

**Prüfungsordnung für den Masterstudiengang „Mehrdimensionale Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung“ (MDO) des Fachbereichs Humanwissenschaften an der Universität Kassel vom 24. November 2010**

**Inhalt**

**I. Gemeinsame Bestimmungen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Akademische Grade; Profiltyp
- § 3 Regelstudienzeit, Umfang des Studiums
- § 4 Prüfungsausschuss

**II. Masterabschluss**

- § 5 Zulassungsvoraussetzungen
- § 6 Prüfungsleistungen
- § 7 Schriftliche Prüfungen
- § 8 Mündliche Prüfungen
- § 9 Masterarbeit und Kolloquium
- § 10 Prüfungsteile und Masterabschluss
- § 11 Bildung und Gewichtung der Noten

**III. Schlussbestimmung**

- § 12 In-Kraft-Treten

**Anlage 1** Studienplan

**Anlage 2** Modulhandbuch

## I. Gemeinsame Bestimmungen

### § 1 Geltungsbereich

Diese Prüfungsordnung für den weiterbildenden Masterstudiengang „Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung“ (MDO) ergänzt die Allgemeinen Bestimmungen für Prüfungsordnungen der Studiengänge mit den Abschlüssen Bachelor und Master (AB Bachelor/Master) der Universität Kassel in der jeweils geltenden Fassung.

### § 2 Akademischer Grad; Profiltyp

- (1) Aufgrund der bestandenen Masterabschlussprüfung verleiht der Fachbereich Humanwissenschaften der Universität Kassel den akademischen Grad „Master of Arts“.
- (2) Der Masterstudiengang „Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung“ (MDO) ist vom Profiltyp als stark Anwendung orientierter Studiengang konzipiert. Näheres ergibt sich aus dem Diploma Supplement.

### § 3 Regelstudienzeit, Umfang des Studiums, Studienbeginn

- (1) Die Regelstudienzeit für das Masterstudium beträgt sechs Semester berufsbegleitend, einschließlich der Masterarbeit.
- (2) Im Masterstudium werden 120 Credits erlangt, davon 24 Credits für die Masterabschlussprüfung (Masterarbeit, Vorbereitung und mündliche Abschlussprüfung).
- (3) Das Studium beginnt jeweils zum Wintersemester.

### § 4 Prüfungsausschuss

- (1) Die für Entscheidungen in Prüfungsangelegenheiten zuständige Stelle ist der Prüfungsausschuss für „Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung“.
- (2) Dem Prüfungsausschuss gehören an:
  - a) drei Professorinnen oder Professoren des Fachbereichs,
  - b) eine wissenschaftliche Mitarbeiterin/ein wissenschaftlicher Mitarbeiter,
  - c) eine Studierende oder ein Studierender.

## II. Masterabschluss

### § 5 Zulassungsvoraussetzungen

- (1) Zum Masterstudium „Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung“ kann nur zugelassen werden, wer folgende Voraussetzungen erfüllt:
  - a) Abschluss eines ersten berufsqualifizierenden Studienabschlusses mit mindestens sechs Semestern an einer Fachhochschule, einer wissenschaftlichen Hochschule im Geltungsbereich des Hochschulrahmengesetzes oder einer gleichrangigen ausländischen Hochschule,
  - b) mindesten drei Jahre Berufserfahrung,
  - c) mindestens 30 Sitzungen Supervision, Coaching oder arbeitsweltlicher Beratung bei Supervisorinnen/Supervisoren bzw. bei Coaches mit anerkannten Ausbildungen,

d) nachweisliche Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen im Umfang von mindestens 300 Stunden, vorzugsweise Kenntnisse und Erfahrungen aus folgenden Bereichen:

- Gruppenleitung, Gruppenberatung, Gruppendynamik,
- Projektmanagement,
- Führungserfahrung,
- Lehrtrainererfahrung,
- Selbsterfahrung,
- Beratungskompetenz,
- Therapiekompetenz.

e) Die unter Abs. 1 c angeführten Zulassungsvoraussetzungen können in der Regel im ersten Studienjahr nachgeholt werden; dies entscheidet der Prüfungsausschuss.

(2) Das Vorliegen der Voraussetzungen gem. Abs. 1 wird in der Regel in einem Zulassungsgespräch von ca. 30 Min. Dauer festgestellt, für das der Prüfungsausschuss zwei Professorinnen oder Professoren bestellt. Auf das Zulassungsgespräch kann verzichtet werden, wenn die geforderten Voraussetzungen gem. Abs. 1 bereits aufgrund der schriftlichen Unterlagen festgestellt wurden; dies entscheidet der Prüfungsausschuss.

### **§ 6 Prüfungsleistungen**

(1) Prüfungen sind als Studienbegleitende Modulprüfungen, als Masterarbeit und als mündliche Abschlussprüfung zu erbringen.

(2) Innerhalb eines Moduls können auch Studienleistungen als Voraussetzung zum Erwerb der Modulprüfungsleistung gefordert werden, die einen mündlichen, praktischen oder schriftlichen Leistungsnachweis umfassen. Die Studienleistungen werden mit „bestanden“ oder „nicht bestanden“ bewertet.

(3) Eine Modulprüfung gilt als bestanden, wenn die Note mindestens ausreichend (4,0) ist.

### **§ 7 Schriftliche Prüfungen**

(1) In den schriftlichen Prüfungen soll der Kandidat/die Kandidatin nachweisen, dass sie/er die notwendigen fachspezifischen Fertigkeiten erworben hat und in begrenzter Zeit mit begrenzten Hilfsmitteln mit den gängigen Methoden des Faches Aufgaben lösen und Themen bearbeiten kann.

(2) Besteht die schriftliche Prüfung aus einer Klausur, bestimmt der jeweilige Prüfer/ die jeweilige Prüferin die zugelassenen Hilfsmittel. Die Bearbeitungszeit für Klausuren beträgt 90 Minuten.

### **§ 8 Mündliche Prüfungen**

(1) Mündliche Prüfungen sollen 20 Minuten bis 30 Minuten dauern.

(2) Mündliche Prüfungen können auch in Form von in den Kurs integrierten Präsentationen durchgeführt werden. Die Kursteilnehmer sollen die Möglichkeit zu kritischer Auseinandersetzung mit dem Vorgetragenen erhalten. Der Inhalt der Präsentation muss vom Vortragenden schriftlich dokumentiert und den anderen Kursteilnehmern zur Verfügung gestellt werden. Die Fähigkeit des Vortragenden im Anschluss an die Präsentation, inhaltliche Fragen zu beantworten, ist von der Prüferin/dem Prüfer bei der Bewertung angemessen zu berücksichtigen.

### § 9 Masterarbeit, Prüfungskolloquium

(1) Das Thema der Masterarbeit wird frühestens im zweiten und spätestens im sechsten Semester ausgegeben. Es wird im Einvernehmen mit der Studierenden/dem Studierenden von der Prüferin/vom Prüfer festgelegt.

(2) Die Zeit von der Themenstellung bis zur Abgabe der Masterarbeit beträgt mindestens drei und höchstens sechs Monate. Das Thema muss so beschaffen sein, dass es innerhalb der vorgesehenen Frist bearbeitet werden kann.

(3) Kann der erste Abgabetermin aus Gründen, die die Kandidatin oder der Kandidat nicht zu vertreten hat, nicht eingehalten werden, so verlängert der Prüfungsausschuss einmal die Bearbeitungszeit um zwei Monate, wenn die Kandidatin oder der Kandidat dies vor dem ersten Abgabetermin beantragt und die Prüferin/der Prüfer zustimmt. Dauert die Verhinderung länger, so kann die Kandidatin oder der Kandidat von der Prüfungsleistung zurücktreten.

(4) Die Masterarbeit ist im Rahmen eines Kolloquiums in Form einer Präsentation vorzustellen. Die Dauer für das Kolloquium beträgt maximal 60 Minuten.

### § 10 Prüfungsteile des Masterabschlusses

Folgende Modulprüfungen sind zu erbringen:

Module mit Einzelveranstaltungen	Credits
Modul 1: Orientierung und Grundlagen der MDO	8
Modul 2: Einzelberatung	10
Modul 3: Gruppenberatung	15
Modul 4: Organisationsberatung	20
Modul 5: Spezielle Herausforderungen in der Beratung	12
Modul 6: Beratungspraxis	23
Modul 7: Masterthesis und Kolloquium	32
Summe	120

### § 11 Bildung und Gewichtung der Noten

Die Gesamtnote der Masterprüfung setzt sich wie folgt zusammen:

Module 1 - 6 = 60 %

Masterabschlussprüfung:

bestehend aus Modul 7 = 40 %

(Mastervorbereitung und Masterthesis 20 %, mündliche Prüfung 20 %)

### **III. Schlussbestimmung**

#### **§ 12 In-Kraft-Treten**

Diese Prüfungsordnung tritt am Tag nach ihrer Veröffentlichung im Mitteilungsblatt der Universität Kassel in Kraft.

Kassel, den 20. Dezember 2011

Die Dekanin des Fachbereichs Humanwissenschaften  
Prof. Dr. Edith Glaser

1. Semester	2. Semester	3. Semester	4. Semester	5. Semester	6. Semester
<b>1.1 Orientierung</b> 2 Tage 2 Credits	<b>2.3 Theorie-Workshop II Individuum</b> 2 Tage 4 Credits	<b>4.1 Organisationsprozesse verstehen</b> 4,5 Tage 4 Credits	<b>4.3 Beratung von Organisationen II</b> 4 Tage 4 Credits	<b>7.1 Forschungsseminar</b> 2 Tage 3 Credits	<b>5.4 Wahlpflicht</b> 2 Tage 2 Credits
<b>1.2 Theorie-Workshop I Einführung und Grundlagen der MDO</b> 2 Tage 3 Credits	<b>3.1 Teamentwicklung</b> 3,5 Tage 3 Credits	<b>4.2 Beratung von Organisationen I</b> 3,5 Tage 4 Credits	<b>4.4 Organisationstraining</b> 6 Tage 4 Credits	<b>5.1 Konfliktmanagement</b> 3 Tage 4 Credits	<b>7.2 Forschungskolloquium</b> 2 Tage 3 Credits
<b>1.3 Die Person des Beraters/der Beraterin</b> 3 Tage 3 Credits	<b>3.2 Beratung von Gruppen:</b> 4 Tage 4 Credits	<b>3.3 Gruppendynamik</b> 5,5 Tage <i>Wahltermin</i> 4 Credits	<b>4.5 Theorie-Workshop IV Organisation</b> 2 Tage 4 Credits	<b>5.2 Umgang mit Interkulturalität</b> 3 Tage 4 Credits	<b>7.3 Masterthesis Masterprüfung</b> 3 Tage <u>24 Credits</u>
<b>2.1 Einzelsupervision und -coaching I</b> 3 Tage 3 Credits	<b>3.4 Theorie-Workshop III Gruppe</b> 2 Tage 4 Credits		<b>7.1 Zwischenassessment</b> 2 Tage 2 Credits	<b>5.3 Wahlpflicht im Semester</b> 2 Tage 2 Credits	
<b>2.2 Einzelsupervision und -coaching II</b> 3 Tage 3 Credits					
<b>Präsenztage 13</b>  <b>ECTS 14</b>	<b>Präsenztage 11,5</b>  <b>ECTS 15</b>	<b>Präsenztage 13,5</b>  <b>ECTS 12</b>	<b>Präsenztage 14</b>  <b>ECTS 14</b>	<b>Präsenztage 10</b>  <b>ECTS 13</b>	<b>Präsenztage 7</b>  <b>ECTS 29</b>
<b>6.1 Einzelsupervision</b> <b>6.2 Gruppensupervision</b>					
<b>Beratungspraxis 2. 6. Semester <u>13 Credits</u></b>					
<b>6.3 Organisationspraxis Beratungspraxis 3. 6. Semester <u>10 Credits</u></b>					

## zu Anlage 1

Credits (120), Präsenztage gesamt 69 Tage

Modul 1 (grün), Modul 2 (gelb), Modul 3 (türkis), Modul 4 (rosa), Modul 5 (grau), Modul 6 (blau), Modul 7 (orange)

Anlage 2

Universität Kassel

Fachbereich Humanwissenschaften

**MODULHANDBUCH**

**Masterstudium MDO**

**Mehrdimensionale Organisationsberatung.  
Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung**

**Vom 25. Oktober 2010**

**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:**

Theoriekompetenz, Grundlagenwissen von unterschiedlichen Theorien und Beratungskonzepten, Kommunikationskompetenz den wissenschaftlich theoretischen Diskurs betreffend, Metakommunikation und Partizipation

Forschungskompetenz: Beobachtungskompetenz, Analysekompetenz, Erhebungs- und Auswertungsmethoden, Prozessrekonstruktion.

Reflexionskompetenz, Wissenschaftsverständnis

**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

### Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung

## 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
- Kontrakting
- 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:**

Designkompetenz, beratungsbegleitende Selbstbeobachtungs- und Reflexionskompetenz, Gestaltungs- und Evaluationskompetenz von Einzelberatungen, Coachings und Einzelsupervisionen, Diagnostikkompetenz, Souveränität in der Rolle der Berater/in, des Coaches, der Supervisor/in, Präsentations- und Aushandlungskompetenz.

#### **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

Rappe – Giesecke, Kornelia (1994): Supervision. Gruppen- und Teamsupervision in Theorie und Praxis. Springer Verlag

Supervision (2/2006): Paradigmenwechsel: Supervisor/innen in Verantwortung für die Organisation. Beltz

Supervision (1/2006): Organisation (ver-)formt. Beltz

## 2.1 Einzelsupervision und Coaching I

### Qualifikationsziele und Lerninhalte:

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.

Ein Beratungsprozess wird von der Auftragsklärung, dem Contracting, bis zur Beendigung des Beratungsprozesses durchgedacht, konzipiert und ausprobiert.

### Lehr-, Lernformen:

Seminar, Methodenvermittlung, Übung, Selbststudium

## 2.2 Einzelsupervision und Coaching II

### Qualifikationsziele und Lerninhalte:

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.

Die Bedeutung der Kommunikation zur Strukturierung von Umwelt, als Orientierungshilfe zur eigenen Standortbestimmung im sozialen Feld, als Mittel der Verhaltenssteuerung und Umweltpassung wird dabei hervorgehoben.

### Lehr-, Lernformen:

Seminar, Rollenspiel, Selbststudium

## 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 Lehrgangsguppe, 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:

Gruppen- und Teamberatungskompetenz: Sensibilisierung für Gruppensituationen und Gruppenprozesse, Beobachtung von Gruppenphänomenen, Reflexion des eigenen Verhaltens und der eigenen Rolle in Gruppen, Wahrnehmung von Funktionen in Gruppen; Steuern von Gruppen, Umgang mit der eigenen und der Autorität anderer in Gruppen.

Methodenkompetenz, Designkompetenz, Interventionskompetenz

**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 organisationale Kontext der Herkunftsorganisationen der Teilnehmenden. Ein weiteres Lernfeld ist das Organisations-

laboratorium, 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:**

- Organisationskompetenz: Beratungs-, Handlungs-, Steuerungs-, Prozess-, Interventions-, Design- und Forschungskompetenz in Organisationen;
- Methodenkompetenz, die Analyse von Organisation und Struktur betreffend, Verständnis von Organisationslogiken und –dilemmata, Organisationskulturanalyse.
- Theoriekompetenz (Organisation, Arbeitswelt), Grundlagenwissen von unterschiedlichen Organisationstheorien

#### **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

### Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In der ersten Veranstaltung erleben sich die Teilnehmenden in organisationsspezifischen 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:**

Rollenspiel, Moderation, Reflexion, Prozesssteuerungsübungen, Teamarbeit, Selbsterprobung, Laboratoriumslernen

#### 4.5 Theorieworkshop IV: Organisation

##### Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Im letzten Teil des Moduls, dem Theorieworkshop mit dem Schwerpunkt „Organisation“, lernen die Teilnehmenden die wichtigsten theoretischen Modelle zu Organisationen kennen. In welcher Weise lässt sich dieses Wissen in Beratungssituationen anwenden und umsetzen? Wie lassen sich Organisationstheorien mit Beratungstheorien vereinbaren? Welche Schulen sind aus den unterschiedlichen theoretischen Zugängen zu Organisationsberatung hervorgegangen? Es werden zudem Möglichkeiten der Interventionsforschung in und mit Organisationen vorgestellt.

In dieser Veranstaltung steht Dimension 1 – Real Science – des Wissenschaftsmodells im Vordergrund.

##### Learning outcome:

- Stellenwert der Organisation in der gegenwärtigen gesellschaftlichen und sozialen Welt
- Überblick über Organisationstheorien
- Kenntnisse über Organisation in der Beratung
- Kenntnisse über Erhebungsverfahren in Organisationen
- Kenntnisse über Organisationsforschung und Interventionsforschung

##### 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:**

Kompetenz im Umgang mit Konflikten: Konfliktverständnis, Sensibilisierung für Konfliktsituationen, Konfliktanalyse, Konfliktbearbeitung, Konfliktlösung.

Methodenvielfalt und Erweiterung des Interventionsrepertoires.

Selbstkompetenz, Reflexionsfähigkeit, Interkulturelle Sensibilität, Interkulturelle Kommunikation, Interkulturelles Wissen, Interaktionsfähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Moderationskompetenz, Konfliktlösungskompetenz, Interventionskompetenz, Diversity-Kompetenz, Interaktionsfähigkeit, Kritikfähigkeit

Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Feldkompetenz

**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
- Konzeption und Durchführung eines mehrstufigen Beratungsprojektes
- Einsatz von verschiedenen OB-Methoden und Instrumente in unterschiedlichen Settings

**Zu erwerbende Kompetenzen:**

Methodenkompetenz, Steuerungskompetenz, Designkompetenz, Interventionskompetenz, Beratungskompetenz, Prozesskompetenz

**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)****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).

**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

- 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.

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

## 6.2 Lehr- und Lernsupervision (Gruppe)

### 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).

### 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

- 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.

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

### 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

- c) die Vorlage des schriftlichen Kontrakts mit den Projektteilnehmer/innen, dem Träger sowie
- d) 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.

### 6.3 Organisationspraxis unter Supervision

**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:**

Forschungskompetenz, Theoriewissen, Fachkompetenz

**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

### 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 Lehrgangsguppe werden die Ergebnisse der Einzelgespräche verdichtet und im Sinne eines Gesamtbildes der Lehrgangsguppe 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)