

Ordnung zur Änderung der Prüfungsordnung für den Masterstudiengang „Mehrdimensionale Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung“ (MDO) des Fachbereichs Humanwissenschaften an der Universität Kassel vom 18. Januar 2012

Die Prüfungsordnung für den Masterstudiengang „Mehrdimensionale Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung“ (MDO) des Fachbereichs Humanwissenschaften an der Universität Kassel vom 24. November 2010 (Mittbl./2012, S.) wird wie folgt geändert:

Artikel 1 Änderungen

1. In § 5 wird ein neuer Absatz 3 eingefügt und wie folgt gefasst:

"Um ein hohes fachliches und wissenschaftliches Niveau zu gewährleisten, kann der Prüfungsausschuss in den Fällen des Abs. 1a die Zulassung unter der Auflage aussprechen, dass bis zur Anmeldung für die Masterarbeit die fehlenden Kenntnisse durch erfolgreiches Absolvieren bestimmter Module im Umfang von maximal 30 Credits nachgewiesen werden."

2. Das Modulhandbuch wird, wie anhängend, neu gefasst.

Artikel 2 In-Kraft-Treten

Die Änderungsordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Universität Kassel in Kraft.

Kassel, den 04. April 2012

Die Dekanin des Fachbereichs Humanwissenschaften
Prof. Dr. Edith Glaser

Universität Kassel

Fachbereich Humanwissenschaften

Modulhandbuch
Masterstudium MDO

Mehrdimensionale Organisationsberatung.
Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Vom 18. Januar 2012

Vorwort – Das Konzept des Masterstudiengangs MDO

Der Studiengang „Mehrdimensionale Organisationsberatung (MDO)“ hat als grundlegendes Konzept die Verschränkung von Wissenschaft und Beratungspraxis festgeschrieben. Innerhalb dieser Verschränkung qualifiziert der Studiengang die Studierenden zum einen für die praktische Ausübung von Beratung in den Formaten Supervision (Einzel- und Gruppensupervision), Coaching (Einzel- und Gruppen-coaching) und Organisationsberatung. Zum anderen ist es das Ziel des Studiengangs zur wissenschaftlichen Bearbeitung sozial- und gesellschaftswissenschaftlicher Themenstellungen mit besonderer Berücksichtigung beratungsrelevanter und beratungsassoziierter Forschungsfelder auszubilden. Dabei richten sich die Ausbildungskriterien im Bereich der praktischen Ausübung von Beratung nach den Anforderungen der DGSv während die wissenschaftlichen Ausbildungskriterien denen der Anforderungen promotionsberechtigter Masterstudiengänge entsprechen.

Die Grundhaltungen einer selbststeuernden, aufgeklärten Forschung und Beratung sind in der Gruppendynamik verankert. Gruppendynamik wird in diesem Zusammenhang als Grundeinstellung gegenüber sozialen und gesellschaftspolitischen Entwicklungsprozessen verstanden. Die Fähigkeit zur Selbststeuerung wird dadurch erreicht, dass das eigene Handeln und Tun in der Aktion selbst gleichzeitig auch immer Gegenstand gemeinsamer Beobachtungen und Interpretationen ist. Die gemeinsame Reflexion von Geschehnissen verändert die Situation. Einmal reflektiert, ist nichts mehr wie vorher. Damit verändert sich im Prozess der Selbstbeforschung eines Systems der Forschungsgegenstand, das System, permanent. Durch diesen Prozess, davon geht die Gruppendynamik aus, lernt das System über sich selbst und erkennt Entwicklungspotentiale und Handlungsalternativen. Forschungsobjekt und Forschungssubjekt sind nicht mehr voneinander getrennt denkbar, da die Rolle des Forschers/des Beraters mit in die Prozessanalyse eingeht und damit Gegenstand der Betrachtung wird.

Für die praktische Beratungsausbildung impliziert die gruppendynamische Grundhaltung des Masterstudiengangskonzepts ebenfalls eine prozessorientierte Beratung. Der emanzipatorisch – selbstaufklärende Charakter der Gruppendynamik ist im Sinne einer Grundhaltung der Lehr- und Lernphilosophie dem MDO Masterstudiengang zugrunde gelegt. Den TeilnehmerInnen wird ein Beratungsverständnis vermittelt, demzufolge Klientensysteme zur Systemreflexion und Selbststeuerungsfähigkeit befähigt werden sollen. BeraterInnen verstehen sich als VerfahrensexpertInnen und entwickeln geeignete Beratungsarchitekturen, die Erkenntnisprozesse und deren Umsetzung ermöglichen. Der Prozesslogik folgend, treten BeraterInnen proportional zur Übernahme der Selbststeuerung auf Seiten des Systems in den Hintergrund.

Diese gruppendynamische Grundhaltung ist auch handlungsleitend im Masterstudiengang. Lehren und Lernen erfolgt in einem partizipativen, prozessorientierten Modus. Die Lehrgangsgruppe und ihre Entwicklungsprozesse sind Gegenstand des Lernens von Gruppen- und Organisationsprozessen; die DozentInnen verstehen sich auf dieser Lernebene als BeraterInnen und intervenieren prozessgestaltend, indem sie Lernsettings und Lernarchitekturen zur Verfügung stellen, in welchen sich die Lehrgangsgruppe selbststeuernd verhalten und entwickeln kann.

Indem DozentInnen auch methodisches Wissen und theoriegeleitete Modelle vermitteln, sind sie auch im klassischen akademischen Sinne lehrend tätig (sie entsprechen den Anforderungen einer akademischen Lehre in den Wissenschaftsdimensionen ‚Real Science‘ und ‚Anwendungsorientierter Wissenschaft‘). Eine Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Rollen und Wissenschaftsdimensionen gehört mit zu dem Masterstudiengangsprogramm und ist immanent Thema im Diskurs von Lehrveranstaltungen.

Die wissenschaftstheoretische Grundlage des MDOs und seiner Programme ist demnach dreidimensional zu denken. Neben einem klassischen Verständnis von Wissenschaft, der „Real Science“ und dem

anwendungsorientierten Verständnis von Wissenschaft entspricht die Philosophie des MDOs der Interventions- und transdisziplinären Wissenschaft. Forschung wird in dieser Wissenschaftsdimension als Prozess verstanden, die Forschung selbst wird zum Gegenstand der Forschung und ihrer Wirkungen im beforschten System.

Neben einer handlungsleitenden Grundhaltung ist die Gruppen- und Organisationsdynamik im Masterstudiengang explizit ein Programmelement in den Modulen drei (Beratung von Teams) und vier (Beratung von Organisationen). Die Studierenden können sich in einem Strangergroupsetting selbst erleben, Gruppenprozesse erfahren und Entwicklungsprozesse steuern. Diese Erfahrung ist unseres Erachtens notwendig, um das Prozessgeschehen in Klientensystemen als BeraterInnen erkennen und nachvollziehen zu können.

Damit verortet sich das theoretische und praktische Konzept des MDO in der geistigen Nachbarschaft systemtheoretischer Beratungsansätze. Die Gestaltung von Prozessarchitekturen, Beratungssystemen und die Nutzung von Beobachtungen, die Identifikation von Leitdifferenzen und das Verhältnis von System und Systemumwelten findet vor allem bei der Lehre von Organisationsberatung ihren Niederschlag und entspricht dem Anspruch selbststeuernder Lern- und Beratungsprozesse.

Die organisationsspezifische Interpretation des gruppenspezifischen Begriffs lenkt den Fokus auf die Dynamik zwischen Gruppen. Obwohl in der gruppenspezifischen Tradition der National Training Laboratories in Bethel, Maine in den 70iger Jahren des 20. Jahrhunderts Intergruppenprozesse im Begriff der Gruppendynamik inkludiert waren, richtete sich die Aufmerksamkeit von gruppenspezifischen Prozessen in den folgenden Jahren zunehmend auf Innergruppenprozesse. In Anlehnung an das ursprüngliche Modell von Gruppendynamik, das Inner- als auch Intergruppenprozesse zum Thema hatte, wurde das Konzept gruppenübergreifender Dynamiken vor allem von der Klagenfurter Schule der Gruppendynamik weiterentwickelt und führte zu einem gruppenspezifisch fundierten Verständnis von Organisationen und Organisationswidersprüchen. Die in der Systemtheorie formulierte Differenz von System und Systemumwelten versteht sich in der gruppenspezifischen Denktradition nicht als Unterscheidung, sondern als ein aporetisches Verhältnis von Systemwidersprüchen, deren Interessen und Eigenlogik nicht als nebeneinander existierende Einheiten gedacht werden können, sondern als voneinander abhängige, aber zueinander im Widerspruch stehende Entitäten. Organisation wird in dieser Denktradition begriffen als die Koppelung von Strukturen, deren Verhältnis zueinander als widersprüchlich im aporetischen Sinn beschrieben werden kann. Das ist zwar strukturellen Koppelungen ähnlich, beschreibt jedoch das Verhältnis von Systemen an den diversen Schnittstellen inhaltlich differenziert und widersprüchlich.

Die gruppenspezifische Tradition greift unter anderem psychoanalytische Denkmodelle und Interventionen auf. Die über die reine Beobachtung hinausgehende unspezifische Wahrnehmung von Affekten und Grundannahmen von Gruppen über sich selbst durch sich selbst, eine in Gruppenprozessen oft unaufgeklärte, aber dennoch vorhandene, von allen Gruppenmitgliedern geteilte Dimension, ist Gegenstand psychoanalytischer Betrachtungen, die in der Gruppendynamik und ihrem Interventionsrepertoire ihren Niederschlag gefunden hat. Für den Masterstudiengang heißt das, dass auch diesen Dimensionen Aufmerksamkeit geschenkt wird. Auf der Ebene der Organisation und der Organisationsberatung wird hier Bezug genommen auf psychoanalytische Modelle der Organisationsbeobachtung und Organisationsberatung.

Die psycho- und gruppenspezifische Grundhaltung des Masterstudiengangs unterscheidet sich somit von betriebswirtschaftlichen Organisationslehren und Modellen der organisationalen Fachberatung. Organisation wird im Sinne der Aristotelischen Logik als Struktur vertikal voneinander abhängiger Ebenen beschrieben, wobei die unteren Ebenen unter die jeweils oberen Ebenen subsummiert gedacht werden. Was richtig oder nicht richtig ist, wird auf der jeweils oberen Ebene entschieden. Widersprüche

werden durch diese Struktur vermieden. Dieser Betrachtungsweise von Organisation entspricht ein naturwissenschaftliches Verständnis von Wissenschaft. Beratung wird hier unabhängig von einem sozialen Prozessgeschehen gemessen, evaluiert und in Zahlen ausgedrückt.

Der Studiengang ist, zusammenfassend gesagt, in mehrerlei Hinsicht „mehrdimensional“:

- die theoretische Fundierung speist sich aus mehreren Theorie- und Denkmodellen
- das zugrunde gelegte Wissenschaftsverständnis ist dreidimensional: Real Science, Anwendungsorientierte Wissenschaft und Reflexive Wissenschaft
- Lernen findet auf mindestens vier Ebenen statt: Lernen durch Erfahrung und Reflexion des eigenen Agierens, Lernen durch Anwendung und Methoden der Beratung, Lernen durch die Praxis im aufgeklärten Meisterprinzip, Lernen durch Theorie
- Beratung wird in und für mehrere(n) soziale(n) Formaten gelehrt und gelernt: Einzelberatung, Gruppenberatung, Organisationsberatung

Das partizipative, auf Selbstaufklärung angelegte Konzept des Studiengangs entspricht der Bildung für Nachhaltige Entwicklung, so wie diese in der Skizze zur Bildung für Nachhaltige Entwicklung der UNESCO aus dem Jahr 2005 formuliert wurde. Unter „Society“ verstehen die Autoren des DESD Draft „an understanding of social institutions and their role in change and development, as well as the democratic and participatory systems which give opportunity for the expression of opinion, the selection of governments, the forging of consensus and the resolution of differences“. Im Vordergrund der Bildung für Nachhaltige Entwicklung stehen: „Critical thinking and problem solving; participatory decision making: learners participate in decisions on how they are to learn; multi-method (...) different pedagogies which model the processes.“

Partizipation braucht geeignete Kommunikationsstrukturen, damit sie stattfinden kann; unterschiedliche Interessenslagen und daraus resultierende Widersprüche brauchen aktives Konfliktmanagement, Selbststeuerung braucht gut funktionierende und entwickelte Gruppen, um nur einige Kompetenzfelder aufzuzählen. Die alle Dimensionen verbindende „Kunst“ ist Reflexion. Um diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen Systeme, Organisationen, Gruppen vorbereitet, geschult, begleitet und beraten werden.

Im Masterstudiengang MDO wird versucht, dieses Konzept sowohl curricular als auch lern- und lehrphilosophisch umzusetzen. Dabei haben wir uns folgende Fragen gestellt: Was hat Nachhaltige Entwicklung mit Supervision, Coaching und Organisationsberatung zu tun? Inwieweit spielt Beratung eine Rolle bei der Bildung für Nachhaltige Entwicklung? Oder: Welche Bedeutung haben Konzepte Nachhaltiger Entwicklung für die Beratungstätigkeit?

Zum einen ist immer wieder von Beteiligung, von aktiver Teilnahme am sozialen und gesellschaftspolitischen Leben, von Partizipation und von Sozialem Zusammenhalt die Rede. Das setzt „aufgeklärte“ TeilnehmerInnen und Systeme an eben diesem Leben voraus. In diesem Sinne geht das Konzept des Masterstudiengangs über das bloße Vermitteln eines Faches ‚Beratung‘ hinaus. Der Masterstudiengang erhebt den Anspruch, im Sinne einer aufgeklärten Gesellschaft politisch bildend zu sein.

Modul 01: Grundlagen der Mehrdimensionalen Organisationsberatung

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
70	170	240	8

Modulverantwortliche: Prof. Dr. Karin Lackner, Prof. Dr. Ewald Krainz, Dr. Brigitte Hausinger

Moduldauer: 1 Semester. Das Modul wird im 1. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 1.1. Orientierung
- 1.2. Theorieworkshop I: Grundlagen der Mehrdimensionalen Organisationsberatung
- 1.3. Die Person des Beraters/der Beraterin

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Der erste Teil „Orientierung“ des MA Studiengangs beginnt mit einer moderierten „Kick-Off“ Veranstaltung zum Kennen lernen von Personen und Lehrgangsstrukturen. Auf der Inhaltsebene wird der Lehrgang vorgestellt. Struktur und Eigenlogik des Lehrgangs werden dargestellt und die Lernphilosophie erläutert. Durch diese Veranstaltung soll den Studierenden ein möglichst reibungsloser Wiedereinstieg in das Studium und in die akademische Welt des Studierens ermöglicht werden.

Der erste Theorieworkshop beginnt unmittelbar nach der Kick-Off Veranstaltung. Den Studierenden werden relevante Theorien von Beratung in der Arbeitswelt vermittelt. Unter dem Fokus berufliche Arbeit wird der Differenzierung der Dimensionen von Person, Gruppe und Organisation besondere Aufmerksamkeit gewidmet und die wissenschaftstheoretische Fundierung des Masterstudiengangs wird dargelegt. Die Studierenden werden mit den drei Dimensionen von Wissenschaft (Lackner, 2009) vertraut gemacht, in welchen die einzelnen Veranstaltungselemente des Studiengangs schwerpunktmäßig verankert sind. Der wissenschaftstheoretische Hintergrund wird jeweils bezogen auf die vier Ebenen des Lernens dargestellt.

Zudem werden die Studierenden mit Forschungstheorien, diagnostischen Verfahren, rekonstruktiven Techniken der Datenerhebung und Prozessbeobachtung sowie mit exemplarischer Einübung ausgewählter qualitativer und quantitativer Erhebungs- und Auswertungstechniken bekannt gemacht. Wissenschaftstheoretisch wird das „Drei-Dimensionen-Modell“ auf die Beratungswissenschaft angewandt. Die Entwicklung der Sozialwissenschaft wird in einem historischen Aufriss dargestellt und der Pfad der Beratungswissenschaft wird wissenschaftstheoretisch nachvollzogen. Die dritte Veranstaltung macht die Studierenden mit der Ebene des Lernens durch Reflexion und Erfahrung vertraut. Der Person des Beraters oder der Beraterin wird neben methodischen inputs als Instrument der Beratung besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Learning Outcome:

- Organisation von Lernsystemen und Lernorten
- Berufsbiographische Selbstverortung in einem Weiterbildungsprozess
- Kenntnisse über grundlegende Theorien/Konzepte von Supervision, Coaching und Organisationsberatung
- Wissenschaftstheoretische Kenntnisse der Beratungswissenschaft
- Soziologisches Verständnis des Stellenwertes von Beratung in der Gesellschaft sowie in der Arbeitswelt

- Kennen lernen von Forschungstheorien und Forschungsmethoden
- Wissen über sich selbst und die Wirkungen auf andere; Unterscheidung eigener Anteile und der Anteile der jeweils anderen in einem Beratungsprozess
- „Schärfen“ der eigenen Person als Instrument in Beratungsprozessen

Zu erwerbende Kompetenzen:

Wissenschaftstheorie: TeilnehmerInnen sind vertraut mit dem Wissenschaftsverständnis von Beratung, der Trialektik von ‚Real Science‘, ‚Anwendungsorientierter Wissenschaft‘ und ‚Reflexionswissenschaft‘. Darüber hinaus haben sie einen Einblick in die historische Ausdifferenzierung verschiedener Wissenschaften und ihrer Eigenlogiken gewonnen.

Theorie der Beratung: Die Studierenden können über die theoretischen Grundlagen und die sich daraus ergebenden Denkmodelle von Supervision, Coaching und Organisationsberatung Auskunft geben. Die wichtigsten zu vermittelnden Denkmodelle sind: Psychoanalyse, Gruppendynamik, Systemtheorie, Humanistische Psychologie, Themenzentrierte Interaktion, Psychodrama sowie soziologische und sozialpsychologische Organisationstheorien.

Lernen durch Reflexion und Erfahrung: Die TeilnehmerInnen können sich als zukünftige BeraterInnen erfahren und haben Klarheit über ihre eigenen mentalen Modelle, ihre mitgebrachten Erfahrungen, Stärken und Schwächen, Übertragungs- und Gegenübertragungsthemen erhalten und wissen am Ende des Seminars „Die Person des Beraters“ mehr über sich selbst als vorher.

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Modul sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen.

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreicher Teilnahme der Einzelveranstaltungen vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Schriftliche Reflexion

Die Modulprüfungsleistung wird per Notenskala bewertet.

Sprache: deutsch

1.1 Orientierung

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Von einer sozial – kommunikativen Ebene aus betrachtet, geht es in der Kick-Off Veranstaltung um das Kennen lernen:

- Teilnehmende lernen einander kennen
- Teilnehmende lernen die Lehrgangsverantwortlichen und die Mitglieder der späteren Prüfungskommission kennen.

Auf der Inhaltsebene wird der Lehrgang vorgestellt. Struktur und Eigenlogik des Lehrgangs werden dargestellt und die Lernphilosophie erläutert.

Durch diese Veranstaltung soll den Studierenden ein möglichst reibungsloser Wiedereinstieg in das Studium und in die Welt des Studierens ermöglicht werden. Mit dem Wiedereintritt in das Studium erfahren Personen eine Statuserweiterung ihrer bisherigen erworbenen professionellen Positionen.

Auf der Reflexionsebene haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich gedanklich und emotional auf das vor ihnen liegende Vorhaben einzustimmen. Die jeweiligen individuellen Ausgangssituationen werden identifiziert, Lernfelder beschrieben und individuelle Lernziele definiert.

Learning Outcome:

- Organisation von Anfängen
- Möglichkeiten der Steuerung von „Kennen lernen“
- Erkennen der Unterschiede innerhalb der Lehrgangsgruppe
- Lernphilosophie und Formen des Lernens
- Struktur und Eigenlogik von prozessorientierten Weiterbildungsprogrammen
- Individuelle Standortbestimmung der Studierenden vor dem Hintergrund der jeweiligen Lernbiographien
- Definition von Lernzielen

1.2 Theorieworkshop I: Grundlagen der MDO

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Den Studierenden werden in diesem Theorieworkshop einen Einblick in unterschiedliche theoretische Grundlagen und Basistheorien von Supervision, Coaching und Organisationsberatung vermittelt. Grundzüge unterschiedlicher Schulen, der mehrdimensionale disziplinäre Zugang zu Supervision, Coaching und Organisationsberatung sind dabei ebenso Thema wie aktuelle Überlegungen zur Professionalisierung des Berufsfeldes und deren Entwicklung. Die Studierenden werden in den laufenden Diskurs über Unterscheidung und Nichtunterscheidung, über Gemeinsames und Trennendes der genannten Beratungsformate eingebunden. Abgrenzungen und Überschneidungen zu anderen Beratungsformen, wie beispielsweise Psychotherapie und Fachberatung, werden dargestellt.

Learning Outcome:

- Überblick über die zentralen Theorien und Konzepte der Supervision, des Coachings und der Organisationsberatung
- Ableitung von Konzepten beraterischen Handelns aus theoretischen Modellbildungen
- Supervision, Coaching und Organisationsberatung können als Beratungsformen beschrieben und identifiziert werden

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Theorieinput, Gruppenarbeit, Selbststudium

1.3 Die Person der Beraterin/des Beraters

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Auf der Ebene des Lernens durch Reflexion und Erfahrung wird zunächst der Person des Beraters oder der Beraterin besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Neben aller methodischer Aus- und Weiterbildung ist es die Person selbst, die als „Instrument“ in der Beratung wirkt. Das wiederum hat Einfluss auf die sich entwickelnde Beziehung zwischen Berater/innen und ihren Klient/innen. Kommunikation und Interaktion als wesentliche Elemente jedes komplexeren sozialen Gebildes werden kennen gelernt. Die Studierende sind hier füreinander Berater/innen und Klient/innen, lernen aneinander und an den sich entwickelnden Beziehungsmustern und können das jeweilige Ergebnis ihrer Arbeit unmittelbar miteinander reflektieren.

Das Setting der Veranstaltung folgt dem Muster einer Gruppensupervision und vermittelt gleichzeitig zum Inhalt auch dessen Form.

Die Veranstaltung hat immanenten Forschungscharakter und folgt damit der Logik der Dimension 3, der Reflexiven Wissenschaft. Dabei ist der Forschungsprozess selbstbezogen und revolvierend.

Learning Outcome

- Wissen über sich selbst und die Wirkungen auf andere; Unterscheidung eigener Anteile und der Anteile der jeweils anderen in einem Beratungsprozess
- „Schärfen“ der eigenen Person als Instrument in Beratungsprozessen
- Selbstbeobachtungs- und Reflexionskompetenz

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung, Reflexion, Selbststudium

Modul 02: Einzelberatung

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
80	220	300	10

Modulverantwortliche: Dr. Brigitte Hausinger

Moduldauer: 2 Semester. Das Modul wird im 1.und 2. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 2.1 Einzelsupervision und -coaching I
- 2.2 Einzelsupervision und -coaching II
- 2.3 Theorieworkshop Individuum

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Dieses Modul ist dem Individuum und der Beratung von Einzelpersonen gewidmet. Das Individuum als soziales Element im gesellschaftlichen Kontext steht im Mittelpunkt der theoretischen Betrachtungen. Individualität wird zunächst als sozialgeschichtliches Phänomen entwickelt und in ihrer Bedeutung in der gegenwärtigen Gesellschaft erörtert. Die Studierenden erwerben Verständnis für Konzepte, die für die Etablierung von tragfähigen und effektiven zwischenmenschlichen Beziehungen und die Verwendung ihrer eigenen Person als Praktizierende in Beratungsprozessen relevant sind. Sie erfahren durch die Reflexion und den Dialog mit den jeweils anderen mehr über ihre Person und ihre Wirkung in Beratungsprozessen. Die Studierenden bekommen mehrere Bezugsrahmen, mit welchem sie verstehen können, wie und warum Individuen einschließlich ihrer selbst sich verhalten und in eben ihrer Weise reagieren.

Neben der eigenen Rolle und Identität als Berater/in lernen die Studierenden verschiedene Settings und Methoden von Einzelberatung kennen. Einzelsupervision und Coaching werden als mögliche Formen der Beratung vorgestellt, angewandt und geübt. Spezifischen Beratungsmethoden, Kommunikations-, Interaktionsmethoden und -techniken von Supervision und Coaching werden modellhaft demonstriert und auf ihre Integrierbarkeit in Supervision und Coaching hinterfragt.

Learning Outcome:

- Stellenwert des Individuums in der gegenwärtigen gesellschaftlichen und sozialen Welt
- Kennen lernen und Verstehen grundlegender Theorien und theoretischer Modellbildungen zum Thema Individuum
- Erweiterung des Wissens über sich selbst und die Wirkungen auf andere; Unterscheidung eigener Anteile und der Anteile der jeweils anderen in einem Beratungsprozess
- Kommunikation und Interaktion unter vier Augen
- Sicherheit durch Üben von Einzelberatungssituationen
- Struktur und Phasenverläufe von Einzelberatungssettings
- Erweiterung des Repertoires an Instrumenten und Werkzeugen von Einzelberatungssettings
- Kontraktung
- Beenden eines Beratungsprozess
- Evaluation von Einzelberatungen
- Unterscheiden von Coaching und Supervision in der Praxis
- Erweiterte Formen von Einzelberatung, wie z.B. Tandemcoaching
- Erweiterung der Kenntnisse über Persönlichkeitstheorien

Zu erwerbende Kompetenzen:

Theorie: TeilnehmerInnen kennen die relevanten Persönlichkeitstheorien mit ihren jeweiligen Beratungsansätzen und sie sind vertraut mit den zum Teil widersprüchlichen theoretischen Auffassungen zur Person. Sie haben einen vergleichenden Eindruck von verschiedenen Theorien bekommen und können deren Möglichkeiten sowie Begrenzungen sehen. Sie haben Verstehensweisen des Individuums in der aktuellen Arbeitswelt erhalten und können die soziale Konstruktion des Selbst kritisch reflektiert. Die Teilnehmenden sind in der Lage ihr Vorgehen und ihre Interventionen als SupervisorIn/Coach auch theoretisch zu begründen.

Methoden: Für die Beratung von Einzelpersonen sind sie mit den Beratungsformaten Einzelsupervision und Einzelcoaching vertraut. Sie haben sich ein angemessenes methodisches Repertoire angeeignet, um in diesem Format gut beraten zu können und sie konnten sich in der Rolle als BeraterInnen im Einzelsetting erleben.

Ihre Fähigkeiten zur Gewinnung von Informationen durch differenziertes Beobachten und spezifische Interventionen (z.B. verschiedene Fragetechniken) sowie die Fähigkeit, sinnvolle Hypothesen zu bilden und bearbeitbare Themen auszuwählen, wurden ausgebaut. Sie können mit dem Beratungssystem Ziele für die einzelnen Inhalte und Themen generieren und ein passendes Setting und Beratungsdesign vorschlagen (Klärung von Aufträgen und Bedingungen, Vertragsgestaltung, Abgrenzung gegenüber anderen Formen der Beratung.) Sie erkennen die unterschiedlichen Erwartungen von AuftraggeberInnen und der/des SupervisorIn bzw. Coaches und sie sind in der Lage Kontrakte zu schließen.

Die Studierenden lernen die verschiedenen Prozessphasen kennen sowie geeignete Interventionen zu planen, durchzuführen und deren Wirkungen einzuschätzen. Sie üben Tools/ Techniken für die Einzelberatung und sie können mit Widerständen, Übertragungen und Gegenübertragungen im Supervisionsprozess adäquat umgehen. Beratung ist ein spezifischer Kommunikationsmodus, dessen Besonderheiten ausgebildet und reflektiert werden.

Die Studierenden kennen die grundlegenden Komponenten eines Beratungsprozesses. Sie lernen, Prozesse der Supervision und des Coaching von der Akquisition, zum Erstgespräch, über die Erstellung bedarfsadäquater Angebote und der Auftragsklärung, über den typischen Verlauf, den Einsatz fachlich begründeter Methoden und Interventionen, über die Beziehungsgestaltung, der evtl. Kontraktveränderungen bis hin zum Abschluss und zur Evaluation professionell zu handhaben.

Sie haben auch eine Sensibilität für ethische Fragen in der Beratung sowie für die eigene Wahrnehmung und Haltung weiterentwickelt.

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreicher Teilnahme der Einzelveranstaltungen vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Referat

Die Modulprüfungsleistung wird per Notenskala bewertet.

Sprache: deutsch

2.1 Einzelsupervision und Coaching I
<p>Qualifikationsziele und Lerninhalte:</p> <p>In diesem Teil des Moduls wird das erworbene Wissen in Settings der Einzelberatung integriert. Neben der eigenen Rolle und Identität als Berater/in lernen die Studierenden verschiedene Settings und Methoden von Einzelberatung kennen. Supervision und Coaching werden vorgestellt, angewandt und geübt. Das Interventionsrepertoire der Studierenden wird erweitert und die gegenwärtigen Standards etabliert.</p> <p>Ein Beratungsprozess wird von der Auftragsklärung, dem Contracting, bis zur Beendigung des Beratungsprozesses durchgedacht, konzipiert und ausprobiert.</p>
<p>Lehr-, Lernformen:</p> <p>Seminar, Methodenvermittlung, Übung, Selbststudium</p>

2.2 Einzelsupervision und Coaching II
<p>Qualifikationsziele und Lerninhalte:</p> <p>In diesem Teil des Moduls wird das erworbene Wissen in Settings der Einzelberatung vertieft und integriert. Neben der eigenen Rolle und Identität als Berater/in wird das Interventionsrepertoire der Studierenden erweitert.</p> <p>Die Bedeutung der Kommunikation zur Strukturierung von Umwelt, als Orientierungshilfe zur eigenen Standortbestimmung im sozialen Feld, als Mittel der Verhaltenssteuerung und Umwelтанpassung wird dabei hervorgehoben.</p>
<p>Lehr-, Lernformen:</p> <p>Seminar, Rollenspiel, Selbststudium</p>

2.3 Theorieworkshop Individuum

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Das Individuum als historisch betrachtet jüngstes soziales Element im gesellschaftlichen Kontext steht im Mittelpunkt theoretischer Betrachtungen. Individualität wird zunächst als sozialgeschichtliches Phänomen entwickelt und in ihrer Bedeutung in der gegenwärtigen Gesellschaft erörtert.

Thema dieses Theorieworkshops ist aber auch das Individuum aus der Sicht gängiger psychologischer Betrachtungen und Persönlichkeitstheorien, diese werden unterschiedlicher theoretischen Überlegungen heraus diskutiert.

Besonderes Augenmerk wird der gegenwärtigen und zukünftigen Entwicklung gewidmet, z.B. an der Frage von (beruflicher) Identität und Identitäten.

Learning Outcome:

- Stellenwert des Individuums in der gegenwärtigen gesellschaftlichen und sozialen Welt
- Überblick über Persönlichkeitstheorien
- Situatives Verständnis von professioneller Beratungsidentität im wechselnden Beratungskontext
- Kenntnisse über individuelle Aspekte der Beratung
- Kenntnisse über Diagnoseinstrumente der Persönlichkeit
- Kennen lernen von Erhebungs- und Auswertungstechniken

Lehr-, Lernformen:

Workshop, Gruppenarbeit, Selbststudium

Modul 03: Gruppenberatung

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
150	300	450	15

Modulverantwortliche: Prof. Dr. Karin Lackner

Moduldauer: 1 Semester. Das Modul wird im 2. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 3.1. Teamentwicklung
- 3.2. Beratung von Gruppen: Teamsupervision, Gruppensupervision, -coaching
- 3.3. Gruppendynamik
- 3.4. Theorieworkshop III Gruppe

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In der arbeitsweltlichen Beratung ist die Gruppe bzw. das Team die zentrale Figur. Die Gruppe ist in organisationalen Kontexten eines der häufigsten und wichtigsten Strukturelemente. Selbst größere Organisationen und Einheiten werden in Beratungsprozessen immer wieder zur Arbeitsfähigkeit auf Gruppenformate reduziert. Berater/innen arbeiten zwar in und für Organisationen, die operative Praxis findet jedoch hauptsächlich in Gruppen / Teams statt. Eigenlogik und Gesetzmäßigkeiten dieser sozialen Formate sollen aus verschiedenen Perspektiven betrachtet und bearbeitet werden. Als Lerngegenstand dienen dabei die eigene Lehrgangsgruppe, Trainingsgruppen, Gruppen / Teams aus beruflichen Kontexten und theoretische Abhandlungen über Gruppen / Team in der Fachliteratur.

Akademisches Lernen findet auf allen drei Dimensionen der wissenschaftstheoretischen Fundierung des Studiengangs statt. In Dimension 1 werden theoretische Modelle und der aktuelle Forschungsstand der Gruppenforschung dargelegt. In der Dimension 2 werden qualitativ-empirische Forschungsmethoden vermittelt. Auf der Ebene des erfahrungs- und reflexionsbezogenen Lernens wird der Wissenschaftsbezug zu Dimension 3 hergestellt.

Learning Outcome:

- Erkennen und Analysieren von Team- und Gruppenprozessen und deren Bedeutung für die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit der Gruppe / des Teams
- Reflektieren der eigenen Kommunikations- und Verhaltensweisen in und gegenüber Teams und Gruppen
- Erkennen des eigenen Verhaltens, der eigenen Position und Rolle in der Gruppe; bewusstes Wahrnehmen der Wirkung des eigenen Verhaltens auf die Gruppe
- Selbständige Bearbeitung von Konflikten in der Gruppe / im Team
- Erkennen von Entscheidungsmustern in Gruppen / Teams
- Anwendung der Instrumente der Teamentwicklung und -steuerung von Gruppe / Team
- Erkennen und bearbeiten von Beziehungsmustern
- Sensibilisieren und Schärfen der Wahrnehmung von Dynamiken
- Umgang mit Einflussnahme, Macht und Vertrauen in der Gruppe
- Zusammenhänge und Funktionen der Steuerung von Teams / Gruppen erkennen; Wahrnehmung und Reflektieren von Steuerungsmustern und Führungsverhältnissen im Team / der Gruppe
- Bearbeitung von „membership“ und „leadership“ Formen

- Erkennen von Phasen in einem Gruppenberatungsprozess und professionell darauf reagieren können
- Erwerb eines Design- und Interventionsrepertoires für die Beratungsarbeit mit Gruppen und Teams
- Entwerfen von Konzepten und Durchführen von Teamsupervision, Gruppensupervision und Gruppencoaching
- Fortentwicklung der eigenen Lehrgangsguppe
- Wissenschaft von Gruppen
- Qualitativ-empirische Kleingruppenforschung
- Interventionsforschung

Zu erwerbende Kompetenzen:

Theorie: Die Studierenden sind in den theoretischen Grundlagen von Gruppen, der Eigenlogik des Formats Gruppe bewandert. Dabei sind sie sowohl mit den klassischen Theorien der Gruppendynamik als auch mit den aktuellen Forschungsthemen zur Theorieentwicklung von Gruppen vertraut, so dass sich die TeilnehmerInnen aktiv im Diskurs zum Thema Gruppe bewegen können.

Erfahrung und Reflexion: TeilnehmerInnen erforschen und erfahren sich selbst als Gruppe in der Lehrgangsguppe und in der Strangergroup der Gruppendynamikseminare. Dabei werden die Beobachtungsfähigkeit und die Selbstanwendung dieser Beobachtungen geschult. TeilnehmerInnen sind sensibilisiert für Gruppenprozesse und ihre eigene Rolle in diesen und verbessern ihre eigene Wahrnehmung und Reflexionsfähigkeit. Sie lernen Gruppenprozesse zu steuern und werden sensibilisiert für die Selbststeuerungsfähigkeit von Gruppen.

Methoden: Die TeilnehmerInnen haben sich ein methodisches Repertoire zur Intervention von Beratungsprozessen in Gruppen erarbeitet (z. B. systemische Techniken, Rollenspiel, szenisches Verstehen). Sie haben Fallsupervision in der Gruppe eingeübt (Ablaufschema, Ebenen des Fallverstehens). Darüber hinaus kennen sie sich mit Formen der Auftragsklärung, des Kontraktes, der Erstellung eines Beratungsdesigns, dem Beenden eines Beratungsprozesses und der Evaluation von Beratungsprozessen aus.

Supervision und Coaching erfordern Wissen über das Feld und dessen institutionelle Zusammenhänge. Unter Feld werden die berufliche Aufgabe, der Auftrag der Organisation und der dort tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verstanden. Die Teilnehmenden lernen, sich in den Rollen als Supervisor/innen oder als Coach in für sie neue Arbeitsfelder einzuarbeiten und ihre bisherigen Felderfahrungen zu reflektieren. Es wird die Fähigkeit ausgebildet, wesentliche inhaltliche und methodische Anforderungen der Aufgabe zu recherchieren, zu erkennen, die besonderen Merkmale und Phänomene zu erfassen und Sensibilität für die spezifische Situation der Berufsgruppen in diesen Arbeitsfeldern zu entwickeln (Feldforschungskompetenz).

Forschung: Der Forschungsanteil in diesem Modul ist einerseits dem Bereich der Reflexiven Forschung zuzuordnen. Die TeilnehmerInnen beforschen den Gruppenprozess der eigenen Jahrgangsguppe und die Gruppenprozesse in einem T-Gruppentraining, wobei sie selbst sowohl Forschende als auch beforstetes Objekt sind. Sie sind in der Lage Ihre Rolle als Forschende zu reflektieren sowie die Reaktion und Herausforderung beforsteter Objekte einzuschätzen.

Im Bereich der Anwendungsorientierten Forschung kennen die TeilnehmerInnen qualitative und quantitative Forschungsmethoden (Fragebogen, semantisches Differenzial, problemzentrierte Interviewführung und Auswertung, Inhaltsanalysen, Mehrdimensionale Ursachenforschung) und können diese am Beispiel der Erstellung von Analysen von Gruppenprozessen anwenden.

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Modul sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die erfolgreiche Teilnahme am Modul 1 und 2

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreicher Teilnahme der Einzelveranstaltungen vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Kolloquium

Die Modulprüfungsleistung wird per Notenskala bewertet.

Sprache: deutsch

3.1 Teamentwicklung

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In der ersten Veranstaltung des Moduls lernen die Teilnehmenden Grundsätzliches über Team und Gruppe. Lerngegenstand ist hauptsächlich die eigene Lehrgangsguppe. Zu diesem Zeitpunkt hat sich die Gruppe bereits kennen gelernt und kann den Beginn ihrer Gruppenentwicklung bis zum aktuellen Stand derselben nachvollziehen und reflektieren. Gruppensteuerungsinstrumenten können ausprobiert und gezielt eingesetzt werden, wobei der Effekt von solchen Interventionsinstrumenten unmittelbar erlebt und reflektiert werden kann.

Methodisch lernen die Teilnehmenden Instrumente der Teamentwicklung und Gruppensteuerung kennen. Das Wechselspiel von Theorie und Praxis unterstützen den Lern- und Gruppenprozess.

Die Veranstaltung hat immanenten Forschungscharakter und folgt der Wissenschaftslogik der Dimension 3, Reflexive Wissenschaft. Der Forschungsprozess ist revolvierend prozessorientiert. Das Lehrgangssystem und seine Entwicklung ist Gegenstand laufender Selbstbeforschung und Erkenntnisgewinnung über das eigene System und seine Entwicklungsverläufe.

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung, Gruppenarbeit, Selbststudium

3.2 Beratung von Gruppen: Teamsupervision, Gruppensupervision, Gruppencoaching

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die zweite Veranstaltung des Moduls widmet sich der Beratung von Gruppen und Teams. Grundsätzliches über die soziale Figur Gruppe aus dem Seminar Teamentwicklung, Berufspraxis sowie persönliche Erfahrungen mit der Gruppendynamik dienen dabei als Grundlage für die beraterische Arbeit mit Gruppen und Teams und sollen nun in die Beratungsformate Gruppensupervision, Teamsupervision und Gruppencoaching „übersetzt“ werden.

Es werden Beratungskompetenzen und Interventionsinstrumente vermittelt, die die Teilnehmenden für Beratungssituationen in und mit Gruppen / Teams qualifizieren.

Anhand von Beispielen aus der Beratungspraxis werden Prozesse nachgezeichnet, analysiert und reflektiert. Die Teilnehmenden lernen Interventionsmethoden kennen und können sukzessive ihr Interventionsrepertoire erproben und erweitern.

Die einzelnen Schritte und Phasen eines Supervisions- bzw. Coachingsprozesses mit Gruppen / Teams werden nachvollzogen: von der Auftragsgestaltung zur Designentwicklung, von der Durchführung bis zur Beendigung des Auftrags.

Die Teilnehmer/innen werden mit Methoden der qualitativ-empirischen Sozialforschung (Gruppeninterviews, Auswertung und Hypothesenbildung) vertraut gemacht.

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung und Anwendung von Methoden, Selbststudium

3.3 Gruppendynamik

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In der dritten Veranstaltung des Moduls erleben sich die Teilnehmenden außerhalb der Lehrgangsguppe in einer T-Gruppe ohne andere Lehrgangsteilnehmer/innen. Der Fokus des Seminars Gruppendynamik liegt in der Betrachtung und Bearbeitung von Innergruppenprozessen. Die Trainingsgruppe (T-Gruppe) ist der zentrale Ort des Lernens. Die Gruppe macht sich selbst zum Gegenstand der Beobachtung, des Lernens und der Reflexion. Das Thema ist die eigene Gruppe, bestehend aus den Personen und den Geschehnissen, die dort ablaufen. Das, was jeweils geschieht, die jeweils gewonnenen Eindrücke und Erfahrungen werden von allen ausgetauscht, besprochen und interpretiert. Dabei werden Strukturen gebildet, sichtbar gemacht und reflektiert; Rollen herausdifferenziert und bewegt, Beziehungsmuster gepflegt und verändert, -Prozesse, die wiederum beobachtet werden können, usw.

Die Erfahrungen aus der T-Gruppe werden durch Übungen, durch Reflexionseinheiten in vernetzten Kleingruppen und durch Theoriemodelle be- und verarbeitet.

Die Veranstaltung hat immanenten Forschungscharakter und folgt der Wissenschaftslogik der Dimension 3, Reflexive Wissenschaft. Der Forschungsprozess ist revolvierend prozessorientiert. Die T-Gruppe und ihre Entwicklung ist Gegenstand laufender Selbstbeforschung und Erkenntnisgewinnung über das eigene System und seine Entwicklungsverläufe.

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung, Reflexionslernen, Selbsterfahrung

3.4 Theorieworkshop III: Gruppe

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In dem Theorieworkshop zu Beratungstheorien mit dem Schwerpunkt „Gruppe“ lernen die Teilnehmenden die wichtigsten theoretischen Modelle zur sozialen Figur der Gruppe kennen, und wie sich dieses Wissen in Beratungssituationen anwenden und umsetzen lässt.

Wie lässt sich eine Gruppentheorie mit einer Beratungstheorie vereinbaren? Was heißt Prozessberatung? Wie lassen sich Grundsätze der Prozessberatung wissenschaftlich bearbeiten? Wie lässt sich das Prinzip der Partizipation, Teil eines Forschungsprozesses und gleichzeitig forschende Person zu sein, in der wissenschaftlichen Bearbeitung umsetzen? Was bedeutet Interventionsforschung? Mit welchen Themen muss sich eine Theorie der Beratung von Gruppen befassen?

In dieser Veranstaltung wird der Wissenschaftsbegriff der Dimension 1 – „Real Science“ abgebildet.

Learning Outcome:

- Stellenwert der Gruppe in der gegenwärtigen gesellschaftlichen und sozialen Welt
- Überblick über Gruppentheorien
- Kenntnisse über Gruppe in der Beratung
- Kennen lernen von Erhebungsverfahren für Gruppen
- Kenntnisse über Prozessforschung und Interventionsforschung

Lehr-, Lernformen:

Workshop, Gruppenarbeit, Selbststudium, präsentieren, wissenschaftlich diskutieren

Modul 04: Organisationsberatung

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
200	400	600	20

Modulverantwortliche: Prof. Dr. Karin Lackner

Moduldauer: 2 Semester. Das Modul wird im 3. und 4. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 4.1 Organisationsprozesse verstehen
- 4.2 Beratung von Organisationen I: Auftragsklärung und Organisationsdiagnose
- 4.3 Beratung von Organisationen II: Setting, Architektur, Design, Intervention
- 4.4 Organisationstraining
- 4.5 Theorieworkshop Organisation

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Im Fokus dieses Moduls steht das soziale Format der Organisation. Eigenlogik und Gesetzmäßigkeiten dieser sozialen Figur sollen aus verschiedenen Perspektiven verstanden, betrachtet und bearbeitet werden. Als Lerngegenstand dient dabei sowohl die eigene Lehrgangsguppe als auch der organisatorische Kontext der Herkunftsorganisationen der Teilnehmenden. Ein weiteres Lernfeld ist das Organisationslaboratorium, wo sich die Teilnehmenden als Mitglieder einer selbst zu gestaltenden Organisation erleben.

Die Steuerung und Begleitung von Beratungsprozessen erfordert verschiedene professionelle Kompetenzen: Auftragsklärung, Organisationsdiagnose, Gestaltung und Einsatz von Settings, Beratungsarchitektur, Design und Intervention, sowie die Sicherung der Ergebnisse und den Abschluss des Beratungsprozesses

Die Vermittlung von theoretischem Wissen über Organisation und die Integration dieses Wissens in die Organisationsberatung begleiten das Modul.

Wissenschaftstheoretisch wird auf die drei Dimensionen von Wissenschaft Bezug genommen.

Learning Outcome:

- Erarbeitung eines Organisationsverständnisses: das Wesen von Organisation und den Ablauf organisationaler Prozesse
- Erkennen der Möglichkeiten und Grenzen struktureller Steuerung in Organisationen
- Erkennen der Schnittstellen von Subsystemen und die damit verbundenen Organisationsphänomene: Aufzeigen von Charakteristika und Eigenlogiken der jeweiligen Systeme und deren Widersprüche
- Gestaltung von Kommunikationsstrukturen und Entscheidungsprozessen; Steuerung von direkter und indirekter Kommunikation
- Umgang mit Mehrfachzugehörigkeiten in Organisationen
- Reflektieren der eigenen Organisation; Grenzen und Möglichkeiten individueller Einflussnahme erkennen

- Differenzieren zwischen Position, Funktion und Person in Organisationen; unterschiedliche Ebenen von Führung in Organisationen (Vorgesetzter – Führungskraft – Leadership – Teamleadership) nachvollziehen.
- Erstellen von Organisationsanalysen und –diagnosen
- Planen und Durchführen von Beratungsprojekten
- Steuern und Auswerten von Beratungsprozessen
- Erweiterung des Methoden- und Interventionsrepertoires
- Wissenschaftsverständnis von Organisation und Organisationsberatung

Zu erwerbende Kompetenzen:

Theorie: Die TeilnehmerInnen haben theoretisches Wissen über Organisation aus der Sicht der verschiedenen theoretischen Hintergrundfolien zum Thema Organisation und können sich aktiv im theoretischen Diskurs zum Thema Organisation bewegen.

Bezogen auf Organisationsberatung lernen die TeilnehmerInnen verschiedene theoretische Modelle zur Beratung von Organisationen kennen. Es werden die Grundlagen der systemischen Organisationsberatung, der gruppensystemisch orientierten Organisationsberatungsansätze, der psychoanalytischen Organisationsberatung, der Komplementärberatung vermittelt. Die TeilnehmerInnen sind kompetent, diverse Schulen der Organisationsberatung zu differenzieren und mit dem jeweiligen Repertoire zu arbeiten.

Erfahrung und Reflexion: Die TeilnehmerInnen erleben sich als Lehrgangs-Organisation und können Organisationsprozesse einmal bezogen auf die eigene Jahrgangsguppe und zum anderen in einem größeren Kontext mit fremden TeilnehmerInnen reflektieren. Durch die sinnliche Erfahrung von Organisation und Entscheidungsprozessen schärfen die TeilnehmerInnen ihre Beobachtungs- und Reflexionskompetenz für organisationale Themenstellungen und haben Verständnis für das Format Organisation und die in ihr tätigen Personen.

Methoden: Die TeilnehmerInnen können sich kompetent in Organisationen verhalten, Entscheidungsprozesse steuern und führen. Als BeraterInnen von Organisationen sind sie in der Lage, einen Beratungsprozess in mehreren Schritten durchzuführen: Auftragsklärung, Erstellen einer Organisationsanalyse und –diagnose, Entwerfen einer maßgeschneiderten Beratungsarchitektur, Durchführen von Beratungseinheiten. Sie verfügen über ein ausreichendes Interventionsrepertoire.

Forschung: Der Forschungsanteil in diesem Modul ist einerseits dem Bereich der Reflexiven Forschung zuzuordnen. Die TeilnehmerInnen beforschen den Organisationsprozess der eigenen Jahrgangsguppe und die Organisationsprozesse in einem Organisationstraining, wobei sie selbst sowohl Forschende als auch beforschtes Objekt sind. Sie sind in der Lage Ihre Rolle als Forschende zu reflektieren sowie die Reaktion und Herausforderung beforschter Objekte einzuschätzen.

Im Bereich der Anwendungsorientierten Forschung kennen die TeilnehmerInnen qualitative und quantitative Forschungsmethoden (Fragebogen, semantisches Differenzial, problemzentrierte Interviewführung und Auswertung, Inhaltsanalysen, Mehrdimensionale Ursachenforschung) und können diese am Beispiel der Erstellung von Analysen von Organisationsdiagnosen anwenden.

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Modul sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die erfolgreiche Teilnahme am Modul 1, 2 und 3

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreicher Teilnahme der Einzelveranstaltungen vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Kolloquium

Die Modulprüfungsleistung wird per Notenskala bewertet.

Sprache: deutsch

4.1 Organisationsprozesse verstehen

4.1 Organisationsprozesse verstehen

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In der ersten Veranstaltung erleben sich die Teilnehmenden in organisationspezifischen Entscheidungssituationen. Am Ende des Prozesses wird das Ergebnis ausgewertet und der Prozess reflektiert. Als konkretes Ergebnis eines Entscheidungsprozesses der Lehrgangsguppe als Organisation wird die inhaltliche Entscheidung über die Veranstaltungen in Modul 5 (Wahlpflicht) getroffen.

Die Erkenntnisse aus der organisatorischen Selbstbezogenheit des Systems werden analytisch auf die eigene Herkunftssituation angewandt. Anhand der eigenen organisatorischen Arbeits- und Lebenskontexte werden Methoden (Strukturprogramm, Systemlandschaft) zur Erarbeitung eines Organisationsverständnisses vorgestellt und erprobt.

Das Verständnis für Organisationen und die Prozesse, die in ihr ablaufen, wird durch theoretische Modelle unterfüttert. Dabei sollen die strukturellen Aspekte von Organisationen hervorgehoben werden. Strukturelemente in Organisationen und ihre Relationen werden herausgearbeitet, Grenzen und Möglichkeiten struktureller Steuerung in Organisationen werden aufgezeigt.

Bei der Betrachtung von Organisation als Widerspruchsfeld unterschiedlicher sozialer Formate werden Schnittstellen von diversen Subsystemen (Gruppen, Bereiche, Abteilungen, etc.) dargestellt und die daraus entstehenden Organisationsphänomene aufgezeigt. Hierarchieergänzende Strukturen wie beispielsweise Projektgruppen, Strategiezirkel, u.a.m. sind ebenfalls Thema der Veranstaltungen dieses Moduls.

Charakteristika und Eigenlogiken der jeweiligen Systeme werden aufgezeigt und die aus der gegenseitigen Abhängigkeit entstehenden Interessenswidersprüche werden deutlich. Dem Wechsel von direkter und indirekter, anonymer Kommunikationsformen wird besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Bezogen auf das Individuum bedeutet Organisation Mehrfachzugehörigkeit und die Übernahme unterschiedlicher Funktionen. Emotionale Spannungsfelder entstehen u.a. dadurch, dass Entscheidungen über Individuen und Gruppen getroffen werden, ohne dass diese bei der Entscheidung dabei sind. Besonders deutlich wird dieses Spannungsfeld bei den Themen Führung und Steuerung. Ausgewählte Führungs- und Managementkonzepte sollen einen Überblick über den aktuellen Stand wissenschaftlicher Konzeptarbeit und Erkenntnis geben.

Die Veranstaltung hat immanenten Forschungscharakter und folgt der Wissenschaftslogik der Dimension 3, Reflexive Wissenschaft. Der Forschungsprozess ist revolvierend prozessorientiert. Das Lehrgangssystem - betrachtet als Organisation - und seine Entwicklung ist Gegenstand laufender Selbstbeforschung und Erkenntnisgewinnung über das eigene System und seine Entwicklungsverläufe.

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Fallbearbeitungen, Übung, Theorieinput, Selbststudium

4.2 Beratung von Organisationen I: Auftragsklärung und Organisationsdiagnose

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Veranstaltungen 4.2 und 4.3 widmen sich der Beratung von Organisationen. Grundsätzliches aus dem Seminar „Organisationsprozesse verstehen“ sowie persönliche Erfahrungen dienen dabei als Grundlage für beraterische Arbeit mit Organisationen und sollen nun in die Organisationsberatung „übersetzt“ werden.

Die Studierenden befassen sich mit den ersten Schritten eines Organisationsberatungsprojektes, mit der Auftragsklärung, dem Kontrakt und der Organisationsanalyse und -diagnose. Die Studierenden lernen Unterschiede und Gemeinsamkeiten prozess-orientierter, prozessfolgender und strukturierend-instrumenteller Auftragsgestaltung kennen. Sie lernen die Bedeutung von klaren und eindeutigen Kontrakten zur Vermeidung von Irritationen, divergierenden bzw. miteinander konfligierenden Zielen und Erwartungen kennen und wissen, dass diese nicht immer erreicht werden können/müssen. Sie können deshalb auch vorläufige eindeutige, sukzessive nach zu kontrahierende Kontrakte handhaben.

Zusätzlich werden Beratungskompetenzen, Forschungs- und Interventionsinstrumente vermittelt, die die Studierenden für die Organisationsdiagnose und -analyse qualifizieren.

Die Studierenden werden mit quantitativ- und qualitativ-empirischen Forschungsmethoden vertraut gemacht. Induktives und deduktives Vorgehen im Forschungsprozess werden vorgestellt, ausprobiert und geübt.

Methodisch werden narrative Interviews, Experteninterviews, Einzel- und Gruppeninterviews, das Tiefeninterview nach G.Schwarz, das Semantische Differenzial und analoge Erhebungsmethoden vorgestellt und angewandt.

Die empirisch ermittelten Daten werden ausgewertet und im Sinne der „Mehrdimensionalen Ursachenforschung“ (Schwarz,G.) interpretiert. Eine erste Hypothesenbildung und Vorbereitung einer Präsentation bilden den Abschluss der Veranstaltung.

Lehr-, Lernformen:

Workshop, Übung, Anwendung von Diagnosinstrumenten, Methoden und Interventionen, Selbststudium

4.3 Beratung von Organisationen II: Setting, Architektur, Design, Intervention

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Veranstaltungen 4.2 und 4.3 widmen sich der Beratung von Organisationen. Grundsätzliches aus dem Seminar Organisationsprozesse verstehen und persönliche Erfahrungen dienen dabei als Grundlage für beraterische Arbeit mit Organisationen und sollen nun in die Organisationsberatung „übersetzt“ werden. Anhand von Beispielen aus der Beratungspraxis werden Beratungsprozesse nachgezeichnet und reflektiert.

In diesem Teil wird der Organisationsberatungsprozess fortgesetzt. Es geht um den Aufbau einer Beratungsarchitektur, bestehend aus den einzelnen Elementen der Beratung sowie um die Planung, Durchführung und Koordination der verschiedenen Maßnahmen der Beratung in laufender Abstimmung aufeinander und ihrer Verbindung mit dem Gesamtprojekt der Beratung. Entlang des Beratungsprozesses lernen die Teilnehmenden die einzelnen Schritte und Phasen eines Beratungsprozesses kennen und erweitern ihr Methoden- und Interventionsrepertoire (Leitungsklausuren, Strategieworkshop, open space, Zukunftskonferenz, Dialog, Rollenspiel, Aufstellung).

Das Methodenrepertoire in den Bereichen der empirischen Sozialforschung wird erweitert. Teilnehmer/innen lernen die u.a. die Methode des zirkulären Fragens und die Rückkoppelungsprozesse der Datenerhebungen an das Beratungssystem kennen. Die Forschung hat hier ihren Schwerpunkt in der Dimension 3 des Wissenschaftsmodells und versteht sich als transdisziplinäre Interventionsforschung.

Lehr-, Lernformen:

Workshop, Übung, Rollenspiel, Aufstellungsarbeit, Simulation, Selbststudium

4.4 Organisationstraining

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Ob als Berater/in, Mitarbeiter/in, Führungskraft, Kund/in, etc. – unser Leben wird größtenteils von Organisationen und den Umgang mit diesen bestimmt. Dabei haben wir nur selten Gelegenheit, Einblick hinter die Kulissen des organisatorischen Geschehens zu bekommen, die Eigenlogik des Systems „Organisation“ zu erkennen. Organisationen sind komplexe soziale Systeme anonymer Kommunikation und sind einer Selbstreflexion schwer zugänglich. Mit der Lernform „Organisationslaboratorium“ werden verborgene Prozesse reflexiv sichtbar gemacht und bearbeitet. Wechselseitige Wirkungskräfte zwischen Einzelpersonen, Gruppen und der Organisation selbst können von den Teilnehmenden erlebt und mitgestaltet werden. Dabei geht es um den Erwerb von Organisationsbewusstsein und das Gestalten von Organisationsprozessen. Entlang der in Seminar entstehenden Organisation, des Organisationsprozesses selbst und der Entscheidungskultur werden dieser Prozess und diese sich entwickelnde Organisation gleichzeitig zum Gegenstand des Lernens.

Teilnehmer/innen sind Gestalter/innen der Organisation und gleichzeitig Mitglieder der Organisation, die sie gestalten und reflektieren. Der Staff ist selbst Subsystem der Organisation, am Prozess der Organisationsbildung mitbeteiligt, und unterstützt darüber hinaus die jeweils stattfindenden Prozesse durch Interventionen und Reflexion.

Die Veranstaltung hat immanenten Forschungscharakter und folgt der Wissenschaftslogik der Dimension 3, Reflexive Wissenschaft. Der Forschungsprozess ist revolvierend prozessorientiert. Das Organisationslaboratorium und die ablaufenden Prozesse sind Gegenstand laufender Selbstbeforschung und Erkenntnisgewinnung über das eigene System und der Entwicklung seiner Organisation.

Lehr-, Lernformen:

Workshop, Gruppenarbeit, präsentieren, wissenschaftlich diskutieren, Selbststudium

Modul 05: Spezielle Herausforderungen in der Beratung

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
100	260	360	12

Modulverantwortliche: Prof. Dr. Karin Lackner

Moduldauer: 2 Semester. Das Modul wird im 5. und 6. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 5.1 Konfliktmanagement
- 5.2 Umgang mit Interkulturalität
- 5.3 Bedarfsorientierte Themenwahl I
- 5.4 Bedarfsorientierte Themenwahl II

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden setzen sich mit spezifischen, aktuellen gesellschafts- und organisationsrelevanten Themen und Ansätzen auseinander und lernen, diese im Kontext von Supervision, Coaching und Organisationsberatung zu verstehen und zu berücksichtigen. Einzelveranstaltungen mit wechselnden Themen aus den Bereichen gesellschaftspolitischer, organisationaler und beraterischer Fragestellungen werden angeboten.

In diesem Modul verschränken und verdichten sich sowohl die drei Lernebenen (Erfahrung und Reflexion, Methoden und Anwendung, Theorie) als auch die drei Dimensionen von Wissenschaft (Real Science, Anwendungsorientierte Wissenschaft, Reflexive Wissenschaft).

Forschungsmethoden werden themenspezifisch ergänzt und das Repertoire der TeilnehmerInnen sowohl forschungstechnisch als auch interventionstechnisch erweitert.

Learning Outcome:

- Professionelles Beraten in Konfliktsituationen
- Wissen um (eigene) Empfindlichkeiten und Übertragsphänomene in Konfliktsituationen
- Vertiefung von Konflikttheorien
- Erweiterung des Repertoires an Bearbeitungsmöglichkeiten von Konflikten: z. B. Mediation
- Erwerb eines reflexiven Kulturverständnisses und von Kulturtheorien
- Umgang mit Differenz und kultureller Diversity in Organisationen
- Gestaltung von interkulturellen Prozessen
- Erwerb von Feldwissen und Feldkompetenz
- Vertiefung von Fachwissen

Zu erwerbende Kompetenzen:

Theorie: Den TeilnehmerInnen können sich sicher zwischen den Hintergrundtheorien zu beratungsrelevanten Themenstellungen bewegen. Sie sind kompetent auskunftsfähig zu Konflikttheorien, Interkulturalität, Führungstheorien, Theorien der Identität und Markenphilosophie.

Methode: Die TeilnehmerInnen haben ein Methodenrepertoire zum Umgang mit Konflikten, zur Mediation, zum Umgang mit interkulturellen Situationen, zur Implementierung von Veränderungsprozessen, zur Markenbildung, zu Führung und Steuerung von Personen, Gruppen- und Organisationsprozessen. Dabei werden Analyse- und Diagnoseinstrumente ebenso vermittelt wie lösungsorientierte Handlungsalternativen und ressourcenorientierte Beratung.

Forschung: Die TeilnehmerInnen sind mit analogen Forschungsmethoden vertraut und können diese auf mitgebrachte Falldarstellungen anwenden.

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Modul sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die erfolgreiche Teilnahme am Modul 1, 2, 3 und 4.

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreicher Teilnahme der Einzelveranstaltungen vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Schriftliche Fallbearbeitung

Die Modulprüfungsleistung wird per Notenskala bewertet.

Sprache: Deutsch, auf Wunsch der Studierenden auch Englisch

5.1 Konfliktmanagement

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Im Modul Konfliktmanagement wird der Begriff „Konflikt“ unter die Lupe genommen, um ein Verständnis für die Notwendigkeit von Konflikten zu erlangen. Im Unterschied zu „Pannen“ sind Konflikte notwendige Begleiterscheinungen des Alltags. Unterschiedliche Interessen, die unausweichlich aufeinanderprallen und eine gemeinsame Einigung erzwingen, führen zu immer wiederkehrenden Konfliktsituationen. Konflikte sind emotional eher negativ besetzt, können aber andererseits nicht vermieden werden. Die Studierenden werden für Konfliktsituationen und deren Abwehrmechanismen sensibilisiert. Sie lernen Distanz zum Konfliktgeschehen zu erlangen und in Konflikten handlungsfähig zu bleiben.

Dazu dienen Instrumente der Konfliktanalyse und Konfliktlösung, die im Modul vorgestellt und ausprobiert werden. Besonderes Augenmerk wird auf die Methode der Mediation bei der Beratung von Konfliktparteien gelegt. Konfliktlösungen sind in ihrer Umsetzung nachhaltiger, wenn sie von den beteiligten Konfliktparteien selbst erarbeitet werden. Mediator/innen unterstützen den Prozess der „Aus – einander – Setzung“ und Lösungsfindung und verstehen sich als Prozessexpert/innen.

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung, Rollenspiel, Theorieinput, Selbsterfahrung, Anwendung von Analyse- und Diagnoseinstrumenten, Selbststudium

5.2 Umgang mit Interkulturalität

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden befassen sich mit Kulturtheorien und Kulturkonzepten im Vergleich sowie mit transkultureller Kommunikation. Die Studierenden lernen mehrdimensionale Modelle der kulturellen Diversität in Organisationen kennen. Sie setzen sich mit Macht und Partizipation sowie mit Diversitätsmanagement am Beispiel der Personalentwicklung und der Beratungspraxis in interkulturellen Kontexten auseinander.

Insbesondere lernen die Studierenden interkulturell gemischt besetzte Gruppen und Teams zu beraten. Sie lernen die Bedeutung kulturell geprägter Handlungen, Wahrnehmungsmuster, Normen und Wertesysteme von Einzelpersonen und Gruppen kennen und berücksichtigen. Vertiefend geht es um die Sensibilisierung der Studierenden für die eigene Kultur in der Begegnung mit kulturell different geprägten Personen, Gruppen und Kollektiven.

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung, Feldforschung, Selbststudium

5.3 Bedarfsorientierte Themenwahl**Qualifikationsziele und Lerninhalte:**

Die Studierenden setzen sich mit spezifischen, aktuellen gesellschafts- und organisationsrelevanten Themen und Ansätzen auseinander und lernen, diese im Kontext Supervision, Coaching und Organisationsberatung zu verstehen und zu berücksichtigen. Einzelveranstaltungen mit wechselnden Themen aus den Bereichen gesellschaftspolitischer, organisationaler und beraterischer Fragestellungen werden angeboten, z.B.: Ethik, Gender, Projektmanagement, Psychoanalytische Organisationsberatung, Changemanagement, Veränderungen in der Arbeitswelt, etc.

Lehr- und Lernformen:

Seminar, Theorieinput, Übung, Reflexionslernen, Selbststudium

Modul 06: Beratungspraxis

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
74	616	690	23

Modulverantwortliche: Prof. Dr. Karin Lackner, Dr. Brigitte Hausinger

Moduldauer: 4 Semester. Das Modul wird vom 2. bis 6. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 6.1. Lehr- und Lernsupervision (Einzel)
- 6.2 Lehr- und Lernsupervision (Gruppe)
- 6.3 Organisationspraxis unter Supervision

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden lernen eigene Supervisions-, Coaching und Organisationsprozesse zu akquirieren, durchzuführen, zu dokumentieren und auszuwerten. Sie werden dabei durch Lehrsupervision und Lehrberatung begleitet. Dabei wird nach dem Moduls des „Aufgeklärten Meisterprinzips“ (Heintel, P., 1992) vorgegangen.

Learning Outcome:

- Reflexion der eigenen Beratungspraxis
- Durchführung von Coaching- und Supervisionsprozessen (Einzel, Team, Gruppe)
- Einsatz von unterschiedlichen Settings, Designs und Methoden in Prozessen

Zu erwerbende Kompetenzen:

Gemeinsam mit LehrsupervisorInnen und LehrberaterInnen lernen die TeilnehmerInnen nach dem Modell des Aufgeklärten Meisterprinzips Beratungsprozesse in der Praxis durchzuführen. Sie können dabei die bis dahin erworbenen methodischen und theoretischen Kenntnisse umsetzen und ihre Rolle als BeraterInnen reflektieren. Sie sind in der Lage, einen Beratungsprozess kompetent und methodisch sauber durchzuführen und sich in der BeraterInnenrolle auszuprobieren, zu erleben und zu reflektieren. Dabei ist entscheidend, sich in Differenz zur eigenen Person setzen zu können, sich selbst beim eigenen Tun zu beobachten und zu steuern, Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomene zu erkennen und im Beratungsprozess handlungsfähig zu bleiben.

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Modul sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die erfolgreiche Teilnahme am Modul 1.

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreichem Abschluss der einzelnen Beratungsprojekte vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Abschluss der Beratungsprozesse.

Diese Prüfungsleistungen werden nicht per Notenskala bewertet, sondern durch ein Gutachten der Lehrsupervisor/innen und der Lehrberater/innen als "bestanden" bzw. "nicht bestanden" eingeschätzt.

Sprache: deutsch

6.1 Lehr- und Lernsupervision / Coaching (Einzel)
<p>Qualifikationsziele und Lerninhalte: Die Studierenden lernen eigene Supervisions- und Coachingprozesse (Einzel) selbstständig zu akquirieren, durchzuführen, zu dokumentieren und auszuwerten. (Erstellen von Verlaufsprotokollen). Sie werden dabei durch Lehrsupervision (Einzel) begleitet. Insgesamt sind 20 Sitzungen (90 min) Einzellernsupervision durchzuführen und 16 Sitzungen (90 min) Einzellehrsupervision zu nehmen (entspricht den Standards der DGSv).</p>
<p>Lehr-, Lernformen: Die Studierenden lernen in diesen eigenständig durchgeführten Prozessen Supervision und Coaching "on the job". In der begleitenden Lehrsupervision erhalten sie reflektorische und handlungsbezogene Unterstützung und erfahren in der Person der Lehrsupervisorin / des Lehrsupervisors ein Modell. Der Nachweis über die durchgeführten Lernsupervisionsprozesse wird erbracht durch</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die Vorlage des schriftlichen Kontrakts mit den Supervisand/innen und dem Träger sowie b) das Verlaufsprotokoll des Supervisionsprozesses, welches von der Lehrsupervisorin bzw. dem Lehrsupervisor mit Unterschrift bestätigt ist. Das Verlaufsprotokoll dokumentiert jede einzelne Sitzung mit Datum, Thema, kurzer Verlaufsbeschreibung und Ergebnis. Das Protokoll schließt mit einer persönlichen Reflexion des Supervisionsprozesses. <p>Angerechnet werden nur die Sitzungen, die auch im Kontrakt vereinbart wurden.</p>
6.2 Lehr- und Lernsupervision (Gruppe)
<p>Qualifikationsziele und Lerninhalte: Die Studierenden lernen eigene Supervisionsprozesse (Gruppe, Team) zu akquirieren, durchzuführen, zu dokumentieren und auszuwerten. Sie werden dabei durch Lehrsupervision (Gruppe) begleitet. Insgesamt sind 30 Sitzungen (90 min) Lernsupervision im Mehrpersonensetting (Team, Gruppe) durchzuführen und 13 Sitzungen (120 min) Gruppenlehrsupervision zu nehmen (entspricht den Standards der DGSv).</p>
<p>Lehr-, Lernformen: Die Studierenden lernen in diesen eigenständig durchgeführten Prozessen Supervision "on the job". In der begleitenden Lehrsupervision erhalten sie reflektorische und handlungsbezogene Unterstützung und erfahren in der Person der Lehrsupervisorin / des Lehrsupervisors ein Modell. Der Nachweis über die durchgeführten Lernsupervisionsprozesse wird erbracht durch</p> <ol style="list-style-type: none"> a) die Vorlage des schriftlichen Kontrakts mit den Supervisand/innen und dem Träger sowie b) das Verlaufsprotokoll des Supervisionsprozesses, welches von der Lehrsupervisorin bzw. dem Lehrsupervisor mit Unterschrift bestätigt ist. Das Verlaufsprotokoll dokumentiert jede einzelne Sitzung mit Datum, Thema, kurzer Verlaufsbeschreibung und Ergebnis. Das Protokoll schließt mit einer persönlichen Reflexion des Supervisionsprozesses. <p>Angerechnet werden nur die Sitzungen, die auch im Kontrakt vereinbart wurden.</p>

6.3 Organisationspraxis unter Supervision

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Der praktische Teil der Ausbildung zum Organisationsberater / zur Organisationsberaterin besteht in der Durchführung eines OB-Projekts unter Supervision eines Lehrberaters / einer Lehrberaterin.

Als Organisationsberatungsprojekt gilt:

- Ein mehrstufiges Beratungsprojekt, in dem verschiedene OB-Methoden und Instrumente koordiniert zum Einsatz gelangen, und das entweder mit einem Beraterteam oder eigenständig durchgeführt wird.
- Ein Projekt, in dem eine Organisationseinheit in einem Veränderungsprozess professionell begleitet wird, und mehrere Maßnahmen in unterschiedlichen Settings zum Einsatz gelangen.
- Ein Beratungsprojekt, in dem die auszubildende Person als Ko-Berater/in fungiert und von den hauptverantwortlichen Berater/innen supervidiert wird.

Gegenstand der Lehrberatung sind Kontrakt, Design (Herstellen einer dem Vorhaben angemessenen Beratungsarchitektur), Einsatz der Methoden und Instrumente, Kooperation und Koordination im bzw. des Beraterteams.

Lehr-, Lernformen:

Die Studierenden lernen in diesen eigenständig durchgeführten Prozessen Organisationsberatung "on the job". In der begleitenden Lehrberatung erhalten sie reflektorische und handlungsbezogene Unterstützung und erfahren in der Person der Lehrberaterin / des Lehrberaters ein Modell.

Der Nachweis über die durchgeführten Lernorganisationsprozesse wird erbracht durch

- a) die Vorlage des schriftlichen Kontrakts mit den Projektteilnehmer/innen, dem Träger sowie
- b) das Verlaufsprotokoll des Organisationsprozesses, welches von den Lehrberater/innen mit Unterschrift bestätigt ist. Das Verlaufsprotokoll dokumentiert jede einzelne Sitzung mit Datum, Thema, kurzer Verlaufsbeschreibung und Ergebnis. Das Protokoll schließt mit einer persönlichen Reflexion des Organisationsprozesses.

Angerechnet werden nur die Sitzungen, die auch im Kontrakt vereinbart wurden.

Modul 07: Masterthesis und Masterprüfung

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
90	870	960	32

Modulverantwortliche: Prof. Dr. Karin Lackner, Dr. Brigitte Hausinger, Prof. Dr. Ewald Krainz

Moduldauer: 3 Semester. Das Modul wird im 4., 5. und 6. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 7.1 Zwischenassessment
- 7.2. Forschungsworkshop
- 7.3. Forschungskolloquium
- 7.4. Masterprüfung (Masterthesis und Prüfungskolloquium)

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In dem Forschungsseminar sowie dem Forschungskolloquium können die Studierenden ihre Forschungsfragen für die Masterthesis klären, überprüfen und vertiefen. Ausgehend von der Forschungsfrage wird ein Forschungsdesign

entwickelt. Besonderes Augenmerk wird dabei auf das methodische Vorgehen gerichtet, das dem jeweils zugrundegelegten Wissenschaftsbegriff entsprechen muss.

Es werden verschiedene Forschungsdesigns vorgestellt und verschiedene wissenschaftstheoretische Ansätze vermittelt. Die Studierenden lernen eine Fragestellung mit wissenschaftlichen Methoden zu erörtern.

In der Masterarbeit (schriftlich) und der mündlichen Prüfung legen sie ihre fundierten theoretischen Kenntnisse und vielfältigen praktischen Erfahrungen dar. Mit ihrer Masterarbeit zeigen die Studierenden, dass ihre Kenntnisse sowohl den professionellen als auch den wissenschaftlichen Standards entsprechen und sie diese in Theorie und Praxis handhaben, anwenden und reflektieren können. Die Arbeit qualifiziert für wissenschaftliche Betätigung und eröffnet die formale Möglichkeit zur Promotion.

Learning Outcome:

- Ausbildung einer forschungspraktischen Handlungskompetenz
- Finden und Klären der Forschungsfrage für die Masterthesis.
- Eigenständige Bearbeitung einer relevanten Fragestellung mit wissenschaftlichen Methoden
- Handhabung von Theorie und Praxis
- Wissenschaftstheoretische Vertiefung
- Erwerb von erforderlichen Fachkenntnissen für die Berufspraxis und für die wissenschaftliche Betätigung
- Erstellen eines Exposees zur Masterthesis

Zu erwerbende Kompetenzen:

Theorie: Die TeilnehmerInnen haben Grundlagen qualitativer Sozialforschung erworben und können die Methoden der qualitativen Sozialforschung empirisch anwenden. Das gilt sowohl für die Datenerhebung als auch für die Auswertung qualitativer Daten. Sie können die Möglichkeiten der qualitativen

Sozialforschung für die Beforschung von Beratung einordnen und diese mit quantitativen Ansätzen angemessen kombinieren.

Methoden: Die Teilnehmenden haben einen vergleichenden Eindruck von verschiedenen Methoden bekommen und sie können deren Stärken und Grenzen in jeweiligen Kontexten und für die spezifischen Fragestellungen sehen. Sie kennen die grundlegenden Komponenten eines Forschungsprozesses.

Forschung: Sie entwickeln Sensibilität für die Zugänge, Positionen und Erkenntnisinteressen in Forschungsprozessen. Darüber hinaus sind sie in der Lage, eine Forschungsfrage zu formulieren und ein entsprechendes Forschungsdesign zu erstellen. Sie werden mit den Mitteln und Möglichkeiten wissenschaftlicher Recherchearbeit vertraut gemacht und können ein Thema sowohl theoretisch als auch methodisch wissenschaftlich bearbeiten.

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Modul sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die erfolgreiche Teilnahme am Modul 1, 2, 3, 4, 5 und 6

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreicher Teilnahme an den Einzelveranstaltungen vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Dieses Modul schließt mit der schriftlichen Masterarbeit und der mündlichen Prüfung ab.

- Erstellung der Masterarbeit (Masterthesis)
- Prüfungskolloquium

Die Modulnote setzt sich mit folgender Gewichtung aus den Teilleistungen zusammen: Masterthesis (20%), Prüfungskolloquium (20%)

Sprache: deutsch

7.1 Zwischenassessment

7.1 Zwischenassessment

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Teilnehmer/innen besprechen und reflektieren individuell mit zwei Professor/innen des Studiengangs, ihre Lernerfahrungen, ihre Fortschritte und Defizite. Lernfelder werden identifiziert und benannt. Der Status quo der einzelnen TeilnehmerInnen wird – sowohl das akademische als auch das beratungspraktisch–professionelle Programm betrifft, erhoben. Darauf aufbauend werden individuelle Lernvereinbarungen mit den Teilnehmer/innen getroffen und festgehalten.

In der Lehrgangsgruppe werden die Ergebnisse der Einzelgespräche verdichtet und im Sinne eines Gesamtbildes der Lehrgangsgruppe besprochen. Dabei zu Tage tretende Differenzen werden reflexiv bearbeitet.

Learning Outcome:

- Die Studierenden wissen über ihren Lernstatus Bescheid und haben Perspektiven für ihr weiteres Studium entwickelt.
- Studierende kennen ihre Stärken und Defizite und können diese bei der weiteren Planung ihres Studiums berücksichtigen.
- Studierende haben einen Entwicklungsplan für ihren zukünftigen beratenden und/oder wissenschaftlichen Werdegang und können demensprechende Schwerpunktsetzungen vornehmen.
- Lehrende haben einen Überblick über die Leistungsfähigkeit der Studierenden und ihrer Lernfelder.
- Studierende lernen das Assessment als Instrument der Personalberatung kennen.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Einschätzungsfähigkeit eigener Potentiale, Stärken und Defizite. Dokumentation eigener Standortpositionierungen und Lernfelder. Orientierungsqualifikation – sowohl die eigenen Potentiale und Entwicklungsfelder betreffend, als auch die von anderen Personen.

Lehr-, Lernformen

Einzelgespräche, Gruppenarbeit, 180° Feedback

7.2 Forschungsseminar: Wissenschaftliches Denken und Arbeiten

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In dem Seminar wird eine fundierte Verbindung zwischen Beratung und Wissenschaft hergestellt: das heißt, wissenschaftstheoretische Kompetenzen zu erwerben bzw. zu vertiefen, um daraus hervorgehend Beratung(-prozesse) vor dem Hintergrund wissenschaftstheoretischer Prinzipien zu reflektieren und zu bearbeiten.

(1) Dazu werden in einem ersten Schritt disziplinäre, inter- und transdisziplinäre Wissenschaftskonzepte und -begriffe (wissenschaftstheoretischer Grundriss) vermittelt, um anschließend daran

(2) die Masterthesis (eigeninitiierte Forschung) anhand der vermittelten Wissenschaftskonzepte und -begriffe vorzubereiten.

Aus der Abklärung der individuellen Forschungsvorhaben sollen Kriterien erarbeitet werden, die es erleichtern, individuelle Themenstellungen unter wissenschaftstheoretischen Gesichtspunkten aufzubereiten. Mit Letzterem geht einher die Auswahl der in Frage kommenden wissenschaftlichen Methoden, deren Instrumente sowie adäquater Darstellungsformen.

Geistes- und insbesondere Sozialwissenschaften stehen zunehmend vor der Dauerausforderung, ihre praktische oder gesellschaftliche Relevanz unter Beweis zu stellen. Es geht in ihnen nicht nur um Erkenntnisgewinnung, sondern darum, Beiträge zu Veränderungsprozessen in gesellschaftlichen Problemlagen zu leisten. Inter- und transdisziplinäres Arbeiten und Forschen wird dabei als Vermittlung zwischen Wissenschaft und Praxis verstanden.

Das gilt einerseits für den Bereich der Beratung und andererseits dem der Supervision, des Coaching die unterschiedliche wissenschaftliche Disziplinen als auch praxisorientiertes Wissen und Können mit einbeziehen.

Learning Outcome:

- Ausbildung einer forschungspraktischen Handlungskompetenz
- Fähigkeit zu qualitativer und quantitativer Forschung
- Finden und Klären der Forschungsfrage für die Masterthesis
- Erstellung eines Forschungsprotokolls
- Konzepterstellung einer Masterthesis

Zu erwerbende Kompetenzen:

Forschungskompetenz, Theoriekompetenz

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Theorieinputs, Einzel- und Kleingruppenarbeit zur Klärung der Forschungsfragen, Partnerinterviews

7.3 Forschungskolloquium

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In dem Forschungskolloquium können die Studierenden ihre Forschungsfragen für die Masterthesis klären, überprüfen und vertiefen. Das Forschungskolloquium ermöglicht den Studierenden die Kontextuierung ihrer Masterarbeit in einem wissenschaftlichen Diskurs.

Es werden verschiedene Forschungsdesigns und wissenschaftstheoretische Ansätze vertieft.

Learning Outcome:

- Weiterentwicklung forschungspraktischer Handlungskompetenz
- Reflexion und Vertiefung der Forschungsfrage für die Masterthesis.
- Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit

Zu erwerbende Kompetenzen:

Learning Outcome:

- Ausbildung einer forschungspraktischen Handlungskompetenz
- Fähigkeit zu qualitativer und quantitativer Forschung
- Finden und Klären der Forschungsfrage für die Masterthesis
- Fähigkeit zur Erstellung eines Forschungsprotokolls

Zu erwerbende Kompetenzen:

Forschungskompetenz, Theoriekompetenz

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Theorieinputs, Kleingruppenarbeit zur Vertiefung der Forschungsfragen

7.4 Masterprüfung (Masterarbeit und Prüfungskolloquium)

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden wählen selbstständig ein Thema aus dem Fachgebiet Supervision, Coaching oder Organisationsberatung und bearbeiten dies unter Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden. Sie zeigen, dass sie für die Berufspraxis und für eine wissenschaftliche Betätigung erforderlichen Fachkenntnisse erworben haben. In der Masterarbeit (schriftlich) und der mündlichen Prüfung legen sie ihren fundierten theoretischen Kenntnisse und vielfältigen praktischen Erfahrungen dar. Sie zeigen, dass sie diese den professionellen Standards entsprechen handhaben, anwenden und reflektieren können.

Prüfungsform:

Diese Einzelveranstaltung schließt mit der schriftlichen Masterarbeit und der mündlichen Prüfung ab.

Teilnahmevoraussetzungen:

Die Studierenden müssen alle im Studium zu erbringenden Prüfungsleistungen der Module 1 – 6 erfolgreich abgeschlossen haben. Die Teilnahme an der mündlichen Prüfung setzt den erfolgreichen Abschluss der Masterarbeit voraus.

Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Die Masterarbeit muss von Erst- und Zweitleser/in positiv (mindestens mit der Note, 4,0 = ausreichend) bewertet werden. Die Notenskala umfasst die vollen Noten 1 – 4 (alle Noten schlechter als 4 gelten als "nicht bestanden") und jeweils die Zwischennoten 0,3 und 0,7 (z.B. 1,3 und 1,7)