

Mitteilungsblatt der Universität Kassel

Inhalt

	Seite
1. Prüfungsordnung für den Masterstudiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung des Fachbereichs Sozialwesen an der Universität Kassel www.uni-kassel.de/pvabt1/mtb_neu/sys4/po_su_coach_orga.pdf	286

Impressum

Verlag und Herausgeber:

Universität Kassel, Mönchebergstrasse 19, 34125 Kassel

Redaktion (verantwortlich):

Abteilung Organisation, EDV, Innerer Dienst

Aline Kastler

Email: akastler@uni-kassel.de

www.uni-kassel.de/mitteilungsblatt

Erscheinungsweise: unregelmäßig

Prüfungsordnung für den Masterstudiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung des Fachbereichs Sozialwesen an der Universität Kassel vom 16. Juni 2005

Inhalt

I. Gemeinsame Bestimmungen

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

II. Masterabschluss

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

III. Schlussbestimmung

- § 12 Inkrafttreten

Anlagen

- Modulübersicht
- Modulhandbuch

I. Gemeinsame Bestimmungen

§ 1 Geltungsbereich

Diese Prüfungsordnung für den weiterbildenden Masterstudiengang „Supervision, Coaching, Organisationsberatung“ 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 Sozialwesen der Universität Kassel den akademischen Grad „Master of Arts“.

(2) Der Masterstudiengang „Supervision, Coaching, Organisationsberatung“ ist vom Profiltyp als stark anwendungsorientierter Studiengang konzipiert. Näheres ergibt sich aus dem Diploma Supplement.

§ 3 Regelstudienzeit, Umfang des Studiums

(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).

§ 4 Prüfungsausschuss

(1) Die für Entscheidungen im Prüfungsangelegenheiten zuständige Stelle ist der Prüfungsausschuss für Supervision, Coaching, Organisationsberatung.

(2) Dem Prüfungsausschuss gehören an:

- a) drei Professorinnen oder Professoren des Fachbereichs,
- b) eine wissenschaftliche Mitarbeiterin/ ein wissenschaftlicher Mitarbeiter und
- c) eine Studierende oder ein Studierender des Fachbereichs.

II. Masterabschluss

§ 5 Zulassungsvoraussetzungen

(1) Zum Masterstudium „Supervision, Coaching, Organisationsberatung“ kann nur zugelassen werden, wer folgende Voraussetzungen erfüllt:

- a) einen ersten Berufsqualifizierenden Studienabschluss mit mindestens sechs Semestern an einer wissenschaftlichen Hochschule im Geltungsbereich des Hochschulrahmengesetzes oder einer gleichrangigen ausländischen Hochschule, der mit mindestens einer Gesamtnote „gut“ abgeschlossen wurde,
- b) über gute englische Sprachkenntnisse verfügt,
- c) mindestens fünfjährige Berufserfahrung hat als bezahlte oder nicht-selbständige Tätigkeit im Umfang von mindestens 15 Zeitstunden pro Woche,
- d) mindestens 30 Sitzungen Supervision oder Coaching, die bei Supervisorinnen/Supervisoren bzw. bei Coachs mit anerkannten Ausbildungen erbracht wurden.

e) Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen im Umfang von 400 Stunden, die den Erwerb von Kenntnissen und Kompetenzen aus folgenden Bereichen zum Gegenstand haben:

- Personenkompetenz (z.B. Selbsterfahrung),
- Gruppenkompetenz (z.B. Gruppenleitung, Gruppenberatung, Gruppendynamik),
- Rollenkompetenz (z.B. Führungsrolle),
- Lehrkompetenz,
- Organisationen (z.B. Organisationskultur, -dynamik, Projektarbeit, Aufbau- und Ablauforganisation),
- Beratungs- und Therapiekompetenz (z.B. Grundlagen eines Beratungskonzeptes),
- Feldkompetenz (z.B. Kenntnisse spezieller Branchen und Arbeitsfelder).

(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/Modulteilprüfungen (Hausarbeit, Forschungsarbeit, mündliche Prüfung), 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.

§ 7 Hausarbeit/Forschungsarbeit

Die Themen der Hausarbeiten/Forschungsarbeiten werden von der Prüferin/vom Prüfer im Einvernehmen mit der/dem Studierenden festgelegt. Die Hausarbeit/Forschungsarbeit soll in der Regel einen Umfang von 10 – 15 Seiten (2.500 – 3.800 Wörter) haben. Näheres ist im Modulhandbuch geregelt.

§ 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 fünften Semester ausgegeben. Es wird im Einvernehmen mit dem Studierenden von der Prüferin/vom Prüfer festgelegt.

(2) Die Zeit von der Themenstellung bis zur Abgabe der Masterarbeit beträgt fünf 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 der mündlichen Prüfung beträgt in der Regel 45 Minuten.

§ 10 Prüfungsteile des Masterabschlusses

Folgende Modulprüfungen sind zu erbringen:

Module mit Einzelveranstaltungen	Credits
Modul 1: Einführung in das Studium	3
Modul 2: Grundlagen von Supervision und Coaching	4
Modul 3: Identitäten	4
Modul 4: Kontrakt + Setting	4
Modul 5: Dimensionen und Formen der Supervision	4
Modul 6: Gruppen- und Organisationsdynamik	9
Modul 7: Fundierungstheorien	6
Modul 8: Organisation als Handlungsrahmen	6
Modul 9: Organisationsberatung und Changemanagement	4
Modul 10: Konflikte und Widersprüche in Organisationen	4
Modul 11: Interkulturalität in Arbeit und Beratung	6
Modul 12: Praxisbezogene Forschung	5
Modul 13: Interventionsmethoden + -verfahren	4
Modul 14: Lehr- und Lernsupervision	15
Modul 15: Organisationspraxis unter Supervision Eigenes Beratungsprojekt unter Lehrberatung	10
Modul 16: Spezielle Themen in Supervision und Organisationsberatung	2
Modul 17: Selbstorganisierte Lernformen	6
Modul 18: Masterprüfung	24
Summe	120

§ 11 Bildung und Gewichtung der Noten

Die Gesamtnote der Masterprüfung setzt sich wie folgt zusammen:

– Module 1 – 17 = 60 %

– Masterabschlussprüfung = 40 % (Mastervorbereitung und Masterthesis 30 %, mündliche Prüfung 10 %).

III. Schlussbestimmung

§ 12 Inkrafttreten

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

Kassel, den 23. Juli 2007

Der Dekan des Fachbereichs Sozialwesen

Prof. Dr. Wolfram Fischer

Sem	Studiengang Master Supervision, Coaching, Organisationsberatung					CP
6	Mod. 18 (21 CP) 18.2. + 18.3. Masterprüfung					26
5	Mod. 11 (6 CP) Interkulturalität in Arbeit u. Beratung	Mod. 12 (3 CP) 12.2. Praxisbezogene Forschung	Mod. 13 (2 CP) 13.2. Interventionsmetho- den u. -verfahren	Mod. 16 (2 CP) Spezielle Themen in Supervision u. Org.-beratung	Mod. 18 (3 CP) 18.1. Masterprüfung	23
4	Mod. 6 (3 CP) 6.3. Gruppen- und Organisations- dynamik	Mod. 12 (2 CP) 12.1. Praxisbezogene Forschung	Mod. 8 (4 CP) 8.2.+8.3. Organisation als Handlungsrahmen	Mod. 9 (4 CP) Organisations- beratung u. Change- management	Mod. 17 (6 CP) Selbstorganisierte Lernformen	21
3	Mod. 6 (3 CP) 6.2. Gruppen- und Organisations- dynamik	Mod. 10 (4 CP) Konflikte u. Widersprüche in Organisationen	Mod. 4 (2 CP) 4.2. Kontrakt und Setting			14
2	Mod. 6 (3 CP) 6.1. Gruppen- und Organisations- dynamik	Mod. 7 (6 CP) Fundierungstheorie n	Mod. 8 (2 CP) 8.1. Organisation als Handlungsrahmen	Mod. 13 (2 CP) 13.1. Interventionsmetho- den u. -verfahren		18
1	Mod. 1 (3 CP) Einführung in das Studium	Mod. 2 (4 CP) Grundlagen von Supervision und Coaching	Mod. 3 (4 CP) Identitäten	Mod. 4 (2 CP) 4.1. Kontrakt und Setting		Mod. 5 (4 CP) Dimensionen und Formen der Supervision
					Mod. 14 (15 CP) Lehr- u. Lernsupervision	Mod. 15 (10 CP) Organisations-praxis unter Supervision
Credits gesamt						

Universität Kassel

Institut für Soziale Therapie, Supervision und Organisationsberatung

MODULEHANDBUCH

Masterstudium

Supervision, Coaching, Organisationsberatung

Modul 1: Einführung in das Studium

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 1 Gesamt	32	58	90	3
Modul 1.1	16	14	30	1
Modul 1.2	16	44	60	2

Studienabschnitt/Semester: 1. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Mit dem Eintritt in das Studium erfahren die Studierenden eine Statusveränderung: Ihre nach einem ersten qualifizierenden Abschluss und mehrjähriger beruflicher Tätigkeit errungene hierarchische soziale und professionelle Position erweitern sie um diejenige des Studenten innerhalb eines akademischen Kontextes. Solche Statuspassagen verändern das Erleben und die professionelle Handlungssicherheit. Dieses Modul soll den möglichst reibungslosen (Wieder-) Einstieg in das Studium leisten. Die Studierenden werden über die unterschiedlichen Seminarformen, Lernorte, Logik und Aufbau des Studium und seiner Anforderungen informiert. Sie erstellen in Untergruppen ihr Stärken- und Schwächenprofil, vergleichen dieses mit dem Anforderungsprofil des Masterstudiengangs und legen danach ihre vorläufigen Lernziele fest.

Lernergebnis (Learning Outcome):

- Die Studierenden sind bei Abschluss des Moduls mit grundlegende theoretische Aspekten des Lernens vertraut.
- Sie verfügen über ein vertieftes Wissen zur (Beratungs-)Interaktion.
- Sie wissen, was Interaktionssysteme stabilisiert und was sie destabilisiert.
- Sie lernen einen konstruktiven Umgang mit Störungen
- Die Studierenden sind bei Abschluss des Moduls in der Lage, auf dem Hintergrund ihrer Lernbiographie eine persönliche Standortbestimmung vorzunehmen.
- Sie können ihre nah-, mittel und langfristigen Lernziele für das Studium definieren und die geeigneten Lernorte und Lernmöglichkeiten benennen.
- Sie sind in der Lage, sich konstruktiv in das Gruppengeschehen einzubringen sowie Verantwortung für den eigenen Lernprozess und den der Lerngruppe zu übernehmen.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Wissenskompetenzen, Methodenkompetenzen, Sozialkompetenzen, Personenkompetenzen

Modulprüfungsleistung: Modulprüfung im Rahmen der Einzelveranstaltung 1.2 (Statuspassagen)

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Die Leistungspunkte werden nach Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 1.1 und 1.2 und dem erfolgreichen Abschluss der Prüfungsleistungen vergeben.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

1.1 Orientierung

1.2 Statuspassagen

1.1: Orientierung

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

In dieser Veranstaltung legen die Studierenden ihre vorläufigen Lernziele fest. Sie erheben ihre Lernbiographie in ihrer Basisprofession, nennen markante und prägende Personen, Situationen und Aufgaben, die ihre Wahrnehmung, ihren Interpretations- und Verstehensrahmen und ihr Interventionsrepertoire in berufsbezogenen Interaktionssituationen geprägt haben. Im Wechsel von berufsbio-graphischer Selbstexploration im Urteil von Kleingruppen und Plenum einerseits und lösungs- und ressourcenorientiertem Feedback durch KommilitonInnen und Lehrpersonal andererseits erfolgt eine Standortbestimmung sowie die Definition von nah-, mittel- und langfristigen Lernzielen für das Studium. Für diese Ziele werden sowohl die Lernorte und Lernmöglichkeiten als auch die Prüfkriterien und -zeitpunkte benannt.

- **Lehr- und Lernformen:**

Gruppenarbeit, Einzelarbeit, Inputs.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Die Teilnahme an dieser Veranstaltung ist Pflicht. Da es die erste Veranstaltung des Masterstudiengangs ist, gibt es keine weitere Teilnahmevoraussetzung.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten.

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Dr. Brigitte Hausinger, Ingmar Maurer

1.2: Statuspassagen

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

In dieser Veranstaltung besteht die Gelegenheit – paradigmatisch – das Erleben und Verarbeiten von Statuspassagen am eigenen Leib und kommunikativ zu erfahren, zu reflektieren und Bewältigungsformen zu erarbeiten. Diese Veranstaltung will den Blick für analoge Prozesse beim Klientel schärfen. Die Studierenden benennen und vergleichen ihre aktuellen und angestrebten beruflichen Rollen und Funktionen im Kontext ihrer relevanten Arbeitsgruppen, tauschen sich über die ihnen bevorstehenden Professionalisierungsprozesse und deren Folgen und Wirkungen aus. Möglichkeiten und Grenzen zur Ausbalancierung der neuen passageren und dauerhaften widersprüchlichen Anforderungen und Belastungen werden vorgestellt und zur Lösung und Strukturierung der individuellen Verarbeitungserfordernisse der Studierenden benutzt.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die DozentInnen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Bearbeitungsmethoden und -techniken von Statuspassagen werden modellhaft demonstriert und erprobt. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen. Eine enge und intensiv begleitende Verzahnung von Theorie und Praxis hat hier besonderes Gewicht.

- **Prüfungsformen:**

schriftliche Hausarbeit

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Dr. Brigitte Hausinger, Ingmar Maurer

Modul 2: Grundlagen von Supervision und Coaching

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 2 Gesamt	40	80	120	4
Modul 2.1	22	38	60	2
Modul 2.2	18	42	60	2

Studienabschnitt/Semester: 1. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden lernen Theorien, Konzepte und Methoden von Supervision und Coaching kennen. Sie erfahren die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Supervision und Coaching und deren Schnittmenge sowie Differenzen zu Psychotherapie, Organisationsberatung, Anleitung, Instruktion. Die Studierenden lernen Kommunikation und Interaktion als universelle Elementarteile jedes komplexeren soziologischen Gebildes und Modelle für die Analyse von Dyaden, Triaden, Gruppen und (Subsystemen von) Organisationen kennen. Die zentrale Bedeutung der Kommunikation zur Strukturierung der Umwelt, als Orientierungshilfe zur eigenen Standortbestimmung im sozialen Feld sowie als Mittel der Verhaltenssteuerung und Umwelthanpassung wird vermittelt, ebenso wie die Bedeutung, die Verschränkung und Gegenläufigkeit von nonverbaler und verbaler Kommunikation. Sie lernen die Vorgehensweisen der Ethnomethodologie kennen, um die Methoden zu entdecken, die Menschen einsetzen, um soziale Wirklichkeit zu konstruieren und ihre Alltagshandlungen zu meistern.

Learning Outcome:

Die Studierenden verfügen über einen Überblick über die zentralen Theorien, Konzepte und Methoden der Supervision und des Coachings.

Sie können die von ihnen angewandten Methoden und Verfahren einem Konzept supervisorischen Handelns/ des Coachings zuordnen, dieses aus Theorien ableiten und ihr konkretes Handeln begründen und rechtfertigen.

Sie kennen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Supervision und Coaching und können deren Schnittmenge und Differenzen zu Psychotherapie, Organisationsberatung, Anleitung, Instruktion situationsgerecht handhaben.

Die Studierenden kennen die Bedeutung von Metakommunikation zur reflexiven Selbstvergewisserung von Individuen und sozialen Gebilden.

Sie lernen die zentralen prozesshaften und zirkulären Diagnose- und Interventionstechniken kennen.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Theoriekompetenz, Konzeptionelle Kompetenz, Methodenkompetenz, Interventionskompetenz, Handlungskompetenz, Kommunikationskompetenz, Interaktionskompetenz, Diversity-Kompetenz

Modulprüfungsleistung: schriftliche Gesamtmodulprüfung

▪ Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 2.1 und 2.2, das Erbringen der jeweiligen Studienleistung (s.u.) und der erfolgreiche Abschluss der schriftlichen Gesamtmodulprüfung.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

2.1. Theorie, Konzepte und Methoden von Supervision und Coaching

2.2. Kommunikation und Interaktion in sozialen Systemen

2.1: Theorie, Konzepte und Methoden von Supervision und Coaching

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Studierenden lernen die unterschiedlichen Theorien, Konzepte und Methoden von Supervision und Coaching kennen.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Studierenden bekommen Theorieinputs, die anhand konkreter Fallbeispiele verdeutlicht werden. Mit Hilfe von schriftlichen Arbeitsmaterialien analysieren sie eigene Interaktionssequenzen, formulieren Hypothesen und erproben Interventionen. Sie erhalten themenbezogene Handouts.

Die spezifischen Beratungsmethoden, Kommunikations-, Interaktionsmethoden und -techniken von Supervision und Coaching werden modellhaft demonstriert und auf ihre Integrierbarkeit in Supervision und Coaching hinterfragt.

- **Studienleistungen für dieses Teilmodul:**

Nach Absprache mit den Lehrenden, ist eine der folgenden Leistungen zu erbringen: schriftliche Prozessanalyse, Analyse von Standardfällen; Referat; Demonstration der Arbeitsschritte von Supervision und Coaching im Seminar; Prozessreflexion. Kommunikations- und Interaktionsanalysen aus Supervisionen, Coachings und Alltagssituationen, Durchführung von Übungen, Rollen- und Planspielen.

Teilnahmevoraussetzungen:

Die Voraussetzung für die Teilnahme an diesem Modul im ersten Semester sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen des Masterstudiengangs.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten.

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Karin Lackner

2.2: Kommunikation und Interaktion in sozialen Systemen

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Den Studierenden werden die einschlägigen Kommunikations- und Interaktionstheorien für soziale Systeme vermittelt.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die DozentInnen geben Theorie-Inputs und bearbeiten die Thematiken anhand von Fallvignetten, Übungen, Rollen- und Planspielen. Dabei werden Art und Wirkung unterschiedlicher Kommunikations- und Interaktionsstile in Abhängigkeit von Kommunikationsstrukturen, Aufgabentypen, individuellen Besonderheiten und interkultureller Perspektiven deutlich. Die Teilnehmer erhalten themenbezogene Handouts. Kommunikations- und Interaktionsmethoden werden modellhaft demonstriert und auf ihre Integrierbarkeit in Supervision und Coaching hinterfragt. Die Studierenden vertiefen diese Fragestellung im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit, innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen.

- **Studienleistungen:**

Nach Absprache mit den Lehrenden, ist eine der folgenden Leistungen zu erbringen: Referat, Kommunikations- und Interaktionsanalysen aus Supervisionen, Coachings und Alltagssituationen, Demonstration modellhaften Bearbeitens der Interkulturalität, Durchführung von Übungen, Rollen- und Planspielen, etc.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Teilnahme an Veranstaltung 2.1.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Karin Lackner

Theoriebezug und Literatur:

Zu Modul 2.1:

- Backhausen, Wilhelm / Jean-Paul Thommen (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. Gabler
- Billmeier, R. / Kaul, C. / Kramer, M. / Krapoth, S. / Lauterbach, M. / Rappe – Giesecke, K. (2005): Der Beginn von Coaching – Prozessen. Vom Fall zum Konzept. EHP
- Birgmeier, Bernd R. (2006): Coaching und Soziale Arbeit. Grundlagen einer Theorie sozialpädagogischen Coachings. Juventa
- Brandau, Hannes (1996): Supervision aus systemischer Sicht. Otto Müller Verlag
- Buchinger, Kurt (1999): Die Zukunft der Supervision. Aspekte eines neuen „Berufs“. Carl – Auer – Systeme
- Buchinger, Kurt / Klinkhammer, Monika (2007): Supervision, Coaching und Organisationsberatung.
- Buer, Ferdinand (2001): Praxis der Psychodramatischen Supervision – Ein Handbuch. Leske und Budrich
- Buer, Ferdinand (Hg.) (1999): Lehrbuch der Supervision. Votum
- Buer, Ferdinand / Gertrud Siller (Hg.) (2004): Die flexible Supervision. Herausforderungen – Konzepte – Perspektiven. Eine kritische Bestandsaufnahme. VS Verlag
- DGSv. (Hg.) (2006): Konzepte für Supervision. Neun theoretische und methodische Ansätze.
- Fatzer, Gerhard (Hg.) (2005): Gute Beratung von Organisationen. Auf dem Weg zu einer Beratungswissenschaft. EHP
- Feltham, Colin / Dryden, Windy (2002): Grundregeln der Supervision. Ein Lehr- und Praxisbuch. Beltz
- Hercher, Heike / Kersting, Heinz J. (2003): Systemische Supervision im Gespräch. Entwicklung und Konzepte im deutschen Sprachraum. ibs
- Holloway, Elisabeth (1998): Supervision in psychosozialen Feldern. Ein praxisbezogener Supervisionsansatz. Junfermann
- Kersting Heinz J. / Neumann – Wirsig (Hg.) (2003): Systemische Perspektiven in der Supervision und Organisationsentwicklung. Institut für Beratung und Supervision
- Linke, Jürgen (2001): Supervision und Beratung. Systemische Grundlagen und Praxis. Ibs
- Müller, Gabriele / Hoffmann, Kay (2002): Systemisches Coaching. Handbuch für die Beraterpraxis. Carl – Auer – Systeme
- Oberhoff, Bernd / Beumer, Ulrich (Hg.) (2001): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision. Votum
- Petzold, Hilarion G. (1998): Integrative Supervision Meta – Consulting & Organisationsentwicklung. Modelle und Methoden reflexiver Praxis. Junfermann
- Ritscher, Wolf (1998): Systemisch– psychodramatische Supervision in der psychosozialen Arbeit. Dietmar Klotz GmbH
- Schreyögg, Astrid (1997): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Campus
- Schreyögg, Astrid (2004): Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis. VS Verlag
- Sies, Claudia / West – Leuer, Beate (2003): Coaching – Ein Kursbuch für die Psychodynamische Beratung. Zur Bedeutung zentraler Beziehungswünsche. Klett – Cotta
- Straumann, Ursula E. / Schrödter, Wolfgang (Hg.) (1998): Verstehen und Gestalten – Beratung und Supervision im Gespräch, GwG – Verlag
- Triangel Institut (Hg.) (2004): Brücken und Tücken psychoanalytisch– systemischer Beratung. Ulrich Leutner
- Weber, Cornelia / Preuß, Alfred (2006): Potenzialorientiertes Coaching. Kett – Cotta

Theoriebezug und Literatur:

Zu Modul 2.2:

- Haag, Ingeborg (1986): Arbeitskommunikation, Kommunikationsarbeit. Schelzky&Jeep, Berlin
 Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns Band 1. Frankfurt/M.: Suhrkamp
 Habermas, Jürgen (1981): Theorie des kommunikativen Handelns Band 2. Frankfurt/M.: Suhrkamp
 Habermas, Jürgen (1986): Vorstudien und Ergänzungen zur Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt/M.: Suhrkamp
 Luhmann, Nikolas (1986): Ökologische Kommunikation. Westdeutscher Verlag
 Krömmelbein, Silvia (2004): Kommunikativer Stress in der Arbeitswelt. Berlin edition sigma
 Schulz von Thun, Friedemann(1981): Miteinander Reden 1. rororo
 Schulz von Thun, Friedemann(1989): Miteinander Reden 2. rororo
 Schulz von Thun, Friedemann(1998): Miteinander Reden 3. rororo
 Watzlawick, Paul / Beavin, Janet H. / Jackson Don D. (1990): Menschliche Kommunikation. Bern/Stuttgart/Toronto: Huber

Modul 3: Identitäten

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 3 Gesamt	32	88	120	4
Modul 3.1	16	44	60	2
Modul 3.2	16	44	60	2

Studienabschnitt/Semester: 1. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Berufliche Identität als lebenslanger „Besitzstand“ geht mehr und mehr verloren. Identität wird zunehmend zur reflexiven Aufgabe, in der es neben ihren flüchtiger werdenden inhaltlichen Anforderungen um die dauerhafte Fähigkeit geht, sie immer wieder neu hervor zu bringen. Damit rückt berufliche Identität in ihrer Bedeutung als Grundlage beruflichen Handelns ins Blickfeld, ebenso gerät das Verhältnis von beruflicher und privater Identität in Bewegung und beides wird zentrales Thema in Supervision und Coaching.

Das selbe gilt für die Identität von sozialen Systemen, insbesondere von Organisationen und ihren Subsystemen: Die laufenden Veränderungen führen zur Auflösung gewachsener, meist unreflektiert wirksamer Identitäten und Kulturen (corporate identities). Damit wird in der Organisationsberatung, ebenso wie in der Teamsupervision Identität von Systemen zur reflexiven Aufgabe und zum Thema. In einem Studium, das nicht durch einen eindeutigen Schulbezug geprägt ist und eine schulübergreifende Methodenvielfalt zur Verfügung stellt sowie zu mehreren Beratungsformen Supervision, OB, Coaching qualifizieren möchte, sind die Grundhaltungen und Orientierungen sehr individuell und reflexiv zu erarbeiten.

Learning Outcome:

In einem Studium, in dem drei benachbarte, eng miteinander verbundene, aber dennoch unterschiedliche Beratungsformen erlernt werden, können die Studierenden

- zwischen den verschiedenen Identitätsanforderungen unterscheiden
- die Bedeutung der jeweiligen Identität als Horizont für das jeweilige kontextgebundene professionelle Vorgehen erkennen
- je nach definiertem Beratungskontext zwischen den Identitäten wechseln und dementsprechend einen klaren Arbeitsvertrag erstellen
- generell die Bedeutung von Rollenwidersprüchen, Rollendistanz und von Kontextmarkierung

und ihrer Auswirkung auf die zu wählende professionelle Rolle theoretisch und praktisch wahrnehmen.

Die Studierenden lernen, dass beraterische Grundhaltungen und Orientierungen eine entscheidende Rolle im Beratungsprozess spielen. Sie können lösungs- und ressourcenorientiert beraten.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Rollenflexibilität, Reflexionsfähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Soziales Verstehen und soziale Verantwortung, Erkenntnisinteresse, Sensitivität, Lösungs- und Ressourcenorientierung

Modulprüfungsleistung: schriftliche Gesamtmodulprüfung

▪ Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 3.1 und 3.2 und der erfolgreiche Abschluss der Gesamtmodulprüfung.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

3.1 Rollen und Identitäten in Supervision, Organisationsberatung, Coaching / Berufliche und private Identitäten.

3.2 Beraterische Grundhaltungen und Orientierungen

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

3.1: Rollen und Identitäten in Supervision, Organisationsberatung, Coaching / Berufliche und private Identitäten

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Identität als reflexive Aufgabe ist in zweifacher Hinsicht Thema dieser Veranstaltung:

- Die professionelle Identität der Berater/innen
- Die Identität des Klientensystems

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Beratungsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert und erprobt. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung. Eine enge und intensiv begleitende Verzahnung von Theorie und Praxis, u.a. durch Lehrsupervision, hat hier besondere Bedeutung.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die Teilnahme an Modul 1.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch, teilweise englisch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Wolfram Fischer

3.2: Beraterische Grundhaltungen und Orientierungen

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

In einem Studium, das

- nicht durch einen eindeutigen Schulbezug geprägt ist, mit dem die beraterischen Grundhaltungen und Orientierungen auf Schritt und Tritt der Ausbildung mehr oder weniger automatisch mitgeliefert werden, sondern das eine schulübergreifende Methodenvielfalt zur Verfügung stellt,
- zu mehreren Beratungsformen Supervision, OB, Coaching qualifizieren möchte,
- sind diese Grundhaltungen und Orientierungen sehr individuell und reflexiv zu erarbeiten, und müssen daher Thema werden.

Hier gilt es außerdem, den neueren Entwicklungen der Lösungs- und Ressourcenorientierung Rechnung zu tragen, die den traditionellen Bezug auf Prozessorientierung als nicht mehr ausreichend erscheinen lassen.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Beratungsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert und erprobt. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung. Eine enge und intensiv begleitende Verzahnung von Theorie und Praxis, u.a. durch Lehrsupervision, hat hier besondere Bedeutung.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Modul 1 und Modul 3 (3.1.)

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch, englisch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Susanne Ehmer, Annette Springmeier

Theoriebezug und Literatur:

Zu Modul 3.1:

Elias, Norbert (1976): Über den Prozeß der Zivilisation. Erster Band. Suhrkamp

Elias, Norbert (1976): Über den Prozeß der Zivilisation. Zweiter Band. Suhrkamp

Keupp, Heiner (1994): Zugänge zum Subjekt. Frankfurt/M.: Suhrkamp

Keupp, Heiner / Ahbe, T. / Gmür, W. et al.(2004): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Hamburg: Rowohlt

Keupp, Heiner / Höfer, R. (1997): Identitätsarbeit heute. Frankfurt/M.: Suhrkamp

▪

Theoriebezug und Literatur:

Zu Modul 3.2.:

Heltzel Rudolf (2006): Die Unabhängigkeit der Supervisors in komplexen Beratungsaufträgen. In: supervision 2/2006. Beltz

Keupp Heiner (2004) :Identitätsarbeit und Wertorientierung in einer globalisierten Netzwerkgesellschaft. In: supervision 3/2004. Beltz

Lehmkuhler–Leuschner, A. / Leuschner, G. (1997): Zur supervisorischen Haltung. In: Forum Supervision 9

▪

Modul 4 : Kontrakt und Setting

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 4 Gesamt	40	80	120	4
Modul 4.1	18	42	60	2
Modul 4.2	22	38	60	2

Studienabschnitt/Semester: 1. und 3. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden lernen die verschiedenen Settings (Arbeitsweisen) wie Ausbildungssupervision, Einzelsupervision, Teamsupervision, Gruppensupervision, Leitungssupervision, Projektsupervision, Organisationssupervision kennen.

Die Studierenden sollen diejenigen Aspekte kennen und prozedieren, die im Kontrakt geklärt werden müssen und zum jeweils maßgeschneiderten Setting gehören wie Dauer, Turnus, Zusammensetzung, Auswertung, Rückmeldung, Vertrauensschutz, Zahlungsverpflichtung, etc. Die Studierenden erfahren, dass Kontrakte und Settings prozesshaft zu verstehen und gestalten sind und es zu Veränderungen kommen kann.

Den Studierenden werden Beratungsarchitekturen für Organisationen vermittelt. Sie erfahren die Differenz zwischen personen-, team- und organisationsbezogenen Beratungsprozessen und sie erhalten Kenntnisse über Voraussetzungen, Bedingungen und Qualitätsstandards von Veränderungsvorhaben.

Learning Outcome:

Die Studierenden kennen die verschiedenen Settings und die Settingkomponenten wie Dauer, Frequenz, Vorgehensweise, Vertragsmerkmale und -partner, Ziel- und Prozessorientierung und können diese flexibel klären.

Sie wissen um die Dialektik von instrumentellem und reflexivem Einsatz von Supervision und Coaching und um deren produktive Spannungen.

Sie kennen die Unterschiede und Gemeinsamkeiten für Kontrakt und Setting von Supervision und Coaching und können die Überschneidungen mit anderen Beratungssettings erkennen und

produktiv nutzen.

Sie können ihrem Klientel den Umfang und den Inhalt ihrer Dienstleistung erklären und mit diesem gemeinsam die Indikation der Supervisionsform, ihrer Dauer, ihrer Frequenz und ihres Inhalts festlegen.

Die Studierenden verfügen über Prozesswissen bei komplexeren Beratungen, können iterative Planung handhaben, eine Beratungsarchitektur für das Klientensystem skizzieren und realisieren, dass sich dieses auf den Beratungsprozess einlassen kann.

Sie kennen die Basisprozesse und Grundqualitäten von Veränderungsvorhaben und können diese unterstützen.

Sie haben ein Gespür und Kenntnisse für einen Beratungsprozess, können die Unsicherheit des Beginns von einem Beratungsprozess produktiv gestalten, können mit Riesenerwartungen, Blockaden, Resignation und Störungen umgehen, realistische Ziele antizipieren und getroffene Maßnahmen implementieren umsetzen helfen.

Sie kennen sich im Einsatz von Arbeitsgruppen unterschiedlicher Mitgliederstärke aus, können Intra- und Intergruppenprozesse erkennen und einer Bearbeitung zuführen und verfügen über ein breites Spektrum von reflexiven und strukturellen Interventionen, um das kreative Lösungspotential von Groß- und Kleingruppen zu wecken und zu nutzen.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Präsentations- und Aushandlungskompetenz, Gestaltungsfähigkeit, Überzeugungsfähigkeit, Ausdrucksfähigkeit, Selbstmarketing, Indikationskompetenz, Diagnosefähigkeit, Interventionskompetenz, Organisationswissen, Felderforschungskompetenz, Methodenkompetenz, Beobachtungskompetenz, Analysekompetenz, Prozesskompetenz, Konzeptionelle Kompetenz

Modulprüfungsleistung: kumulativ (Teilprüfungen in den Einzelveranstaltungen)

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 4.1 und 4.2 und der erfolgreiche Abschluss der beiden Teilprüfungen in den Einzelveranstaltungen.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

4.1 Kontrakt und Setting in Supervision und Coaching

4.2 Beratungsarchitekturen für Organisationen

-

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

4.1: Kontrakt und Setting in Supervision und Coaching

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Den Studierenden werden die differenten Settings mit jeweiligen Potentialen und Grenzen vermittelt. Die Studierenden lernen Unterschiede und Gemeinsamkeiten prozessorientierter, prozessfolgender und strukturierend-instrumenteller Kontraktgestaltung 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 nachzukontrahierende Kontrakte handhaben.

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs und unterstützen die Studierenden durch Handouts mit paradigmatischen Kontrakt- und Settingausgestaltungen für Supervision und Coaching. Die Studierenden erarbeiten modellhafte Kontrakte und Settings für Arbeits- und Beratungskonstellationen in ihrem professionellen Umfeld in Einzel- und Gruppenarbeit. Innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung üben die Studierenden die Vermittlung von Kontrakt und Setting für unterschiedliches Klientel im Spannungsfeld zwischen gemeinsamer Erarbeitung und Deklaration der Arbeitsbedingungen durch sie, die Professionellen.

Prüfungsformen für dieses Teilmodul: Referat, exemplarische Ausarbeitung von Kontrakten; Begründung und Rechtfertigung von Settings

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Modul 1, 2 und 3

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Renate Scheppe-Sondermann, Annette Springmeier

4.2: Beratungsarchitekturen für Organisationen

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Studierenden lernen den Unterschied zwischen personenbezogenen Beratungsprozessen in face-to-face-Konstellationen und team- und bzw. organisationsbezogenen Entwicklungs- und Beratungsprozessen kennen.

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

Die Studierenden erarbeiten Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Kontrakt und Setting in Supervision und Coaching einerseits und der Beratungsarchitektur andererseits, indem sie in Projektgruppen die Einsatzmöglichkeiten dieser Instrumente in der eigenen und/oder einer fremden Organisation ausloten, das Vorgehen skizzieren und in Plenarveranstaltungen präsentieren und vertreten. Die DozentInnen geben Theorieinputs und stellen themenbezogene Handouts zur Verfügung, die die Realisierung der Praxisprojekte erleichtern bzw. ermöglichen. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltungen.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzung zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind die Module 1, 2, 3 und 6.1., 6.2.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 3. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Karin Lackner, externer Lehrbeauftragter Gerhard Stey

Theoriebezug und Literatur:

Zu Modul 4.1:

Feltham, C. / Dryden, W. (1994): Grundregeln der Supervision. Weinheim: Beltz

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

▪

Zu Modul 4.2:

Buchinger, Kurt (1997): Supervision in Organisationen. Den Wandel begleiten. Auer

Königswieser, Roswitha, / Exner, A. (1999): Systemische Interventionen: Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager. Stuttgart: Klett-Cotta

Modul 5: Dimensionen und Formen von Supervision und Coaching

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 5 Gesamt	32	88	120	4
Modul 5.1	16	44	60	2
Modul 5.2	16	44	60	2

Studienabschnitt/Semester: 1. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In der Supervision und im Coaching werden unterschiedliche Dimensionen in die Analyse und Reflexion einer Frage, eines Anliegens oder eines Falles einbezogen. Die verschiedenen Dimensionen in der Supervision: Person, Rolle, Interaktionen, Arbeit, Organisation sollen in ihrer Bedeutung erkannt, unterscheidbar und handhabbar werden. Verstehbar sollen die (Eigen-)Dynamik und die (Eigen-)Logik jeweiliger Dimensionen sowie ihre zirkulären Verbindungen werden.

Die Formen von Coaching und von Supervision (Einzel, Team, Gruppe, extern -intern, kollegial) werden erlernt sowie relevante Aspekte von klienten-, kooperations-, rollen- und organisationsbezogener Supervision bzw. Coaching.

Learning Outcome:

- Die Studierenden wissen um die Bedeutung von Person, Rolle, Interaktion, Arbeit und Organisation in Supervision und Coaching.
- Die Studierenden kennen die besondere Bedeutung der Organisation in Supervision und Coaching.
- Die Studierenden können zwischen Einzel-, Team- und Gruppensupervision differenzieren.
- Sie können mit unterschiedlichen Settings arbeiten und sie wissen um jeweilige Besonderheiten.
- Sie wissen über die Phasen eines Prozesses Bescheid (Initial-, Aktions-, Integrations-, Neuorientierungsphase).
- Sie können einen Coaching- und Supervisionsprozess je nach Anliegen und Bedarf gestalten.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Fachkompetenz, Organisationswissen, Konzeptionelle Kompetenz, Interaktionskompetenz, Prozesskompetenz, Feldkompetenz, Methodenkompetenz, Interventionskompetenz

Modulprüfungsleistung: schriftliche Gesamtmodulprüfung

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 5.1 und 5.2, das Erbringen der Studienleistungen (s.u.) und der erfolgreiche Abschluss der mündlichen Gesamtmodulprüfung.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

5.1. Die Dimensionen in der Supervision und im Coaching

5.2. Formen von Supervision und Coaching

▪

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

5.1: Die Dimensionen in der Supervision und im Coaching

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Dimension Person, Rolle, Interaktion und Arbeit werden in ihrer Bedeutung, Dynamik und Logik vorgestellt. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Organisation als Bezugsrahmen fast aller Supervision gelegt. Sie ist in den zur Supervision vorgelegten Inhalten mindestens ebenso präsent und bestimmend wie die Dimension der Person und die der Interaktion. Da sie jedoch weniger unmittelbar sichtbar und erlebbar ist als die anderen Dimensionen, gilt es Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, um zu einem angemessenen Verständnis der vorgelegten Anliegen und Fälle zu kommen.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Die verschiedenen Dimensionen der Beratung werden überdies an Fallbeispielen illustriert und durchgearbeitet. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung. Eine enge und intensiv begleitende Verzahnung von Theorie und Praxis, u.a. durch Lehrsupervision, hat hier besondere Bedeutung.

- **Studienleistungen:**

Mitarbeit in der Gruppenreflexion, Referat

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Modul 1, 2, 3,

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten.

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Karin Lackner, externe Lehrbeauftragte Dr. Kornelia Steinhardt

5.2: Formen von Supervision und Coaching

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Es werden die unterschiedlichen Formen von Supervision und Coaching gelehrt. Die Differenz zwischen Coaching, Einzel- und Teamsupervision ist weniger für den Inhalt, als vielmehr für die Art seiner Bearbeitung, also methodisch von Bedeutung: Der Unterschied des in der Supervision methodisch wirksamen Interaktionssystems ist korrekt zu erfassen und praktisch zu nutzen. Informationsgewinnung, Sharing, Resonanz- und Spiegelungsphänomene z.B. sehen in der Einzelsupervision anders aus als in der Team- oder Gruppensupervision. Bestimmte Methoden, wie z.B. Systemaufstellungen können überhaupt nur in der Gruppe zum Einsatz gelangen.

Anders als in der Gruppensupervision ist die Gruppe in der Teamsupervision nicht nur methodisch von Bedeutung. Vielmehr kann die Gruppe als Team selbst den „Fall“ darstellen. Fragen wie die Abgrenzung von Team- und Fallsupervision werden erörtert.

Die Abgrenzung zur Organisationsberatung spielt eine große Rolle, weil Teams meist eigenständige Organisationseinheiten darstellen, oder Untergruppierungen in einer Organisationseinheit sind. Weiter wird es um ein Verständnis der Teamsupervision als eines möglichen und sehr gängigen Instruments in der Organisationsberatung gehen.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Die verschiedenen Formen werden modellhaft demonstriert und erprobt. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung. Eine enge Verzahnung von Theorie und Praxis hat hier besondere Bedeutung.

- **Studienleistungen:**

Aktive Mitarbeit, Referat

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Modul 1, 2, 3

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 1. Semester angeboten.

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Karin Lackner, externe Lehrbeauftragte Dr. Kornelia Steinhardt

Theoriebezug und Literatur:

Zu Modul 5.1:

Buchinger, Kurt (1997): Supervision in Organisationen. Den Wandel begleiten. Auer

Pühl, Harald (Hg.) (1994): Handbuch der Supervision 2. Edition Marhold

Pühl, Harald (Hg.) (2002): Supervision – Aspekte organisationeller Beratung. Ulrich Leutner

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

Beltz

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

Modul 6: Gruppen- und Organisationsdynamik

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 6 Gesamt	180	90	270	9
Modul 6.1	60	30	90	3
Modul 6.2	60	30	90	3
Modul 6.3	60	30	90	3

Studienabschnitt/Semester: 2. – 4. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Ziele:

Erwerb Gruppendynamischer Basiskompetenz.

Gruppe als Arbeitsinstrument und Bedeutung der Gruppendynamik in Arbeitsprozessen kennen und handhaben lernen, angewandte Kleingruppenforschung und deren zentrale Ergebnisse überblicken, gruppendynamische Perspektive zur Wahrnehmung, Beschreibung und Analyse von Interaktionssituationen heranziehen und nutzen. Organisationsbewusstsein entwickeln und anwenden.

Lerninhalte:

Rollen, emotionale Prozesse in Gruppen und Organisationen, Steuern von beidem in Anerkennung ihrer Differenz

Modulprüfungsleistung: Gesamtmodulprüfung in Form einer Hausarbeit

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den drei Lehrveranstaltungen 6.1, 6.2 und 6.3 und der erfolgreiche Abschluss der Gesamtmodulprüfung.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

6.1 Gruppendynamik I

6.2 Gruppendynamik II

6.3 Organisationsdynamik

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

6.1: Gruppendynamik I

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Der Fokus des Seminars Gruppendynamik I liegt in der Betrachtung und Bearbeitung von Innergruppenprozessen. Die Trainingsgruppe ist der zentrale Ort des Lernens. Die Gruppe macht sich selbst zu Gegenstand der Beobachtung und des Lernens. Es gibt kein Thema außer der Gruppe bestehend aus diesen 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; Rollen herausdifferenziert und bewegt, Beziehungsmuster gepflegt und verändert, – Prozesse, die wiederum beobachtet werden können, usw.

Die Erfahrungen aus der T-Gruppe werden unterstützt durch Übungen, die verdeutlichen sollen, was gerade ist, durch Reflexionseinheiten in vernetzten Kleingruppen und Theoriemodelle.

Diese Aufgabenstellung erfordert ein Sich-zurecht-finden in emotional und strukturell diffusen Situationen – Situationen, die in den akuten Phasen von Organisationsveränderung bei betroffenen Personen auftreten. T-Gruppen – Lernen befähigt, mit solchen offenen Situationen umzugehen, Möglichkeiten der Vernetzung zu erkennen und umzusetzen. Das Erreichen von Selbststeuerungsfähigkeit ist der Lohn von 5,5 Tagen Arbeit an und mit sich selbst, den anderen und der Gruppe. Gruppen können an ihrem „Entwicklungsgrad“ gemessen werden. Je reifer eine Gruppe, umso selbständiger kann diese sich selbst managen, umso kreativer mit Themen umgehen, umso effektiver sich mit Konflikten auseinandersetzen.

- **Learning Outcome:**

- Sensibilisieren und Schärfen der Wahrnehmung von Gruppendynamiken
- Erkennen und Diagnostizieren von Gruppenprozessen und deren Bedeutung für die Entwicklung der Arbeitsfähigkeit der Gruppe
- Zusammenhänge und Funktionen der Steuerung in Gruppen erkennen; Wahrnehmung von Steuerungsmustern und Führungsverhältnissen in der Gruppe und den Beitrag der eigenen Person dazu
- Erkennen des eigenen Verhaltens und der eigenen Position in der Gruppe; bewusstes Wahrnehmen der Wirkung des eigenen Verhaltens auf die Gruppe
- Überprüfen und Reflektieren eigener Kommunikations- und Verhaltensweisen in und gegenüber Teams und Gruppen
- Wahrnehmung unterschiedlicher Rollen und Rollenflexibilität
- Umgang mit Einflussnahme, Macht und Vertrauen in der Gruppe
- Erhöhung des Entscheidungspotentials der Gruppen
- Selbständige Bearbeitung von Konflikten in der Gruppe
- Bearbeitung von „membership“ und „leadership“ Formen

- **Zu erwerbende Kompetenzen:**

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.

- Lehr- und Lernformen:

Die DozentInnen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts, Analyse- und Reflexionsanweisungen. Die in dem Seminar ablaufenden gruppenspezifischen Prozesse werden wahrgenommen, beschrieben, reflektiert und theoretisch verarbeitet. Intra- und interpersonale Prozesse in Klein- und Großgruppen innerhalb der Lehrveranstaltung stehen durchgängig im Wahrnehmungsfokus. Die theoretischen und praktischen Erkenntnisse über die Entfaltung und Aufarbeitung von gruppenspezifischen Prozessen werden systematisch auf Prozesse außerhalb des Trainings angewandt.

- Teilnahmevoraussetzungen:

Die Teilnahme an dieser Veranstaltung im 2. Semester ist verbindlich. Im Gesamtstudium auch mehrfach möglich. Absolvierung des ersten Semesters.

- Verwendbarkeit:

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- Dauer und Häufigkeit des Angebots:

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 2. Semester angeboten und dauert 5 Tage (Mo abend – Sa abend)

- Sprache: deutsch

- Lehrende/r:

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Nina Schüssel

6.2: Gruppendynamik II

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Gruppen „existieren“ selten für sich alleine; sie sind meist in einen Kontext eingebunden, wo es zu Berührungen mit anderen Systemen (wie z.B. Gruppen, Organisationseinheiten) kommt.

Die Lernerfahrungen aus dem Seminar Gruppendynamik I (Erfahrung und Gestaltung von Prozessen, die innerhalb einer Gruppe ablaufen) werden ergänzt um das Verhältnis von Gruppen zueinander. Innergruppenprozesse werden erweitert um Intergruppenprozesse und deren Gestaltung und Steuerung.

Zudem werden Fallbeispiele aus der Praxis der Studierenden in das Seminarprogramm integriert und bearbeitet. Die Analyse beider Ebenen – der Ebene des Hic et Nunc und der Ebene des Dort und Dann ermöglicht das Erkennen von Verhaltens- und Beziehungsmustern und die Auswirkungen derselben im Seminarsetting.

Das in Gruppendynamik I Gelernte – Gruppenprozesse erkennen, gestalten und entwickeln – wird auf die Steuerung der Gruppen angewandt. Durch Aufgabenstellungen seitens der TrainerInnen werden Intergruppenprozesse angeregt und reflektiert. Durch die Bearbeitung von Fallbeispielen werden weitere Aspekte von Inner- und Intergruppengesetzmäßigkeiten erfasst und das Erkenntnis- und Verhaltensrepertoire erweitert.

- **Learning Outcome:**

- Studierende wissen mehr über ihre Potentiale in Bezug auf „Membership“ und „Leadership“ in Gruppen;
- Studierende entdecken Potentiale, Stärken und Schwächen im Gestalten und Steuern von Inner- und Intergruppenprozessen und wissen mehr über ihre Fähigkeit, Teams zu steuern und zur Selbststeuerungsfähigkeit von Teams beizutragen; sie können die Arbeitsfähigkeit von Gruppen fördern;
- Studierende haben ihr Interventionsrepertoire erweitert; sie können jetzt Prozesse zwischen Gruppen aktiv steuern und gestalten;
- Studierende haben ihr Beobachtungssensorium und –spektrum erweitert; sie können Schnittstellen zwischen Gruppen und sowohl dort angesiedelte Möglichkeiten als auch Schwierigkeiten identifizieren;
- Studierende erwerben zusätzliche Sichtweisen auf Gruppensituationen aus ihrer beruflichen Praxis und erkennen sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zu ihrem Verhalten im Hier und Jetzt;
- Studierende können verschiedene Gruppenstrukturen unterscheiden;
- Studierende erleben sich in unterschiedlichen Zugehörigkeiten. Der Umgang mit Mehrfachzugehörigkeit gehört zu den Kernkompetenzen organisationalen Handelns und ist Voraussetzung für erfolgreiches Gestalten von Organisationsprozessen.

- **Zu erwerbende Kompetenzen:**

Analysefähigkeit von Inner- und Intergruppenprozessen; Selbststeuerungsfähigkeit von Innergruppenprozessen; Steuerungskompetenz von Schnittstellen; Bewusstseinsweiterung und Sensibilisierung für Prozesswahrnehmung und Prozesssteuerung.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die in dem Seminar ablaufenden gruppendynamischen Prozesse werden wahrgenommen, beschrieben, reflektiert und theoretisch verortet. Intra- und interpersonale Prozesse in Klein- und Großgruppen innerhalb der Lehrveranstaltung stehen durchgängig im Wahrnehmungsfokus. Die theoretischen und praktischen Erkenntnisse über die Entfaltung und Aufarbeitung von gruppendynamischen Prozessen werden systematisch auf Prozesse außerhalb des Trainings angewandt.

- Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die Teilnahme an GD I. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung im 3. Semester ist verbindlich. Im Gesamtstudium auch mehrfach möglich.

- Verwendbarkeit:

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- Dauer und Häufigkeit des Angebots:

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 3. Semester angeboten und dauert 5 Tage (Mo abend – Sa abend)

- Sprache: deutsch

- Lehrende/r:

Prof. Dr. Kurt Buchinger, externer Lehrbeauftragter Dr. K. Schattenhofer

6.3: Organisationsdynamik

Ausbildungsziele und Inhalte:

Ob als BeraterIn, MitarbeiterIn, Führungskraft, KundIn, 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 Figuren anonymer Kommunikation und sind einer Selbstreflexion schwer zugänglich. Im Soziallaboratorium „Organisationsdynamik“ werden verborgene Prozesse reflektiv sichtbar gemacht und bearbeitet. Wechselseitige Wirkungskräfte zwischen Einzelpersonen, Gruppen und der Organisation selbst können von den Studierenden erlebt und mitgestaltet werden.

Aufbauend auf Gruppendynamik I und Gruppendynamik II geht es in einem dritten Schritt 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.

Die Studierenden sind GestalterInnen 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.

Learning Outcome:

- Die Studierenden verstehen das Wesen von Organisation und organisationaler Prozesse und erfahren die dynamische Kraft von organisatorischen Prozessen;
- Die Studierenden können die Möglichkeiten und Grenzen direkter Kommunikation erkennen;
- Die Studierenden können anonyme Kommunikationsprozesse initiieren und etablieren;
- Die Studierenden können Entscheidungsprozesse gestalten und zur Entscheidungsfähigkeit der Organisation beitragen;
- TeilnehmerInnen können Kommunikation in Organisationen organisieren;
- TeilnehmerInnen können mit Mehrfachzugehörigkeiten umgehen;
- Die Studierenden erwerben ein besseres Verständnis von Organisation und ihrer Entwicklungsmöglichkeiten;
- Die Studierenden erfahren die Grenzen und Möglichkeiten individueller Einflussnahme auf das

Geschehen der Organisation;

- Die Studierenden erleben sich in unterschiedlichen Rollen im Organisationsprozess und ihre Einflussnahme auf Entscheidungen, Normenbildungen und auf die Organisationskultur im gesamten;

Zu erwerbende Kompetenzen:

Organisationskompetenz; Handlungs- und Steuerungsfähigkeit in organisationalen Kontexten; Reflexionsfähigkeit von Organisationsprozessen; Entscheidungskompetenz.

▪ Lehr- und Lernformen:

Die in dem Seminar ablaufenden gruppenspezifischen Prozesse werden wahrgenommen, beschrieben, reflektiert und theoretisch verortet. Intra- und interpersonale Prozesse in Klein- und Großgruppen innerhalb der Lehrveranstaltung stehen durchgängig im Wahrnehmungsfokus. Die theoretischen und praktischen Erkenntnisse über die Entfaltung und Aufarbeitung von gruppenspezifischen und organisatorischen Prozessen werden systematisch auf Prozesse außerhalb des Trainings angewandt.

▪ Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die Teilnahme an GD I + GD II. Die Teilnahme an dieser Veranstaltung im 4. Semester ist verbindlich. Im Gesamtstudium auch mehrfach möglich.

▪ Verwendbarkeit:

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

▪ Dauer und Häufigkeit des Angebots:

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 4. Semester angeboten und dauert 5 Tage (Mo abend – Sa abend)

▪ Sprache: deutsch

▪ Lehrende/r:

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Susanne Ehmer, externer Lehrbeauftragter Mag. Herbert Schober

Theoriebezug und Literatur:

Basisliteratur:

Bradford, Leland P./ Gibb, Jack R. / Benne, Kenneth D. (Hg.): Gruppen-Training. T-Gruppentheorie und Laboratoriumsmethode. Stuttgart, Klett 1972 (1964)

Lapassade, Georges: Gruppen, Organisationen, Institutionen. Stuttgart, Klett 1972.

Pagès, Max: Das affektive Leben der Gruppen. Eine Theorie der menschlichen Beziehung. Stuttgart, Klett 1974.

Schwarz, Gerhard/ Heintel, Peter/ Weyrer, Mathias / Stattler, Helga (Hg.): Gruppendynamik. Geschichte und Zukunft. Wien, WUV, 2. Auflage 1996.

Schwarz, Gerhard: Die "heilige Ordnung" der Männer. Patriarchalische Hierarchie und Gruppendynamik. Opladen, Westdeutscher Vlg. 1985.

Slater, Philip E.: Mikrokosmos. Eine Studie über Gruppendynamik. Fischer 1978.

Erweiterte Literatur:

Geschichte, Konzepte, Wissenschaftstheorie:

Bachmann, Claus H. (Hg.): Kritik der Gruppendynamik. Grenzen und Möglichkeiten sozialen

- Lernens. Frankfurt, Fischer 1981.
- Bauleo, Armando: Ideologie, Familie und Gruppe. Zur Theorie und Praxis der operativen Gruppentechnik. Hamburg, Argument 1988.
- Buchinger, Kurt/ Heintel, Peter/ Huber, Jakob/ Kottinger, Wolfgang/ Stockhammer, Helmut: Gruppe und Bildung. Walter de Gruyter, Berlin New York 1975.
- Däumling, Alf M./ Fengler, Jörg/ Nellessen, Lothar/ Svensson, Axel: Angewandte Gruppendynamik. Stuttgart 1974.
- Fritz, Jürgen: Emanzipatorische Gruppendynamik. München, List 1974.
- Huber, Jakob (Hg.): Gruppendynamik und Gruppenpädagogik. Wien, München, Jugend & Volk 1976.
- Huber, Jakob (Hg.): Materialien zu alternative Wissenschafts- und Forschungsansätzen I. Wien, Verl. Verb. wiss. Ges. Öst. 1981.
- Johnstad, Trygve (Ed.): Group Dynamics and Soziety. A Multinational Approach. Cambridge Mass., Oelgeschlager, Gunn & Hain 1980.
- Lück, Helmut E.: Die Feldtheorie und Kurt Lewin. Weinheim 1996.
- Heintel, Peter (Hg.): Das ist Gruppendynamik. Heyne, München 1974.
- Heigl-Evers, Annelise (Hg.): Die Psychologie des 20. Jahrhunderts. Lewin und die Folgen. Zürich 1979.
- Heigl-Evers, Annelise (Hg.): Gruppendynamik. Göttingen 1973.
- Hofstätter, Peter R.: Gruppendynamik. Kritik der Massenpsychologie. Reinbek b. Hamburg, Rowohlt 1971.
- Horn, Klaus (Hg.): Gruppendynamik und der 'subjektive Faktor'. Repressive Entsublimierung oder politisierende Praxis. Frankfurt, Suhrkamp 1972.
- König, Oliver (Hg.): Gruppendynamik. Geschichte, Theorien, Methoden, Anwendungen, Ausbildung. München, Wien, Profil 1995.
- Kutter, Peter (Hg.): Gruppendynamik der Gegenwart. Darmstadt, Wissensch. Buchges. 1981.
- Lewin, Kurt: Feldtheorie in den Sozialwissenschaften. Bern 1963.
- Lindner, Traugott (Hg.): Gruppendynamik und systemische Reflexionen. Heft 1/1990 der Zeitschrift Gruppendynamik (21. Jg.).
- Moreno, Jakob L.: Die Grundlagen der Soziometrie. Wege zur Neuordnung der Gesellschaft. Leske & Budrich 1995.

Kleingruppenforschung, Theorie der Gruppendynamik:

- Antons, Klaus/ Amann, Andreas/ Clausen, Gisela/ König, Oliver/ Schattenhofer, Karl: Gruppenprozesse verstehen. Gruppendynamische Forschung und Praxis. Leske & Budrich 2003.
- Ardelt-Gattinger, Elisabeth, u.a. (Hg.): Gruppendynamik. Anspruch und Wirklichkeit der Arbeit in Gruppen. Göttingen, Verl. f. angewandte Psychologie 1998.
- Bion, Wilfred R.: Erfahrungen in Gruppen und andere Schriften. Stuttgart, Klett 1971.
- Cooper, C.L./ Mangham, I.L.: T-Groups. A survey of research. London, New York, Sydney, Toronto 1973.
- Cartwright, D./ Zander, A.: Group Dynamics. Research and Theory. New York, Harper & Row 1953.
- Fatzer, Gerhard/ Jansen, H.H.: Die Gruppe als Methode. Beltz Wernheim 1980.
- Fengler, Jörg: Konkurrenz in Gruppe, Team und Partnerschaft. München 1996.
- Fengler, Jörg: Verhaltensänderung in Gruppenprozessen. Heidelberg 1975.
- Heintel, Peter/ Krainz Ewald (Hg.): Gruppe und Geschlechterproblematik. Heft 1/1997 der Zeitschrift Gruppendynamik (28. Jg.).
- Homans, George C.: Theorie der sozialen Gruppe. Opladen, Westdeutscher Verlag 1960.
- Kießler, Kerstin/ Scholl, Wolfgang: Partizipation und Macht in aufgabenorientierten Gruppen. Ein

- Feldexperiment zur Theorie der organisatorischen Bedingtheit von Gruppenprozessen. Frankfurt 1976.
- König, Oliver: Macht in Gruppen. Gruppendynamische Prozesse und Interventionen. München, Pfeiffer 1996.
- Luft, Joseph: Einführung in die Gruppendynamik. Stuttgart, Klett 1972.
- Majce-Egger, Maria (Hg.): Gruppentherapie und Gruppendynamik - Dynamische Gruppenpsychotherapie. Facultas, Wien 1999
- Pühl, Harald: Angst in Gruppen und Institutionen. Der Einzelne und sein unbewusstes Gruppennetz. U. Busch Fachvlg. 1994.
- Rice, Kenneth A.: Führung und Gruppe. Stuttgart, Klett-Cotta 1973.
- Rogers, Carl: Encounter-Gruppen. Das Erlebnis menschlicher Begegnung. München 1974.
- Richter, Horst E.: Die Gruppe. Reinbek b. H., Rowohlt 1972.
- Sader, Manfred: Psychologie der Gruppe. Weinheim, Juventa 6. Aufl. 1998.
- Sandner, Dieter: Psychodynamik in Kleingruppen. Theorie des affektiven Geschehens in Selbsterfahrungs- und Therapiegruppen. München, Basel, UTB 1978.
- Schattenhofer, Karl/ Weigand, Wolfgang (Hg.): Die Dynamik der Selbststeuerung. Westdeutscher Verlag 1998.
- Schmidbauer, Wolfgang: Wie Gruppen uns verändern. Selbsterfahrung, Therapie und Supervision. München 1992.
- Schütz, Klaus-Volker: Gruppenforschung und Gruppenarbeit. Theoretische Grundlagen und Praxismodelle. Mainz 1989.
- Seifert, Werner: Gruppendynamik. Veränderung durch Selbsterfahrung. Köln 1975.
- Wellhöfer, Peter R.: Gruppendynamik und soziales Lernen. Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen. UTB Stuttgart 2001.

- Organisationstheorie, -entwicklung, -beratung, Führungsforschung:
- Argyris, Chris/ Schön, Donald A.: Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis. Klett-Cotta 1999.
- Buchinger, Kurt: Supervision in Organisationen. Den Wandel begleiten. Heidelberg, Carl Auer Systeme 1997.
- Baecker Dirk: Organisation als System. Suhrkamp 1999.
- Crozier, Michel/ Friedberg, Erhard: Die Zwänge kollektiven Handelns. Beltz 1993.
- Eisenbach-Stangl, Irmgard/ Ertl, Michael (Hg.): Unbewusstes in Organisationen. Zur Psychoanalyse von sozialen Systemen. Facultas 1997.
- French, W.L./ Bell, C.H.: Organisationsentwicklung. UTB 1994
- Götz, Klaus (Hg.): Theoretische Zumutungen. Carl-Auer, Heidelberg 1994.
- Grossmann, Ralph/ Krainz, Ewald/ Oswald, Margit (Hg.): Veränderung in Organisationen. Management und Beratung. Wiesbaden, Gabler 1995.
- Heintel, Peter (Hg.): Organisationsdynamik. Heft 4/1991 der Zeitschrift Gruppendynamik (21. Jg.).
- Heintel, Peter/ Götz, Klaus: Das Verhältnis von Institution und Organisation. Zur Dialektik von Abhängigkeit und Zwang. Hampp 2000.
- Hörmann, Martina: Vom kreativen Chaos zum professionellen Management. Organisationsentwicklung in Frauenprojekten. Leske & Budrich 2002.
- Janes, Alfred/ Prammer, Karl/ Schulte-Derne Michael: Transformations-Management. Organisationen von innen verändern. Springer Verlag Wien 2001.
- Kinzel, Christian: Arbeit und Psyche. Konzepte und Perspektiven einer psychodynamischen Organisationspsychologie. Kohlhammer, Stuttgart 2002.
- Krainz, Ewald/ Gross, Horst (Hg.): Eitelkeit im Management. Wiesbaden, Gabler 1998.
- Krainz, Ewald/ Simsa, Ruth (Hg.): Die Zukunft kommt. Wohin geht die Wirtschaft? Wiesbaden, Gabler 1999.

König, Eckard/ Volmer, Gerda: Systemische Organisationsberatung. Grundlagen und Methoden. Dt. Studien Vlg. 1996.

Königswieser, Roswitha/ Keil, Marion (Hg.): Das Feuer großer Gruppen. Konzepte, Designs, Praxisbeispiele für Großveranstaltungen. Klett-Cotta 2000.

Lindner, Traugott (Hg.): Entscheidungen in Organisationen. Heft 2/1986 der Zeitschrift Gruppendynamik (17. Jg.).

Lindner, Traugott (Hg.): Krankenhausmanagement. Heft 2/1995 der Zeitschrift Gruppendynamik (26. Jg.).

Lohmer, Mathias (Hg.): Psychodynamische Organisationsberatung. Klett-Cotta, Stuttgart 2000.

Mingers, Susanne: Organisationsberatung. Frankfurt/Main, New York Campus 1996.

Morgan, Gareth: Bilder der Organisationen. Klett-Cotta 1997.

Nagel, Reinhart (Hg.): Consulting /94. Das Handbuch für Unternehmensberatung in Österreich. 1993.

Nagel, Reinhard/ Wimmer, Rudolf: Systemische Strategieentwicklung. Klett-Cotta, Stuttgart 2002.

Pechtl, Waldefried: Zwischen Organismus und Organisation. Veritas, Linz 1995.

Pellert, Ada: Die Universität als Organisation. Böhlau 1999.

Pühl, Harald (Hg.): Mediation in Organisationen. Simon & Leutner 2003.

Pühl, Harald (Hg.): Supervision und Organisationsentwicklung. Handbuch 3. Leske und Budrich 2000.

Pühl, Harald: Team-Supervision. Von der Subversion zur Institutionsanalyse. Vandenhoeck & Ruprecht 1998.

Scala, Klaus/ Grossmann, Ralph: Supervision in Organisationen. Weinheim, Juventa 1997.

Schein, Edgar H.: Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Edition Humanistische Psychologie, Köln 2000.

Schein, Edgar/ Bennis, Warren (Hg.): Personal and Organisational Change through Group Methods. New York, London, Sidney 1965.

Senge, Peter M.: Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. Klett-Cotta 2001.

Senge, Peter M.: The Dance of Change. Signum 2000.

Sievers, Burkhard (Hg.): Organisationsentwicklung als Problem. Klett-Cotta, Stuttgart 1977.

Sievers, Burkhard: Work, Death and Life itself: Essays an Management and Organization. DeGruyter, Berlin 1994.

Simsa, Ruth (Hg.): Management der Nonprofit Organisation. Schäffer-Poeschel Vlg. 2001.

Simsa, Ruth (Hg.): Management der Zivilgesellschaft. Gesellschaftliche Herausforderungen und organisationale Antworten. Suttgart 2001.

Trebesch, Karsten (Hg.): Organisationsentwicklung. Konzepte, Strategien, Fallstudien. Klett-Cotta 2000.

Welter-Enderlin, Rosemarie/ Hildenbrand, Bruno (Hg.): Gefühle und Systeme. Carl-Auer, Heidelberg 1998.

Westerlund, Gunnar/ Sjöstrand, Sven-Erik: Organisationsmythen. Stuttgart: Klett-Cotta 1981.

Weick, Karl E.: Der Prozess des Organisierens. Suhrkamp 1995.

Wimmer, Rudolf/ Domayer, Ernst/ Oswald, Margit: Familienunternehmen – Auslaufmodell oder Erfolgstyp? Wiesbaden, Gabler 1996.

Qualitative Sozialforschung, Aktionsforschung, Interventionsforschung,
Anwendungsfelder der Gruppendynamik:

Bastin, Georges: Die soziometrischen Methoden, Schriften zur Sozialpsychologie 5, Huber V., Bern 1967.

Brocher, Tobias: Gruppendynamik und Erwachsenenbildung. Braunschweig, Westermann 1967.

Froschauer, Ulrike/ Lueger, Manfred: Das qualitative Interview. Zur Analyse sozialer Systeme. WUV-Universitätsverlag 1992.

Fengler, Jörg: Feedback geben. Strategien und Übungen. Beltz 1998.

Geißler, Karlheinz A.: Anfangssituationen. Was man besser tun und besser lassen sollte. München, Max Hueber 1983.

Geißler, Karlheinz A.: Schlusssituationen. Die Suche nach dem guten Ende. Wernheim 1992.

Geißler, Karlheinz A.: Lernprozesse steuern: Übergänge zwischen Willkommen und Abschied. Wernheim 1995.

Grossmann, Ralph/ Scala, Klaus: Gesundheit durch Projekte fördern. Weinheim, Juventa 1994.

Gudjons, Herbert: Spielbuch Interaktions-Erziehung. 6. Auflage, Vlg. Klinkhardt, Bad Heilbrunn/OBB 1997.

Heintel, Peter: Modellbildung in der Fachdidaktik. Eine philosophisch-wissenschaftstheoretische Untersuchung. Deuticke 1986.

Knoll, Jörg: Kleingruppenmethoden. Effektive Gruppenarbeit in Kursen, Seminaren, Trainings und Tagungen. Wernheim 1993.

Langmaack, Barbara/ Braune-Krickau, Michael: Wie die Gruppe laufen lernt. Beltz 1985, 5. Aufl. 1995.

Rechtien, Wolfgang (Hrsg.): Angewandte Gruppendynamik. Ein Lehrbuch für Studierende und Praktiker. Beltz 1999 (1995).

Schulz von Thun, Freidemann: Praxisberatung in Gruppen. Wernheim 1996.

Voss, Barbara (Hg.): Kommunikations- und Verhaltenstraining.

Vopel, Klaus W.: Anwärmspiele. Hamburg 1990.

Vopel, Klaus W.: Handbuch für Gruppenleiter/innen. Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele. Iskopress 1997.

Warhanek, Christoph: Trainings - professionell planen, auswählen, durchführen, Qualität sichern. Wien, Ueberreuter 1997.

Schwarz, Guido: Qualität statt Quantität. Motivforschung im 21. Jahrhundert. Leske & Budrich 2000.

Inter- und transdisziplinäre „Verwandtschaften“:
 Sozialpsychologie, Psychoanalyse, Psychotherapien:

Argelander, Hermann: Gruppenprozesse. Reinbeck 1972.

Bettegay, Raymond: Der Mensch in der Gruppe. Göttingen 1974.

Balint, Michael: Angstlust und Regression. Reinbeck, Rowohlt 1972.

Berne, Eric: Spiele der Erwachsenen. Psychologie der menschlichen Beziehungen. Hamburg, Rowohlt 1970.

Berne, Eric: Was sagen Sie, nachdem Sie „Guten Tag“ gesagt haben? Psychologie des menschlichen Verhaltens. München, Kindler 1975.

Berne, Eric: Struktur und Dynamik von Organisationen und Gruppen. München 1979.

Ciampi, Luc: Die emotionalen Grundlagen des Denkens. Entwurf einer fraktalen Affektlogik. Vondenhoeck & Ruprecht 1997.

Ciampi, Luc: Affektlogik. Über die Struktur der Psyche und ihre Entwicklung. Klett-Cotta 1998.

Devereux, Georges: Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften. Hanser München 1984.

DeMause, Lloyd: The Emotional Life of Nations. New York, London 2002.

DeMause, Lloyd: Was ist Psychohistory? Psychosozial-Verlag, Gießen 2000.

Erdheim, Mario: Die gesellschaftliche Produktion von Unbewusstheit. Suhrkamp 1982.

Erikson, Erik: Identität und Lebenszyklus. Frankfurt/M., Suhrkamp 1977.

Erikson, Erik: Jugend und Krise. Stuttgart 1974. (darin: Die Weiblichkeit und der innere Raum. S. 274 - 308)

Freud, Sigmund: Der Mann Moses und die monotheistische Religion. Schriften über die Religion.

Fischer Tb Frankfurt.

Freud, Sigmund: Massenpsychologie und Ich-Analyse / Die Zukunft einer Illusion. Fischer Tb Frankfurt 1993.

Freud, Sigmund: Totem und Tabu. Fischer Tb Frankfurt 1991.

Gambaroff, Marina/ Walker, Martin: Angst Lust. Das furchtbar Weibliche. Klein Verlag 1994.

Gruen, Arno: Der Fremde in uns. Klett-Cotta 2002.

Gruen, Arno: Der Verrat am Selbst. Die Angst vor Autonomie bei Mann und Frau. Dtv 2001.

Klein, Melanie: Die Psychoanalyse des Kindes. München, Kindler 1973.

Klein, Melanie: Das Seelenleben des Kleinkindes. Reinbeck, Rowohlt 1972.

Mahler, Margreth S. u.a.: Die psychische Geburt des Menschen. Symbiose und Individuation. Fischer Frankfurt 1999.

Mahler, Margreth S.: Symbiose und Individuation. Bd.1 Psychosen im frühen Kindesalter. Stuttgart, Klett-Cotta 1979.

Milgram, Stanly: Das Milgram-Experiment. Zur Gehorsamsbereitschaft gegenüber Autorität. Reinbeck 1974.

Mentzos, Stavros: Neurotische Konfliktverarbeitung. Einführung in die psychoanalytische Neurosenlehre unter Berücksichtigung neuer Perspektiven. Fischer Tb Frankfurt 2000.

Mentzos, Stavros: Interpersonale und institutionalisierte Abwehr. Suhrkamp 2001.

Riemann, Fritz: Grundformen der Angst. München, Reinhardt 1975.

Satir, Virginia: Kommunikation, Selbstwert, Kongruenz. Paderborn Junfermann 1990.

Schmidbauer, Wolfgang: "Du verstehst mich nicht!" Die Semantik der Geschlechter. Reinbek bei Hamburg, Rowohlt 1991.

Schneider, Hans-Dieter: Sozialpsychologie der Machtbeziehungen. Stuttgart 1978.

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden 1-3. Sonderausgabe. Rowohlt Tb 2003.

Simon, Fritz B.: Radikale Marktwirtschaft. Heidelberg, Carl Auer Verlag 1992

Selvini-Palazzoli, Mara, u.a.: Hinter den Kulissen der Organisation. Klett, Stuttgart 1984.

Selvini-Palazzoli, Mara, u.a.: Paradoxon und Gegenparadoxon. Klett-Cotta, Stuttgart 1978.

Tannen, Deborah: Du kannst mich einfach nicht verstehen. Warum Männer und Frauen aneinander vorbeireden. Hamburg, Kabel 1991.

Theweleit, Klaus: Männerphantasien I. Frauen, Fluten, Körper, Geschichte. Dtv 1995.

Theweleit, Klaus: Männerphantasien II. Männerkörper - zur Psychoanalyse des weißen Terrors. Dtv 1995.

Watzlawick, Paul: Anleitung zum Unglücklichsein. Piper 2002.

Watzlawick, Paul: Wie wirklich ist die Wirklichkeit? Wahn, Täuschung, Verstehen. Piper 2002.

Watzlawick, Paul/ Beavin, Janet H./ Jackson, Don D.: Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien. Bern 2000.

Philosophie, Anthropologie:

Aristoteles: Nikomachische Ethik. Reclam, Ditzingen

Aristoteles (Otfried Höffe Hg.): Politik. Akademie Verlag 2001.

Berger, Wilhelm/ Heintel, Peter: Die Organisation der Philosophen. Frankfurt, Suhrkamp 1998.

Canetti, Elias: Masse und Macht. Fischer TB Frankfurt.

Claessens, Dieter: Gruppe und Gruppenverbände. Systematische Einführung in die Folgen von Vergesellschaftung. Darmstadt, Wissenschaftliche Buchgesellschaft 1977.

Claessens, Dieter: Das Konkrete und das Abstrakte. Soziologische Skizzen zur Anthropologie. Frankfurt/M., Suhrkamp 1980.

Claessens, Dieter: Rolle und Macht. Juventa Weinheim 1974.

Gehlen, Arnold: Der Mensch. Seine Natur und seine Stellung in der Welt. UTB Taschenbuch 1997.

Girard, Rene: Das Heilige und die Gewalt. Fischer Taschenbuch 1992.

Gronemeyer, Marianne: Das Leben als letzte Gelegenheit. Sicherheitsbedürfnisse und Zeitknappheit. Primus 1996.

Habermas, Jürgen: Theorie des kommunikativen Handelns (2 Bde). Suhrkamp 1997.

Hegel, Georg W. F.: Phänomenologie des Geistes. Reclam Ditzingen 1988.

Honneth, Axel: Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte. Suhrkamp 1994.

Honneth, Axel: Kritik der Macht. Reflexionsstufen einer kritischen Gesellschaftstheorie. Suhrkamp 2000.

Horkheimer, Max/ Adorno Theodor W.: Dialektik der Aufklärung. Philosophische Fragmente. Fischer Tb, Frankfurt 2002.

Höffe, Otfried: Ethik und Politik. Grundmodelle und Probleme der praktischen Philosophie. Suhrkamp 2000.

Illich, Ivan: Genus. Zu einer historischen Kritik der Gleichheit. Beck 1995.

Kant, Immanuel (Becker, Wolfgang/ Ebeling, Hans, Hg.): Anthropologie in pragmatischer Hinsicht. Reclam Ditzingen 1983.

Kant, Immanuel (Zehbe, Jürgen Hg.): Was ist Aufklärung? Aufsätze zur Geschichte und Philosophie. Vondenhoeck & Ruprecht 1994.

Kant, Immanuel (Otfried Höffe Hg.): Zum ewigen Frieden. Akademie Vlg. 1995.

Kreuzberg, Karla (Hg.): Die Zukunft der Gesellschaft. Schwierigkeiten einer alternativen Modellbildung. München Wien, Profil Vlg. 2001.

Kitzmüller, Erich/ Paul-Horn Ina (Hg.): Alternative Ökonomie (iff-Texte Bd. 4). Springer-Verlag 1998.

Paul-Horn, Ina (Hg.): Entgrenzung und Beschleunigung. Widersprüche und Fragen im Prozeß der Modernisierung. Turia + Kant, Wien 2000.

Paul-Horn, Ina (Hg.): Transformation der Arbeit. Prozesswissenschaftliche Erforschung einer Grundkategorie. Falter Verlag, Wien 1997.

Platon: Der Staat (Politeia). Reclam Ditzingen.

Plessner, Helmuth: Die Stufen des Organischen und der Mensch. Einleitung in die philosophische Anthropologie. Gruyter 1975.

Pietschmann, Herbert: Die Wahrheit liegt nicht in der Mitte. Von der Öffnung des naturwissenschaftlichen Denkens. Weitbrecht 1990.

Pietschmann, Herbert: Eris und Eirene. Anleitung zum Umgang mit Widersprüchen und Konflikten. Iberia 2002.

Safransky, Rüdiger: Das Böse. Oder das Drama der Freiheit. Carl Hanser 1997.

Safranski, Rüdiger: Wieviel Globalisierung verträgt der Mensch? Hanser 2003.

Welsch, Wolfgang: Vernunft. Die zeitgenössische Vernunftkritik und das Konzept der transversalen Vernunft. Suhrkamp 2000.

Soziologie, Gesellschaftstheorie:

Bateson, Gregory: Ökologie des Geistes. Suhrkamp 2001.

Beck, Ulrich (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Suhrkamp 2000.

Beck, Ulrich: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Suhrkamp 2001.

Bordieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Suhrkamp 2000.

Dörner, Andreas (Hg.): Politainment. Politik in der medialen Erlebnisgesellschaft. Edition Suhrkamp 2001.

Elias, Norbert: Die Gesellschaft der Individuen. Suhrkamp 1994.

Elias, Norbert: Über den Prozess der Zivilisation. 2 Bände. Frankfurt/M., Suhrkamp 1978.

Elias, Norbert/ Scotson, John L.: Etablierte und Außenseiter. Frankfurt 1990 (1965).

- Goffman, Erving: Interaktionsrituale. Über das Verhalten in direkter Kommunikation. Suhrkamp 1999 (1971).
- Goffman, Erving: Interaktion und Geschlecht. Campus Vlg. 1994.
- Goffman, Erving: Wir alle spielen Theater. Die Selbstdarstellung im Alltag. Piper 2000 (1985).
- Luhmann, Niklas: Die Gesellschaft der Gesellschaft. 2 Bd., Suhrkamp Frankfurt/M. 1998.
- Luhmann, Niklas: Organisation und Entscheidung. Westdeutscher Verlag, Opladen 2000.
- Luhmann, Niklas: Soziale Systeme. Grundriss einer allgemeinen Theorie. Suhrkamp 2001 (1984).
- Parsons, Talcott/ Claessens, Dieter: Das System moderner Gesellschaften. Juventa 2000.
- Parsons, Talcott/ Wenzel, Harald: Aktor, Situation und normative Muster. Ein Essay zur Theorie sozialen Handelns. Suhrkamp 1994.
- Schulze, Gerhard: Die beste aller Welten. Wohin bewegt sich die Gesellschaft im 21. Jahrhundert? Hanser 2003.
- Sennett, Richard: Autorität. Fischer Tb. 1990 (1985).
- Sennett, Richard: Verfall und Ende des öffentlichen Lebens. Die Tyrannei der Intimität. Frankfurt 1986.
- Sennett, Richard: Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Btb 2000.
- Weber, Max: Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. Beltz 2000 (1920)
- Willke, Helmut: Systemtheorie 2. Interventionstheorie. UTB Stuttgart 1999.
- Willke, Helmut: Systemtheorie 3. Steuerungstheorie. UTB Stuttgart 2001.

Modul 7: Fundierungstheorien

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 7 Gesamt	50	130	180	6
Modul 7.1	18	42	60	2
Modul 7.2	16	44	60	2
Modul 7.3	16	44	60	2

Studienabschnitt/Semester: 2. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die wichtigsten soziologischen und psychologischen Fundierungstheorien für Supervision, Coaching und Organisationsberatung werden vermittelt. Dazu gehören besonders Emotionspsychologie, Systemtheorie, Psychoanalyse und mikrosoziologische Theorien aus dem Umkreis des Interaktionismus und der Wissenssoziologie

- (1) Die Studierenden werden in die Grundlagen der Sozialpsychologie eingeführt. Sie sollen die Beiträge unterschiedlicher Fundierungstheorien für die Emotionspsychologie (allgemeine Psychologie; Psychoanalyse; Anthropologie; Soziologie) kennen lernen.
- (2) Die Hauptthemen und Konzepte der Psychoanalyse und der soziologischen Systemtheorie sowie ihre anwendungsbezogenen Derivate (z.B. Familienberatung, Organisationsberatung) werden gelehrt.
- (3) Theoreme und empirische Konzepte des Interaktionismus, der phänomenologischen Wissenssoziologie, der Konversationsanalyse und der strukturalen Hermeneutik werden vermittelt.

Learning Outcome:

- (1) Die Studierenden kennen den Unterschied zwischen Emotion und Gefühl und dessen Relevanz für reflexive Tätigkeiten.
- (2) Sie wissen um die Filter- und Orientierungsfunktion von Emotionen in Arbeitskonstellationen, die stabilisierenden und labilisierenden Auswirkungen von Emotionen auf Handlungsketten, die Bedeutung von Übertragung und Gegenübertragung bei Interaktionsprozessen.
- (3) Sie verfügen über ein reichhaltiges Repertoire an kreativen Verfahren, um verschüttete, übersehene, unbegriffene emotionale Reaktionen in Gefühle zu übersetzen, deren Angemessenheit zu überprüfen, zu ratifizieren bzw. zu verwerfen, um angemessene Reaktionsweisen zu entdecken, auszuprobieren und zu überprüfen.
- (4) Die Studierenden wissen, wie sie Professionelle dabei unterstützen können, auch angesichts diffuser, widersprüchlicher Situationen/Auftragslagen eine gegenstands- und personenadäquate Intuition zu entwickeln und einzusetzen.
- (5) Die Studierenden verfügen über Grundlagen der Psychoanalyse und der Systemtheorie. Dabei geht es in doppelter Weise um Konstitutionsvorgänge in Organisationen. Zum einen sind für sie systemische Leistungen und Prozesse identifizierbar und in ihren Funktionen erkennbar. Zum anderen können Handlungsbezüge individueller Akteure auf die Organisation und den Akteur (als System) hergestellt werden.
- (6) Die Studierenden erkennen kollektive unbewusste Prozesse in sozialen Systemen.
- (7) Die Studierenden kennen relevante Interaktionstheorien und ihre Bedeutung für die Forschung und für die Praxis.

Zu erwerbende Kompetenzen:

- (1) Selbstkompetenz, Sozialkompetenz, Reflexionsfähigkeit, Kreativität, Interventionskompetenz
- (2) Organisationswissen, Analysekompetenz, Prozesskompetenz, Handlungskompetenz, Beobachtungskompetenz
- (3) Interaktionskompetenz, Kommunikationskompetenz, Interpretationskompetenz, Forschungskompetenz

Modulprüfungsleistung: Gesamtmodulprüfung; wahlweise in Form einer mündlichen Prüfung oder einer Hausarbeit

▪ Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den drei Lehrveranstaltungen 7.1, 7.2 und 7.3, das Erbringen der Studienleistungen (s.u.) und der erfolgreiche Abschluss der Gesamtmodulprüfung.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

- 7.1 Sozialpsychologie (besonderer Schwerpunkt Emotionspsychologie)
- 7.2 Grundlagen der Psychoanalyse und der der Systemtheorie
- 7.3 Einführung in mikrosoziologische Interaktions- und Strukturierungstheorien

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

7.1: Sozialpsychologie (bes. Schwerpunkt Emotionspsychologie)

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Studierenden sollen Emotionen als konstitutiven Bestandteil von Verhalten und Handlungen kennen lernen. Sie sollen sich in jene Fragestellungen, empirische Ergebnisse und theoretische Positionen der unterschiedlichen Fundierungstheorien einarbeiten, die für supervisorisches und beraterisches Handeln von Bedeutung sind. Sie sollen die Bedeutung von Emotionen für die Stabilisierung und Veränderung von Einstellungen, Werturteilen, Verhaltensstrategien von Individuen, Gruppen und Organisationen kennen lernen.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Studierenden werden durch eine Vorlesung in die Fragestellungen Sozialpsychologie und der Emotionspsychologie eingeführt. Im Selbststudium werden die angeschnittenen Thematiken auf konkrete Beratungskonstellationen in Supervision, Coaching und Organisationsberatung und das professionelle Handeln in Basisprofessionen angewandt.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzung zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die Module 1, 2 und 3.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Studienleistung für dieses Teilmodul:**

modellhafte Bearbeitung einer konkreten Fragestellung.

-

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 2. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

externer Lehrbeauftragter Dr. Tom Levold

7.2: Grundlagen der Psychoanalyse und der Systemtheorie

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Hauptthemen und Konzepte der Psychoanalyse und der soziologischen Systemtheorie sowie ihre anwendungsbezogenen Derivate (z.B. Familienberatung, Organisationsberatung) werden gelehrt.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Häusliche Theorie- und Textarbeit wird im Seminardiskurs vertieft und kritischer Prüfung unterzogen.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Teilnahme an Modul 1, 2, 3 und 7.1.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Studienleistung für dieses Teilmodul:**

Erstellung und Auswertung eines Interaktionsprotokolls

-

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 2. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger

7.3: Einführung in mikrosoziologische Interaktions- und Strukturierungstheorien

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Theoreme und empirische Konzepte des Interaktionismus, der phänomenologischen Wissenssoziologie, der Konversationsanalyse und der strukturalen Hermeneutik werden gelehrt.

Die Leistung von Interaktion und Kommunikation bei der Bedeutungsstrukturierung im Rahmen von organisationellem Agieren und der Ausbildung von Identitäten ist aufzuzeigen. Besonders Interaktionstheorien, die geeignet sind, beobachtbare Interaktionen unter Anwesenden zu erfassen und sich von Beobachtungen her weiterschreiben lassen, werden behandelt. Die Nähe zu Prozessen der Supervision, dem Coaching und der Organisationsberatung und der empirischen Forschung wird sichtbar.

- **Lehr- und Lernformen:**

Es handelt sich einmal um klassische Formen des Literaturstudiums. Zum anderen wird im didaktischen Format einer Forschungswerkstatt empirisches Material produziert, analysiert und in Theorieform gebracht.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Teilnahme an Modul 1 und 8 (8.1.)

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Studienleistung für dieses Teilmodul:**

Erstellung und Auswertung eines Interaktionsprotokolls

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 2. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Wolfram Fischer

Theoriebezug und Literatur:

Abels, Heinz (1998): Interaktion, Identität, Präsentation. Kleine Einführung in interpretative Theorien der Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Ayaß, Ruth/Bermann, Jörg (Hrsg.)(2006): Qualitative Methoden der Medienforschung. Reinbek: Rowohlt.

Berger, Peter Ludwig/Luckmann, Thomas (2004): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. 20. Aufl., Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuch Verlag.

Bergmann, Jörg (1981): Ethnomethodologische Konversationsanalyse. In: Schröder, P./Steger, H. (Hrsg.): Dialogforschung. Düsseldorf, S. 9–52.

Blumer, H. (1973): Der Methodologische Standpunkt des Symbolischen Interaktionismus. In: (Hg), Arbeitsgruppe Bielefelder Soziologen (Hrsg.): Alltagswissen, Interaktion und gesellschaftliche Wirklichkeit. Bd. 1. Reinbek: Rowohlt, S. 80–114.

Bruner, Jerome (1995): Acts of Meaning. Harvard: Harvard University Press.

- Burkhardt, Günter/Wolf, Jürgen (Hrsg.)(2002): Lebenszeiten. Erkundungen zur Soziologie der Generationen. Festschrift Martin Kohli zum 60. Geburtstag. Opladen: Leske & Budrich.
- Deppermann, Arnulf (1999): Gespräche analysieren. Opladen: Leske & Budrich.
- Deppermann, Arnulf (1999): Gesprächsanalyse als explikative Konstruktion – ein Pädoyer für eine reflexive Ethnomethodologie. Frankfurt.
- Deppermann, Arnulf/Hartung, Martin (Hrsg.)(2003): Argumentieren im Alltag. Tübingen: Stauffenburg.
- Ehlich, Konrad (Hrsg.)(1980): Erzählen im Alltag. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Fischer, Wolfram (2007): Fallrekonstruktion und Intervention. In: Giebeler, Cornelia u. a. (Hrsg.): Fallverstehen und Fallstudien. Opladen: Barbara Budrich, S. 23–34.
- Flick, Uwe (1995): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek: Rowohld (re).
- Flick, Uwe u. a. (Hrsg.)(1995): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Aufl., Weinheim: Beltz / PVU.
- Flick, Uwe u. a. (Hrsg.)(2000): Qualitative Forschung – ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt.
- Garfinkel, Harold (1967): Studies in Ethnomethodology. Englewood Cliffs, N.J.
- Garz, D. /Kraimer, K. (Hrsg.)(1983): Brauchen wir andere Forschungsmethoden? Frankfurt am Main.
- Garz, D. /Kraimer, K. (Hrsg.)(1991): Qualitativ–Empirische Sozialforschung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Garz, Detlef (1994): Die Welt als Text. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Garz, Detlef (2000): Biographische Erziehungswissenschaft. Lebenslauf, Entwicklung und Erziehung. Eine Hinführung. Opladen: Leske + Budrich.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1965): Awareness of dying. Chicago,: Aldine Pub. Co.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1967): The discovery of grounded theory – strategies for qualitative research. Chicago,: Aldine.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1968): Time for dying. Chicago,: Aldine.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (1971): Status passage. Chicago,: Aldine Atherton.
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. (Hrsg.)(1973): The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research. 5th printing, Chicago: Aldine.
- Goffman, Erving (1971): Interaktionsrituale. Über Verhalten in direkter Interaktion. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Goffman, Erving (1972): Asyle. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Goffman, Erving (1977): Rahmenanalyse. Ein Versuch über die Organisation von Alltagserfahrungen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Hausendorf, H (1992): Das Gespräch als System. Linguistische Aspekte einer Soziologie der Interaktion. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Heritage, John (1995): Conversation analysis. In: Quasthoff, U.M (Hrsg.): Aspects of oral communication. Berlin, S. 391–418.
- Hildenbrand, B. (1995): Fallrekonstruktive Forschung. In: u.a.(Hg), Flick (Hrsg.): Handbuch qualitative Sozialforschung. München: Psychologie Verlags Union, S. 256–259.
- Hildenbrand, Bruno (1999): Fallrekonstruktive Familienforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- ildenbrand, Bruno (2005): Einführung in die Genogrammarbeit. Heidelberg: Carl Auer.
- Hitzler, Ronald (1999): Hermeneutische Wissenssoziologie Standpunkte zur Theorie der Interpretation. Konstanz: UVK.
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne (1997): Einleitung: Hermeneutik in der deutschsprachigen Soziologie heute. In: Hitzler, Ronald/Honer, Anne (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Opladen: Leske & Budrich, S. 7–27.
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne (Hrsg.)(1997): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Opladen: Leske &

Budrich.

- Keller, Reiner u. a. (Hrsg.)(2001): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Bd. 1. Opladen: Leske & Budrich.
- Keller, Reiner u. a. (Hrsg.)(2003): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. 2. Forschungspraxis Opladen: Leske & Budrich.
- Keppler, Angely (1994): Tischgespräche. Frankfurt: Suhrkamp.
- Keupp, Heiner (Hrsg.)(1998): Identitätsarbeit heute: klassische und aktuelle Perspektive der Identitätsforschung. 2. Auflage, Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Knoblauch, Hubert (2005): Wissenssoziologie. Konstanz: UVK/UTB.
- Labov, W./Waletzky, J. (1973): Erzählanalyse: Mündliche Versionen persönlicher Erfahrung. In: Ihwe, J. (Hg) (Hrsg.): Literaturwissenschaft und Linguistik, Bd. 2. Frankfurt: Athenäum, S. 78–126.
- Labov, Willam/Waletzky, Joshua (1997): Narrative Analysis: Oral Versions of Personal Experience. In: Journal of Narrative and Life History, 7,1–4, 3–38.
- Lucius-Hoehne, Gabriele/Deppermann, Arnulf (2004): Narrative Identität und Positionierung. In: Gesprächsforschung – Onlien-Zeitschrift zur verbalen Interaktion, 5, 166–183; (<http://www.gespraechsforschung-ozs.de>).
- Lucius-Hoene, Gabriele/Deppermann, Arnulf (2002): Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews. Opladen: Leske & Budrich.
- Strauss, Anselm L. (1968): Spiegel und Masken. Die Suche nach Identität. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Strauss, Anselm L. (1970): Where medicine fails. Chicago: Aldine Pub. Co.
- Strauss, Anselm L. (1971): Professions, work, and careers. San Francisco,: Sociology Press.
- Strauss, Anselm L. (1984): Chronic illness and the quality of life. 2nd, St. Louis: Mosby.
- Strauss, Anselm L. (1985): Social organization of medical work. Chicago: University of Chicago Press.
- Strauss, Anselm L./Corbin, Juliet (Hrsg.)(1996): Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim: PVU/Beltz.

Theoriebezug und Literatur:

Zu Modul 7.2:

- Baecker, Dirk (1999): Organisation als System. Frankfurt: Suhrkamp
- Oberhoff, Bernd / Beumer, Ulrich (Hg.) (2001): Theorie und Praxis psychoanalytischer Supervision. Votum
- Pühl, Harald & Schmidbauer, Wolfgang (Hg) (1991): Supervision und Psychoanalyse. Frankfurt: Fischer
- Wilke, Helmut (1999): Systemtheorie. Gesamtwerk Bd. 1–3. Stuttgart: Lucius & Lucius

Modul 8 : Organisation als Handlungsrahmen

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 8 Gesamt	60	120	180	6
Modul 8.1	20	40	60	2
Modul 8.2	20	40	60	2
Modul 8.3	20	40	60	2

Studienabschnitt/Semester: 3. und 4. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden erwerben ein umfassendes Wissen über Organisation als soziales Format und Rahmenstruktur.

Organisation wird vor dem Hintergrund unterschiedlicher theoretischer Zugänge betrachtet und diskutiert.

Anhand der eigenen organisatorischen Arbeits- und Lebenskontexte werden Methoden (Strukturprogramm, Systemlandschaft) zur Erarbeitung eines Organisationsverständnisses vorgestellt und erprobt.

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, Strategiezyklen, 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. Dabei wird dem Wechsel von direkter und indirekter, anonymer Kommunikationsformen 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 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.

Spezielles Augenmerk wird auf die Bedeutung organisationaler Kontexte der beraterischen Arbeit gelegt.

Learning Outcome:

Studierende kennen:

- Theorien der Organisation
- Eigenlogik von Gruppen, Organisationen und deren Verhältnis zueinander
- Strukturelle Muster organisationalen Aufbaus
- Hierarchie, ihre Grenzen und organisatorischen Antworten darauf
- Erweiterungsformen hierarchischer Grundstrukturen
- Theorien über Organisationskulturen
- Theorien über Führung und Steuerung

Studierende können:

- Organisationsanalysen und -diagnosen erstellen
- Ihre eigene Organisation reflektieren
- Schnittstellenidentifizieren

- Den organisationalen Kontext in Beratungsprojekten berücksichtigen
- Position, Funktion und Person unterscheiden
- Systeme direkter und indirekter Kommunikation unterscheiden
- Die emotionale Spannung indirekter Kommunikationsstrukturen nachempfinden

Zu erwerbende Kompetenzen:

Organisationskompetenz, umfassendes Wissen über Organisationstheorie, Methodenkompetenz die Analyse von Organisation und Struktur betreffend, Verständnis von Organisationslogiken und -dilemmata, Organisationskulturanalyse

Modulprüfungsleistung: Gesamtmodulprüfung; wahlweise in Form einer mündlichen Prüfung oder einer Hausarbeit

▪ Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den drei Lehrveranstaltungen 8.1, 8.2 und 8.3 und der erfolgreiche Abschluss der Gesamtmodulprüfung.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

8.1 Theorien von Organisation

8.2 Teams und gruppenübergreifende Kooperationsbeziehungen

8.3 Führung und Steuerung

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

8.1: Theorien von Organisationen

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Ziele: Entwicklung eines Organisationsbewußtseins, d.h. der Fähigkeit in Strukturen und Prozessen und nicht nur in Personen zu denken.

Inhalte: Hierarchie, Hierarchiekrise, funktionale Ausdifferenzierung von Organisationen, lernende Organisation, Netzwerkorganisation

-

- **Lehr- und Lernformen:**

Theorieinputs, Case studies, Übungen, Reflexionen

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 2. Semester angeboten

- **Sprache:** deutsch

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Heidi Möller, Prof. Dr. Kurt Buchinger

8.2: Teams und gruppenübergreifende Kooperationsbeziehungen

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Ziele und Inhalte zum Aspekt Team:

- Die Bedingungen der Leistungsfähigkeit typischer Formen von Gruppenarbeit wie z.B. Projektgruppen, Beratungs- und Steuerungsteams, Produktions- und Serviceteams kennen und in ihrer praktischen Relevanz für die beraterische Arbeit im konkreten Fall beurteilen können.
- Einen genauen Blick für die Kompatibilitäten auf der einen und die Spannungen im Verhältnis von Produktivitätszielen und humanen Qualitätsansprüchen auf der anderen Seite bekommen.
- Ein differenziertes Verständnis der Vorteile/Nachteile von Gruppenselbstreflexivität sowie von Konflikten in der Aufgaben- und Beziehungsdimension von Gruppenarbeit entwickeln.

Inhalte:

Differentielle Erklärungsmodelle zur Gruppenleistung, die Praxis der Gruppen- und Teamarbeit in Profit- und Nonprofit-Organisationen im Spiegel von Fallstudien und -berichten, sowie eigenen Praxisdokumentationen, handlungsbezogene Konzepte der Selbstreflexion aus unterschiedlichen Theoriekontexten (systemisch, handlungspsychologisch, psychoanalytisch orientierten Supervisionsansätzen), Konfliktmodelle für Arbeitsgruppen

Zum Aspekt der gruppenübergreifenden Kooperationsbeziehungen:

Unterschiedliche Arten der Zusammenarbeit zwischen Teams identifizieren, sowie ihre Erfolgsbedingungen dafür einschätzen können.

Erfahrungsgestützte Modelle von gruppenübergreifender Zusammenarbeit als kollektivem Lernprozess in ihrer Tauglichkeit für konkrete Fälle beurteilen können.

Lerninhalte:

Chancen und Risiken von Kooperation und Verhandeln als differenten strategischen Optionen, der Einfluss von Gruppenidentitätsanliegen auf die Zusammenarbeit, Grenzrollenmanagement

▪ Lehr- und Lernformen:

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Die Studierenden setzen sich damit im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung auseinander. Intergruppensimulationen und Fälle aus der eigenen Arbeitspraxis geben Gelegenheit zur Reflexion der eigenen Kooperationserfahrungen.

▪ Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen.

▪ Verwendbarkeit:

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

▪ Dauer und Häufigkeit des Angebots:

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 4. Semester angeboten.

▪ Sprache: deutsch

▪ Lehrende/r:

Prof. Dr. Heidi Möller, Prof. Dr. Kurt Buchinger

8.3: Führung und Steuerung

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Entwicklung von Führung in Organisationen (Vorgesetzter – Führungskraft – Leadership – Teamleadership) nachvollziehen.

Verschiedene Führungsstile kennenlernen.

Ein modernes Verständnis von Führung und Steuerung als nicht trivialen Prozeß entwickeln.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Die Studierenden setzen sich damit im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung auseinander. Es gibt Gelegenheit zur Reflexion der eigenen Führungserfahrung anhand rekonstruierter Fälle aus der eigenen Arbeitspraxis.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird im regelmäßigen Studienverlauf im 4. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Heidi Möller, Prof. Dr. Kurt Buchinger

Theoriebezug und Literatur:

- Glasl F., Lievegoed C.J.: Dynamische Unternehmensentwicklung. Grundlagen für nachhaltiges Change Management. Freies Geistesleben 2004
- Nagel R.: Systemische Strategieentwicklung. Modelle und Instrumente für Berater und Entscheider. Klett-Cotta 2007-07-04
- Königswieser R.: Komplementärberatung. Das Zusammenspiel von Fach- und Prozess-Know-How. Klett-Cotta 2006
- Königswieser R., Hillebrand M., Ortner J.: Einführung in die systemische Organisationsberatung. Carl-Auer-Systeme, 2.Auflage 2003
- Königswieser R., Exner A.: Systemische Intervention. Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager. Klett-Cotta, 9.Auflage 2002
- Von Rosenstiel L.: Führung zwischen Stabilität und Wandel. Vahlen 2003
- Boos F., Heitger B.: Veränderung – systemisch. Management des Wandels. Praxis, Konzepte und Zukunft. Klett-Cotta 2004
- Buchinger K., Schober-Ehmer H.: Das Odysseusprinzip. Leadership revisited. Klett-Cotta 2006
- Wimmer, Rudolf (Hg.): Organisationsberatung. Neue Wege und Konzepte. Wiesbaden, Gabler 1995.
- Morgan, Gareth: Bilder der Organisationen. Klett-Cotta 1997.
- Wimmer, Rudolf (Hg.): Organisationsberatung. Neue Wege und Konzepte. Wiesbaden, Gabler 1995.
- Berger, Wilhelm/ Heintel, Peter: Die Organisation der Philosophen. Frankfurt, Suhrkamp 1998.
- Heintel, Peter / Krainz, Ewald: Projektmanagement. Eine Antwort auf die Hierarchiekrise? Wiesbaden, Gabler, 3. Auflage Nachdruck 1996.

Modul 9: Organisationsberatung und Change Management

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 9 Gesamt	40	80	120	4
Modul 9.1	20	40	60	2
Modul 9.2	20	40	60	2

Studienabschnitt/Semester: 4. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Der Entwicklungsgeschwindigkeit von Veränderungsvorhaben in Organisationen entspricht die Entwicklung von Beratungsprodukten, mit denen man diese Change Prozesse professionell begleitet. In diesem Modul werden die wichtigsten und aktuellsten Beratungsmodelle zum Changemanagement vorgestellt und diskutiert. Wie erklären theoretische Modellbildungen die Wirkungsweisen und Zugänge verschiedener Beratungsansätze? Welche notwendigen Auseinandersetzungen zwischen Denk- und Handlungsweisen bilden den Hintergrund für die Konturen für das Berufs- und Rollenbild von BeraterInnen? Welche Anforderungen werden an BeraterInnen in Veränderungssituationen gestellt? Welche Konzepte sind innovativ? Was ist alter Wein in neuen Schläuchen? Wie erkennt und unterscheidet man als Klientensystem unterschiedliche Beratungsangebote?

Beratungsprozesse werden noch einmal ganzheitlich mit besonderer Berücksichtigung von Veränderungsszenarien durchlaufen. Dabei können alle vorher erworbenen Kompetenzen modellhaft umgesetzt werden.

Phasen des Beratungsprozesses werden durch Beispiele verdeutlicht: Auftragsgestaltung, Designentwicklung, Intervention, Beenden des Beratungsprozesses.

Das Aktionsrepertoire der Beratung wird erweitert um Strategie, Methoden, Beratungsarchitektur und Wirkungsweisen.

Das Rollenkonzept für Berater wird unter dem Aspekt der Person des Beraters/der Beraterin als Wirkungsfaktor reflektiert.

Learning Outcome:

Studierende kennen:

- Unterschiedliche theoretische Beratungsmodelle
- Interventionen, Architektur und Designs von Beratungsprozessen
- Change Management Konzepte
- Phasen des Beratungsprozesses
- Formen und Formate von Beratung
- Welche „Wirklichkeiten“ in einem Beratungssystem vorzufinden sind
- Unterschiedliche Haltungen von BeraterInnen in Beratungsprozessen und wissen welche Chancen und Risiken damit verbunden sind.

Studierende können:

- Beratungskonzepte voneinander unterscheiden
- Das richtige Konzept für den jeweiligen Fall auswählen
- Beratungsdesigns und -architekturen entwickeln
- Gemeinsam mit dem Klientensystem Change-Prozesse beratend implementieren
- Ein Beratungsprojekt entlang der Fragestellungen „maßschneidern“ und als offenen Prozess entlang der Fragen und Probleme des KlientInnensystems steuern
- Situativ die KlientInnenproblematik in ein Beratungssetting übertragen
- Unterschiedliche Rollen in Beratungsprojekten einnehmen

- Die am Beratungsprojekt beteiligten KollegInnen und KlientInnen steuern
- Beratungsprojekte evaluieren
- Den Changeprozess nachhaltig in dem Klientensystem implementieren

Zu erwerbende Kompetenzen:

Prozessberatung, Verfahrensexpertise, Beratungsinterventionen, Beratungswissen und theoretisches Hintergrundwissen von Beratung, Grundlagenwissen von unterschiedlichen Beratungsschulen, Entwicklung von maßgeschneiderten Beratungskonzepten, Designkompetenz.

Modulprüfungsleistung: Modulprüfung im Rahmen der Einzelveranstaltung 9.1.

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 9.1 und 9.2, das Erbringen der Studienleistungen (s. u.) und der erfolgreiche Abschluss der Modulprüfung im Rahmen der Einzelveranstaltung 9.1.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

9.1 Methoden und Instrumente der Beratung

9.2 Steuerung und Begleitung von Beratungsprozessen

-

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

9.1: Methoden und Instrumente der Beratung

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Hier geht es um den Erwerb des beraterischen Handwerkzeugs, auf der Ebene der einzelnen Maßnahmen bzw. Bausteine der Beratung – soweit sie nicht durch die anderen Teile des Studiums schon abgedeckt sind auf der Ebene der Interventionen innerhalb der Maßnahmen und Bausteine.

- a) Workshops, Klausuren, Seminare und Seminarreihen, zu den einzelnen für die Beratung relevanten Themen und Fragestellungen (also z.B. Leitungsklausuren, Strategieworkshops, Konfliktmanagement, meetings, open space, Zukunftskonferenzen)
- b) Dialog, paradoxe Intervention, Verschreibungen, Rollenspiele, Aufstellungen, usw. bzw. es geht um die Entwicklung der Fähigkeit, aus den vorhandenen Standortbausteinen situativ maßgeschneiderte Instrumente im Rahmen des jeweiligen Beratungsprojekts zu entwickeln.

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Beratungsmethoden und -techniken werden modellhaft demonstriert und erprobt. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung.

Prüfungsformen für dieses Teilmodul: mündliche Prüfung bzw. Präsentation

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Modul 4, 7, 8

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 4. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Karin Lackner, Dr. Brigitte Hausinger

9.2: Steuerung und Begleitung von Beratungsprozessen

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Steuerung und Begleitung von Beratungsprozessen verlangt verschiedene professionelle Kompetenzen:

Die Gestaltung des Kontraktes, die einmal ganz allgemein und grundsätzlich Zielsetzung und Rahmen der Beratung absteckt, die im einzelnen – in den einzelnen Teilen, Elementen und Maßnahmen der Beratung bzw. des Beratungssystems – immer wieder neu hergestellt werden müssen.

Es geht dabei um den Aufbau einer Beratungsarchitektur, bestehend aus den einzelnen Elementen der Beratung.

Aufbau und Steuerung des Beratungssystems als eines für die Dauer der Beratung installierten sozialen Systems, das die Verbindung zwischen Beratersystem und beratenem System herstellt, in sich differenziert sein kann, ein Projektsteuerungssystem enthält, das für die Gestaltung und den immer wieder neu zu reflektierenden und gegebenenfalls zu erstellenden Ablauf des Beratungsprojekts verantwortlich zeichnet, in dem die dazu nötigen Informationen eingeholt und koordiniert werden.

Planung, Durchführung und Koordination der einzelnen Maßnahmen der Beratung in laufender Abstimmung aufeinander und ihrer Verbindung mit dem Gesamtprojekt der Beratung.

Die Sicherung der Ergebnisse und die Auflösung des Beratungssystems.

- **Lehr-, und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Vorbereitete Case studies werden durchgearbeitet. Die Studierenden vertiefen dies im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung. Und sie erarbeiten eigene Fälle aus ihren Erfahrungen und ihrer Berufspraxis.

- **Studienleistungen:**

Nach Absprache mit den Lehrenden, ist eine der folgenden Leistungen zu erbringen: Referat, Darstellung und Diskussion eines eigenen Falls, Hausarbeit

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Modul 4, 7, 8, 9 (9.1.)

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 4. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Karin Lackner, Dr. Brigitte Hausinger

Theoriebezug und Literatur:

Doppler K., Lauterburg, Ch.: Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. Campus 2005

Rigall J., Wolters G., Goertz H., Tarlatt A.: Change Management für Konzerne. Komplexe

- Unternehmensstrukturen erfolgreich verändern. Campus 2005
- Glasl F., Lievegoed C.J.: Dynamische Unternehmensentwicklung. Grundlagen für nachhaltiges Change Management. Freies Geistesleben 2004
- Nagel R.: Systemische Strategieentwicklung. Modelle und Instrumente für Berater und Entscheider. Klett-Cotta 2007-07-04
- Königswieser R.: Komplementärberatung. Das Zusammenspiel von Fach- und Prozess-Know-How. Klett-Cotta 2006
- Königswieser R., Hillebrand M., Ortner J.: Einführung in die systemische Organisationsberatung. Carl-Auer-Systeme, 2.Auflage 2003
- Königswieser R., Exner A.: Systemische Intervention. Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager. Klett-Cotta, 9.Auflage 2002
- Von Rosenstiel L.: Führung zwischen Stabilität und Wandel. Vahlen 2003
- Boos F., Heitger B.: Veränderung – systemisch. Management des Wandels. Praxis, Konzepte und Zukunft. Klett-Cotta 2004
- Buchinger K., Schober-Ehmer H.: Das Odysseusprinzip. Leadership revisited. Klett-Cotta 2006
- Wimmer, Rudolf (Hg.): Organisationsberatung. Neue Wege und Konzepte. Wiesbaden, Gabler 1995.
-

Modul 10: Konflikte und Widersprüche in Organisationen

	Kontaktstunden	Selbststudium:	Workload	Credits
Modul 10 Gesamt	40	80	120	4
Modul 10.1	20	40	60	2
Modul 10.2	20	40	60	2

Studienabschnitt/Semester: 3. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

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, ihre Ausgangssituation sind Widersprüche bedingt durch die menschliche Existenz schlechthin (z.B. Gender, Alter) oder bedingt durch Systemeigenheiten (unterschiedliche Bereichsinteressen und -logiken). Personen reagieren auf Konflikte unterschiedlich; somit bestimmen nicht nur unterschiedliche Interessenslagen sondern auch persönliche Eigenheiten, Reaktionsmuster und Empfindlichkeiten den Konfliktverlauf. Personen treten in Konflikten in unterschiedlichen Rollen auf. Sie sind beteiligte Konfliktpartei, sie sind BeraterInnen in Konfliktsituationen, sie sind Zeugen von Konflikten anderer und durch die emotionalen Spannungen beeinträchtigt.

In dem Modul Konfliktmanagement geht es darum, den Begriff „Konflikt“ unter die Lupe zu nehmen, ein Verständnis für die Notwendigkeit von Konflikten zu erlangen. Die Studierenden werden sensibilisiert für Konfliktsituationen und deren Abwehrmechanismen. 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 sollen.

Am den von den Studierenden mitgebrachten Konfliktbeispielen aus ihrem Alltag werden Konflikte im Seminar bearbeitet, analysiert und an Lösungsstrategien gearbeitet.

Besonderes Augenmerk wird auf die Methode der Konfliktmediation bei der Beratung von Konfliktparteien in Konfliktsituationen gelegt. Konfliktlösungen sind in ihrer Umsetzung nachhaltiger, wenn sie von den beteiligten Konfliktparteien selbst erarbeitet wurden. MediatorInnen unterstützen den Prozess der „Aus – einander – Setzung“ und Lösungsfindung und verstehen sich als VerfahrensexpertInnen. Sie sollen in einem Milieu emotionaler Aufladung Kommunikation ermöglichen und Voraussetzungen für Konfliktlösungen schaffen.

Learning Outcome:

Die Studierenden wissen:

- die Definition von Konflikt und die Unterscheidung von notwendigen Konflikten und Pannen
- den Sinn von Konflikten
- was die Voraussetzungen für gelingende Mediationsprozesse sind
- wie sich die Rolle der MediatorInnen gestaltet
- um ihre eigenen Grenzen und Möglichkeiten, Stärken und Schwächen als KonfliktberaterInnen bescheid
- welche Settings für die Bearbeitung von Konflikten vorgesehen sind
- wie ein Mediationsprozess abläuft
- was Felder mediatorischer Arbeit sind

Die Studierenden können:

- sich in der Rolle der MediatorInnen erleben und ihr Beratungsrepertoire diesbezüglich erweitern
- eigene Empfindlichkeiten und Übertragungsphänomene in Konfliktsituationen erkennen und damit umgehen
- sich als Instrument in Prozessen der Konfliktbearbeitung kennenlernen und erwerben Instrumentarien und Methoden der Mediation anwenden
- mit den Instrumenten der Konfliktanalyse und der Konfliktlösungen umgehen
- in Konfliktsituationen gemeinsam mit den Konfliktparteien an Konflikten lösungsorientiert arbeiten
- in Konfliktsituationen professionell beraten

Zu erwerbende Kompetenzen:

Kompetenz im Umgang mit Konflikten, Konfliktverständnis, Sensibilisierung für Konfliktsituationen, Konfliktanalyse, Konfliktbearbeitung, Konfliktlösung. Konfliktberatung und Mediation. Methodenvielfalt und Erweiterung des Interventionsrepertoires. Mediation.

Modulprüfungsleistung: Modulprüfung im Rahmen der Einzelveranstaltung 10.1.

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 10.1 und 10.2, das Erbringen der Studienleistungen (s. u.) und der erfolgreiche Abschluss der Modulprüfung im Rahmen der Einzelveranstaltung 10.1.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

10.1 Konflikttheorie und Konfliktmanagement

10.2 Ausgewählte Strategien des Konfliktmanagements, z.B. Mediation oder Dialog

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

10.1: Konflikttheorien und Konfliktmanagement

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

- (1) Die Studierenden erhalten die Gelegenheit, sich ein interventionsorientiertes komplexes Verständnis von Konflikten in und zwischen Organisationen anzueignen.
- (2) Die Ansatzpunkte für geeignete Kriseninterventionen sowie für die Einführung von Konfliktmanagementsystemen identifizieren und die Wirkungsreichweite der jeweiligen Vorgehensweisen einschätzen können.

- **Inhalte:**

Konfliktebenen und Interventionsziele; Eskalationsstufen und Interventionsoptionen; Bedingungen von Konfliktmanagementsystemen in Organisationen und ihre Implementation; Konfliktmanagement als professionelles Rollenhandeln

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Die Studierenden setzen sich damit im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung auseinander. Es gibt Gelegenheit zur Reflexion der eigenen Konflikterfahrung anhand rekonstruierter Fälle aus der eigenen Arbeitspraxis.

Prüfungsform für dieses Teilmodul: mündliche Prüfung

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Modul 7

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 3. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Heidi Möller

10.2: Ausgewählte Strategien des Konfliktmanagements, z.B. Mediation, Dialog

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Unterschiedliche Varianten einer Strategie kennen lernen und die Eignung für einen konkreten Konfliktfall beurteilen.

Sich in die Rolle des Konfliktberaters, z.B. Mediators oder Dialog-Begleiters einüben.

Die Kompatibilität und produktive Verbindbarkeit mit verwandten Beratungsverfahren in einem komplexen Beratungsdesign beurteilen können.

Inhalte: Exemplarisch für Mediation

Verhandlungszentrierte versus transformative Mediation; Kompetenzanforderungen der MediatorInnenrolle; Mediationsverfahren in verschiedenen Anwendungskontexten (z.B. Wirtschaftsunternehmen, Schule, Gemeinwesen), Methodenmix oder wer kooperiert mit wem?

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Die Studierenden setzen sich damit im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung auseinander. Es gibt Gelegenheit zur Reflexion der eigenen Erfahrung mit Konfliktberatung in Rollenspielen.

- **Studienleistungen:**

Nach Absprache mit den Lehrenden, ist eine der folgenden Leistungen zu erbringen: Referat, Hausarbeit, Auswertungsprotokoll

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen: Modul 7, 10 (10.1.)

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 3. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Heidi Möller

Theoriebezug und Literatur:

Mentzos, Stavros: Neurotische Konfliktverarbeitung. Einführung in die psychoanalytische Neurosenlehre unter Berücksichtigung neuer Perspektiven. Fischer Tb Frankfurt 2000.

Schwarz, Gerhard: Konfliktmanagement. Wiesbaden, Gabler, 2. Aufl. 1995.

Lewin, Kurt: Die Lösung sozialer Konflikte. Bad Nauheim 1968, auch in: Werkausgabe K. Lewin, Hg. Von Carl Graumann, Stuttgart.

Von Hertel, Anita: Professionelle Konfliktlösung. Führen mit Mediationskompetenz, Campus Verlag, 2003

Krainz, Ewald E./ Falk, Gerhard/ Heintel, Peter: Handbuch Mediation und Konfliktmanagement, Vs Verlag, 2005

Glasl, Friedrich: Konfliktmanagement. Freies Geistesleben; 8.Auflage, 2004

Glasl, Friedrich: Konflikte, Krise, Katharsis, und die Verwandlung des Doppelgängers. Freies Geistesleben, 2007

Modul 11: Interkulturalität in Arbeit und Beratung

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 11 Gesamt	50	130	180	6
Modul 11.1	18	42	60	2
Modul 11.2	16	44	60	2
Modul 11.3	16	44	60	2

Studienabschnitt/Semester: 5. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

- (1) Die Studierenden erwerben ein reflexives Kulturverständnis, das dazu befähigt, kulturelle Verschiedenheit zwischen anderen, sowie zwischen sich und anderen als Differenzierung zu deuten und kommunikativ zu bewältigen. Vorgestellt werden allgemeine Kulturkonzepte und Modelle inter- und transkultureller Kommunikation.
- (2) Die Studierenden lernen verschiedene Aspekte kultureller Diversität in Organisationen zu identifizieren und in ihrem Gewicht für die Gestaltung von Kooperations-, Macht- und Arbeitsprozessen zu beurteilen. Vorgestellt werden Cross-cultural Organisations-theorien und Diversity Management
- (3) Die Studierenden erwerben die Fähigkeit, die erworbene Interpretationsperspektive auf die Planung von multikulturellen Team- und Großgruppeninterventionen anzuwenden.

Learning Outcome:

- (1) Die Studierenden können die besonderen kulturbezogenen Reflexionsanforderungen in Supervisions- und Organisationsberatungssituationen identifizieren und im Blick auf potentielle Beratungsaufträge antizipieren. Sie sind mit Modellen der kommunikativen Bewältigung von Differenzierungen vertraut.
- (2) Die Studierenden können Dimensionen Diversität in Organisationen identifizieren und in ihren positiven und negativen Auswirkungen für zentrale Handlungsbereiche beurteilen. Sie können aktuelle Ansätze des interkulturellen Managements in ihrer Kompatibilität mit Interventionsansätzen aus der Supervision/Organisationsberatungspraxis einschätzen.

- (3) Die Studierenden kennen die förderlichen und hinderlichen Auswirkungen von Interkulturalität. Sie können Aspekte der kulturellen Differenzen in der Teaminteraktion sehen und handhaben sowie kulturspezifische Vorgehensweisen bei Teamaufbau und arbeitsbezogener Interaktion miteinander abstimmen und integrieren.

Dasselbe gilt hinsichtlich der Prozessierung und Strukturierung von Großgruppenevents.

Zu erwerbende Kompetenzen:

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

Modulprüfungsleistung: Modulprüfung im Rahmen der Einzelveranstaltung 11.3

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den drei Lehrveranstaltungen 11.1, 11.2 und 11.3, das Erbringen der Studienleistungen (s. u.) und der erfolgreiche Abschluss der Modulprüfung im Rahmen der Einzelveranstaltung 11.3.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

11.1 Theorie der Kultur und Interkulturalität

11.2 Cross-Culturale Organisationstheorie und Diversity Management

11.3 Multikulturelle Team- und Großgruppeninterventionen

-

11.1: Theorie der Kultur und Interkulturalität

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Studierenden lernen Kulturtheorien und Kulturkonzepte im Vergleich sowie transkulturelle Kommunikation. Sie erfahren über Praxisprojekte mit interkulturell ausgerichteter Supervision und Organisationsberatung in Europa. Weiterhin geht es um die Sensibilisierung der Teilnehmer/innen für die eigene Kulturalität in der Begegnung mit kulturell different geprägten Personen, Gruppen und Kollektiven.

- **Lehr- und Lernformen:**

Theorie, Fallbeispiele, Rollenspiele, Reflexionen

- **Studienleistungen**

Nach Absprache mit den Lehrenden, ist eine der folgenden Leistungen zu erbringen: Literatuarbeit, Analyse eines Falls, Seminararbeit

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Keine besonderen

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 5. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Karin Lackner, Dr. Brigitte Hausinger

11.2: Cross-Culturale Organisationstheorie und Diversitätsmanagement

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Studierenden lernen die dimensional Modelle des Kulturvergleichs und der kulturellen Diversität in Organisationen kennen und beschäftigen sich mit Macht und Partizipation sowie mit Diversitätsmanagement am Beispiel der Personalentwicklung und exemplarischen Fälle der Beratungspraxis in interkulturellen Kontexten.

- **Lehr- und Lernformen:**

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Die Studierenden setzen sich damit im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung auseinander. Es gibt Gelegenheit zur Reflexion der eigenen Organisationserfahrung anhand rekonstruierter Fälle aus der eigenen Arbeitspraxis.

- **Studienleistungen:**

Referat oder Hausarbeit

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen : Modul 11 (11.1.)

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:**

Die Leistungspunkte werden nach Teilnahme und Erbringen der Studienleistung (s.o.) vergeben.

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 5. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Karin Lackner, Dr. Brigitte Hausinger

11.3: Multikulturelle Teams und Großgruppeninterventionen

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Insbesondere lernen die Studierenden interkulturell gemischt besetzte Gruppen und Teams zu beraten. Sie lernen die Bedeutung kulturell geprägter Wahrnehmungsmuster, Erlebens- und Verarbeitungsweisen, Normen und Wertsysteme von Einzelpersonen und Gruppen in unterschiedlichen Gruppenkonstellationen und angesichts unterschiedlicher Handlungschancen kennen und zu berücksichtigen. Sie wissen, dass es nicht universalistische Einstellungen und Gefühle gibt, sondern dass diese durch Kulturalität mitgeprägt sind.

Die Studierenden lernen Kultur im Zusammentreffen von Fremdem und Eigenem als entsubjektivierende Erklärungsdimension kennen, die zur impliziten Degradierung, zum institutionellen Rassismus führen kann.

Sie lernen die kulturspezifische Modelle der Gruppenentwicklung und den Umgang mit nicht überschaubarem semistrukturierten Großgruppengeschehen.

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

Theorie, Fallbeispiele, Rollenspiele, Reflexionen

Prüfungsform für dieses Teilmodul: Literaturarbeit, Fallanalyse, Seminararbeit

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Teilnahme an den beiden voran stehenden Veranstaltungen dieses Moduls

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 5. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Kurt Buchinger, Prof. Dr. Karin Lackner, Dr. Brigitte Hausinger

Theoriebezug und Literatur:

- Beck-Gernsheim, Elisabeth (2004): Wir und die Anderen. Frankfurt: suhrkamp
- Eder, Klaus / Rauer, Valentin / Schmidtke, Oliver (2004): Die Einhegung des Anderen. Wiesbaden: VS
- Elias, Norbert (1997): Über den Prozeß der Zivilisation. Band 1 und 2. Frankfurt: suhrkamp
- Elverich, Gabi / Kalpaka, Annita / Reindlmeier, Karin (Hg) 2006: Spurensicherung – Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Frankfurt: IKO
- Forum Supervision (2003): Supervision in interkultureller Perspektive. Fachhochschulverlag
- Frey, Sybille / Kalpaka, Annita (2002): Potenziale und Hindernisse auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung in der Aus- und Weiterbildung. In: supervision 4/2002. Weinheim: Beltz
- Heitmeyer, Wilhelm / Imbusch, Peter (Hg) (2005): Integrationspotentiale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS
- Hinz-Rommel, Wolfgang (1994): Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit. Münster/New York: Waxmann
- Hinz-Rommel, Wolfgang (2000): Interkulturelle Öffnung als Innovation. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 7–8/2000. München
- Hofstede Geert (1997): Lokales Denken, globales Handeln. München: dtv
- Kalpaka, Annita (2002): Heterogenität und Homogenisierungsdruck. In: supervision 4/2002. Weinheim: Beltz
- Kumbier, Dagmar / Schulz von Thun, Friedmann (Hg.) (2006): Interkulturelle Kommunikation; Methoden, Modelle, Beispiele. Rowohlt
- Mecheril, Paul / Teo, Thomas (Hg) (1997): Psychologie und Rassismus. Hamburg: Rowolt
- Moebius, Stephan / Quadflieg, Dirk (Hg.) (2006): Kultur. Theorien der Gegenwart. VS Verlag
- Morgenstern, Christine (2002): Rassismus – Konturen einer Ideologie. Hamburg: Argument Verlag
- Räthzel, Nora (Hg.) (2000): Theorien über Rassismus. Hamburg: Argument
- Rommelspacher, Birgit (1995): Dominanzkultur. Berlin: Orlanda
- Rudolph, Veronika (2005): Interkulturalität und ihre Bedeutung für Supervision. In: supervision 3/2005. Weinheim: Beltz
- Schmidt, Siegfried J. (2004): Unternehmenskultur. Die Grundlage für den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen. Velbrück Wissenschaft
- Von Schlippe, Arist / El Hachimi, Mohammed / Jürgens, Gesa (2003): Multikulturelle systemische Praxis. Ein Reiseführer für Beratung, Therapie und Supervision. Carl – Auer – Systeme
- Wimmer, Andreas (2005): Kultur als Prozess. Zur Dynamik des Aushandelns von Bedeutungen. VS Verlag
- Zeitschrift Supervision (1/2003): Über Grenzen hinweg. Sprachlich – National – Kulturell. Beltz
- Zeitschrift Supervision (3/2006): Kultur belebt!?. Beltz
- Zeitschrift Supervision (4/2002): Globalisierung. Beltz

Modul 12: Praxisbezogene Forschung

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 12 Gesamt	40	110	150	5
Modul 12.1	20	40	60	2
Modul 12.2	20	70	90	3

Studienabschnitt/Semester: 5. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Es werden Forschungskompetenzen vermittelt, die in der praktischen Arbeit Handlungskompetenzen im Sinne eigeninitiierter Lernens stützen und erweitern können. Dabei geht es besonders um Diagnosekompetenzen, Erhebungs- und Auswertungsmethoden, Prozessrekonstruktion und Evaluation von Prozessen.

- (1) Grundlegende Konzepte qualitativer Sozialforschung und ausgewählte Verfahren der Datenerhebung und Auswertung sollen vermittelt werden.
- (2) Die Studierenden werden mit Hintergrundtheorien, Darstellung der Forschungslogik sowie exemplarischer Einübung ausgewählter qualitativer Erhebungs- und Auswertungstechniken an selbst gewählten Forschungsthemen bekannt gemacht.
- (3) Diagnostische Verfahren, rekonstruktive Techniken der Datenerhebung und Prozessbeobachtung werden erlernt. Verfahren der Evaluation von Steuerungsprozessen werden so vermittelt, dass eigene forschungspraktische Handlungskompetenz entsteht. Qualitative Forschungstechniken aus dem Umkreis interaktionistischer Theorien (Theoriehintergrund: s. Modul 7 Fundierungstheorien) werden vermittelt.

Learning Outcome:

Die Studierenden kennen qualitative Erhebungs- und Auswertungstechniken.

Sie wissen um die Bedeutung von Rekonstruktion und Evaluation von Prozessen.

Sie bilden ihre forschungspraktische Handlungskompetenz aus.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Beobachtungskompetenz, Diagnosekompetenz, Analysekompetenz, Prozesskompetenz, Interaktionskompetenz, Forschungskompetenz

Modulprüfungsleistung: Modulprüfung in der Einzelveranstaltung 12.2.

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 12.1 und 12.2, das Erbringen der Studienleistungen (s. u.) und der erfolgreiche Abschluss der Modulprüfung im Rahmen der Einzelveranstaltung 12.2.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

12.1 Einführung in die qualitative Sozialforschung

12.2 Forschungswerkstatt zur Fall- und Prozessrekonstruktion

-

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

12.1. Einführung in die qualitative Sozialforschung

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Ziel: Grundlegende Konzepte qualitativer Sozialforschung und ausgewählte Verfahren der Datenerhebung und Auswertung sollen vermittelt werden.

Inhalt: Bekannt machen mit Hintergrundtheorien, Darstellung der Forschungslogik; exemplarische Einübung ausgewählter qualitativen Erhebungs- und Auswertungstechniken an selbst gewählten Forschungsthemen.

- **Lehr- und Lernformen:**

Vortrag, Literaturstudium, praktische Durchführung von Erhebungs- und Auswertungselementen.

- **Studienleistungen:**

Referat oder exemplarische Erzeugung von Beobachtungsdaten und ihre Analyse

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen: Teilnahme an Modul 7

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 5. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Wolfram Fischer; Mitarbeiter/in des Fachgebiets (N.N., da vakant)

12.2. Forschungswerkstatt zur Fall- und Prozessrekonstruktion

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Ziel: Diagnostische Verfahren, rekonstruktive Techniken der Datenerhebung und Prozessbeobachtung werden erlernt. Verfahren der Evaluation von Steuerungsprozessen so vermittelt, dass eigene forschungspraktische Handlungskompetenz entsteht.

Inhalt: Qualitative Forschungstechniken aus dem Umkreis interaktionistischer Theorien (Theoriehintergrund: s. Modul 7 Fundierungstheorien).

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

Forschungswerkstatt, in der Datenproduktion und rekonstruktive Analyse eingeübt wird.

Prüfungsform: Referat, Erzeugung von Beobachtungsdaten und ihre Analyse.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen

Teilnahmevoraussetzungen: Teilnahme an Modul 7

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird regelmäßig im 5. Semester angeboten

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Wolfram Fischer, Mitarbeiter/in des Fachgebiets (N.N., da vakant)

Theoriebezug und Literatur:

Abels, Heinz (1998): Interaktion, Identität, Präsentation. Kleine Einführung in interpretative Theorien der Soziologie. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Ayaß, Ruth/Bermann, Jörg (Hrsg.)(2006): Qualitative Methoden der Medienforschung. Reinbek: Rowohlt.

Bal, Mieke (2002): Kulturanalyse. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Bamberg, Michael (2004). Narrative Discourse and Identities.

Bauer, Martin W/Gaskell, George (Hrsg.)(2000): Qualitative Researching with Text, Image and Sound. London / Thousand Oaks / New Delhi: Sage.

Berger, Peter Ludwig/Luckmann, Thomas (2004): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie. 20. Aufl., Frankfurt a.M.: Fischer Taschenbuch Verlag.

Bohnsack, Ralf (2003): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden. 5., erw. u. überarb., Opladen/ Stuttgart: Leske + Budrich/utb.

Bohnsack, Ralph/Marotzki, Wolfgang (1998): Biographieforschung und Kulturanalyse. Transdisziplinäre Zugänge qualitativer Forschung. Opladen: Leske & Budrich.

Bruner, Jerome D. (1997): Sinn, Kultur und Ich-Identität. Heidelberg: Auer.

Bukow, Wolf-Dietrich u. a. (Hrsg.)(2006): Biographische Konstruktionen im multikulturellen Bildungsprozess. Individuelle Standortsicherung im globalisierten Alltag. Wiesbaden: VS

Verlag für Sozialwissenschaften.

- Cloos, Peter/Thole, Werner (Hrsg.)(2006): Ethnografische Zugänge. Professions- und adressatInnenbezogene Forschung im Kontext von Pädagogik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Combe, A/Helsper, W (Hrsg.)(1991): Hermeneutische Jugendforschung. Opladen: Leske & Budrich.
- Corsten, Michael (2000): Interpretative Verfahren der Arbeits-, Berufs- und Organisationssoziologie. Opladen: Leske + Budrich.
- Czarniawska, B (1997): Narrating the Organization: Dramas of Institutional Identity. Chicago: Chicago University Press.
- Deppermann, Arnulf (1999): Gespräche analysieren. Opladen: Leske & Budrich.
- Deppermann, Arnulf (1999): Gesprächsanalyse als explikative Konstruktion – ein Pädoyer für eine reflexive Ethnomethodologie. Frankfurt.
- Deppermann, Arnulf/Hartung, Martin (Hrsg.)(2003): Argumentieren im Alltag. Tübingen: Stauffenburg.
- Dittmar, Norbert (1997): Grundlagen der Soziolinguistik – Ein Arbeitsbuch mit Aufgaben. Tübingen: Niemeyer.
- Dittmar, Norbert (2000): Transkribieren. Ein Leitfaden für Forscher und Laien. Opladen: Leske + Budrich.
- Fischer, Wolfram (2002): Fallrekonstruktion und Intervention. In: Burkhart, Günter/Wolf, Jürgen (Hrsg.): Lebenszeiten. Erkundungen zur Soziologie der Generationen. (Festschrift für Martin Kohli zum 60. Geburtstag). Opladen: Leske & Budrich, S. 63–87.
- Fischer, Wolfram (2004): Fallrekonstruktion im professionellen Kontext: Biographische Diagnostik, Interaktionsanalyse und Intervention. In: Hanses, Andreas (Hrsg.): Biographie und Soziale Arbeit. Institutionelle und biographische Konstruktionen von Wirklichkeit. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, S. 62–86.
- Fischer, Wolfram (2006): Die Biographieforschung – kein Artefakt, sondern ein Bildungs- und Erinnerungspotential in der reflexiven Moderne. In: Bukow, Wolf-Dietrich u. a. (Hrsg.): Biographische Konstruktionen im multikulturellen Bildungsprozess. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 40–48.
- Fischer, Wolfram (2007): Fallrekonstruktion und Intervention. In: Giebeler, Cornelia u. a. (Hrsg.): Fallverstehen und Fallstudien. Opladen: Barbara Budrich, S. 23–34.
- Fischer, Wolfram (2006): Über die allmähliche Verfertigung des Selbst beim Sprechen von sich. Begrenzung und Entgrenzung der Erinnerung im autobiographischen Dialog. In: Strauss, Bernhard/Geyer, Michael (Hrsg.): Psychotherapie in Zeiten der Globalisierung. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 307–336.

- Fischer, Wolfram/Goblirsch, Martina (2004): Fallrekonstruktion und Intervention in der Sozialen Arbeit. Narrativ-biographische Diagnostik im professionellen Handeln. In: Psychosozial, 27,2 (Nr. 96), 77–96.
- Fischer, Wolfram/Goblirsch, Martina (2004): Konzept und Praxis der narrativ-biographischen Diagnostik. In: Schrapper, Christian (Hrsg.): Sozialpädagogische Diagnostik und Fallverstehen in der Jugendhilfe. Weinheim: Juventa, S. 49–59.
- Fischer, Wolfram/Goblirsch, Martina (2004): Narrativ-biographische Diagnostik in der Jugendhilfe. Fallrekonstruktion im Spannungsfeld von wissenschaftlicher Analyse und professioneller Handlungspraxis. In: Heiner, Maja (Hrsg.): Diagnostik und Diagnosen in der Sozialen Arbeit. Ein Überblick. Frankfurt a. M.: Deutscher Verein für Öffentliche und Private Fürsorge, S. 127–140.
- Fischer, Wolfram/Goblirsch, Martina (2004): Transgenerationale Fallrekonstruktion bei verhaltensoriginellen Jugendlichen. In: FQS, Forum Qualitative Sozialforschung <http://www.qualitative-research.net>.
- Fischer, Wolfram/Goblirsch, Martina (2006): Biographical structuring: Narrating and

- reconstructing the self in research and professional practice. In: Narrative Inquiry, 16,1, 28–36.
- Flick, Uwe u. a. (Hrsg.)(2000): Qualitative Forschung – ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt.
- Frommer, Jörg/Rennie, D. L. (Hrsg.)(2001): Qualitative Psychotherapie Research. Methods and Methodology. Lengerich: Pabst.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2003): Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien/ Stuttgart: WUV/utb.
- Garz, Detlef (2000): Biographische Erziehungswissenschaft. Lebenslauf, Entwicklung und Erziehung. Eine Hinführung. Opladen: Leske + Budrich.
- Giesecke, Michael/Rapp-Giesecke, Kornelia (1997): Supervision als Medium kommunikativer Sozialforschung. Die Integration von Selbsterfahrung und distanzierter Betrachtung in der Beratung und Wissenschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Glinka, H.-J (1998): Das narrative Interview. Eine Einführung für Sozialpädagogen. Weinheim und München: Juventa.
- Goblirsch, Martina (2005): Herstellung narrativer Identität durch biographische Strukturierung und Positionierung. Eine retold story aus der Jugendhilfe. In: Gesprächsforschung – Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion –, www.gespraechsforschung-ozs.de.
- Hanses, Andreas (Hrsg.)(2004): Biographie und Soziale Arbeit. Institutionelle und biographische Konstruktionen von Wirklichkeit. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Hildenbrand, Bruno (2005): Einführung in die Genogrammarbeit. Heidelberg: Carl Auer.
- Hitzler, Ronald (1999): Hermeneutische Wissenssoziologie Standpunkte zur Theorie der Interpretation. Konstanz: UVK.
- Hitzler, Ronald/Honer, Anne (Hrsg.)(1997): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Opladen: Leske & Budrich.
- Hoerning, Erika M (Hrsg.)(2000): Biographische Sozialisation. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Keller, Reiner u. a. (Hrsg.)(2001): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Bd. 1. Opladen: Leske & Budrich.
- Keller, Reiner u. a. (Hrsg.)(2003): Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. 2 Forschungspraxis Opladen: Leske & Budrich.
- Knoblauch, Hubert (2005): Wissenssoziologie. Konstanz: UVK/UTB.
- Kohli, M. (Hg) (1978): Soziologie des Lebenslaufs. Darmstadt/ Neuwied: Luchterhand.
- Kohli, Martin (Hrsg.)(2000): Generationen in Familie und Gesellschaft. Lebenslauf, Alter, Generation 3 Opladen: Leske + Budrich.
- Kokemohr, R./Marotzki, W. (Hrsg.)(1987): Biographien in komplexen Institutionen. Bern/Frankfurt/New York: Lang.
- Kraimer, Klaus (Hrsg.)(2000): Die Fallrekonstruktion. Sinnverstehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Krüger, Heinz-Hermann (Hrsg.)(1999): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- Küsters, Ivonne (2006): Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. Wiesbaden: VS Verlag.
- Luckmann, Thomas/Knoblauch, Hubert (2000): Gattungsanalyse. In: Flick, Uwe u. a. (Hrsg.): Qualitative Forschung – ein Handbuch. Reinbek: Rowohlt, S. 538–547.
- Müller, Jutta (2006): Coaching, Biographie und Interaktion. Eine Studie zum Coach in Ausbildung. Opladen: Barbara Budrich Verlag (Diss. Universität Kassel 2005).
- Oevermann, Ulrich (2001): Strukturprobleme supervisorischer Praxis: eine objektiv hermeneutische Sequenzanalyse zur Überprüfung der Professionalisierungstheorie. Frankfurt am Main: Humanities Online.
- Reichert, Jo (1997): Objektive Hermeneutik. In: Hitzler, Ronald/Honer, Anne (Hrsg.): Sozialwissenschaftliche Hermeneutik. Opladen: Leske & Budrich, S. 31–55.
- Riemann, Gerhard (2000): Die Arbeit der sozialpädagogischen Familienberatung.

- Interaktionsprozesse in einem Handlungsfeld der sozialen Arbeit. Weinheim & München: Juventa Verlag.
- Rosenthal, Gabriele (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt a. M.: Campus.
- Schütz, Alfred (1971–72): Gesammelte Aufsätze. Den Haag: Nijhoff.
- Schütze, F. (1987): Symbolischer Interaktionismus: Sociolinguistics 1. Berlin
- Schwartz, Howard/Jacobs, Jerry (Hrsg.)(1979): Qualitative Sociology. A Method to the Madness. New Free Press.
- Shim-Yi, Heeyoung (2005): Gespiegelte Utopien in einem geteilten Land: Eine biografie-rekonstruktive Studie zur politischen Sozialisation in den 80er Jahren in Korea. Diss. phil. Universität Kassel
- Silverman, David (2001): Interpreting Qualitative Data: Methods for Analysing Talk, Text and Interaction 2nd, London: Sage.
- Soeffner, Hans-Georg (1989): Auslegung des Alltags – Der Alltag der Auslegung. Zur wissenssoziologischen Konzeption einer sozialwissenschaftlichen Hermeneutik. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
- Soeffner, Hans-Georg (1992): Die Ordnung der Rituale. Die Auslegung des Alltags 2. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Soeffner, Hans-Georg (2000): Gesellschaft ohne Baldachin. Über die Labilität von Ordnungskonstruktionen. Weilerswist: Velbrück Wissenschaft.
- Spranz-Fogasy, T (1997): Interaktionsprofile. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Steinke, Ines (1999): Kriterien qualitativer Forschung. Ansätze zur Bewertung qualitativ-empirischer Sozialforschung. Weinheim/ München: Juventa.
- Straub, Jürgen (1999): Handlung, Interpretation, Kritik. Grundzüge einer textwissenschaftlichen Handlung und Kulturpsychologie. Berlin, New York: de Gruyter.
- Wernet, Andreas (2000): Einführung in die Interpretationstechnik der Objektiven Hermeneutik. Opladen: Leske + Budrich.

▪

Modul 13: Interventionsmethoden + -verfahren

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 13 Gesamt	34	86	120	4
Modul 13.1	20	40	60	2
Modul 13.2	14	46	60	2

Studienabschnitt/Semester: 2. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

In diesem Modul bearbeiten die Studierenden Fallsituationen und konkrete Themen ihrer Supervisionspartner strukturierend und prozessbegleitend mit den Mitteln der Psychoanalyse, Gestaltarbeit, Psychodrama oder der systemischen Beratung.

Learning Outcome:

- Die Studierenden sind bei Abschluss des Moduls mit den theoretischen Grundlagen von Psychoanalyse, Gestaltpsychologie, Existenzphilosophie, Gestalttherapie, Gestaltpädagogik, Taoismus, Feldtheorie vertraut.
- Sie entwickeln ein erweitertes Bewusstseinskontinuum bezüglich eigener Prozesse und das Training der subjektiven Wahrnehmungsmöglichkeiten.
- Sie sind in der Lage psychoanalytische, systemische, psychodramatische oder Gestalt-Tools wie z.B.: Polaritäten, Gestaltdialog, open-seat-Technik, Hier-und-Jetzt-Prinzip, Arbeit mit Analogien, Feedbackabgabe und -dialog, Rollenspiel und -tausch, fallbezogen zu integrieren.
- Die Studierenden beherrschen Grundlagen systemischer Interventionsrepertoires.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Methodenkompetenzen, kommunikative Grundkompetenzen, Beratungskompetenzen, Selbstreflexionskompetenzen

Modulprüfungsleistung: schriftliche Hausarbeit

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten:

Voraussetzungen für die Vergabe der Leistungspunkte sind die Teilnahme an den beiden Lehrveranstaltungen 13.1 und 13.2 und das erfolgreiche Abschließen der Modulprüfung.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

13.1 Systemaufstellungen / systemische Methoden

13.2 Gestaltarbeit, oder Psychoanalytische Methoden, oder Psychodrama (Angebot wechselt)

-

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

Exemplifiziert am Beispiel

13.1 Systemaufstellungen:

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Überblick über die Methoden systemischer Aufstellung und die verschiedenen Theoriehintergründe (etwa Hellinger, V.v. Kibed).

Praktisches Erlernen und Üben von Aufstellungen a) durch Teilnahme an vom Lehrenden durchgeführten Aufstellungen, b) durch eigenständige Durchführung unter Anleitung.

-

- **Lehr- und Lernformen:**

Aufstellungsgruppen und Theorie dazu, Literaturstudium.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen.

-

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit:**

Diese Lehrveranstaltung wird in variierenden Abständen im regelmäßigen Studienverlauf angeboten.

- **Sprache:** deutsch

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. Karin Lackner

Exemplifiziert am Beispiel

13.2 Gestaltarbeit:

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Es geht darum die eigene Bewusstheit um Wahrnehmungsmuster, Interpretationen, Themenwechsel, subjektive Bewertungen etc. weiter zu entwickeln – und eine phänomenologische Haltung auszuprobieren, die dem Partner und dessen Kommunikation im Hier und Jetzt Priorität gibt; es geht weiter darum, ein Orientierungssystem zur Diagnose sozialer Situationen kennen und anwenden zu lernen und Grundwissen über Kommunikation und speziell: Prozesse und Strukturierungen in der Gestaltarbeit zu erwerben.

- **Lehr- und Lernformen:**

Vorstrukturiertes PC-gestütztes eLearning Material bietet den Studierenden Lernsettings, die i.S. einer individuellen Profilbildung ausgewählt werden können; in Form der Erledigung individueller Lernaufgaben am PC (online mit CD Ergänzung) oder der Bearbeitung von Übungen in kleinen Lernteams (regionalisiert) oder der Erledigung von Experimenten im Lebensrahmen wird handlungsbezogen experimentiert. Durch die vertiefende Literaturarbeit (bei der Herstellung von Zitaten und Informationen) für eine online Datenbank wird der Wissenserwerb dokumentiert.

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen.

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Diese Lehrveranstaltung wird in variierenden Abständen im regelmäßigen Studienverlauf angeboten.

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Ingmar Maurer, Prof. Dr. Karin Lackner

Modul 14 : Lehr- und Lernsupervision / –Coaching

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 14 Gesamt	84	366	450	15
Modul 14.1	24	156	180	6
Modul 14.2	60	210	270	9

Studienabschnitt/Semester: 2. – 5. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden lernen eigene Supervisions- und Coachingprozesse (Einzel), die Lernsupervisionen / –Coachings, selbstständig zu akquirieren, durchzuführen, zu dokumentieren und auszuwerten. Sie werden dabei durch Lehrsupervision begleitet.

Learning Outcome:

- Die Studierenden können bei Abschluss des Moduls einen gezielten Beratungs- und Entwicklungsplan erarbeiten.
- Die Studierenden können bei Abschluss des Moduls sowohl im Einzelsetting als auch im Team- und Gruppensetting eine breite Palette von methodischen Angeboten machen.
- Sie können ihre eingesetzten Interventionen begründen und kritisch kommentieren.
- Sie können die Auftragsklärung und Kontraktgestaltung handhaben
- Die Studierenden können bei Abschluss des Moduls die Verknüpfung ihrer Lebens- mit ihrer Berufsbiografie herstellen und gegebenenfalls berufliche Motive und Verhaltensweisen auf andere Weise steuern
- Sie können professionell die Beziehungen zu ihren Klienten und ihren Auftraggebern gestalten
- Sie können ihr eigenes Erleben und Verhalten in Krisen oder bei bestimmten Problemstellungen reflektieren und sich damit abgrenzen von ihren Klienten

Zu erwerbende Kompetenzen:

Theorie- und Wissenskompetenzen, Methodenkompetenzen, Sozialkompetenzen, Personenkompetenzen, Beratungskompetenzen

Modulprüfungsleistung: kumulativ (Teilprüfungen in den Einzelveranstaltungen)

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Die Leistungspunkte werden nach Teilnahme und erfolgreichem Abschluss der Prüfungsleistungen in beiden Einzelveranstaltungen vergeben. Diese Prüfungsleistungen werden nicht per Notenskala bewertet, sondern lediglich durch eine Stellungnahme der Lehrsupervisorin / Lehrsupervisor / –Coach als "bestanden" bzw. "nicht bestanden" eingeschätzt.

Einzelveranstaltungen des Moduls:

14.1 Lehr- und Lernsupervision / –Coaching (Einzel)

14.2 Lehr- und Lernsupervision (Gruppe/Team)

Beschreibung der Einzelveranstaltungen:

14.1: Lehr- und Lernsupervision / -Coaching (Einzel)

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Studierenden lernen eigene Supervisions- und Coachingprozesse (Einzel), die Lernsupervisionen / -Coachings, selbstständig zu akquirieren, durchzuführen, zu dokumentieren und auszuwerten. Sie werden dabei durch Lehrsupervision (Einzel) begleitet. Insgesamt sind 20 Sitzungen (90 min) Einzellernsupervision durchzuführen und 16 Sitzungen (90 min) Einzellehrsupervision zu nehmen.

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

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 / Coachs ein Modell.

Der Nachweis über die durchgeführten Lernsupervisionsprozesse wird erbracht durch

- a) die Vorlage des schriftlichen Kontrakts mit den Supervisanden 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 (Was gelang mir gut; wo sind meine Stärken; was war weniger gut; wo sind Lernfelder; was fiel mir schwer).

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

Prüfungsformen für dieses Teilmodul: Verlaufsprotokolle der Lernsupervisionsprozesse

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen: Modul 1, 2, 3, 4, 5

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Dieses Modul wird studienbegleitend im 2. – 5. Semester angeboten.

- **Sprache:** deutsch

- **Lehrende/r:**

Die vom Studiengang anerkannten Lehrsupervisorinnen, -supervisoren, -coachs (s. beiliegende Liste)

14.2: Lehr- und Lernsupervision (Gruppe)

- **Ausbildungsziele und Inhalte:**

Die Studierenden lernen eigene Supervisionsprozesse (Gruppe, Team), die Lernsupervisionen, selbstständig 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 20 Sitzungen (180 min) Gruppenlehrsupervision zu nehmen.

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

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 Supervisanden 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 (Was gelang mir gut; wo sind meine Stärken; was war weniger gut; wo sind Lernfelder; was fiel mir schwer).

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

Prüfungsform: Verlaufsprotokolle der Lernsupervisionsprozesse

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen: Modul 1, 2, 3, 4, 5

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Dieses Modul wird studienbegleitend im 2. – 5. Semester angeboten.

- **Sprache:** deutsch

- **Lehrende/r:**

Die vom Studiengang anerkannten Lehrsupervisorinnen, –supervisoren (s. beiliegende Liste)

Modul 15: Organisationspraxis unter Supervision

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 15	24	276	300	10

Studienabschnitt/Semester: 4. – 6. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Der praktische Teil der Ausbildung zum Organisationsberater besteht in der Durchführung eines OB-Projekts unter Supervision eines Lehrberaters.

Als Organisationsberatungsprojekt gilt:

bevorzugt 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 fungiert und vom hauptverantwortlichen Berater live 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.

Learning Outcome:

- Die Studierenden sind nach Abschluss des Moduls in der Lage, ein mehrstufiges Beratungsprojekt durchzuführen
- Sie können verschiedene OB-Methoden und Instrumente in unterschiedlichen Settings zum Einsatz bringen
- Sie können die Kontraktgestaltung in Organisationsberatungsprojekt vornehmen
- sie sind in der Lage, eine dem Organisationsberatungsprojekt angemessene Beratungsarchitektur zu erstellen
- Die Studierenden entwickeln ein Organisationsbewusstsein, d.h. sie lernen in Strukturen und Prozessen und nicht nur in Personen zu denken.

Zu erwerbende Kompetenzen:

Wissenskompetenzen, Methodenkompetenzen, Systemkompetenzen, Beratungskompetenzen, Organisationswissen

Modulprüfungsleistung: schriftlichen Modulprüfung

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Die Leistungspunkte werden nach Teilnahme und erfolgreichem Abschluss der schriftlichen Modulprüfung vergeben. Diese Prüfungsleistungen werden nicht per Notenskala bewertet, sondern lediglich durch eine Stellungnahme der Lehrberaterin / Lehrberater als "bestanden" bzw. "nicht bestanden" eingeschätzt.

- Ausbildungsziele und Inhalte:

Lernen anhand der Reflexion der eigenen Praxis.

- Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:

Die Studierenden lernen in diesen eigenständig durchgeführten Projekten Beratung "on the job". In der begleitenden Lehrberatung erhalten sie reflektorische und handlungsbezogene Unterstützung

und erfahren in der Person der Lehrberaterin / des Lehrberaters ein Modell.

Prüfungsform für dieses Modul: schriftliche Modulprüfung

- Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen Modul 1, 2, 3, 4, 8, 9

- Verwendbarkeit:

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- Dauer und Häufigkeit des Angebots:

Dieses Modul wird studienbegleitend im 4. – 6. Semester angeboten.

- Sprache: deutsch

- Lehrende/r:

Die vom Studiengang als Lehrberater/innen anerkannten Organisationsberater/innen (s. beiliegende Liste)

Einzelveranstaltungen des Moduls: Hier gibt es keine Einzelveranstaltungen

-

Modul 16: Spezielle Themen in Supervision, Coaching und Organisationsberatung

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 16 Gesamt	20	40	60	2

Studienabschnitt/Semester: 5. oder 6. Semester

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. Es werden verschiedene Wahlveranstaltungen mit wechselnden Themen aus den Bereichen gesellschaftspolitischer, organisationaler und beraterischer Fragestellungen angeboten, z.B.: Ethik, Gender, Interkulturelle Kommunikation, Projektmanagement, Psychoanalytische Organisationsberatung, Veränderungen in der Arbeitswelt.

Es muss eine Veranstaltung aus dem bestehenden Angebot ausgewählt werden.

- Zu erwerbende Kompetenzen:

Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Feldkompetenz, Organisationswissen

- Modulprüfungsleistung: schriftliche Hausarbeit

- Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Sie setzen sich damit im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung auseinander.

- Teilnahmevoraussetzungen:

Teilnahme an den Modulen 1 – 11 wird empfohlen.

- Verwendbarkeit:

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Die Leistungspunkte werden nach Teilnahme und erfolgreichem Abschluss der Prüfungsleistung (s.o.) vergeben.

Wahlveranstaltungen des Moduls:

Beschreibung der Wahlveranstaltungen:

Wahlveranstaltungen: Spezielle Themen in Supervision, Coaching und Organisationsberatung

Ausbildungsziele und Inhalte, beispielhaft für:

Ethik:

Fragen der Ethik rücken wieder in den Blick. Angesichts des Wandels in der Gesellschaft und in den Institutionen der Wirtschaft und der Sozialen Arbeit wird die Rückbesinnung auf gesellschaftliche Werte, auf Möglichkeitsbedingungen moralisch richtigen Verhaltens immer wichtiger.

Die Studierenden beschäftigen sich mit Grundpositionen ethischer Argumentation und deren Relevanz für Supervision, Coaching und Organisationsberatung. Sie sollen durch Auseinandersetzung, Reflexion und Diskussion in die Lage versetzt werden, in der Debatte um ethische Grundpositionen der Supervision, des Coaching und der Organisationsberatung einen eigenen Standpunkt beziehen zu können.

Gender:

Gender Mainstreaming steht als Begriff für eine europapolitische Top-Down-Strategie für geschlechterpolitische Gleichstellung. Seit Inkrafttreten des EU-Vertrags von Amsterdam 1999 verpflichten sich die EU-Mitgliedstaaten, die Kategorie Geschlecht verbindlich in allen politischen Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Eine Vielzahl von Institutionen lassen sich derzeit „gendern“. Mit der Frage, welchen Beitrag Supervision, Coaching und Organisationsberatung bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming leisten können, erörtern die Studierenden individuelle Geschlechterkonzepte ebenso wie die theoretischen und politischen Grundlagen von Gender Mainstreaming. Sie arbeiten praxisbezogen die Relevanz für Supervision, Coaching, Organisationsberatung heraus.

Tabus in Supervision und Coaching:

Die Auseinandersetzung mit dem Begriff und der Realität Tabu bilden die Grundlage für die Reflexion und für einen kreativen Umgang mit Tabus in Supervision, Coaching, Organisationsberatung. Konzepte und ihre Tabus werden ebenso erörtert wie die Möglichkeiten und Grenzen der Wirkung von Beratung. Die Studierenden reflektieren über die Beschäftigung von Fragen des Wertes, der Honorargestaltung, der Anliegen, der Anfrage- und Auftragsgestaltung ihre eigenen Tabus in diesem Kontext und deren Auswirkung auf ihre professionelle Rolle und Tätigkeit.

Übertragung und Gegenübertragung in Supervision und Coaching:

In Übertragungsprozessen ereignet sich eine Wiederbelebung und Aktualisierung (unbewusster) lebensgeschichtlicher Erfahrungen und Beziehungsmuster. Auch in Organisationen sind solche Übertragungsprozesse zu finden. Sie ereignen sich in konkreten Beziehungsereignissen sowohl in der Dyade als auch in Gruppen und Teams, in der Psychodynamik des Organisationssystems, in der Organisationskultur, den Organisationsprozessen bis hin zu dinglichen Erscheinungsformen wie Architektur, Mobiliar etc. Auseinandersetzung und Reflexion dieser Aspekte versetzt die Studierenden in die Lage, die Wirkung von multiplen Übertragungsprozessen und von Spiegelungsphänomenen in beruflichen Arbeitskontexten und in bzw. auf Supervision und Coaching zu erkennen und adäquat in der Beratungsarbeit zu berücksichtigen.

Verhandeln:

Verhandeln ist eine gängige Strategie der Konfliktbewältigung. Die Studierenden erlangen Kenntnisse zu Konfliktanalyse, kooperativem und kompetitivem Verhandeln, fairen und unfairen Taktiken sowie Fallen, Bedingungen des Gruppen-Verhandelns. Verhandlungstheoretische Konzepte werden mit Übungen verbunden.

- Lehr- und Lernformen:

Die Dozent/innen geben Theorie-Inputs, unterstützt durch verschiedene Visualisierungstechniken und schriftliche Arbeitsmaterialien. Die Studierenden erhalten themenbezogene Handouts. Sie setzen sich damit im Plenum, in Einzel- und Gruppenarbeit innerhalb und außerhalb der Lehrveranstaltung auseinander.

- Teilnahmevoraussetzungen:

Teilnahme an den Modulen 1 - 11 wird empfohlen.

- Verwendbarkeit:

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Die Leistungspunkte werden nach Teilnahme und erfolgreichem Abschluss der Prüfungsleistung (s.o.) vergeben.

- Dauer und Häufigkeit des Angebots:

Veranstaltungen aus diesem Modul werden jeweils im 5. oder 6. Semester wahlweise angeboten.

- Sprache: deutsch

- Lehrende/r:

Dr. Brigitte Hausinger, Ingmar Maurer

Modul 17: Selbstorganisierte Lernformen

	Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
Modul 17	60	120	180	6

Studienabschnitt/Semester: 1. – 6. Semester

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden bearbeiten selbstgestellte oder in Absprache mit der Studiengangsleitung vorgegebene Aufgaben in Eigenarbeit (einzeln und in regionalen Kleingruppen) in Theorie und Praxis. Sie lernen Intervisionstechniken kennen, anwenden und nutzen. Sie planen, konzeptionieren und reflektieren eigene Projekte und Vorhaben im Rahmen des Studiums.

Learning Outcome:

- Die Studierenden können nach Abschluss des Moduls Intervisionstechniken anwenden.
- Sie können eigene Projekte planen und konzeptionieren
- Sie können sich konstruktiv in das Gruppengeschehen einbringen sowie Verantwortung für den eigenen Lernprozess und den der Lerngruppe übernehmen
- Sie können argumentativ und sachbezogen eine Position vertreten

Zu erwerbende Kompetenzen:

Methodenkompetenzen, Teamkompetenzen, Sozialkompetenzen

- Modulprüfungsleistung: schriftliche Modulprüfung (siehe Lehr-, Lern- und Prüfungsformen)

- Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:

Die Studierenden organisieren und gestalten ihren Lernprozess selbst und schaffen sich hierdurch ein Experimentierfeld, in dem sie Erlerntes kollegial anwenden und umsetzen, kritisch überprüfen, erweitern und in ihr wissens- und Handlungsrepertoire integrieren.

Prüfungsform: Protokolle über die einzelnen Arbeitseinheiten

- Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an dieser Lehrveranstaltung sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen.

- Verwendbarkeit:

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten, Notenskala:

Über die Arbeitseinheiten sind Protokolle zu erstellen. Eine Benotung findet nicht statt.

- Dauer und Häufigkeit des Angebots:

Dieses Modul wird studienbegleitend vom 1. – 6. Semester angeboten.

- Sprache: deutsch

- Lehrende/r:

Prof. Dr. K. Buchinger, Prof. Dr. Karin Lackner

Modul 18: Masterprüfung		
	Workload	Credits
Modul 18	720	24
Studienabschnitt/Semester: 5. – 6. Semester		

- **Learning Outcome:**

Die Studierenden wählen selbstständig ein Thema aus dem Fachgebiet Supervision, Coaching, Organisationsberatung und bearbeiten dies unter Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden. Sie zeigen, dass sie die für die Berufspraxis 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.

- **Lehr-, Lern- und Prüfungsformen:**

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

- **Teilnahmevoraussetzungen:**

Die Studierenden müssen alle im Studium zu erbringenden Prüfungsleistungen der Module 1 – 17 erfolgreich abgeschlossen haben. Die Teilnahme an der mündlichen Prüfung setzt den erfolgreichen Abschluss der Masterarbeit voraus.

- **Verwendbarkeit:**

Studiengang Supervision, Coaching, Organisationsberatung

- **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)

- **Dauer und Häufigkeit des Angebots:**

Dieses Modul wird regelmäßig im 5. – 6. Semester angeboten.

- **Sprache: deutsch**

- **Lehrende/r:**

Prof. Dr. K. Buchinger, Prof. Dr. Karin Lackner und alle am Masterstudiengang beteiligten Lehrenden der Universität Kassel.