konstruktivistisches Denken und Handeln in entsprechender Grundhaltung	2
		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...)	2
		Gruppendynamik	2
		Systemisches Organisationsverständnis	2
Reflektieren der Persönlichkeit des Supervisanden	Der/die Supervisor:in führt die Supervisand:innen in die Reflexion ihrer selbst, damit sie mittels eines besseren Verständnisses ihrer innerpsychischen Vorgänge ihre Persönlichkeit und psychosozialen Kompetenzen weiter entwickeln können. Dazu lässt er/sie die Supervisand:innen einen konkreten Anlass aus ihrem Erleben einbringen, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an und begleitet die Supervisand:innen entsprechend ihrer Erkenntnisse. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im aktuellen Supervisionssystem und berücksichtigt den aktuellen Entwicklungsprozess der Supervisand:innen.	Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden	2
		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...)	2
		Psychodynamische Phänomene in der Interaktion	2
		Entwicklungspsychologische Grundlagen, besonders des erwachsenen Menschen	1
Supervisionsprozess sicher und	Der/die Supervisor:in gestaltet den Supervisionsprozess so, dass Supervisand:innen ihr Ziel erreichen können. Dazu reflektiert, klärt und vereinbart er/sie	Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte)	2

⁷¹ Kernfrage: WELCHES Ziel wird anvisiert?

zielorientiert gestalten	gemeinsam mit den Supervisand:innen ihr Ziel, hält dieses in einem Kontrakt fest und initiiert darauf aufbauend iterativen Interventionszyklus: er/sie bildet und bewertet Hypothesen, generiert und bewertet viable Interventionsideen, interveniert, beobachtet die Wirkung und beginnt von Neuem. Dabei folgt er/sie seiner mentalen Landkarte zur Gestaltung von Supervisionsprozessen und arbeitet klient:innen-, situations- und ressourcenorientiert.	Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden	2
		Systemisch-konstruktivistisches Denken und Handeln in entsprechender Grundhaltung	2
		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...)	2
Inhaltliche und prozessorientierte Impulse anbieten	Der/die Supervisor:in bietet inhaltliche und prozessorientierte Impulse bedarfsorientiert an, um neue Wahrnehmungs- und Deutungsperspektiven und damit Lernerfahrungen der Supervisand:innen zu ermöglichen. Dazu gibt er/sie u.a. psychosozioedukative Hinweise, bietet die eigenen Beobachtungen, Einschätzungen oder Bewertungen an und teilt situativ angemessen eigene Erfahrungen. Dabei hat er/sie die aktuelle Aufnahmefähigkeit und Belastbarkeit der Supervisand:innen im Blick und reguliert seine/ihre Impulse entsprechend.	Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte)	2
		Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden	2
		Unterschiedliche Dialogformen (z.B. mæeutisch, co-evolutionär, protreptisch)	2
Vertrauensvolle Beziehung gestalten	Der/die Supervisor:in schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Supervisionsprozess zu ermöglichen. Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll. Dabei bleibt er/sie in einer allparteilichen Haltung gegenüber allen Beteiligten, insbesondere im Fall eines Dreiecksvertrags zwischen Auftraggeber:in, Supervisand:in und Supervisor:in.	Reflektierte persönliche Professions- und Lebenserfahrung	2
		Supervisionsbeziehung (Nähe und Distanz, Macht und Augenhöhe, Kontakt und Ethik, Bedürfnis und Kontrakt, ...)	2
		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...)	2
Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zum Thema zu ermöglichen und so eine Modifikation des sozialen Systems "Team" oder "Gruppe" zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie gruppendedynamische Phänomene und geht mit diesen adäquat um, bringt den organisatorischen Kontext ins	Vertragsgestaltung, Verschwiegenheit, Allparteilichkeit, Datenschutz	2
		Gruppendynamik	2
		Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) im Gruppensetting	2
		Systemisches Organisationsverständnis	2

	Bewusstsein, fördert die Weiterentwicklung des Teams oder der Gruppe durch den Supervisionsprozess und stellt ggf. Bezüge her zwischen den Gruppenphänomenen und dem Thema. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Themas als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Konfliktbearbeitung & Mediation	1
In einem fachbezogenen Gruppensetting an einem Fall arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zu ermöglichen und so eine gelingendere Bearbeitung des Falls und die professionelle Entwicklung der Falleinbringer zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie psychodynamische Phänomene (Parallelprozesse, Übertragungen...), bringt diese ins Bewusstsein der Gruppe und unterstützt dabei, die Bezüge zum Fall herzustellen. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Falls als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Spezifisches Fachwissen und Feldkompetenzen je nach Kontext (z.B. Psychiatrie, Geriatrie, Therapie, Seelsorge, Pflege, Pädagogik, ...) Psychodynamische Phänomene in der Interaktion Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) im Einzel- und Gruppensetting Lern- und Bildungsprozesse	2 2 2 1

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.3.2.1.2 Prozessqualität⁷²

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Studienbuches inkl. Beilage aller Berichte.	
20 Selbsterfahrungsberichte (Die 20 dokumentierten Selbsterfahrungen aus der Coachinausbildung der EASC werden addiert. Dies ergibt ein Total von 40 Selbsterfahrungen aus der Coaching- und der verkürzten Supervisionsausbildung.)	Diese beziehen sich auf Erfahrungen im Zusammenhang mit der absolvierenden Ausbildung und haben einen Umfang von 0,5-1,5 Seiten pro Bericht.
30 Supervisionen gegeben, intern (Die 15 dokumentierten „intern gegebenen Coachings“ aus der Coachinausbildung der EASC werden zu den 15 „intern gegebenen Supervisionen“ addiert. Dies ergibt ein Total von 45 intern gegebenen Supervisionen/Coachings.)	Die intern gegebenen Supervisionen werden durch die Ausbilder:in supervidiert. 1/3 der gegebenen und genommen Supervisionen können in der Intervisionsgruppe abgehalten werden. Umfang «Supervision gegeben»: 1,5-3 Seiten, «Supervision genommen»: 1-2 Seiten jeweils pro Bericht.
30 Supervisionen gegeben, extern (Die 15 dokumentierten „extern gegebenen Coachings“ aus der Coachinausbildung der EASC werden zu den 15 „extern gegebenen Supervisionen“ addiert. Dies ergibt ein Total von 45 extern gegebenen Supervisionen/Coachings.)	Mind. 2 unterschiedliche Personen im Einzelsetting Mind. 1 Gruppe-/Teamsupervision Mind. 5 Sitzungen pro Supervisionsprozess Dauer: 60 – 90 Min. pro Sitzung Ein Supervisionsprozess fließt in die Fallarbeit ⁷³ ein.
24 Std. Lehrsupervision genommen. (12 Std. nachgewiesener Lehrsupervision aus der Coachinausbildung EASC werden addiert. Dies ergibt	

⁷² Kernfrage: WIE wird das Ziel erreicht?

⁷³ In der Regel wird eine Fallarbeit verlangt. Je nach nationalen Gegebenheiten kann das Ausbildungsinstitut eine Thematische Arbeit mit enthaltener Fallbearbeitung verlangen.

ein Total von 36 Std. Lehrsupervision genommen, was dem Umfang der eigenständigen Supervisionsausbildung entspricht.)	
Lehrsupervisionsbericht	Der Ausbildungskandidat verfasst einen 2-3-seitigen Bericht über den ganzen Lehrsupervisionsprozess mit den wichtigsten Learnings in Bezug auf die professionsspezifischen Schlüsselaufgaben.
Empfehlungsschreiben des Lehrsupervisors/der Lehrsupervisorin	Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrsupervisionsprozesses erhält der Lehrsupervisand seine Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Lehrsupervisanden früh genug angekündigt werden.
Supervisionskonzept	Mit dem Supervisionskonzept stellt der Ausbildungskandidat sich und sein Beratungsverständnis dar. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Fallarbeit (inkl. Theoriedarstellung)	Mit der Fallarbeit zeigt der Ausbildungskandidat, dass er die verschiedenen gelernten Schlüsselaufgaben für seine Profession als Supervisor zielgerichtet praxisorientiert und reflektierend einbringt. Umfang: Mind. 25 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Empfehlungsschreiben der Ausbilder:innen	Nach erfolgreicher Teilnahme an der Weiterbildung erhalten Ausbildungskandidat:innen ihre Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies den Ausbildungskandidat:innen früh genug angekündigt.
Bestandene Prüfung	Nach bestandener Prüfung erhalten Ausbildungskandidat:innen das Zertifikat des Ausbildungsinstituts bzw. der Hochschule.

Das Studienbuch mit der bestätigten Erfüllung der Prüfungszulassung durch die Ausbilder:innen enthält in der Beilage alle notwendigen Berichte. Die entsprechende Vorlage ist von der EASC Geschäftsstelle erhältlich.

Die Berichte zu ‚Supervision gegeben‘ werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidat:innen zu fördern. Vorlagen für sämtliche Unterlagen sind von der EASC Geschäftsstelle erhältlich. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.3.2.1.3 Strukturqualität⁷⁴

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: 265 ⁷⁵ Stunden während mind. 1 – 2 Jahr (Die 225 Std. der absolvierten Coachinausbildung EASC werden addiert. Dies ergibt ein Total von 490 Std. Ausbildungsdauer für ‚Supervisor:in EASC‘.)	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:in.
Stunden	
265	Ausbildung in Anwesenheit von Ausbilder:in
30	Ext. Supervisionen gegeben
30	Vor- und Nachbereitung der ext. Supervisionen
24	Genommene Lehrsupervision
23	Erstellung Supervisionskonzept
130	Erstellung Fallarbeit
150	Verschiftung aller Berichte (Studienbuch)
120	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
772	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.3.2.1.4 Zugangsvoraussetzungen

Zertifizierte/r Coach EASC und Master Coach EASC oder zertifiziert über Zugang 3 («Aufnahme durch persönliche Antragsstellung»).

5.3.2.1.5 Erwerb des Zertifikats

Anforderungen für die Zertifizierung zu Supervisor:in EASC bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
Nachweis des Ausbildungszertifikates «Coach EASC» » (Erhalt nach bestandener Prüfung).	- Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden. - Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.⁷⁶ - Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. - Überprüfung durch den CQS.	- Nachweis einer absolvierten Coachinausbildung bzw. Äquivalent. - Nachweis des Ausbildungscurriculums. - Erbrachte Ausbildungsleistungen - Eigenes Coachingkonzept. - Überprüfung durch den CQS.

⁷⁴ Kernfrage: WAS wird zur Zielerreichung benötigt?

⁷⁵ Wenn die Coachinausbildung die erforderlichen 225 Stunden Ausbildungsdauer überschreitet, kann dies an die aufbauende verkürzte Supervisionsausbildung angerechnet werden. Die übrigen Anforderungen bleiben bestehen.

⁷⁶ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

5.3.3 Weg C

5.3.3.1 Von Coach zu Master-Coach

Von «Coach» über «Master Coach» zum Upgrade optional zu «Supervisor:in» und nachher via «Lehrsupervisor:in für Coaching» und «Lehrsupervisor:in für Supervision» zur Anerkennung als «Ausbilder:in für Coaching» und «Ausbilder:in für Supervision».

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Die EASC macht keine Unterscheidung zwischen Coach und Master Coach auf der Ebene der Tätigkeit des/der Coach (vgl. dieselbe «Job Description»). In den 2010-er Jahren hat die EASC dem Coaching eine ebenbürtige Bedeutung zugestanden, die sich nicht nur in der Erweiterung des Namens von EAS (European Association for Supervision) in EASC (European Association for Supervision and Coaching) ausdrückte, sondern in der Erweiterung des Coach (Stufe 1: *Practitioner*) zu Master Coach (Stufe 2: *Advanced Practitioner*). Die Unterscheidung findet sich also weniger in der Tätigkeit als in der tieferen und breiteren Ausgestaltung der erforderlichen Sachwissensbeständen.

Unter Coaching versteht die EASC:

Der/die Master Coach begleitet den/die Coachee über eine i.d.R. kürzere Zeit mit dem Ziel, ihn/sie zur persönlichen Lösbarkeit seines/ihres aktuellen, häufig berufsbezogenen, Problems zu führen und so seine/ihre Handlungsfähigkeit zu steigern.

Dazu aktiviert er/sie die Ressourcen des Coachees/der Coachee und ermöglicht ihm/ihr, den eigenen Lösungsraum zu erweitern, sein/ihr Selbstkonzept zu verändern, Handlungsoptionen zu entwickeln, Entscheidungen zu treffen und neues Verhalten einzuüben.

Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations-, ressourcen- und handlungsorientiert.

Ausbildungskandidat:innen können das Zertifikat «Master Coach EASC» erlangen, indem sie bei einem durch die EASC akkreditierten Ausbildungsinstitut oder einer akkreditierten Hochschule die Ausbildung besuchen und mit den erforderlichen Aufgaben abgeschlossen haben.

Im Folgenden werden die Anforderungen nach den drei Qualitätsdimensionen nach Hess & Roth⁷⁷ aufgeführt: Ergebnisqualität, Prozessqualität und Strukturqualität.

⁷⁷ Hess, T. & Roth, W. (2009). Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung (2. Auflage). R. Asanger.

Unter Ergebnisqualität sind die zentralen Verhaltenskompetenzen (*Schlüsselaufgaben*) aufgeführt, die zur Erfüllung der oben genannten Coachingdefinition («Job Description») notwendig sind. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Curriculum der Master Coach-Ausbildung. Die Schlüsselaufgaben eines Master Coach werden gemäß ihrer Relevanz für das Coaching aufgelistet. Dabei ist zu betonen, dass die Priorisierung nicht vorrangig ihre Wichtigkeit, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten verdeutlicht.

5.3.3.1.1 Ergebnisqualität⁷⁸

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

Schlüsselaufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus*
Selbstwirksamkeit in aufgabenorientierten Bezügen stärken	Der/die Coach stärkt die Selbstwirksamkeit der Coachees mit dem Ziel, deren Handlungsfähigkeit insbesondere in aufgabenorientierten Bezügen zu erhöhen.	Systemisch-konstruktivistisches Denken, Erkennen von Mustern, und phänomenologisch-dialogische Grundhaltung	2
	Dazu lässt er/sie die Coachees ihre Themen einbringen, erfasst alle wesentlichen Aspekte ihrer Kontexte, nutzt Fragen und Gesprächsimpulse, die zum eigenen Denken, Fühlen und Handeln anregen, begleitet die Coachees bei ihrer Entscheidungsfindung und unterstützt bei der praktischen Umsetzung.	Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache...)	2
	Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene und bleibt grundsätzlich in einer mäeutischen Haltung.	Coachingmethoden fürs Einzelsetting	2
		Psychodynamische Phänomene in der Interaktion	2
Coachingprozess sicher und zielorientiert gestalten	Der/die Coach gestaltet den Coachingprozess so, dass der/die Coachee sein/ihr Ziel erreichen kann.	Coaching Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte)	2
	Dazu klärt und vereinbart er/sie gemeinsam mit dem/der Coachee sein Ziel, hält dieses in einem Kontrakt fest und initiiert darauf aufbauend einen iterativen Interventionszyklus: er/sie bildet und bewertet Hypothesen, generiert und bewertet viable Interventionsideen, interveniert, beobachtet die Wirkung und beginnt von Neuem.	Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen... Schulen) mit dazugehörigen Coachingmethoden	2
	Dabei folgt er/sie seiner/ihrer mentalen Landkarte zur Gestaltung von Coachingprozessen und arbeitet klient:innen-, situations- und ressourcenorientiert.	Systemisch-konstruktivistisches Denken und entsprechende Grundhaltung, Erkennen von Mustern, und phänomenologisch-dialogische Grundhaltung	2
		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache,...)	2
Vertrauensvolle	Der/die Coach schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Coachingprozess zu	Coachingbeziehung (Nähe und Distanz, Machtgebrauch, Kontakt	2

⁷⁸ Kernfrage: WELCHES Ziel wird anvisiert?

Beziehung gestalten	ermöglichen. Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll. Dabei bleibt er/sie in einer allparteilichen Haltung gegenüber allen Beteiligten, insbesondere im Fall eines Dreiecksvertrags zwischen Auftraggeber:in, Coachee und Coach.	und Ethik, Bedürfnis und Kontrakt...) Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache...) Vertragsgestaltung, Verschwiegenheit, Allparteilichkeit, Datenschutz	2 2
Blockaden auf der emotionalen Ebene lösen	Der/die Coach unterstützt den/die Coachee bei der Bearbeitung emotionaler Blockaden, um dessen/deren Handlungsfähigkeit zu erhöhen. Dazu nutzt er/sie Methoden, die dem/der Coachee zu einer tieferen Bewusstheit seiner/ihrer inneren Muster verhelfen und zu selbstverantworteter Veränderung anregen. Dabei hat er/sie die Grenzen seiner/ihrer persönlichen Kompetenzen im Blick und überschreitet insbesondere nicht die Grenze zur Therapie.	Spezifische theoriefundierte "invasive" Interventionsmethoden (z.B. Gestalt, Hypnosystemik, Introvision, EMDR, PEP...) Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen... Schulen) mit dazu gehörigen Coachingmethoden Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache...) Systemisch-konstruktivistisches Denken, Erkennen von Mustern, und phänomenologisch-dialogische Grundhaltung	2 2 2 2
Führungskräfte in organisationalen Zusammenhängen begleiten (Executive Coaching) (optional)	Der/die Coach begleitet die gecoachte Führungskraft in der selbstverantwortlichen Bewältigung ihrer menschen-, organisations- und selbstbezogenen Führungsaufgaben, um ihre berufsbezogene Handlungsfähigkeit zu steigern. Dazu bringt er/sie die eingebrachten Themen in die Reflexion, unterstützt die Entscheidungsfindung, stärkt sowohl die individuellen als auch organisationsbezogenen Ressourcen, bietet Impulse an und führt gezielte Interventionen durch. Dabei berücksichtigt er/sie auch die gruppendynamischen, organisationalen sowie kulturellen oder interkulturellen Aspekte, die besonders mit der Führungsaufgabe verbunden sind.	Führungsthemen inkl. Gruppendynamik, Organisationslogik, (Inter-)kulturalität Coachingmethoden & situationgerechte Rollenvarianz des Coaches (Sparring, Training, Consulting...) Systemisch-konstruktivistisches Denken und Organisationsverständnis Psychologie der Person und Organisation sowie psychodynamische Phänomene (besonders Übertragung und Projektion)	2 2 2 2
Selbstkompetenz in seinsorientierten Bezügen erhöhen (optional)	Der/die Coach fördert die Selbstkompetenz von Coachees in Bezug auf deren größere Lebenszusammenhänge, um deren Selbstverständnis, Persönlichkeitsentwicklung, Welt- und Menschenbild zu stärken. Dazu bezieht er/sie fundamentale Aspekte des menschlichen Daseins wie u.a. Glück, Verantwortung, Sinn, Ästhetik, Tugenden, Ethik, Werte, Spiritualität, Hoffnung, Umgang mit Schuld und Wiedergutmachung sowie (potentielle) Konflikte zwischen den unterschiedlichen Lebenswelten (Privatwelt, Professionswelt, Organisationswelt) und	Praktische Philosophie (Lebenspraktische Fragen nach dem, was sein soll) Unterschiedliche Dialogformen (z.B. mæeutisch, co-evolutionär, protreptisch) Entwicklungspsychologische Grundlagen, besonders des erwachsenen Menschen	2 2 2 2

	der eigenen Innenwelt auf co-evolutionäre Weise bewusst mit ein. Dabei hat er/sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Lebensphasen vor dem Hintergrund der spezifischen Biographie des Coachees/der Coachee im Blick.	Reflektierte persönliche Lebenserfahrung / Lebensreife	
Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional)	Der/die Coach steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene Erkenntnisse und Betroffenheiten zum Thema zu ermöglichen und so eine Modifikation des sozialen Systems "Team" oder "Gruppe" zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie gruppendynamische Phänomene und geht mit diesen adäquat um, bringt den organisatorischen Kontext ins Bewusstsein und stellt seine/ihre Beobachtungen im Hinblick auf Bezüge zwischen den Gruppenphänomenen, dem Kontext und dem Thema zur Verfügung. Dabei ist er/sie sich der Besonderheiten des Gruppensettings bewusst und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Themas als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Gruppendynamik Systemisches Organisationsverständnis Coachingmethoden für Gruppen und Teams Moderationsmethoden	2 2 2 2

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.3.3.1.2 Prozessqualität⁷⁹

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Studienbuches inkl. Beilage aller Berichte.	
20 Selbsterfahrungsberichte	Diese beziehen sich auf Erfahrungen im Zusammenhang mit der absolvierenden Ausbildung und haben einen Umfang von 0,5-1,5 Seiten pro Bericht.
15 Coachings gegeben, intern	Die intern gegebenen Coachings werden durch die Ausbilder:in supervidiert. 1/3 der gegebenen und genommen Coachings können in der Intervisionsgruppe abgehalten werden. Umfang «Coaching gegeben»: 1,5-3 Seiten, «Coaching genommen»: 1-2 Seiten jeweils pro Bericht.
15 Coachings genommen, intern	
15 Coachings gegeben, extern	Mind. 2 unterschiedliche Personen Mind. 5 Sitzungen pro Coachingprozess Dauer: 60 – 90 Min. pro Sitzung Ein Coachingprozess fließt in die Fallarbeit⁸⁰ ein. Mindestens 1 Coachingprozess im Einzelsetting und mind. 1 Coaching als Team- oder Gruppenprozess.
Mind. 15 Std. Intervention in mind. 7 Gruppentreffen	Diese finden in der Regel ohne die Ausbilder:in statt.
12 Std. Lehrsupervision genommen bei einem zertifizierten Lehrsupervisor ⁸¹ über einen	Jeder Lehrsupervisand muss mind. 2 der externen Coachingprozesse in der Lehrsupervision reflektieren.

⁷⁹ Kernfrage: WIE wird das Ziel erreicht?

⁸⁰ In der Regel wird eine Fallarbeit verlangt. Je nach nationalen Gegebenheiten kann das Ausbildungsinstitut eine Thematische Arbeit mit enthaltener Fallbearbeitung verlangen.

⁸¹ Die Lehrsupervisoren sind im Besitz des EASC-Zertifikates oder wo nicht anders möglich durch das betreffende Institut aufgrund ihrer

Zeitraum von mindestens 6 Monaten. Davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting. Beim Gruppensetting wird eine Erhöhung der Std. empfohlen.	Der Ausbildungskandidat ist selber verantwortlich für die rechtzeitige Buchung seiner Lehrsupervisionssitzungen.
Lehrsupervisionsbericht	Der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin verfasst einen 2-3 seitigen Bericht über den ganzen Lehrsupervisionsprozess mit den wichtigsten Learnings in Bezug auf die professions-spezifischen Schlüsselaufgaben.
Empfehlungsschreiben des Lehrsupervisors/der Lehrsupervisorin	Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrsupervisionsprozesses erhält der Lehrsupervisiand seine Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Lehrsupervisianden früh genug angekündigt werden.
Coachingkonzept	Mit dem durch die Weiterbildung erweiterten Sachwissenbestände wird das eigene Coachingkonzept erweitert und aktualisiert. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Fallarbeit (inkl. Theoriedarstellung)	Mit der Fallarbeit zeigen Ausbildungskandidat:innen, dass sie die verschiedenen gelernten Schlüsselaufgaben für seine/ihre Profession als Master Coach zielgerichtet praxisorientiert und reflektierend einbringen. Umfang: Mind. 25 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Empfehlungsschreiben von zwei Ausbilder:innen EASC	Mit erfolgreichem Abschluss des Evaluationsworkshops mit der Präsentation des eigenen Coachingkonzepts erhalten Ausbildungskandidat:innen ihre Empfehlungsschreiben.

Das Studienbuch mit der bestätigten Erfüllung der Prüfungszulassung durch die Ausbilder:innen enthält in der Beilage alle notwendigen Berichte. Die entsprechende Vorlage ist von der EASC Geschäftsstelle erhältlich.

Die Selbsterfahrungsberichte, Berichte zu Coaching gegeben und genommen werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidat:innen zu fördern. Für die Intervisionsgruppentreffen wird ein kurzes Protokoll erstellt. Vorlagen für sämtliche Unterlagen sind von der EASC Geschäftsstelle erhältlich. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.3.3.1.3 Strukturqualität⁸²

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: 190 Std., während mind. 1 – 2 Jahr	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:innen.
Stunden	
190	Ausbildung in Anwesenheit von Ausbilder:innen
15	Intervisionstreffen
15	Ext. Coachings gegeben
15	Vor- und Nachbereitung der ext. Coachings
12	Genommene Lehrsupervision
23	Erstellung Coachingkonzept
75	Erstellung Fallarbeit
150	Verschiftung aller Berichte (Studienbuch)
170	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
665	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.3.3.1.4 Zugangsvoraussetzungen

Zertifizierter Coach EASC oder zertifiziert über Zugang 3 («Aufnahme durch persönliche Antragsstellung»). Der Coach muss mind. 150 Std. extern gegebenen Coachings nach Abschluss der Coachingausbildung nachweisen um an der Master-Coach Ausbildung teilzunehmen.

5.3.3.1.5 Erwerb des Zertifikats

Anforderungen für die Zertifizierung zum Master Coach EASC bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
- Nachweis des Ausbildungszertifikates des EASC-Instituts (nach bestandener Prüfung). - Empfehlung durch einen Lehrsupervisor.	- Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden. - Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.⁸³ - Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. - Überprüfung durch den CQS.	- Nachweis einer absolvierten Master Coachingausbildung - Nachweis des Ausbildungscurriculums - Erbrachte Ausbildungsleistungen. - Eigenes Coachingkonzept. - Überprüfung durch den CQS.

⁸² Kernfrage: WAS wird zur Zielerreichung benötigt?

⁸³ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

5.3.3.2 Von Master-Coach zu Supervisor:in

Von «Coach» zum «Master Coach» und optional über den Upgrade zu «Supervisor:in» und nachher via «Lehrsupervisor:in für Supervision» und «Lehrsupervisor:in für Coaching» zur Anerkennung als «Ausbilder:in für Supervision» und «Ausbilder:in für Coaching».

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

5.3.3.2.1 Ergebnisqualität⁸⁴

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

Schlüsselaufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus*
Reflektieren professioneller Themen und Anliegen.	Der/die Supervisor:in führt den Supervisanden/die Supervisandin in die Reflexion seines/ihrer professionellen Handelns, damit diese/r mittels eines besseren Verständnisses seiner/ihrer professionellen Rolle und seines/ihrer Verhaltens im gegebenen Kontext seine/ihre Arbeitsqualität steigern kann. Dazu lässt er/sie den Supervisanden/die Supervisandin sein/ihr Thema einbringen, erfasst alle wesentlichen Aspekte des Klient:innensystems, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an, begleitet den Supervisanden/die Supervisandin bei seiner/ihrer Entscheidungsfindung und Umsetzung seiner/ihrer Erkenntnisse und bringt ggf. spezifisches Fachwissen ein. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im Klient:innensystem und im aktuellen Supervisionssystem.	Systemisch-konstruktivistisches Denken, Erkennen von Mustern, und phänomenologisch-dialogische Grundhaltung	2
		Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache...)	2
		Gruppendynamik	2
		Systemisches Organisationsverständnis	2
Reflektieren der Persönlichkeit des Supervisanden	Der/die Supervisor:in führt den Supervisanden/die Supervisandin in die Reflexion seiner/ihrer selbst, damit diese/r mittels eines besseren Verständnisses seiner/ihrer innerpsychischen Vorgänge seine/ihre Persönlichkeit und seine/ihre psychosozialen Kompetenzen weiter entwickeln kann.	Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden	2

⁸⁴ Kernfrage: WELCHES Ziel wird anvisiert?

	Dazu lässt er/sie den Supervisanden /die Supervisandin einen konkreten Anlass aus seinem/ihrem Erleben einbringen, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an und begleitet den Supervisanden/die Supervisandin entsprechend dessen/deren Erkenntnisse. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im aktuellen Supervisionssystem und berücksichtigt den aktuellen Entwicklungsprozess des Supervisanden/der Supervisandin.	Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache,...) Psychodynamische Phänomene in der Interaktion. Entwicklungspsychologische Grundlagen, besonders des erwachsenen Menschen	2 2 1
Supervisionsprozess sicher und zielorientiert gestalten	Der/die Supervisor:in gestaltet den Supervisionsprozess so, dass der Supervisand/die Supervisandin sein/ihr Ziel erreichen kann. Dazu reflektiert, klärt und vereinbart er/sie gemeinsam mit dem Supervisand/der Supervisandin sein/ihr Ziel, hält dieses in einem Kontrakt fest und initiiert darauf aufbauend einen iterativen Interventionszyklus: er/sie bildet und bewertet Hypothesen, generiert und bewertet viable Interventionsideen, interveniert, beobachtet die Wirkung und beginnt von Neuem. Dabei folgt er/sie seiner/ihrer mentalen Landkarte zur Gestaltung von Supervisionsprozessen und arbeitet klient:innen-, situations- und ressourcenorientiert.	Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden Systemisch-konstruktivistisches Denken, Erkennen von Mustern, und phänomenologisch-dialogische Grundhaltung Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache,...)	2 2 2 2
Inhaltliche und prozessorientierte Impulse anbieten	Der/die Supervisor:in bietet inhaltliche und prozessorientierte Impulse bedarfsorientiert an, um neue Wahrnehmungs- und Deutungsperspektiven und damit Lernerfahrungen des Supervisanden/der Supervisandin zu ermöglichen. Dazu gibt er/sie u.a. psychosozioedukative Hinweise, bietet die eigenen Beobachtungen, Einschätzungen oder Bewertungen an und teilt situativ angemessen eigene Erfahrungen. Dabei hat er/sie die aktuelle Aufnahmefähigkeit und Belastbarkeit des Supervisanden/der Supervisandin im Blick und reguliert seine/ihre Impulse entsprechend.	Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden Unterschiedliche Dialogformen (z.B. mäeutisch, co-evolutionär, protreptisch) Reflektierte persönliche Professions- und Lebenserfahrung	2 2 2 2
Vertrauensvolle Beziehung gestalten	Der/die Supervisor:in schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Supervisionsprozess zu ermöglichen. Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll. Dabei bleibt er/sie in einer allparteilichen Haltung gegenüber allen Beteiligten, insbesondere im Fall	Supervisionsbeziehung (Nähe und Distanz, Machtgebrauch, Kontakt und Ethik, Bedürfnis und Kontrakt, ...) Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit	2 2

	eines Dreiecksvertrags zwischen Auftraggeber:in, Supervisand:in und Supervisor:in.	(Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion, Körpersprache,...) Vertragsgestaltung, Verschwiegenheit, Allparteilichkeit, Datenschutz	2
Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zum Thema zu ermöglichen und so eine Modifikation des sozialen Systems "Team" oder "Gruppe" zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie gruppendynamische Phänomene und geht mit diesen adäquat um, bringt den organisatorischen Kontext ins Bewusstsein, fördert die Weiterentwicklung des Teams oder der Gruppe durch den Supervisionsprozess und stellt ggf. Bezüge her zwischen den Gruppenphänomenen und dem Thema. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Themas als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Gruppendynamik	2
		Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) im Gruppensetting	2
		Systemisches Organisationsverständnis	2
		Konfliktbearbeitung & Mediation	1
In einem fachbezogenen Gruppen-setting an einem Fall arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zu ermöglichen und so eine gelingendere Bearbeitung des Falls und die professionelle Entwicklung der Falleinbringer zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie psychodynamische Phänomene (Parallelprozesse, Übertragungen...), bringt diese ins Bewusstsein der Gruppe und unterstützt dabei, die Bezüge zum Fall herzustellen. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Falls als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Spezifisches Fachwissen und Feldkompetenzen je nach Kontext (z.B. Psychiatrie, Geriatrie, Therapie, Seelsorge, Pflege, Pädagogik, ...)	2
		Psychodynamische Phänomene in der Interaktion	2
		Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) im Einzel- und Gruppensetting	2
		Lern- und Bildungsprozesse	1

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.3.3.2.2 Prozessqualität⁸⁵

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Studienbuches inkl. Beilage aller Berichte.	
15 Supervisionen gegeben, intern (Die 15 dokumentierten „intern gegebenen Coachings“ aus der Coachinausbildung der EASC sowie die 15 „intern gegebenen Coachings“ aus der Master Coach Ausbildung der EASC werden zu den 15 „intern gegebenen Supervisionen“ addiert. Dies	Die intern gegebenen Supervisionen werden durch die Ausbilder:in supervidiert. 1/3 der gegebenen und genommen Supervisionen können in der Intervisionsgruppe abgehalten werden. Umfang «Supervision gegeben»: 1,5-3 Seiten, «Supervision genommen»: 1-2 Seiten jeweils pro Bericht.

⁸⁵ Kernfrage: WIE wird das Ziel erreicht?

ergibt ein Total von 45 intern gegebenen Supervisionen/Coachings.)	
15 Supervisionen gegeben, extern (Die 15 dokumentierten „extern gegebenen Coachings“ aus der Coachingausbildung der EASC sowie die 15 „extern gegebenen Coachings“ aus der Master Coach Ausbildung der EASC werden zu den 15 „extern gegebenen Supervisionen“ addiert. Dies ergibt ein Total von 45 extern gegebenen Supervisionen/Coachings.)	Mind. 2 unterschiedliche Personen im Einzelsetting Mind. 1 Gruppe-/Teamsupervision Mind. 5 Sitzungen pro Supervisionsprozess Dauer: 60 – 90 Min. pro Sitzung Ein Supervisionsprozess fließt in die Fallarbeit ⁸⁶ ein.
12 Std. Lehrsupervision genommen. (12 Std. nachgewiesener Lehrsupervision aus der Coachingausbildung EASC und 12 Std. Lehrsupervision aus der Master-Coachausbildung EASC werden addiert. Dies ergibt ein Total von 36 Std. Lehrsupervision genommen, was dem Umfang der eigenständigen Supervisionsausbildung entspricht.)	
Lehrsupervisionsbericht	Der/die Ausbildungskandidat:in verfasst einen 2-3 seitigen Bericht über den ganzen Lehrsupervisionsprozess mit den wichtigsten Learnings in Bezug auf die professionsspezifischen Schlüsselaufgaben.
Empfehlungsschreiben des Lehrsupervisors/der Lehrsupervisorin	Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrsupervisionsprozesses erhält der Lehrsupervisand/die Lehrsupervisandin seine/ihre Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Lehrsupervisanden/der Lehrsupervisandin früh genug angekündigt werden.
Supervisionskonzept	Mit dem Supervisionskonzept stellt der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin sich und sein/ihr Beratungsverständnis dar. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Fallarbeit (inkl. Theoriedarstellung)	Mit der Fallarbeit zeigt der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin, dass er/sie die verschiedenen gelernten Schlüsselaufgaben für seine/ihre Profession als Supervisor:in zielgerichtet praxisorientiert und reflektierend einbringt. Umfang: Mind. 25 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Empfehlungsschreiben der Ausbilder:innen	Nach erfolgreicher Teilnahme an der Weiterbildung erhalten Ausbildungskandidat:innen ihre Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies den Ausbildungskandidat:innen früh genug angekündigt.
Bestandene Prüfung	Nach bestandener Prüfung erhalten Ausbildungskandidat:innen das Zertifikat des Ausbildungsinstituts bzw. der Hochschule.

Das Studienbuch mit der bestätigten Erfüllung der Prüfungszulassung durch die Ausbilder:innen enthält

⁸⁶ In der Regel wird eine Fallarbeit verlangt. Je nach nationalen Gegebenheiten kann das Ausbildungsinstitut eine Thematische Arbeit mit enthaltener Fallbearbeitung verlangen.

in der Beilage alle notwendigen Berichte. Die entsprechende Vorlage ist von der EASC Geschäftsstelle erhältlich.

Die Berichte zu ‚Supervision gegeben‘ werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidat:innen zu fördern. Vorlagen für sämtliche Unterlagen sind von der EASC Geschäftsstelle erhältlich. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.3.3.2.3 Strukturqualität⁸⁷

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: 95 Stunden während mind. 1 – 2 Jahr (Die 225 Std. der absolvierten Coachingausbildung EASC und die 190 Std. der Master Coach-Ausbildung EASC werden addiert. Dies ergibt ein Total von 490 Std. Ausbildungsdauer für den ‚Supervisor EASC‘.)	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:innen.
Stunden	
95	Ausbildung in Anwesenheit von Ausbilder:innen
15	Ext. Supervisionen gegeben
15	Vor- und Nachbereitung der ext. Supervisionen
12	Genommene Lehrsupervision
23	Erstellung Supervisionskonzept
100	Erstellung Fallarbeit
110	Verschiftung aller Berichte (Studienbuch)
120	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
490	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.3.3.2.4 Zugangsvoraussetzungen

Zertifizierte/r Coach EASC und Master Coach EASC oder zertifiziert über Zugang 3 («Aufnahme durch persönliche Antragsstellung»).

5.3.3.2.5 Erwerb des Zertifikats

Anforderungen für die Zertifizierung zum Supervisor EASC bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
Nachweis des Ausbildungszertifikates «Coach EASC» » (Erhalt nach bestandener Prüfung).	Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden.	Nachweis einer absolvierten Coachingausbildung und Master Coach Ausbildung bzw.

⁸⁷ Kernfrage: WAS wird zur Zielerreichung benötigt?

• Nachweis des Ausbildungszertifikates «Master Coach EASC» » (Erhalt nach bestandener Prüfung). • Nachweis des Ausbildungszertifikates «Upgrade vom Master Coach EASC zum Supervisor EASC» (Erhalt nach bestandener Prüfung).	• Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.⁸⁸ • Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. • Überprüfung durch den CQS.	Äquivalent. • Nachweis der supervisorischen Kompetenzen • Nachweis des Ausbildungscurriculums • Erbrachte Ausbildungsleistungen • Eigenes Coachingkonzept • Eigenes Supervisionskonzept • Überprüfung durch den CQS
--	---	---

5.3.4 Weg D

5.3.4.1 Von Organisationsberater:in zu Master-Organisationsberater:in

Von «Organisationsberater:in» über «Master Organisationsberater:in» und optional zum Upgrade zu «Supervisor:in» und nachher via «Lehrsupervisor:in für Supervision» und «Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung» zur Anerkennung als «Ausbilder:in für Supervision» und «Ausbilder:in für Organisationsberatung».

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Die EASC macht keine Unterscheidung zwischen Organisationsberater:in und Master Organisationsberater:in auf der Ebene der Tätigkeit von Organisationsberater:innen (vgl. dieselbe «Job Description»). Die Unterscheidung findet sich also weniger in der Tätigkeit als in der tieferen und breiteren Ausgestaltung der erforderlichen Sachwissensbeständen.

Unter Organisationsberatung versteht die EASC:

Der/die Organisationsberater:in begleitet die Organisation und die mit ihr verbundenen Menschen über i.d.R. längere Zeit mit dem Ziel, die langfristige Überlebensfähigkeit der Organisation im Sinne ihrer Performanz, Anpassungsfähigkeit, Robustheit etc. zu stärken. Dazu analysiert er/sie die Ausgangssituation, konzipiert und unterstützt den Veränderungsprozess mit seinen/ihren Maßnahmen, der begleitenden Reflexion und fortlaufenden Nachjustierung im Sinne eines organisationalen Lernens. Dabei behält er/sie auf Basis eines pluralen Theorieverständnisses die Absorptionskapazität sowie die verschiedenen Ebenen der Organisation wie Strategie, Struktur, Kultur, Zusammenarbeit, Individuum im Blick, bewegt sich umsichtig, klug und gewinnend im Multistakeholder-Umfeld und fördert die psychologische Sicherheit.

⁸⁸ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

Ausbildungskandidat:innen können das Zertifikat «Master Organisationsberater:in EASC» erlangen, indem sie bei einem durch die EASC akkreditierten Ausbildungsinstitut oder einer akkreditierten Hochschule die Ausbildung besuchen und mit den erforderlichen Aufgaben abgeschlossen haben.

Im Folgenden werden die Anforderungen nach den drei Qualitätsdimensionen nach Hess & Roth⁸⁹ aufgeführt: Ergebnisqualität, Prozessqualität und Strukturqualität.

Unter Ergebnisqualität sind die zentralen Verhaltenskompetenzen (*Schlüsselaufgaben*) aufgeführt, die zur Erfüllung der oben genannten OB-Definition («Job Description») notwendig sind. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Curriculum der OB-Ausbildung. Die Schlüsselaufgaben von Master Organisationsberater:innen werden gemäß ihrer Relevanz für die Organisationsberatung aufgelistet. Dabei ist zu betonen, dass die Priorisierung nicht vorrangig ihre Wichtigkeit, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten verdeutlicht.

5.3.4.1.1 Ergebnisqualität⁹⁰

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

Die nachfolgende Tabelle wird inhaltlich von einer noch durch die EASC zu bestimmenden Arbeitsgruppe auszuarbeiten sein.

Schlüssel-aufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus*

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.3.4.1.2 Prozessqualität⁹¹

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Studienbuches inkl. Beilage aller Berichte.	
20 Selbsterfahrungsberichte	Diese beziehen sich auf Erfahrungen im Zusammenhang mit der absolvierenden Ausbildung und haben einen Umfang von 0,5-1,5 Seiten pro Bericht.
15 Organisationsberatungen gegeben, intern	Die intern gegebenen Organisationsberatungen werden durch die Ausbilder:in supervidiert. 1/3 der gegebenen und genommen Organisationsberatungen können in der Interventionsgruppe abgehalten werden. Umfang « Organisationsberatungen gegeben»: 1,5-3
15 Organisationsberatungen genommen, intern	

⁸⁹ Hess, T. & Roth, W. (2009). Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung (2. Auflage). R. Asanger.

⁹⁰ Kernfrage: WELCHES Ziel wird anvisiert?

⁹¹ Kernfrage: WIE wird das Ziel erreicht?

	Seiten, « Organisationsberatungen genommen»: 1-2 Seiten jeweils pro Bericht.
15 Organisationsberatungen gegeben, extern	Mind. 2 unterschiedliche Personen Mind. 5 Sitzungen pro Organisationsberatungsprozess Dauer: 60 – 90 Min. pro Sitzung Ein Organisationsberatungsprozess fließt in die Fallarbeit ⁹² ein. Mindestens 1 Organisationsberatungsprozess im Einzelsetting und mind. 1 Coaching als Team- oder Gruppenprozess.
Mind. 15 Std. Intervision in mind. 7 Gruppentreffen	Diese finden in der Regel ohne die Ausbilder:in statt.
12 Std. Lehrsupervision genommen bei einem zertifizierten Lehrsupervisor ⁹³ über einen Zeitraum von mindestens 6 Monaten. Davon mindestens die Hälfte im Einzelsetting. Beim Gruppensetting wird eine Erhöhung der Std. empfohlen.	Jeder Lehrsupervisand muss mind. 2 der externen Organisationsberatungsprozesse in der Lehrsupervision reflektieren. Der Ausbildungskandidat ist selber verantwortlich für die rechtzeitige Buchung seiner Lehrsupervisionssitzungen.
Lehrsupervisionsbericht	Der Ausbildungskandidat verfasst einen 2-3 seitigen Bericht über den ganzen Lehrsupervisionsprozess mit den wichtigsten Learnings in Bezug auf die professionsspezifischen Schlüsselaufgaben..
Empfehlungsschreiben des Lehrsupervisors/der Lehrsupervisorin	Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrsupervisionsprozesses erhält der Lehrsupervisand seine Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem Lehrsupervisanden früh genug angekündigt werden.
Organisationsberatungskonzept	Mit dem durch die Weiterbildung erweiterten Sachwissenbestände wird das eigene Organisationsberatungskonzept erweitert und aktualisiert. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Fallarbeit (inkl. Theoriedarstellung)	Mit der Fallarbeit zeigt der Ausbildungskandidat, dass er die verschiedenen gelernten Schlüsselaufgaben für seine Profession als Master Organisationsberaters zielgerichtet praxisorientiert und reflektierend einbringt. Umfang: Mind. 25 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Literaturverzeichnis und Abbildungen.
Empfehlungsschreiben von zwei Ausbilder:innen EASC	Mit erfolgreichem Abschluss des Evaluationsworkshops mit der Präsentation des eigenen Organisationsberatungskonzepts erhalten Ausbildungskandidat:innen ihr Empfehlungsschreiben.
Bestandene Prüfung	Nach bestandener Prüfung erhalten Ausbildungskandidat:innen das Zertifikat des Ausbildungsinstituts bzw. der Hochschule.

Das Studienbuch mit der bestätigten Erfüllung der Prüfungszulassung durch die Ausbilder:innen enthält in der Beilage alle notwendigen Berichte. Die entsprechende Vorlage ist von der EASC Geschäftsstelle erhältlich.

⁹² In der Regel wird eine Fallarbeit verlangt. Je nach nationalen Gegebenheiten kann das Ausbildungsinstitut eine Thematische Arbeit mit enthaltener Fallbearbeitung verlangen.

⁹³ Die Lehrsupervisoren sind im Besitz des EASC-Zertifikates oder wo nicht anders möglich durch das betreffende Institut aufgrund ihrer Qualifizierung dazu berechtigt. Die Hälfte der Lehrsupervisoren sollen EASC-zertifiziert sein.

Die Selbsterfahrungsberichte, Berichte zu Organisationsberatung gegeben und genommen werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidat:innen zu fördern. Für die Intervisionsgruppentreffen wird ein kurzes Protokoll erstellt. Vorlagen für sämtliche Unterlagen sind von der EASC Geschäftsstelle erhältlich. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.3.4.1.3 Strukturqualität⁹⁴

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: 190 Std., während mind. 1 – 2 Jahr	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:in.
Stunden	
190	Ausbildung in Anwesenheit von Ausbilder:in
15	Intervisionstreffen
15	Ext. Organisationsberatungen gegeben
15	Vor- und Nachbereitung der ext. Organisationsberatungen
12	Genommene Lehrsupervision
23	Erstellung OB-Konzept
75	Erstellung Fallarbeit
150	Verschiftung aller Berichte (Studienbuch)
170	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
665	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.3.4.1.4 Zugangsvoraussetzungen

Zertifizierte/r Organisationsberater:in EASC oder zertifiziert über Zugang 3 («Aufnahme durch persönliche Antragsstellung»).

Der/die Organisationsberater:in muss mind. 150 Std. extern gegebenen Organisationsberatungen nach Abschluss der OB-Ausbildung nachweisen, um an der Master Organisationsberatungsausbildung teilzunehmen.

⁹⁴ Kernfrage: WAS wird zur Zielerreichung benötigt?

Anforderungen für die Zertifizierung zum Master Organisationsberater EASC bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
- Nachweis des Ausbildungszertifikates des EASC-Instituts (nach bestandener Prüfung) - Empfehlung durch einen Lehrsupervisor	- Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden. - Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.⁹⁵ - Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. - Überprüfung durch den CQS.	- Nachweis einer absolvierten Master Organisationsberatungsausbildung. - Nachweis des Ausbildungscurriculums. - Erbrachte Ausbildungsleistungen. - Eigenes Organisationsberatungskonzept. - Überprüfung durch den CQS.

5.3.4.2 Von Master-Organisationsberater:in zu Supervisor:

Von «Organisationsberater:in» zum «Master Organisationsberater:in» und über den Upgrade zu «Supervisor:in» und nachher optional via «Lehrsupervisor:in für Supervision» und «Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung» zur Anerkennung als «Ausbilder:in für Supervision» und «Ausbilder:in für Organisationsberatung».

Professionsbezeichnung			Professionslevel	
Ausbilder:in für Coaching	Ausbilder:in für Supervision	Ausbilder:in für Organisationsberatung	4	Expert
Lehrsupervisor:in für Coaching	Lehrsupervisor:in für Supervision	Lehrsupervisor:in für Organisationsberatung	3	Specialist
	Upgrade zu Supervisor:in		2	Advanced Practitioner
Master Coach	—	Master Organisationsberater:in	2	Advanced Practitioner
Coach	—	Organisationsberater:in	1	Practitioner

Die folgende Synopse illustriert die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Supervision und Organisationsberatung:

⁹⁵ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

Supervision	Organisationsberatung
Der/die Supervisor:in begleitet den Supervisanden/die Supervisandin über längere Zeit mit dem Ziel, dessen/deren Arbeitsqualität zu reflektieren und die Entwicklung seiner/ihrer Persönlichkeit zu unterstützen. Dazu schafft er/sie einen Reflexionsraum im Hinblick auf das berufsbezogene Erleben des Supervisanden/der Supervisandin und bezieht die damit verbundenen Aspekte dessen/deren Persönlichkeit, Berufspraxis und Selbststeuerungskompetenz kontextuell mit ein. Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations- und bedarfsgerecht konfrontierend, schützend, fordernd oder stützend.	Der/die OB begleitet die Organisation und die mit ihr verbundenen Menschen über i.d.R. längere Zeit mit dem Ziel, die langfristige Überlebensfähigkeit der Organisation im Sinne ihrer Performanz, Anpassungsfähigkeit, Robustheit etc. zu stärken. Dazu analysiert er/sie die Ausgangssituation, konzipiert und unterstützt den Veränderungsprozess mit seinen/ihren Maßnahmen, der begleitenden Reflexion und fortlaufenden Nachjustierung im Sinne eines organisationalen Lernens. Dabei behält er/sie auf Basis eines pluralen Theorieverständnisses die Absorptionskapazität sowie die verschiedenen Ebenen der Organisation wie Strategie, Struktur, Kultur, Zusammenarbeit, Individuum im Blick, bewegt sich umsichtig, klug und gewinnend im Multistakeholder-Umfeld und fördert die psychologische Sicherheit.

Ausbildungskandidat:innen können das Zertifikat «Supervisor EASC» erlangen, indem sie bei einem durch die EASC akkreditierten Ausbildungsinstitut oder einer akkreditierten Hochschule die Ausbildung besuchen und mit den erforderlichen Aufgaben abgeschlossen haben.

Im Folgenden werden die Anforderungen nach den drei Qualitätsdimensionen nach Hess & Roth⁹⁶ aufgeführt: Ergebnisqualität, Prozessqualität und Strukturqualität.

Unter Ergebnisqualität sind die zentralen Verhaltenskompetenzen (*Schlüsselaufgaben*) aufgeführt, die zur Erfüllung der oben genannten Supervisionsdefinition («Job Description») notwendig sind. Diese haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Curriculum des ‚Upgrades zum Supervisor EASC‘. Die Schlüsselaufgaben von Supervisor:innen werden gemäß ihrer Relevanz für die Supervision aufgelistet. Dabei ist zu betonen, dass die Priorisierung nicht vorrangig ihre Wichtigkeit, sondern vielmehr ihre Unterscheidung zu anderen Beratungsformaten verdeutlicht.

5.3.4.2.1 Ergebnisqualität⁹⁷

Die geforderten Ausbildungsinhalte sollen verschiedene erkenntnistheoretische Theorien, Konzepte und Methoden (epistemologisch) im Sinne eines pluralen Methodenansatzes aufweisen. Dies wird in der Spalte „erforderliche Sachwissensbestände“ weiter ausgeführt.

⁹⁶ Hess, T. & Roth, W. (2009). Professionelles Coaching: Eine Expertenbefragung zur Qualitätseinschätzung und -entwicklung (2. Auflage). R. Asanger.

⁹⁷ Kernfrage: WELCHES Ziel wird anvisiert?

Schlüsselaufgaben	Beschreibungen der Schlüsselaufgaben	Erforderliche Sachwissensbestände	Niveaus*
Reflektieren professioneller Themen und Anliegen.	Der/die Supervisor:in führt Supervisand:innen in die Reflexion ihres professionellen Handelns, damit diese mittels eines besseren Verständnisses ihrer professionellen Rolle und Verhaltens im gegebenen Kontext ihre Arbeitsqualität steigern können. Dazu lässt er/sie den Supervisand:innen ihr Thema einbringen, erfasst alle wesentlichen Aspekte des Klient:innensystems, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an, begleitet die Supervisand:innen bei ihrer Entscheidungsfindung und Umsetzung ihrer Erkenntnisse und bringt ggf. spezifisches Fachwissen ein. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im Klient:innensystem und im aktuellen Supervisionssystem.	Systemisch-konstruktivistisches Denken und Handeln in entsprechender Grundhaltung Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...) Gruppendynamik Systemisches Organisationsverständnis	2 2 2 2
Reflektieren der Persönlichkeit des Supervisanden	Der/die Supervisor:in führt Supervisand:innen in die Reflexion ihrer selbst, damit diese mittels eines besseren Verständnisses ihrer innerpsychischen Vorgänge ihre Persönlichkeit und ihre psychosozialen Kompetenzen weiter entwickeln können. Dazu lässt er/sie die Supervisand:innen einen konkreten Anlass aus ihrem Erleben einbringen, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an und begleitet die Supervisand:innen entsprechend ihrer Erkenntnisse. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im aktuellen Supervisionssystem und berücksichtigt den aktuellen Entwicklungsprozess der Supervisand:innen.	Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...) Psychodynamische Phänomene in der Interaktion Entwicklungspsychologische Grundlagen, besonders des erwachsenen Menschen	2 2 2 1
Supervisionsprozess sicher und zielorientiert gestalten	Der/die Supervisor:in gestaltet den Supervisionsprozess so, dass die Supervisand:innen ihr Ziel erreichen können. Dazu reflektiert, klärt und vereinbart er/sie gemeinsam mit den Supervisand:innen ihr Ziel, hält dieses in einem Kontrakt fest und initiiert darauf aufbauend einen iterativen Interventionszyklus: er/sie bildet und bewertet Hypothesen, generiert und bewertet viable Interventionsideen, interveniert, beobachtet die Wirkung und beginnt von Neuem. Dabei folgt er/sie seiner mentalen Landkarte zur Gestaltung von Supervisionsprozessen und arbeitet klient:innen-, situations- und ressourcenorientiert.	Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden Systemisch-konstruktivistisches Denken und Handeln in entsprechender Grundhaltung Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit	2 2 2 2

		(Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...)	
Inhaltliche und prozessorientierte Impulse anbieten	Der/die Supervisor:in bietet inhaltliche und prozessorientierte Impulse bedarfsorientiert an, um neue Wahrnehmungs- und Deutungsperspektiven und damit Lernerfahrungen der Supervisand:innen zu ermöglichen. Dazu gibt er/sie u.a. psychosozioedukative Hinweise, bietet die eigenen Beobachtungen, Einschätzungen oder Bewertungen an und teilt situativ angemessen eigene Erfahrungen. Dabei hat er/sie die aktuelle Aufnahmefähigkeit und Belastbarkeit des Supervisand:innen im Blick und reguliert seine/ihre Impulse entsprechend.	Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) Pluraler Theoriehintergrund (aus psychologischen, therapeutischen, soziologischen,... Schulen) mit dazugehörigen Methoden Unterschiedliche Dialogformen (z.B. mäeutisch, co-evolutionär, protreptisch) Reflektierte persönliche Professions- und Lebenserfahrung	2 2 2 2
Vertrauensvolle Beziehung gestalten	Der/die Supervisor:in schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Supervisionsprozess zu ermöglichen. Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll. Dabei bleibt er/sie in einer allparteilichen Haltung gegenüber allen Beteiligten, insbesondere im Fall eines Dreiecksvertrags zwischen Auftraggeber:in, Supervisand:in und Supervisor:in.	Supervisionsbeziehung (Nähe und Distanz, Macht und Augenhöhe, Kontakt und Ethik, Bedürfnis und Kontrakt, ...) Psychologische Grundlagen der Persönlichkeit (Verhalten, Emotion, Motivation, Selbstregulation, Interaktion,...) Vertragsgestaltung, Verschwiegenheit, Allparteilichkeit, Datenschutz	2 2 2
Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zum Thema zu ermöglichen und so eine Modifikation des sozialen Systems "Team" oder "Gruppe" zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie gruppenspezifische Phänomene und geht mit diesen adäquat um, bringt den organisatorischen Kontext ins Bewusstsein, fördert die Weiterentwicklung des Teams oder der Gruppe durch den Supervisionsprozess und stellt ggf. Bezüge her zwischen den Gruppenphänomenen und dem Thema. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Themas als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Gruppendynamik Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) im Gruppensetting Systemisches Organisationsverständnis Konfliktbearbeitung & Mediation	2 2 2 1
In einem fachbezogenen Gruppen-setting an	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zu ermöglichen und so eine gelingendere Bearbeitung des Falls und die	Spezifisches Fachwissen und Feldkompetenzen je nach Kontext (z.B. Psychiatrie, Geriatrie, Therapie,	2

einem Fall arbeiten (optional)	professionelle Entwicklung der Falleinbringer zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie psychodynamische Phänomene (Parallelprozesse, Übertragungen...), bringt diese ins Bewusstsein der Gruppe und unterstützt dabei, die Bezüge zum Fall herzustellen. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereblick" sowohl auf die Entwicklung des Falls als auch auf die Dynamik der Gruppe.	Seelsorge, Pflege, Pädagogik, ...)	2
		Psychodynamische Phänomene in der Interaktion	2
		Supervision Grundlagen und Prozesslogik (Mentale Landkarte) im Einzel- und Gruppensetting Lern- und Bildungsprozesse	1

*Niveaus der erforderlichen Sachwissensbestände: 1 = Grundkenntnisse; 2 = Erfahrung; 3 = Beherrschung; 4 = Expertise

5.3.4.2.2 Prozessqualität⁹⁸

Anforderungen	Erläuterungen
Führen eines Studienbuches inkl. Beilage aller Berichte.	
15 Supervisionen gegeben, intern (Die 15 dokumentierten „intern gegebenen Organisationsberatungen“ aus der OB-Ausbildung der EASC sowie die 15 „intern gegebenen Organisationsberatungen“ aus der Master OB-Ausbildung der EASC werden zu den 15 „intern gegebenen Supervisionen“ addiert. Dies ergibt ein Total von 45 intern gegebenen Supervisionen/ Organisationsberatungen.)	Die intern gegebenen Supervisionen werden durch die Ausbilder:in supervidiert. 1/3 der gegebenen und genommen Supervisionen können in der Intervisionsgruppe abgehalten werden. Umfang «Supervision gegeben»: 1,5-3 Seiten, «Supervision genommen»: 1-2 Seiten jeweils pro Bericht.
15 Supervisionen gegeben, extern (Die 15 dokumentierten „extern gegebenen Organisationsberatungen“ aus der OB-Ausbildung der EASC sowie die 15 „extern gegebenen Organisationsberatungen“ aus der Master OB-Ausbildung der EASC werden zu den 15 „extern gegebenen Supervisionen“ addiert. Dies ergibt ein Total von 45 extern gegebenen Supervisionen/ Organisationsberatungen.)	Mind. 2 unterschiedliche Personen im Einzelsetting Mind. 1 Gruppe-/Teamsupervision Mind. 5 Sitzungen pro Supervisionsprozess Dauer: 60 – 90 Min. pro Sitzung Ein Supervisionsprozess fließt in die Fallarbeit ⁹⁹ ein.
12 Std. Lehrsupervision genommen. (12 Std. nachgewiesener Lehrsupervision aus der OB-Ausbildung EASC und 12 Std. Lehrsupervision aus der Master OB-Ausbildung EASC werden addiert. Dies ergibt ein Total von 36 Std. Lehrsupervision genommen, was dem Umfang der eigenständigen Supervisionsausbildung entspricht.)	
Lehrsupervisionsbericht	Der/die Ausbildungskandidat:in verfasst einen 2-3 seitigen Bericht über den ganzen Lehrsupervisionsprozess mit den wichtigsten Learnings in Bezug auf die professionsspezifischen Schlüsselaufgaben.
Empfehlungsschreiben des Lehrsupervisors/der Lehrsupervisorin	Nach erfolgreichem Abschluss des Lehrsupervisionsprozesses erhält der Lehrsupervisand/die Lehrsupervisandin seine/ihre Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies dem

⁹⁸ Kernfrage: WIE wird das Ziel erreicht?

⁹⁹ In der Regel wird eine Fallarbeit verlangt. Je nach nationalen Gegebenheiten kann das Ausbildungsinstitut eine Thematische Arbeit mit enthaltener Fallbearbeitung verlangen.

	Lehrsupervisanden/der Lehrsupervisandin früh genug ankündigt werden.
Supervisionskonzept	Mit dem Supervisionskonzept stellt der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin sich und ihr Bera- tungsverständnis dar. Umfang: 10-15 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Lite- raturverzeichnis und Abbildungen.
Fallarbeit (inkl. Theoriedarstellung)	Mit der Fallarbeit zeigt der Ausbildungskandidat/die Ausbildungskandidatin, dass er/sie die verschiedenen gelernten Schlüsselaufgaben für seine/ihre Profession als Supervisor:in zielgerichtet praxisorientiert und re- flektierend einbringt. Umfang: Mind. 25 Seiten ohne Inhaltsverzeichnis, Lite- raturverzeichnis und Abbildungen.
Empfehlungsschreiben der Ausbilder:innen	Nach erfolgreicher Teilnahme an der Weiterbildung er- halten Ausbildungskandidat:innen ihre Empfehlung zur Prüfungszulassung. Im Falle einer Verweigerung wird dies den Ausbildungskandidat:innen früh genug ankün- digt.
Bestandene Prüfung	Nach bestandener Prüfung erhalten Ausbildungskandi- dat:innen das Zertifikat des Ausbildungsinstituts bzw. der Hochschule.

Das Studienbuch mit der bestätigten Erfüllung der Prüfungszulassung durch die Ausbilder:innen enthält in der Beilage alle notwendigen Berichte. Die entsprechende Vorlage ist von der EASC Geschäftsstelle erhältlich.

Die Berichte zu ‚Supervision gegeben‘ werden von den Ausbilder:innen überprüft und gegebenenfalls mit konstruktiver Kritik versehen, um die Entwicklung der Ausbildungskandidat:innen zu fördern. Vorlagen für sämtliche Unterlagen sind von der EASC Geschäftsstelle erhältlich. Diese Vorlagen sollen sicherstellen, dass die Ausbildungen vergleichbar sind. Daher sollten Anpassungen an nationale Gepflogenheiten und Standards nur in Absprache mit dem CQS vorgenommen werden.

5.3.4.2.3 Strukturqualität¹⁰⁰

Anforderungen	Erläuterungen
Ausbildungsdauer: 95 Stunden während mind. 1 – 2 Jahr. (Die 225 Std. der absolvierten OB-Ausbildung EASC und die 190 Std der Master OB-Ausbildung EASC werden addiert. Dies ergibt ein Total von 490 Std. Ausbildungsdauer für den ‚Supervisor EASC‘.)	Die Dauer entspricht der Summe von: Präsenz- bzw. Onlineunterricht in Anwesenheit von Ausbilder:innen.
Stunden	
95	Ausbildung in Anwesenheit von Ausbilder:innen
15	Ext. Supervisionen gegeben
15	Vor- und Nachbereitung der ext. Supervisionen
12	Genommene Lehrsupervision

¹⁰⁰ Kernfrage: WAS wird zur Zielerreichung benötigt?

23	Erstellung Supervisionskonzept
100	Erstellung Fallarbeit
110	Verschiftung aller Berichte (Studienbuch)
120	Eigenarbeit (Literaturarbeit, etc.)
490	TOTAL

Stunde=Zeitstunde=60 Minuten

5.3.4.2.4 Zugangsvoraussetzungen

Zertifizierte/r Organisationsberater:in EASC und Master Organisationsberater:in EASC oder zertifiziert über Zugang 3 («Aufnahme durch persönliche Antragsstellung»).

5.3.4.2.5 Erwerb des Zertifikats

Anforderungen für die Zertifizierung zum Supervisor EASC bei der Geschäftsstelle der EASC		
Zugang 1	Zugang 2 (Aufnahme von Mitgliedern aus kooperierenden Anbietern)	Zugang 3 (Aufnahme durch persönliche Antragsstellung)
• Nachweis des Ausbildungszertifikates «Organisationsberater:in EASC» » (Erhalt nach bestandener Prüfung). • Nachweis des Ausbildungszertifikates «Master Organisationsberater:in EASC» » (Erhalt nach bestandener Prüfung). • Nachweis des Ausbildungszertifikates «Upgrade von Master Organisationsberater:in EASC zu Supervisor:in EASC» (Erhalt nach bestandener Prüfung).	• Alle Teilnehmenden von solchen Curricula können direkt anerkannt werden. • Darunter fallen auch alle weiteren durch die EASC zertifizierten Curricula.¹⁰¹ • Diese Kooperationen werden alle 2 Jahre rezertifiziert. • Überprüfung durch den CQS.	• Nachweis einer absolvierten Organisationsberatungsausbildung und Master Organisationsberatersausbildung bzw. Äquivalent. • Nachweis der supervisorischen Kompetenzen. • Nachweis des Ausbildungscurriculums. • Erbrachte Ausbildungsleistungen • Eigenes Organisationsberatungskonzept. • Eigenes Supervisionskonzept. • Überprüfung durch den CQS.

¹⁰¹ Darunter fallen im Augenblick sogenannte «anerkannte Weiterbildungen», die von der EASC zertifiziert worden sind.

6. Prüfungsabläufe

6.1 Prüfungsabläufe für EASC Institute

Sinn und Zweck einer Prüfung

Eine Prüfung EASC soll die Eignung der Prüfungskandidat:innen für die entsprechende Profession nachweisen. Diese Eignungsprüfung bezieht sich bei EASC Prüfungen auf die Merkmale der Persönlichkeitsentwicklung in die jeweilige Profession hinein, die zugehörige Identitätsentwicklung in der Rolle, die entsprechende Rollenklarheit, sowie deren Durchsetzung und das Erlernen der Profession selbst wozu Haltung, Werte, die Theorie- und Praxisanteile gehören. Die konkreten Inhalte entsprechen dem jeweiligen Kompetenzrahmen.

Diese Prüfungsordnung ist für die Institute als Standard verpflichtend.

Prüfungsverfahren

Grundsätzlich ist das mündliche Prüfungsverfahren an von den Prüfungskandidat:innen durchgeführten und dokumentierten Praxisfällen orientiert.

Mündliche Prüfung für Coaches, Supervisor:innen und Organisationsberater:innen

Das Prüfungsverfahren ist für die Ausbildungen der Level 1 und 2 (Practitioner und Advanced Practitioner) dasselbe. Ein von den Prüfungskandidat:innen außerhalb der Ausbildung durchgeführter Coaching-, Supervisions-, und Organisationsberatungsprozess wird in einer Fall-/Facharbeit beschrieben und dient als Grundlage der Prüfer:innen für die mündliche Prüfung. (Siehe: Qualitätsmerkmale der Ausbildungen / Fall-/Facharbeiten)

Spezialisierte mündliche Prüfung für den Master Coach und Master Organisationsberater:in Abschluss

Eine mündliche Prüfung von Master Coaches / Master Organisationsberater:in hat zum Unterschied, dass hier eine Spezialisierung aus den Master Coaching Modulen / Master Organisationsberatungs Modulen als externer Prozess durchgeführt und dokumentiert, die Grundlage für die mündliche Prüfung ist. Dabei muss gewährleistet sein, dass im Prüfungsboard die Kompetenzen für die Prüfungsinhalte vorhanden sind.

Aufgaben zur Prüfungsorganisation und Durchführung der mündlichen Prüfungen

Um eine professionelle Prüfung zu gewährleisten, kommen allen Beteiligten bestimmte Aufgaben und die Verantwortung für Teile der Prozesse zu.

Checklisten zur Prüfungsanmeldung und Prüfungsdurchführung finden sich im Anhang zu diesem Kapitel.

6.1.1 Zulassung zur mündlichen Prüfung

Das Institut muss entsprechend rechtzeitig vor der mündlichen Prüfung die Empfehlungen zur Prüfungszulassung (Ausbilder:innen und Lehrsupervisor:in) sicherstellen.

6.1.2 Aufteilung der Prüfungsbewertung durch Institute und mündliche Prüfung

- Das Institut kann entsprechend einer Bewertungsübersicht bis zu 45 Punkte vergeben für Qualität und Inhalt des Studienbuchs, sowie bis zu 45 Punkte für die Fall-/Facharbeit inkl. eines Konzepts für die Profession, ggf. als eigenständiges Dokument.
 - Das Institut kann damit bis zu 90 Punkte vergeben, die mündliche Prüfung kann mit drei Prüfer:innen ebenso bis zu 90 Punkte vergeben.
- Sind weitere Personen im Prüfungsboard sind diese Beisitzende ohne Punktevergabe.

Das Prüfungsprotokoll besteht damit aus zwei Teilen:

1. der Bewertung durch das Institut (max 90 Punkte).
2. der Bewertung durch das Prüfungsboard (max 90 Punkte).

Im Prüfungsprotokoll fließen beide Beurteilungen ein und werden im Gesamtergebnis addiert. Dabei müssen bei der Bewertung durch das Institut und in der mündlichen jeweils mindestens 46 Punkte erreicht werden. Mindestens 92 der maximal 180 Punkte müssen für das formale Bestehen der Prüfung erreicht werden.

Die Bewertung des Instituts liegt zur Prüfung vor, wird aber erst nach Bewertung der Prüfung im Prüfungsboard abgeglichen.

Sind die Bewertungen des Instituts und Prüfung mehr als 10% auseinander, gehen Institut und Prüfer:innen in den Dialog, bevor das endgültige Prüfungsergebnis festgestellt wird. Dazu wird das Prüfungsboard den verantwortlichen Ausbilder/die verantwortliche Ausbilderin und Prüfungs-Moderator:in hinzuziehen.

Im Debriefing sind entsprechende Abweichungen im Sinne eines dialogischen Lernens zwischen Institut und Prüfer:innen zu besprechen.

6.1.2 Aufgabe der EASC Institute

In der Vorbereitung zur Prüfung haben EASC Institute folgende Aufgaben (siehe auch Checkliste zur Prüfungsanmeldung im Anhang zu diesem Kapitel)

- Empfehlung der Kandidat:innen zur Prüfung auf Grund vollständig erfüllter Prüfungsvoraussetzungen:
 - Studienbuch mind. 23 Punkte.
 - Fall-/Facharbeit mind. 23 Punkte.
 - Konzept für die Profession (dies kann Teil der Fallarbeit sein).
 - Empfehlung zur Prüfung durch Lehrsupervisor:innen und
 - Empfehlung zur Prüfung durch Ausbilder:innen (mit Blick auf die Eignung in Bezug auf die Grundpersönlichkeit in Bezug auf Rolle, Identität, Profession/Persönlichkeitsstörung).
- Vorbereitung der Kandidaten und Kandidatinnen auf das Prüfungsprozedere.
- Die Nachweise des Studienbuches (Vorlage Institute) sind Basis der Prüfungsvoraussetzungen und liegen bei der Prüfung vor.
- Benennung von Prüfer:innen, wobei jedes Board mehrheitlich durch EASC Mitglieder vertreten sein muss, da die Prüfer:innen in der Prüfung die EASC repräsentieren.
- Mindestens 1/3 der Prüfer:innen müssen von außerhalb des Ausbildungskontextes des Instituts kommen.
- Prüfer:innen müssen in der Profession die notwendige Kompetenz ausweisen.

- Benennung des/ der Prüfungskoordinator:in i.d.R. Vertretende des Institutes.
- Benennung Prüfungs-Moderator:in für mögliche Konfliktsituationen.
Sollte es im Prüfungsverlauf zu Konflikten im/zwischen Board und Kandidat:innen kommen, können beide Seiten den/die Prüfungs-Moderator:in anrufen. Dabei muss sichergestellt sein, dass diese Person nicht in Rollenkonflikte des Instituts und Prüfung involviert ist.
- Anmeldung der Prüfung beim CQS mindestens vier Wochen vor Prüfungstermin. Das CQS entscheidet mit der Genehmigung der Prüfungsanmeldung das die vorgenannten Punkte sichergestellt sind. Ist die Prüfungsanmeldung durch das CQS genehmigt, teilt das CQS dies der EASC-Geschäftsstelle mit.
- Nach Beendigung des letzten Ausbildungsmoduls ist das Institut verpflichtet, den Prüflingen die Prüfung in jedem Fall innerhalb von 9 Monaten zu ermöglichen.
- Prüfungskandidat:innen, die die Prüfung bestanden haben, aber nicht bereits als Kandidat:innen Mitglied der EASC sind, können nach der Prüfung ihr Zertifikat des Instituts online hochladen bei gleichzeitiger Beantragung der Mitgliedschaft.
- Die Beantragung eines Zertifikat EASC sowie die Verwendung des Titels EASC für die Profession setzt die Mitgliedschaft EASC voraus.

6.1.3 Aufgaben der zu Prüfenden

Die Kandidat:innen haben folgende Aufgaben:

- Alle Kandidat:innen haben die Voraussetzungen zur Prüfung entsprechend den jeweiligen Kriterien zu erfüllen.
- Die entsprechenden Unterlagen müssen zur Einsicht bei der Prüfung vorliegen.

6.1.4 Aufgabe der Geschäftsstelle

Im Rahmen von Prüfungen hat die Geschäftsstelle folgende Aufgaben:

- Organisation von Schulungen für Interessent:innen, die in der EASC als Prüfer:innen zertifiziert werden möchten. Diese können in den Instituten durchgeführt werden und werden von der EASC finanziert.
- Ausstellen der Zertifikate
 - entweder im Voraus oder
 - nach bestandener Prüfung.
- Freischalten der Accounts von angemeldeten Kandidat:innen oder Absolvent:innen der Institute.

6.1.5 Aufgabe CQS

Das CQS bestätigt die korrekte Anmeldung der Prüfung und erteilt dem Institut danach die Erlaubnis zur Durchführung der Prüfung. Dazu muss das CQS die korrekte Zusammensetzung der Prüfungsboards überprüfen: Prüfer:innen, Prüfungs-Koordinator und Prüfungs-Moderator:in sollen EASC Mitglieder und für ihre Tätigkeit geeignet sein, Ausnahmefälle sind möglich und brauchen die Zustimmung des CQS.

Bei der Prüfung wird die EASC durch die Prüfer:innen vertreten.

6.1.6 Aufgaben der Prüfungskoordinator:innen

Prüfungskoordinator:in muss EASC Mitglied sein und übernimmt die folgenden Aufgaben:

- Die Anmeldung der Prüfung ordnungsgemäß mindestens vier Wochen vor dem Prüfungstermin beim CQS. Dazu werden die Namen der Prüfungsteilnehmer:innen, des Prüfungsboards mit von der EASC zertifizierten Prüfer:innen, des/der Prüfungskoordinator:in und des/der Prüfungsmoderator:in angegeben.
- Einhaltung der Prüfungsregularien, die korrekte Durchführung und die Verwendung der EASC Prüfungsbögen und bestätigt diese durch seine / ihre Unterschrift auf der Checkliste zur Prüfungsdurchführung.
- Organisation des Prüfungsboards.
- Sicherstellung dass Kandidaten / Kandidatinnen nicht von ihren Ausbilder:innen und / oder Lehrsupervisor:innen geprüft werden.
- Die Teilnahme eines/einer Beisitzer:in ist möglich. Dieser / diese beteiligt sich nicht an der Prüfung, sondern hat nur eine beratende Funktion und kann Rückmeldung in der Zwischenauswertung und bei der Auswertung am Ende der Prüfung, sowie dem Prüferboard nach der Prüfung geben.
- Organisation des Briefings und Debriefings der Prüfer:innen.
- Zustimmung und Dokumentation aller Veränderungen zum Verfahren der Prüfung.
- Erstellung der Prüfungs-Dokumentation nach durchgeführter Prüfung.
- Der Prüfungskoordinator / die Prüfungskoordinatorin informiert die Geschäftsstelle darüber, welche Kandidat:innen die Prüfung bestanden haben und welche nicht. Darüber hinaus sorgt er/sie für eine Archivierung der Prüfungsdokumente im Ausbildungsinstitut. (Studienbuch Teil 1, Prüfungsbogen und Prüfungsprotokoll, Fallarbeit, Archivierungszeit 10 Jahre).
- Prüfungsrelevante Unterlagen können von Instituten digital gespeichert werden, unter Einhaltung geltender Richtlinien zum Schutz personenbezogener Daten (siehe Infos zum Datenschutz der EASC unter <https://www.easc-online.eu/datenschutz>).

6.1.7 Aufgaben der Prüfer:innen

Prüfungsvorsitzende und Prüfer:innen haben folgende Aufgaben:

Aufgaben des/der Prüfungsvorsitzenden:

- Die/der Prüfungsvorsitzende organisiert und leitet den Prüfungsprozess und sorgt für die korrekte Prüfungsdokumentation (siehe Prüfungsdokumente)
- Er/sie sorgt vor allem für ein gutes Prozessklima und organisiert den Feedbackprozess während und nach der Prüfung.
- Die Prüfungsphilosophie der EASC versteht die Prüfung im Sinne eines Kolloquiums / Fachgespräches, welches ressourcenorientiert und wohlwollend geführt wird. „Geprüft wird, was Kandidat:innen wissen, nicht, was sie nicht wissen“.

Aufgabe der Prüfer:innen:

- Unabhängige Prüfer / Prüferinnen garantieren ein faires Prüfungsverfahren, das den Standards EASC entspricht.

6.1.8 Mündliche Prüfung

Folgender Ablauf hat sich bei den mündlichen Prüfungen in der EASC bewährt und ist darum zu empfehlen:

- Die/der Chair Prüfungsvorsitzende organisiert und leitet den Prüfungsprozess.
- Die Zeitdauer einer mündlichen Prüfung beträgt insgesamt ca. 60 Minuten. Diese teilen sich auf in:
 1. Vorstellung und erster Prüfungsblock (ca. 20 Minuten).
 2. Eine Zwischenauswertung (5 Minuten), in der die Prüfer und Prüferinnen den Kandidaten / die Kandidatin um ein Feedback bitten und anschließend dem Kandidaten / der Kandidatin ein Feedback zu Inhalt und Verhalten in der Prüfung geben.
 3. Zweiter Prüfungsblock (ca. 20 Minuten).
 4. Bewertung (5-10 Minuten).
 5. Am Ende wird dem Kandidaten/der Kandidatin das Ergebnis mitgeteilt und begründet. Den Abschluss bildet ein Feedback des Kandidaten/der Kandidatin (5 Minuten).
- Bei der Prüfungsauswertung verlässt der Kandidat / die Kandidatin den Raum. Der Chair fragt die Bewertungspunkte ab und trägt sie in den Auswertungsbogen ein.
- Bei den drei Prüfern und Prüferinnen muss der Kandidat / die Kandidatin 46 Punkte erreicht haben (von max. 90) und mindestens 2 von 3 Prüfer / Prüferinnen müssen zustimmen, dass der Kandidat / die Kandidatin die Prüfung bestanden hat.
- Orientierung für den Inhalt der Prüfung sind die Fallarbeit und ggf. die dokumentierten Prozesse aus dem Studienbuch.
- Über den Prüfungsverlauf wird ein kurzes Protokoll geführt (Inhalts- und Prozessbeschreibung).
- Der Kandidat / die Kandidatin und auch die Prüfer und Prüferinnen können bei Schwierigkeiten in der Prüfung den/die Prüfungsmoderator:in hinzuziehen. Der/die Prüfungsmoderator:in kann vom Kandidaten / von der Kandidatin bis zum Zeitpunkt des Beginns der Prüfungsauswertung angefordert werden. Die Prüfer und Prüferinnen können den/die Prüfungsmoderator:in auch noch während der Auswertung hinzuziehen. Die Moderationsszeit wird der Prüfungszeit hinzugefügt.
- Der/die Prüfungsmoderator:in sowie der Prüfungskoordinator:in stehen während der Prüfung zur Verfügung.

6.1.9 Vorgehen bei Störungen während der Prüfung

- Für jede Prüfung steht für Störungen ein Moderator / eine Moderatorin zur Verfügung.
- Diese/r wird vom Ausbildungsinstitut bestellt und ist während der Prüfungszeiten erreichbar.
- Er/sie kann bei Störungen von Prüfungsboards und/oder vom Kandidaten / von der Kandidatin nur innerhalb der Prüfungszeit zur Reflexion und Klärung des Prozesses hinzugezogen werden.
- Er/sie hat keine Entscheidungsgewalt. Die Verantwortung für das Prüfungsergebnis bleibt beim Prüfungsboard.

6.1.10 Beschwerdeverfahren nach nicht bestandener Prüfung

- Kandidat:innen haben das Recht, bis 14 Tage nach Prüfung ein Überprüfungsverfahren zu beantragen.
- Dies betrifft nur Prüfungen bei denen Kandidat:innen durchgefallen sind.
- Im Falle einer Prüfung bei denen ein Kandidat/eine Kandidatin durchgefallen ist, informiert der/die Prüfungsvorsitzende den Kandidaten/die Kandidatin über die Möglichkeit dieses

Beschwerdeverfahrens und leitet das Dokument für die Antragstellung (siehe Anhang 6.3.6 zu diesem Kapitel) weiter.

- Das Überprüfungsverfahren wird beim CQS eingereicht und von diesem durchgeführt.
- Dieses wird vom CQS binnen 8 Wochen bearbeitet und entschieden.
- Ggf. wird das Ethik-Komitee am Verfahren beteiligt. Dabei gilt das Votum des Ethik-Komitees als Empfehlung.
- Die letzte Entscheidung obliegt dem CQS.
- Gegen die Entscheidung des CQS kann der Kandidat/die Kandidatin keinen Widerspruch einlegen.

6.1.11 Rahmenbedingungen für Abschluss Master-Coach (siehe Text Modulausschreibung Master-Coach)

Für die Erlangung des Master-Coaches müssen folgende Anforderungen erfüllt sein:

- Absolvent:innen müssen bei anerkannten EASC-Instituten zertifizierte Master-Coach Module ihrer Wahl mit einer Summe von insgesamt 187,5 Zeitstunden erfolgreich absolviert haben.
- Während dieser Zeit müssen 2-3 Coachingprozesse (mindestens einen Teamprozess) mit insgesamt mindestens 11,25 Zeitstunden unter Anwendung der Modulinhalte durchgeführt worden sein.
- Es müssen 11,25 Zeitstunden Lehrsupervision zu den durchgeführten Coachingprozessen genommen worden sein.
- Eine Fallarbeit in einem der Modulbereiche (20-30 Seiten) mit Begutachtung und Bewertung durch den/die Ausbilder:in dieses Moduls muss eingereicht worden sein.
- Absolvent:innen führen ein Studienbuch zur Erfassung von Statistik, 10 Verschriftungen externer Coachings, 10 Verschriftungen Selbsterfahrungen, Bescheinigung über Lehrsupervision inkl. Empfehlung als Master-Coach. Das Studienbuch wird von der Ausbilderin/dem Ausbilder des Moduls der Fallarbeit begleitet und auf Vollständigkeit überprüft.
- Teilnehmende müssen für die Überprüfung und Begutachtung durch Ausbilder:innen Prüfungskosten zahlen, die mit dem/der Ausbilder:in zu vereinbaren sind.
- An einer Abschluss-Evaluation/-Reflexion mit dem/der Ausbilder:in des Moduls der Fallarbeit und 2. Ausbilder:in (45 Min) muss erfolgreich teilgenommen worden sein.
- Nachdem die Kandidat:innen die Summe von 187,5 Zeitstunden innerhalb der Master-Coach Qualifizierung absolviert haben, können diese die gesammelten Bescheinigungen der Institute von den Kandidat:innen beim CQS einreichen.

Nach erfolgter Prüfung informiert das CQS das Office über den erfolgreichen Abschluss und übersendet die Unterlagen an das Office.

6.2 Prüfungsabläufe für Universitäten und Hochschulen

Um Programme/Studiengänge von der EASC zertifiziert zu bekommen, haben Universitäten und Hochschulen relevante Prüfungsinhalte und -abläufe zu dokumentieren und überprüfbar darzulegen. Details hierzu werden normalerweise in einer Kooperationsvereinbarung zwischen der EASC und der Universität/Hochschule festgehalten.

EASC intern, 11.08.2024

6.3 Anhänge Kapitel 6

6.3.1 Checkliste Prüfungsanmeldung

In dieser Checkliste finden EASC Institute und Prüfungskoordinatoren die Aufgaben zu einer ordnungsgemäßen Anmeldung einer Prüfung nach EASC Standards.

Entweder erfolgt die Organisation der Prüfung direkt über den/die benannten Prüfungskoordinator:in oder sie erfolgt durch das Institut. In letzterem Fall ist die Organisation der Prüfung durch den/die benannte/n Prüfungskoordinator:in zu überprüfen.

Der/Die Prüfungskoordinator:in muss vom CQS bestätigt werden.

Organisation der Prüfungsbeteiligten

- ☐ Benennung des Prüfungskoordinators/der Prüfungskoordinatorin durch das Ausbildungsinstitut (muss Mitglied der EASC sein)
- ☐ Benennung der Prüfungskandidat:innen durch das Ausbildungsinstitut. (Das Institut muss die Erfüllung der Voraussetzungen überprüfen und dem Prüfungskoordinator vorlegen.)
- ☐ Festlegen der Anzahl der Prüfungsboards
- ☐ Benennung der Prüfer (3 je Board inkl. Chair, mindestens 50 % müssen Mitglieder der EASC sein)
- ☐ Entscheidung, ob die Prüferboards Beisitzer haben sollen (max. zwei), ggfls. Benennung der Beisitzer:innen
- ☐ Benennung des Prüfungssmoderator/ der Prüfungssmoderatorin (muss Mitglied der EASC sein)

Anmeldung der Prüfung

Eine Prüfung muss mindestens vier Wochen vor Beginn bei der Geschäftsstelle und beim CQS angemeldet und von diesem genehmigt werden.

- ☐ Nennung des Prüfungskoordinators /der Prüfungskoordinatorin
- ☐ Nennung des Prüfungssmoderator/ der Prüfungssmoderatorin
- ☐ Nennung der Prüfungskandidat:innen
- ☐ Nennung der Prüfer:innen (Die Prüfer:innen dürfen nicht in persönlichem Kontakt mit den Kandidatinnen und Kandidaten stehen und nicht mit ihnen in einer Funktion (Lehrsupervisor:in, Ausbilder:in) gearbeitet haben.)

6.3.2 Checkliste Prüfungsdurchführung

In dieser Checkliste finden EASC Institute und Prüfungskoordinator:innen die Aufgaben für die ordnungsgemäße Durchführung einer Prüfung nach EASC-Standards.

Organisation des Prüfungsablaufes:

- ☐ Organisation der Prüferboards
- ☐ Zeitplan für die Prüfungsdurchgänge erstellen
- ☐ Organisation des Prüferbriefings und Debriefings
- ☐ Prüfungsbögen und Unterlagen für das Prüfungsprotokoll bereitstellen
- ☐ Organisation und Ausstattung der Prüfungsräume (Stuhlsetting und Flipchart)
- ☐ Anfertigung der Zertifikate mit Namen der Prüfer:innen und Möglichkeit zur Unterschrift
- ☐ Catering am Prüfungstag
- ☐ Anwesenheit des Prüfungssupervisors / der Prüfungssupervisorin und des Prüfungskoordinators/der Prüfungskoordinatorin sicherstellen
- ☐ Archivierung der Unterlagen (Studienbuch Teil 1, Prüfungsbögen und Prüfungsprotokoll)
- ☐ Mitteilung an die Geschäftsstelle über die Kandidat:innen, welche die Prüfung bestanden, bzw. nicht bestanden haben

6.3.4 Prüfungsbogen Coach

Vorderseite

Prüfung Coach EASC		Kandidat:in:					
1. Kontraktklarheit							
Beschreibung	Ausprägung						Bewertung
- o Rollenklarheit Coach / Coachee - o Vertragsklarheit (zeitlich, inhaltlich-lösungsorientiert) - o Sicherheit bei Dreiecksverträgen - o Organisationales & Formalia - o Fähigkeit zur Reduktion von Komplexität	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
2. Theorie- und Methodenkenntnis							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Verständnis und Erklärungsfähigkeit verwendeter Methoden vor ihrem theoretischen Hintergrund - o Verständnis und Erklärungsfähigkeit angewandter Theorien - o Theoriepluralität - o Verknüpfungsfähigkeit verschiedener Ansätze	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
3. Systemisches Verständnis							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Verständnis des systemisch/konstruktivistischen Denkansatzes auf entsprechendem Tiefungsniveau - o Verständnis systemischer Grundbegriffe auf entsprechendem Tiefungsniveau (z.B. System und Umwelt, Zirkularität, Emergenz, Selbstreferenz) - o Bewusstheit für Zusammenhänge zwischen Organisation, Person, Rolle - o Differenzierung Team, Gruppe, Organisation	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
4. Konzeptualisierungsfähigkeit und Prozessgestaltung							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Klare Coachingphasen - o Deutliche Fokusbildung in Richtung Handlung - o Verständnis von Prozessdynamik und Komplexität - o Hypothesenbildung und Interventionsarchitektur - o Prozessorientierte Konzeptualisierung - o Transfergestaltung von der Theorie in die Praxis - o Mustererkennung nutzen	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
5. Anwendungskompetenz / Interventionsfähigkeit							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Sichere Steuerung der Beziehungsdynamik im Beratungsprozess (Übertragung, Widerstand, Abwertung...) - o Flexibilität in der Auswahl adäquater Methoden - o Sicherheit beim Intervenieren - o Stärken der Selbstwirksamkeit des Klienten - o Bearbeiten von Blockaden im Denken, Fühlen und Verhalten	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
6. Beziehungs- und Beratungsfähigkeit							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Angemessenheit der Beziehungsgestaltung in der Prüfung (Übertragung, Widerstand, Abwertung...) - o Selbstreflexion der eigenen Wirkung - o Professionalität und Authentizität in der Rolle im Beratungsprozess und in der Prüfung	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
* Verbale Rating-Skala (https://de.wikipedia.org/wiki/Verbale_Rating-Skala)							
Prüfer*in:						Punktzahl:	

Referenzblatt: Kompetenzprofil Coach EASC

Professionslinie		Coaching	
Profession		Coach (EASC)	
Job-Mission der Profession		Der/die Coach begleitet den/die Coachee über eine i.d.R. kürzere Zeit mit dem Ziel, ihn/sie zur persönlichen Lösbarkeit seines/ihrer aktuellen, häufig berufsbezogenen, Problems zu führen und so seine/ihre Handlungsfähigkeit zu steigern. Dazu aktiviert er/sie die Ressourcen des Coachees/der Coachee und ermöglicht ihm/ihr, den eigenen Lösungsraum zu erweitern, sein/ihr Selbstkonzept zu verändern, Handlungsoptionen zu entwickeln, Entscheidungen zu treffen und neues Verhalten einzubüßen. Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations-, ressourcen- und handlungsorientiert.	
Schlüsselaktivitäten der Profession (in priorisierter Reihenfolge)			
Art	#	Kurzbezeichnung	Beschreibung
verpflichtend	1	Selbstwirksamkeit in aufgabenorientierten Bezügen stärken	Der/die Coach stärkt die Selbstwirksamkeit des Coachees/der Coachee mit dem Ziel, dessen/deren Handlungsfähigkeit insbesondere in aufgabenorientierten Bezügen zu erhöhen. Dazu lässt er/sie den/die Coachee sein/ihr Thema einbringen, erfasst alle wesentlichen Aspekte dessen/deren Kontextes, nutzt Fragen und Gesprächsimpulse, die zum eigenen Denken, Fühlen und Handeln anregen, begleitet den/die Coachee bei seiner/ihrer Entscheidungsfindung und unterstützt bei der praktischen Umsetzung. Dabei achtet er auf seine Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene und bleibt grundsätzlich in einer mäeutischen Haltung.
	2	Coachingprozess sicher und zielorientiert gestalten	Der/die Coach gestaltet den Coachingprozess so, dass der/die Coachee sein/ihr Ziel erreichen kann. Dazu klärt und vereinbart er/sie gemeinsam mit dem/der Coachee sein/ihr Ziel, hält dieses in einem Kontrakt fest und initiiert darauf aufbauend einen iterativen Interventionszyklus: er/sie bildet und bewertet Hypothesen, generiert und bewertet viable Interventionsideen, interveniert, beobachtet die Wirkung und beginnt von Neuem. Dabei folgt er seiner mentalen Landkarte zur Gestaltung von Coachingprozessen und arbeitet klienten-, situations- und ressourcenorientiert.
	3	Vertrauensvolle Beziehung gestalten	Der/die Coach schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Coachingprozess zu ermöglichen. Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll. Dabei bleibt er/sie in einer allparteilichen Haltung gegenüber allen Beteiligten, insbesondere im Fall eines Dreiecksvertrags zwischen Auftraggeber, Coachee und Coach.
	4	Blockaden auf der emotionalen Ebene lösen	Der/die Coach unterstützt den/die Coachee bei der Bearbeitung emotionaler Blockaden, um dessen/deren Handlungsfähigkeit zu erhöhen. Dazu nutzt er/sie Methoden, die dem/der Coachee zu einer tieferen Bewusstheit seiner/ihrer inneren Muster verhelfen und zu selbstverantworteter Veränderung anregen. Dabei hat er/sie die Grenzen seiner/ihrer persönlichen Kompetenzen im Blick und überschreitet insbesondere nicht die Grenze zur Therapie.
optional	5	Führungskräfte in organisationalen Zusammenhängen begleiten (optional)	Der/die Coach begleitet die gecoachte Führungskraft in der selbstverantwortlichen Bewältigung ihrer menschen-, organisations und selbstbezogenen Führungsaufgaben, um ihre berufsbezogene Handlungsfähigkeit zu steigern. Dazu bringt er/sie die eingebrachten Themen in die Reflexion, unterstützt die Entscheidungsfindung, stärkt sowohl die individuellen als auch organisationsbezogenen Ressourcen, bietet Impulse an und führt gezielte Interventionen durch. Dabei berücksichtigt er auch die Gruppendynamischen, organisationalen sowie kulturellen oder interkulturellen Aspekte, die besonders mit der Führungsaufgabe verbunden sind.
	6	Selbstkompetenz in seinsorientierten Bezügen erhöhen (optional)	Der/die Coach fördert die Selbstkompetenz des Coachees/der Coachee in Bezug auf dessen/deren grössere Lebenszusammenhänge, um dessen/deren Selbstverständnis, Persönlichkeitsentwicklung, Welt- und Menschenbild zu stärken. Dazu bezieht er/sie fundamentale Aspekte des menschlichen Daseins wie u.a. Glück, Verantwortung, Sinn, Ästhetik, Tugenden, Ethik, Werte, Spiritualität, Hoffnung, Umgang mit Schuld und Wiedergutmachung sowie (potentielle) Konflikte zwischen den unterschiedlichen Lebenswelten (Privatwelt, Professionswelt, Organisationswelt) und der eigenen Innenwelt auf co-evolutionäre Weise bewusst mit ein. Dabei hat er/sie die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Lebensphasen vor dem Hintergrund der spezifischen Biographie des Coachees/der Coachee im Blick.
	7	Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional)	Der/die Coach steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene Erkenntnisse und Betroffenheiten zum Thema zu ermöglichen und so eine Modifikation des sozialen Systems "Team" oder "Gruppe" zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie gruppendynamische Phänomene und geht mit diesen adäquat um, bringt den organisatorischen Kontext ins Bewusstsein und stellt seine/ihre Beobachtungen im Hinblick auf Bezüge zwischen den Gruppenphänomenen, dem Kontext und dem Thema zur Verfügung. Dabei ist er/sie sich der Besonderheiten des Gruppensettings bewusst und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Themas als auch auf die Dynamik der Gruppe.

6.3.5 Prüfungsbogen Supervisor:in

Vorderseite:

Prüfung Supervisor:in EASC		Kandidat*in:					
1. Kontraktklarheit							
Beschreibung	Ausprägung						Bewertung
- o Rollenklarheit Supervisor:in / Supervisanden - o Vertragsklarheit (zeitlich, inhaltlich reflexionsorientiert) - o Sicherheit bei Dreiecksverträgen - o Organisationales & Formalia - o Fähigkeit zur Beachtung von Komplexität	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
2. Theorie- und Methodenkenntnis							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Verständnis und Erklärungsfähigkeit verwendeter Methoden vor ihrem theoretischen Hintergrund - o Verständnis und Erklärungsfähigkeit angewandter Theorien - o Theoriepluralität - o Verknüpfungsfähigkeit verschiedener Ansätze	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
3. Systemisches Verständnis							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Verständnis des systemisch/konstruktivistischen Denkansatzes auf entsprechendem Tiefungsniveau - o Verständnis systemischer Grundbegriffe auf entsprechendem Tiefungsniveau (z.B. System und Umwelt, Zirkularität, Emergenz, Selbstreferenz) - o Bewusstheit für Zusammenhänge zwischen Organisation, Person, Rolle - o Differenzierung Team, Gruppe, Organisation	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
4. Konzeptualisierungsfähigkeit und Prozessgestaltung							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Klare Supervisionsphasen - o Deutliche Fokusbildung in Richtung Reflexion - o Verständnis von Prozessdynamik und Komplexität - o Hypothesenbildung und Interventionsarchitektur - o Prozessorientierte Konzeptualisierung - o Transfergestaltung von der Theorie in die Praxis - o Mustererkennung in Handlungskompetenz der Supervisor:innen transferieren	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
5. Anwendungskompetenz / Interventionsfähigkeit							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Sichere Steuerung der Beziehungsdynamik im Beratungsprozess (Übertragung, Widerstand, Abwertung...) - o Flexibilität in der Auswahl adäquater Methoden - o Sicherheit beim Interventions - o Stärken der Reflexionsfähigkeit und Selbstwirksamkeit des Klienten - o Bearbeiten von Blockaden im Denken, Fühlen und Verhalten	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
6. Beziehungs- und Beratungsfähigkeit							
Beschreibung	Ausprägung						Punktzahl
- o Angemessenheit der Beziehungsgestaltung in der Prüfung (Übertragung, Widerstand, Abwertung...) - o Selbstreflexion der eigenen Wirkung - o Professionalität und Authentizität in der Rolle im Beratungsprozess und in der Prüfung	0 keine	1 kaum	2 gering	3 mittel	4 größtenteils	5 vollständig	Punktzahl
	0%	1-19%	20-39%	40-59%	60-79%	80-100%	(Prozent)
* Verbale Rating-Skala (https://de.wikipedia.org/wiki/Verbale_Rating-Skala)							
Prüfer*in:						Punktzahl:	

Rückseite:

Referenzblatt: Kompetenzprofil Supervisor:in EASC

Professionslinie			Supervision
Profession			Supervisor (EASC)
Job-Mission der Profession			Der/die Supervisor:in begleitet den Supervisanden/die Supervisandin über längere Zeit mit dem Ziel, dessen/deren Arbeitsqualität zu reflektieren und die Entwicklung seiner/ihrer Persönlichkeit zu unterstützen. Dazu schafft er/sie einen Reflexionsraum im Hinblick auf das berufsbezogene Erleben des Supervisanden/der Supervisandin und bezieht die damit verbundenen Aspekte dessen/deren Persönlichkeit, Berufspraxis und Selbststeuerungskompetenz kontextuell mit ein. Dabei ist er/sie gut und klar im Kontakt und interveniert auf Basis der ethischen Richtlinien der EASC, eines pluralen Theorie- und Methodenansatzes und einer wohlwollenden Haltung situations- und bedarfsgerecht konfrontierend, schützend, fordemd oder stützend.
Schlüsselaktivitäten der Profession (in priorisierter Reihenfolge)			
Art	#	Kurzbezeichnung	Beschreibung
verpflichtend	1	Reflektieren professioneller Themen und Anliegen	Der/die Supervisor:in führt den Supervisanden/die Supervisandin in die Reflexion seines/ihrer professionellen Handelns, damit diese/r mittels eines besseren Verständnisses seiner/ihrer professionellen Rolle und seines/ihrer Verhaltens im gegebenen Kontext seine/ihre Arbeitsqualität steigern kann. Dazu lässt er/sie den Supervisanden/die Supervisandin sein/ihr Thema einbringen, erfasst alle wesentlichen Aspekte des Klientensystems, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an, begleitet den Supervisanden/die Supervisandin bei seiner/ihrer Entscheidungsfindung und Umsetzung seiner Erkenntnisse und bringt ggf. spezifisches Fachwissen ein. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im Klient:innensystem und im aktuellen Supervisionssystem.
	2	Reflektieren der Persönlichkeit des Supervisanden	Der/die Supervisor:in führt den Supervisanden/die Supervisandin in die Reflexion seiner/ihrer selbst, damit dieser mittels eines besseren Verständnisses seiner/ihrer innerpsychischen Vorgänge seine/ihre Persönlichkeit und seine/ihre psychosozialen Kompetenzen weiter entwickeln kann. Dazu lässt er/sie den Supervisanden/die Supervisandin einen konkreten Anlass aus seinem/ihrer Erleben einbringen, nutzt reflexionsanregende Interventionen (z.B. Konfrontieren, Schützen, Fordern, Stützen), bietet eigene Reflexion an und begleitet den Supervisanden/die Supervisandin entsprechend dessen/deren Erkenntnisse. Dabei achtet er/sie auf seine/ihre Wahrnehmungen und die psychodynamischen Phänomene im aktuellen Supervisionssystem und berücksichtigt den aktuellen Entwicklungsprozess des Supervisanden/der Supervisandin.
	3	Supervisionsprozess sicher und zielorientiert gestalten	Der/die Supervisor:in gestaltet den Supervisionsprozess so, dass der Supervisand/die Supervisandin sein/ihr Ziel erreichen kann. Dazu reflektiert, klärt und vereinbart er/sie gemeinsam mit dem/der Supervisand:in sein/ihr Ziel, hält dieses in einem Kontrakt fest und initiiert darauf aufbauend iterativen Interventionszyklus: er/sie bildet und bewertet Hypothesen, generiert und bewertet viable Interventionsideen, interveniert, beobachtet die Wirkung und beginnt von Neuem. Dabei folgt er/sie seiner/ihrer mentalen Landkarte zur Gestaltung von Supervisionsprozessen und arbeitet klienten-, situations- und ressourcenorientiert.
	4	Inhaltliche und prozessorientierte Impulse anbieten	Der/die Supervisor:in bietet inhaltliche und prozessorientierte Impulse bedarfsorientiert an, um neue Wahrnehmungs- und Deutungsperspektiven und damit Lernerfahrungen des Supervisanden/der Supervisandin zu ermöglichen. Dazu gibt er/sie u.a. psychosozioedukative Hinweise, bietet die eigenen Beobachtungen, Einschätzungen oder Bewertungen an und teilt situativ angemessen eigene Erfahrungen. Dabei hat er/sie die aktuelle Aufnahmefähigkeit und Belastbarkeit des Supervisanden/der Supervisandin im Blick und reguliert seine/ihre Impulse entsprechend.
	5	Vertrauensvolle Beziehung gestalten	Der/die Supervisor:in schafft eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung, um den Supervisionsprozess zu ermöglichen. Dazu geht er/sie als Gegenüber bewusst in den Kontakt, ist empathisch und selbstreflektiert und kommuniziert offen und respektvoll. Dabei bleibt er/sie in einer allparteilichen Haltung gegenüber allen Beteiligten, insbesondere im Fall eines Dreiecksvertrags zwischen Auftraggeber:in, Supervisand:in und Supervisor:in.
optional	6	Mit Teams oder Gruppen an ihrem gemeinsamen Thema arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zum Thema zu ermöglichen und so eine Modifikation des sozialen Systems "Team" oder "Gruppe" zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie gruppenspezifische Phänomene und geht mit diesen adäquat um, bringt den organisatorischen Kontext ins Bewusstsein, fördert die Weiterentwicklung des Teams oder der Gruppe durch den Supervisionsprozess und stellt ggf. Bezüge her zwischen den Gruppenphänomenen und dem Thema. Dabei weiß er um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Themas als auch auf die Dynamik der Gruppe.
	7	In einem fachbezogenen Gruppensetting an einem Fall arbeiten (optional)	Der/die Supervisor:in steuert den Gruppenprozess, um sowohl auf der individuellen als auch kollektiven Ebene kognitive Erkenntnisse und persönliche Einsichten zu ermöglichen und so eine gelingendere Bearbeitung des Falls und die professionelle Entwicklung der Falleinbringer zu begünstigen. Dazu beobachtet und deutet er/sie psychodynamische Phänomene (Parallelprozesse, Übertragungen...), bringt diese ins Bewusstsein der Gruppe und unterstützt dabei, die Bezüge zum Fall herzustellen. Dabei weiß er/sie um die Besonderheit des Arbeitens mit Gruppen und bewahrt sich den "Stereoblick" sowohl auf die Entwicklung des Falls als auch auf die Dynamik der Gruppe.

6.3.6 Antrag auf Überprüfung des Prüfungsergebnisses

Prüfung zum/zur: _____

Am: _____

Institut: _____

Prüfungsboard _____

Prüfungsvorsitz: _____

Prüfer:in: _____

Prüfer:in : _____

Die Prüfung wurde als durchgefallen gewertet aufgrund:

--

(Tabellentext kann beliebig erweitert werden)

Ich bitte das Prüfungsergebnis mit folgender Begründung zu überprüfen:

--

(Tabellentext kann beliebig erweitert werden)

Name Antragsteller:in: _____

Emailadresse für Kommunikation: _____

Ort

Datum

Name

Unterschrift

(Ab hier Dokumentation durch CQS))

Eingegangen beim CQS am: _____

Ggf. Rücksprache mit Prüfling am: _____

Rücksprache mit Institut am: _____

Besprechung mit Prüfungsboard am: _____

Ggf. Einbeziehung des Ethik-Komitees am: _____

Ergebnis der Besprechung nach Diskussion mit Institut, Prüfungsboard

--

(Tabellentext kann beliebig erweitert werden)

Mitteilung des Ergebnisses an Kandidat:in am: _____

Ort

Datum

Name

Unterschrift

EASC intern, 11.08.2024

7. Verfahren der kontinuierlichen Verbesserung

Ein entscheidender Grund für den Reformprozess liegt in dem Fokus auf Qualitätsorientierung. Eine solche Orientierung ist nicht nur darauf ausgelegt, Lernergebnisse zu verbessern, indem sie sich auf die Qualität der Lehre, des Curriculums und der Bewertungsmethoden konzentriert. Sie fördert auch eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung zum proaktiven Umgang mit Herausforderungen und Wachstumschancen. Kontinuierliche Verbesserung ist ein entscheidender Faktor für den Erfolg einer Organisation wie der EASC, nicht nur für die Qualität der im Namen der EASC durchgeführten Ausbildungen und Lernergebnisse sondern auch für die EASC als Verband, der aus Einzelmitgliedern und Instituten besteht.

Zwar gibt es ein Beschwerdemanagement für Prüfungskandidat:innen (siehe Abschnitt 6.1.10), was jedoch auf eine Review der Prüfungsinhalte und -abläufe abzielt und weniger darauf, wie Prüfungsabläufe verbessert werden können.

Auch hat die EASC Ethikrichtlinien (<https://www.easc-online.eu/ueber-uns/ethikrichtlinien>), die von der Ethikkommission gepflegt werden und als Grundlage für die Arbeit von Coaches, Supervisor:innen und Organisationsberater:innen dienen.

Impulse zur kontinuierlichen Verbesserung können jedoch von vielen Akteuren kommen: Einzelmitgliedern, Instituten, Klient:innen, die an im Namen der EASC durchgeführten Weiterbildungen teilnehmen, anderen Fachverbänden, Mitarbeitenden oder potentiell an einer Mitgliedschaft oder Weiterbildung Interessierten. Derartige Impulse können auch aktiv eingefordert werden, beispielsweise durch Lehrevaluationen von Weiterbildungsteilnehmenden oder überprüft und vertieft werden durch die Analyse relevanter Daten.

Inwiefern die EASC Verfahren der kontinuierlichen Verbesserung systematisiert und umsetzt, ist Teil des weiteren Reformprozesses.