



Fachhochschule  
der **Diakonie**

Studiengang

# **Organisationsentwicklung mit dem Schwerpunkt Supervision und Coaching**

Modulhandbuch

Akkreditiert durch:  
Akkreditierungsagentur für Studiengänge  
im Bereich Gesundheit und Soziales (AHPGS)  
Sedanstr. 22  
79098 Freiburg  
Telefon: +49 761 / 208 533 0



Studiengang  
Organisationsentwicklung

Modulhandbuch

Impressum  
Fachhochschule der Diakonie  
Bethelweg 8  
33617 Bielefeld  
[www.fh-diakonie.de](http://www.fh-diakonie.de)

Verantwortlich:  
Prof. Dr. Hilke Bertelsmann  
Rektorin

Prof. Dr. Peter Weber  
Studiengangsleiter

Stand: März 2018

© Fachhochschule der Diakonie 2018

## Inhaltsverzeichnis

Präambel .....	4
Übersicht und Studienablaufplan Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt Supervision .....	5
MB01A: Grundlagen des Managements .....	6
MB01B: Grundlagen der Beratung .....	8
MB02: Vertiefungsmodul Forschungsmethoden.....	10
MB03: OE I: Architektur der Organisation .....	12
MB04: OE II: Organisationsveränderung und Beratung .....	14
MB05: OE III: Steuerung der Organisation und Kommunikation in Organisationen .....	16
MB06: Projektwerkstatt (Lernberatung) .....	18
MB07: Supervision I: Grundlagen .....	20
MB08-.1/.2: Lern- und Lehrberatung I .....	22
MB09: Persönlichkeits-, Lern- und Rollentheorien.....	24
MB10: Supervision II: Konzepte .....	26
MB11: Bausteine einer Beratungswissenschaft.....	28
MB12: Supervision III: Formen und Methoden.....	29
MB13: Lern- und Lehrberatung II.....	31
MB14: Forschungswerkstatt.....	33
MB15: Professionelle Identität als Supervisor/in und Organisationsentwickler/in .....	35
MB16: Masterthesis und Kolloquium .....	37

## Präambel

Unternehmen und Organisationen im Sozial- und Gesundheitswesen stehen unter einem nahezu ständigen Anpassungs-, Veränderungs- und Organisationsentwicklungsdruck, der seine Dynamik aus den veränderten Rahmenbedingungen der Sozial- und Gesundheitspolitik, aus den sich verändernden Anforderungen der Kunden / Klienten / Patienten und aus den Erwartungen der Mitarbeiter erhält.

Der Masterstudiengang nimmt diese Entwicklungen auf. Er spricht insbesondere Spezialisten/-innen an, welche die direkte Steuerung von OE und Changeprozessen wahrnehmen und zielführende Kommunikations- und Beratungsprozesse durchführen.

Neben den grundlegenden Kompetenzen für die Arbeit in der Organisationsentwicklung werden spezielle Beratungskompetenzen vermittelt, wobei (neben allgemeinen Aspekten der Beratungswissenschaft, der kommunikativen Kompetenzen und der Identitätsentwicklung als Berater/-in) Konzepte und Methoden der Supervision das Zentrum bilden. Hinzu kommen Einzel- und

Gruppenlehrsupervision, die in Umfang und Qualität den Standards für eine zertifizierte Ausbildung nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching entsprechen. Die Anerkennung durch die DGSv liegt vor.

Die Absolventen/-innen

- können eine umfangreiche Diagnosefähigkeit einsetzen, um in einer komplexen Ausgangssituation die angemessenen Beratungsformate einzukaufen oder selber anzuwenden
- partizipieren an der Entwicklung des Beratungsmarktes, in dem Organisationsentwicklung und individuelle Begleitungen zunehmend miteinander verzahnt und integriert werden
- nehmen die Ausweitung des Portfolios vieler Beratungsanbieter auf. Eine wachsende Anzahl von Supervisoren/-innen bietet auch Organisationsberatung an; Organisationsberatungsanbieter/-innen werben auch mit ihrer Coachingkompetenz
- verfügen formal über die gleiche professionelle Beratungskompetenz wie externe, selbstständige Organisationsberater/-innen und Supervisoren/-innen
- besitzen auch für andere organisationsinterne Beratungsprojekte eine standardisierte, im gesamten Feld des Sozial- und Gesundheitswesens akzeptierte Beratungskompetenz
- können optional als Selbstständige vollständig in den Beratungsmarkt wechseln und ordentliche Mitglieder in der DGSv werden
- erhöhen deutlich ihre Chancen, auf dem Markt für Beratung, Training, Fort- und Weiterbildung in diakonischen/ caritativen Unternehmen nachgefragt zu werden.

Der Studiengang richtet sich vorrangig an zwei **Zielgruppen**:

1. **Führungskräfte** als Auslöser und Promotoren von Entwicklungsprozessen
2. **Spezialisten/-innen**, die in einer Beratungsrolle Entwicklungsprozesse von Organisationen und Individuen begleiten.

Lehre und Forschung an der FhdD haben ihren Schwerpunkt im Feld des **Sozial- und Gesundheitswesens**. Durch die Auswahl der Lehrenden, der Inhalte und der Praxisfälle bewegt sich auch der Masterstudiengang in diesem Feld. Die vermittelten Kompetenzen qualifizieren jedoch auch für eine Beratungstätigkeit in anderen Feldern, wie z. B. der **öffentlichen Verwaltung** oder der **Realwirtschaft**.

## Übersicht und Studienablaufplan Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt Supervision und Coaching

Sem	Modul	Modul	Prüfung	CP	Gesamt-CP
1	MB01A	Grundlagen des Managements	Klausur (u)	10	} alternativ 20
	MB01B	Grundlagen der Beratung	Klausur (u)	10	
	MB02	Forschungsmethoden (Vertiefung)	Klausur (b)	10	
2	MB03	Architektur der Organisation (OE I)	Postererstellung (b)	10	20
	MB04	Organisationsveränderung und Beratung (OE II)	Referat o. Kolloquium (b)	10	
3	MB05.1	Steuerung und Kommunikation (OE III)	Referat o. Kolloquium (b)	2,5	19
	MB06.1	Projektwerkstatt	Kolloquium o. Projektpräsentation(b)	2,5	
	MB07	Grundlagen der Supervision (Supervision I)	Referat (b)	5	
	MB08.1	Lern- und Lehrberatung I	Kolloquium (b)	4	
	MB09	Persönlichkeits-, Lern- und Rollentheorien	Klausur (b)	5	
4	MB05.2	Steuerung und Kommunikation (OE III)	Referat o. Kolloquium (b)	2,5	19
	MB06.2	Projektwerkstatt	Kolloquium o. Projektpräsentation(b)	2,5	
	MB10	Konzepte der Supervision (Supervision II)	Referat (b)	5	
	MB08.2	Lern- und Lehrberatung I	Kolloquium (b)	4	
	MB11	Bausteine einer Beratungswissenschaft	mündl. Prüf. (b)	5	
5	MB12	Formate und Methoden der Supervision (Supervision III)	Referat (b)	5	18
	MB13	Lern- und Lehrberatung II	Kolloquium (b)	8	
	MB14	Forschungswerkstatt Master	Präsentation (b)	5	
6	MB15	Professionelle Identität als Supervisor/in und Organisationsentwickler/in	Hausarbeit o. Kolloquium (b)	5	24
	MB16	Masterthesis und Kolloquium	Hausarbeit und Kolloquium (b)	19	
				<b>Summe</b>	<b>120</b>

b = benotet  
u = unbenotet

MB01A: Grundlagen des Managements						
MB01A	Workload 250 h	Credits 10	Studien- semester 1.	Häufigkeit des Angebots jeweils im Winter- semester	Dauer 1 Semester	
1	<b>Lehr- veranstaltungen</b>  LV mit seminaristi- schen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontakt- zeit</b>  54 h	<b>Selbst- studium</b>  156 h	<b>E- Lear- ning</b>  20 h	<b>Lern- gruppe</b>  20 h	<b>geplante Gruppengröße</b>  5-10 Studierende
2	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennen die Abgrenzung zwischen strategischer und operativer Führung und die zukunftsrelevanten Kernaufgaben operativer Führung,</li> <li>• haben einen Überblick über verschiedene Management-Theorien, kennen die zentralen Begriffskategorien: Umweltsphären, Anspruchsgruppen, Interaktionsthemen, Prozesse, Entwicklungsmodi und können sie mit praktischem Führungs- und Steuerungshandeln in Verbindung bringen,</li> <li>• verstehen Controlling als ein Instrument der strategischen und operativen Führung und kennen die dahinterstehenden Prozesse wie Planungsrechnung / Budgetierung und wichtige Controlling-Instrumente wie die Balanced Scorecard,</li> <li>• verstehen Sozialmarketing als Prozess, bestehend aus Marktforschung, strategischer Angebotsentwicklung und der Anwendung operativer Marketinginstrumente insbesondere Öffentlichkeitsarbeit und Werbung im Bereich der Marketingkommunikation,</li> <li>• können unterschiedliche Managementansätze und -instrumente auf ihre Implikationen und Konsequenzen hin bewerten, auch unter ethischen Gesichtspunkten,</li> <li>• haben sich mit den wichtigsten Strömungen und Entwicklungen in den Führungstheorien auseinandergesetzt,</li> <li>• kennen die dahinterstehenden Axiome und Werthaltungen sowie einige aktuelle Trends, die für Personalführung im Sozial- und Gesundheitswesen von besonderer Bedeutung sind,</li> <li>• können Führungsinstrumente und -methoden den Führungstheorien zuordnen,</li> <li>• haben sich mit ihrem eigenen Führungsverständnis kritisch auseinandergesetzt.</li> </ul>					
3	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definitionen und Aufgabenbereiche von strategischer und operativer Führung</li> <li>• Organisationstheorien</li> <li>• Begriffe der und Überblick über die aktuellen Management-Theorien</li> <li>• Vertiefung an Beispielen, etwa Führen durch Zielvereinbarungen (MbO), Balanced Scorecard (BSC), Business Reengineering, KVP, St. Galler Management-Modell, Mitunternehmertum</li> <li>• Organisatorische Instrumente der operativen Führung (z. B. Arbeitsablauforganisation, Changemanagement, Kontraktmanagement,</li> </ul>					

	<p>Projektmanagement, Dokumentation), Prozessmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in das Sozialmarketing</li> <li>• Menschenbilder, Führungstheorien (auch in ihrer historischen Entwicklung), Führungsinstrumente, Führungsmethoden, Frauen und Männer in der Führung (Gender Mainstreaming)</li> <li>• Entwicklung eines eigenen Führungsverständnisses, Konkurrenz und Kooperation, Entscheidungsmodelle</li> <li>• Betriebliche Gesundheitsförderung, Salutogenese, Burn-out-Phänomene und Burn-out-Prävention</li> </ul>
<b>4</b>	<p><b>Lehrformen</b></p> <p>Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Offline-Tests, Zwischenaufgabe</p>
<b>5</b>	<p><b>Teilnahmevoraussetzungen</b></p> <p><b>Formal:</b> Abschluss Bachelor</p> <p><b>Inhaltlich:</b> Modul Grundlagen BWL (MM08) aus den Studiengängen Sozialmanagement / Beraten und Anleiten oder äquivalente Vorleistungen</p>
<b>6</b>	<p><b>Prüfungsformen:</b> Klausur</p>
<b>7</b>	<p><b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen)</p> <p>Gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement</p>
<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruhn, M. (2012). Marketing für Nonprofit-Organisationen. Grundlagen – Konzepte – Instrumente, 2. Aufl., Stuttgart (Kohlhammer).</li> <li>• Maelicke, B. (2009). Controlling, in: Arnold, Ulli; Bernd Maelicke (Hrsg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft, 3. Aufl., Baden-Baden (Nomos): 567-582.</li> <li>• Holtbrügge, D. (2005): Personalmanagement. Berlin.</li> <li>• Hölzle, C. (2006): Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente. Weinheim / München.</li> <li>• Merchel, J. (2001): Leiten in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. München.</li> <li>• Rosenstiel, L. v. et al. (Hrsg.) (2003): Führung von Mitarbeitern. Stuttgart.</li> <li>• Wunderer, R. (2003): Führung und Zusammenarbeit. München / Neuwied.</li> <li>• Schubert, H. (2005). Controlling, in: derselbe (Hrsg.): Sozialmanagement – zwischen Wirtschaftlichkeit und fachlichen Zielen, 2. Aufl., Wiesbaden (VS): 211-236.</li> </ul>
<b>09</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Prof. für Sozialmanagement u. Personalarbeit (modulverantw.); Prof. für BWL</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen</b></p> <p>Pflicht-Modul für Absolventen/innen eines BA-Studienganges ohne Management-Module (z. B. Mentoring im Sozial- und Gesundheitswesen); Studierende mit einem BA-Management-Studium belegen das Modul MB01B (Grundlagen der Beratung)</p>

MB01B: Grundlagen der Beratung						
MB01B	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	250 h	10	1.	jeweils im Wintersemester	1 Semester	
1	<b>Lehrveranstaltungen</b> LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontaktzeit</b> 54 h	<b>Selbststudium</b> 156 h	<b>E-Learning</b> 20 h	<b>Lerngruppe</b> 20 h	<b>geplante Gruppengröße</b> 5 – 10 Studierende
2	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden erwerben <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse über die Grundlagen der Beratung als Handlungswissenschaft auf der Basis der Kommunikationstheorie, der Theorie der Gruppendynamik und der Systemtheorie,</li> <li>• Kenntnisse über die Ausdifferenzierung der Beratung für einzelne Personen und für Gruppen,</li> <li>• Kenntnisse von verschiedenen Methoden und Verfahren der Beratung.</li> </ul>					
3	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in die Beratung allgemein</li> <li>• Reflexion des eigenen Zuganges zur Beratung und der eigenen Erfahrungen mit Beratung</li> <li>• Kommunikationstheorie (P. Watzlawick und F. Schulz v. Thun)</li> <li>• Transaktionsanalyse, Interaktionsanalyse nach Berne und Harrison</li> <li>• Theorie der systemischen Beratung am Beispiel der systemischen Familienberatung</li> <li>• Feedback als Methode, Johari-Fenster, Kontrollierter Dialog, klientenzentrierte Gesprächsführung nach Carl Rogers</li> <li>• Einführung in die Gruppendynamik und Methode der Themenzentrierten Interaktion nach R. Cohn</li> <li>• Teamberatung, Beratung von Arbeitsgruppen</li> <li>• Kollegiale Beratung, Kontrollberatung</li> <li>• Karriereberatung</li> </ul>					
4	<b>Lehrformen:</b> Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Übungen, Planspiele					
5	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> Abschluss Bachelor; <b>inhaltlich:</b> keine					
6	<b>Prüfungsformen:</b> Klausur (unbenotet)					
7	<b>Verwendung des Moduls</b> Gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement					



<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Barthelmes, M. (2005). Systemische Beratung: Eine Einführung für psychosoziale Berufe. Weinheim: Juventa.</li> <li>• Hagehülsmann, U. (2006). Transaktionsanalyse – wie geht das? Paderborn: Junfermann.</li> <li>• Langmaack, B. (2009). Einführung in die Themenzentrierte Interaktion TZI: Leben rund ums Dreieck. Weinheim: Beltz.</li> <li>• Sickendiek, U. Engel, F. und Nestmann, F. (2008). Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze. Weinheim: Juventa.</li> <li>• Nußbeck, S. (2006). Einführung in die Beratungspsychologie. München: Reinhardt.</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen:</b></p> <p>Pflicht-Modul für Absolventen/innen eines BA-Studienganges ohne Beratungsmodule (z. B. Management im Sozial- und Gesundheitswesen); Studierende mit einem BA-Beratungsstudium belegen das Modul MB01A (Ergänzungskurs Management)</p>

<b>MB02: Vertiefungsmodul Forschungsmethoden</b>						
<b>MB02</b>	<b>Workload</b> 250 h	<b>Credits</b> 10	<b>Studien- semester</b>  1.	<b>Häufigkeit des Angebots</b>  jeweils im Winter- semester	<b>Dauer</b>  1 Semester	
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b>  LV mit Übungen	<b>Kontakt- zeit</b>  45 h	<b>E- Learning</b>  20 h	<b>Lern- gruppe</b>  36 h	<b>Selbst- studium</b>  149 h	<b>geplante Gruppen- größe</b>  15-20 Studierende
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• können aus einer quantitativen Interventions- oder Beobachtungsstudie mit anspruchsvollen statistischen Methoden zu einer praxisrelevanten Fragestellung den Studienaufbau und die Bedeutung der Ergebnisse herausarbeiten,</li> <li>• kennen die Qualitative Sozialforschung mit unterschiedlichen Formen der Datenerhebung und -auswertung,</li> <li>• können die Sinnhaftigkeit eines Forschungsdesigns kritisch beurteilen, kennen Qualitätskriterien sowohl für den quantitativen als auch für den qualitativen Forschungsansatz und sind so in der Lage, die Ergebnisse unterschiedlicher Forschungsansätze qualitativ einzuschätzen, zu interpretieren und reflektieren sowie sie in einem Beratungsprozess verständlich umzusetzen,</li> <li>• kennen die aktuellen Entwicklungen im Bereich der evidenzbasierten Praxis in Bereichen der Sozial- und Gesundheitsversorgung und können eine eigene Position hierzu in Prozessen der Organisationsentwicklung und Beratung fundiert vertreten,</li> <li>• können für einen Organisationsentwicklungs- oder Beratungsprozess ein Evaluationskonzept entwickeln und umsetzen.</li> </ul>					
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Von der Forschungsfrage zum Forschungsdesign – allgemeine Grundlagen der Sozialforschung</li> <li>▪ Quantitative Sozialforschung: Erstellen eines systematischen Reviews <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Formulieren einer wissenschaftlichen Fragestellung</li> <li>○ Systematische Literaturrecherche</li> <li>○ Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung</li> <li>○ Vertiefung statistischer Methoden (z. B. Signifikanztest, Regressionsanalyse, Überlebenszeitanalyse)</li> </ul> </li> <li>▪ Qualitative Sozialforschung: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Bedeutung qualitativer Forschungsansätze in der Pflege-, Gesundheits- und Sozialforschung</li> <li>○ Qualitative Forschungsinstrumente und Datenerhebungsmethoden</li> <li>○ Datenauswertungsmethoden der qualitativen Sozialforschung</li> <li>○ Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung</li> </ul> </li> <li>▪ Internationale Entwicklungen und politische Bedeutung im Bereich der evidenzbasierten Praxis mit Bedeutung für Organisationsentwicklung und Beratung im Gesundheits- und Sozialwesen</li> <li>▪ Evaluationsforschung</li> </ul>					

4	<b>Lehrformen:</b> Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (schriftl. Studienmaterialien, E-Learning, Internet-Recherche), studienbegleitende Projekte, Lernberatung / Lernbegleitung, Erstellung eines systematischen Reviews
5	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> Grundlagenmodul Forschungsmethoden bzw. wissenschaftliches Arbeiten
6	<b>Prüfungsformen:</b> Klausur (benotet)
7	<b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen) Gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement
8	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bortz, J. und Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer Verlag.</li> <li>• Johann Behrens, J. und Gero Langer, G. (2006). Evidence-based Nursing and Caring. Bern: Huber Verlag.</li> <li>• Rumsey, D. (2010). Statistik für Dummies: Grundlagen der Statistik, Weiterführende Statistik für Dummies, Wahrscheinlichkeitsrechnung für Dummies. Weinheim: Wiley-VCH.</li> <li>• Gerhardus, A., Breckenkamp, J., Razum, O., Schmacke, N. und Wenzel, H. (2010). Evidenz-based Public Health. Bern: Huber Verlag.</li> </ul>
9	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Gesundheitswissenschaften
10	<b>Sonstige Informationen</b> In diesem Modul werden quantitative und qualitative Forschungsmethoden als Grundlage für den Umgang mit wissenschaftlicher Literatur in den folgenden Modulen vermittelt bzw. vertieft. Aufbauend auf den Vorkenntnissen aus den Erststudiengängen lernen die Studierenden, wissenschaftliche Primärstudien kritisch zu interpretieren und auf die Praxis im Sozial- und Gesundheitswesen zu übertragen. Zudem erwerben sie Grundkenntnisse, um ein eigenes Forschungsvorhaben (Masterthesis) zu planen und durchzuführen.

MB03: OE I: Architektur der Organisation						
MB03	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	250 h	10	2.	jährlich	1 Semester	
1	Lehr-veranstaltungen	Kontakt-zeit	Selbst-studium	E-Lear-ning	Lern-gruppe	geplante Gruppengröße
	LV mit seminaristi-schen Anteilen u. E-Learning	54 h	156h	20 h	20 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	<p><b>Die Studierenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lernen die Grundlagen des Organisationsaufbaus und der Organisationsstrukturen kennen und können diese anwenden,</li> <li>• verstehen den instrumentalen Organisationsbegriff als einen Organisations- und Handlungsrahmen, der eine arbeitsteilige Erfüllung der Arbeitsaufgaben regelt,</li> <li>• kennen die Prinzipien der Funktionsanalyse und -gestaltung zur Festlegung von vertikal und horizontal gegliederten Kompetenzen, Befugnissen und Verantwortlichkeiten,</li> <li>• können die Bedingungen, Phasen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten des Organisationswandels definieren und in der Praxis erkennen,</li> <li>• verstehen Organisationen als soziale Systeme und kennen die Bedeutung und Auswirkung von Organisationskultur für die Existenz von Organisationen und ihren Rollenträgern,</li> <li>• können Spezifika von Organisationen des Not-for-Profit-Bereiches beschreiben.</li> </ul>					
3	Inhalte					
	<p>Die Studierenden lernen auf dem Hintergrund der Korrespondenz zwischen Organisationen und Umwelten spezifische Organisationsarchitekturen zu entwerfen, die dafür erforderlichen Planungen zu gestalten und die Realisierung zu managen und zu beraten. Dazu gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aneignung organisationstheoretischer Grundlagen (Strategien, Instrumente und Methoden),</li> <li>• Methoden und Strategien der Funktionsanalyse und Funktionsgestaltung,</li> <li>• Konstruktionen und Konfigurationen von Organisationen auf dem Hintergrund der Ziele und Rahmenbedingungen von Organisationen,</li> <li>• Diagnoseinstrumente zu Merkmalen der Unternehmenskultur: Werteprinzipien, Normen/Gesetze, Einstellungsmuster, Rituale, Verkörperungen, Sprache, Symbole, Alltagspraktiken (Communities of Practice),</li> <li>• Organisationskultur und ihre Veränderung: Emergenz, Autopoiesis und Selbstreferenzialität in sozialen Organisationen,</li> <li>• Systematische Steuerung, Zielentwicklung und Prozessmanagement,</li> <li>• Kultur als Sinnstiftung und Identitätsgewinn.</li> </ul>					
4	Lehrformen					
	Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeiten, Planspiel, Lerngruppen, Studienbriefe etc.					

<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal: - Inhaltlich: -</b>
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> Postererstellung, benotet
<b>7</b>	<b>Verwendung des Moduls:</b> Gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement
<b>8</b>	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vahs, D. (2010). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch von Dietmar Vahs. Stuttgart: Schäfer/Poeschl.</li> <li>• Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Gabler.</li> <li>• Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium.</li> </ul>
<b>9</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen</b>

MB04: OE II: Organisationsveränderung und Beratung						
MB04	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	250 h	10	2.	jährlich	1 Semester	
1	Lehr- veranstaltungen	Kontakt- zeit	Selbst- studium	E- Lear- ning	Lern- gruppe	Geplante Gruppengröße
	LV mit seminaristi- schen Anteilen u. E-Learning	54 h	156 h	20 h	20 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	<p><b>Die Studierenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können die Bedingungen, Phasen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten des Organisationswandels definieren, in der Praxis analysieren und über Management und Beratung steuern,</li> <li>• lernen auf dem Hintergrund der Korrespondenz zwischen Organisationen, Mitarbeitenden und Umwelten spezifische Formen der lernenden Organisation kennen. Sie gestalten die dafür erforderlichen Planungen und managen bzw. beraten die Realisierung,</li> <li>• können die Divergenzen und Konflikte in Organisationen erkennen, beschreiben und deuten. Ziel ist es Beratungs- oder Führungskompetenz für PE / OE zu vermitteln,</li> <li>• können bei Konflikte in Organisationen beraten und moderieren,</li> <li>• lernen den Umgang mit interkulturellen Spannungen und Krisen in sozialen Organisationen,</li> <li>• kennen Strategien zur Förderung der Flexibilität und Innovationskraft durch die Einbeziehung von Diversität im Unternehmen,</li> <li>• lernen Wege zur Sicherstellung einer differenzierten, vielseitigen Wahrnehmung der Organisationsumwelt.</li> </ul>					
3	Inhalte					
	<p>Ziel ist, auf der Basis des aktuellen Wissenstandes über das Management in Veränderungsprozessen, Organisationen in Veränderungs- und Krisen-situationen begleitend zu beraten oder zu führen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf der Basis eigener Praxiserfahrung werden Theorien und Konzepte reflektiert, sowie Grundlagen des Wissens über die Steuerung von Organisationen vermittelt.</li> <li>• Der persönliche und soziale Wert von Konflikten</li> <li>• Unterschiede strukturell vorgegebener Machtstruktur und der sich parallel selbst entwickelnden informellen Machtstruktur</li> <li>• Strategien, Methoden und Maßnahmen des Diversity Managements zur interkulturellen Öffnung eines Unternehmens</li> <li>• Projektauswahl</li> </ul>					

<b>4</b>	<b>Lehrformen</b> Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeiten, Planspiel, Lerngruppen, Studienbriefe etc.
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> MB03 als Parallelveranstaltung <b>Inhaltlich:</b>
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> Referat oder Kolloquium (benotet)
<b>7</b>	<b>Verwendung des Moduls :</b> Gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement
<b>8</b>	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stolzenberg, K. und Heberle, K. (2009). Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Springer.</li> <li>• Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium.</li> <li>• Doppler, K. und Lauterburg, C. (2002). Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten. Campus Verlag.</li> </ul>
<b>9</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen</b>

<b>MB05: OE III: Steuerung der Organisation und Kommunikation in Organisationen</b>						
<b>MB05</b>	<b>Workload</b> 125 h	<b>Credits</b> 5 CP	<b>Studien-semester</b> 3.und 4. .	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jährlich	<b>Dauer</b> 2 Semester	
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b> LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontaktzeit</b> 36 h	<b>Selbststudium</b> 71 h	<b>E-Learning</b> 10 h	<b>Lerngruppe</b> 33 h	<b>geplante Gruppengröße</b> 15-20 Studierende
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• generieren Grundlagenwissen zum Schwerpunkt: Steuerung von Organisationen im Rahmen von Changemanagement als Führungskraft oder Berater.</li> <li>• lernen Konzepte und Methoden der Steuerung von Organisationen kennen und sollen diese, bezogen auf ihre Wirkung, begründen können. Dazu gehört: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Identifikation von und Umgang mit den relevanten Einflussgrößen auf die Organisation</li> <li>○ Das Individuum in der Organisation als gestaltende Größe: Verhalten und Motivation</li> <li>○ Steuerung von Entscheidungs- und Ausführungsprozessen</li> <li>○ Autonomie und Kontrolle – Spannung zwischen Selbstbestimmung, Routinen und Innovation</li> </ul> </li> <li>• reflektieren auf der Basis ihrer eigenen Rolle und Haltung eine kompetente Gestaltung der Beziehungsarbeit in Organisationsentwicklungsprozessen. Hierbei überprüfen sie die Art und Wirkung ihrer Kommunikation.</li> </ul>					
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theoretische / fachliche Kenntnisse und Theorie und daraus abgeleitete Methoden, die zur Steuerung und Leitung einer Organisation benötigt werden. Diese werden auf der Basis eigener Praxiserfahrung reflektiert</li> <li>• Entwicklung und Reflektion eines eigenen Konzeptes der Steuerung von Organisationen, das der Nachhaltigkeit und der Verstetigung des Erlernten dient</li> <li>• Kommunikation in Changeprozessen</li> <li>• Kommunikation im Rahmen von Führung und Selbstführung</li> <li>• Kommunikation im Rahmen von Konflikten</li> </ul>					
<b>4</b>	<b>Lehrformen:</b> Methoden-Workshop; Lerngruppen					
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> MB04 ; <b>Inhaltlich:</b> -					
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> Referat oder Kolloquium (benotet)					
<b>7</b>	<b>Verwendung des Moduls :</b> Gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement					



<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stolzenberg, K. und Heberle, K. (2009). Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Springer.</li> <li>• Vahs, D. (2010). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch von Dietmar Vahs. Schäfer/Poeschl.</li> <li>• Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Gabler.</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen: -</b></p>

MB06: Projektwerkstatt (Lernberatung)							
MB06	Workload 125 h	Credits 5	Studien- semester 3. und 4.	Häufigkeit des Angebots Jährlich	Dauer 2 Semester		
1	Lehrveranstaltungen	Kontakt- zeit	Selbst- studium	E- Lear- ning	Lern- gruppe	Praxis- übung	geplante Gruppengröße
	a) Seminare b) Praxis- projekte c) Lehr- supervision	33 h	35 h	12 h	30 h	15 h	15-20 Studie- rende
2		<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden wenden ihr Organisationswissen und ihre Beratungskompetenz reflektierend und supervidiert in der Praxis an. Sie werden dazu befähigt, <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Organisationsberatungsprojekt bedarfsgerecht zu konzipieren,</li> <li>• ein Praxisprojekt zu akquirieren,</li> <li>• ein Beratungsprojekt in der Organisation zu implementieren und durchzuführen,</li> <li>• ihre Organisationsberatungstätigkeit in der Projektwerkstatt zu reflektieren,</li> <li>• die Lernerfahrungen in andere Beratungsprojekte zu transferieren</li> </ul>					
3		<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektauswahl / Projektakquisition</li> <li>• Kontraktarbeit</li> <li>• Systematik der Implementierung</li> <li>• Projektdurchführung / Projektbericht</li> <li>• Kollegiale Beratung</li> <li>• Projektauswertung / Lernerkenntnisse</li> </ul>					
4		<b>Lehrformen</b> Es wird im seminaristischen Unterricht und in der Werkstattarbeit mit Fachbeiträgen, Praxisberichten und Praxisreflexion gearbeitet. Plenum, Kleingruppen und begleitete Selbstlerngruppen bilden weitere Lehrformen.					
5		<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> MB/MU03 und MB/MU- <b>Inhaltlich:</b> -					
6		<b>Prüfungsformen:</b> Kolloquium oder Projektpräsentation (benotet). Die Studierenden werden durch Lehrsupervisoren/innen begleitet.					

7		<b>Verwendung des Moduls :</b> -
8		<b>(Grundlagen-)Literatur</b> König, E. und Volmer, G. (2008). Handbuch Systemische Organisationsberatung. Weinheim: Beltz.
9		<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Kommunikation und Beratung
10		<b>Sonstige Informationen</b> Das Modul wird durch einen Kooperationspartner durchgeführt (Bildung & Beratung Bethel). Diese Organisation arbeitet nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv). Der Kooperationspartner bescheinigt die erfolgreiche Durchführung eines Organisationsberatungsprojekts. Zum zeitlichen Umfang des durchzuführenden Organisationsberatungsprozesses finden sich verbindliche Angaben in der Modulbeschreibung MB08.

MB07: Supervision I: Grundlagen						
MB07	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	125 h	5	3.	jährlich	1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	E-Learning	Lerngruppe	geplante Gruppengröße
	LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	36 h	52 h	19 h	18 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	<p>Dieses Modul führt die Studierenden in das Beratungsformat Supervision ein. Es erfolgt eine erste Auseinandersetzung mit dem Berufsbild Supervisor/in, mit der Grundhaltung und mit den Rahmenbedingungen eines supervisorischen Beratungsprozesses.</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• können die Supervision in die „Landschaft professioneller Beratung“ einordnen</li> <li>• verstehen Supervision als Prozessberatung</li> <li>• verfügen über die Grundkenntnisse zur formalen Prozessgestaltung (Akquise, Kontaktherstellung, Kontraktarbeit, Beendigung und Setting)</li> </ul>					
3	Inhalte					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herkunft und historische Entwicklung der Supervision</li> <li>• Abgrenzung zu anderen Beratungsformaten (Organisationsberatung, Coaching, Mediation)</li> <li>• ethische Grundlagen</li> <li>• Unterschied von Experten- und Prozessberatung</li> <li>• Akquise, Kontaktherstellung, Kontraktarbeit, Setting und Beendigung</li> </ul>					
4	Lehrformen					
	Seminaristischer Unterricht, Referate, Gruppenarbeiten, Übungen, Lerngruppen					
5	Teilnahmevoraussetzungen					
	<p><b>Formal:</b> MB01, Bescheinigung über Teilnahme an 30 Sitzungen Supervisionen sowie 300 Std. Fort- und Weiterbildungen (Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen)</p> <p><b>Inhaltlich:</b></p>					
6	Prüfungsformen: Referat (benotet)					
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)					
	Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision					

<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pühl, H. (2009). Handbuch der Supervision 3: Grundlagen, Praxis, Perspektiven. Berlin: Leutner.</li> <li>• Rappe-Giesecke, K. (2009). Supervision für Gruppen und Teams. Berlin: Springer.</li> <li>• Schein, E. und Bruckmaier, I. (2010). Prozessberatung für die Organisation der Zukunft: Der Aufbau einer helfenden Beziehung. Bergisch Gladbach: EHP.</li> <li>• Schreyögg, A. (2010). Supervision: Ein integratives Modell. Wiesbaden: VS-Verlag.</li> <li>• Schreyögg, A. et al. Organisationsberatung, Supervision, Coaching. Wiesbaden: VS-Verlag.</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen</b></p> <p>Spätestens zur Anmeldung in diesem Modul muss die Vollständigkeit der Zulassungsvoraussetzungen (nach den Standards der DGSv) nachgewiesen werden.</p>

MB08-.1/.2: Lern- und Lehrberatung I							
MB08-1/2	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer		
	2x100 h	2x4	3. und 4.	jährlich	2 Semester		
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	E-Lernen	Selbststudium	Praxisübung	Lerngruppe	geplante Gruppengröße
	a) Seminare b) Praxisprojekte c) Lehrsupervision	33 h	12 h	122 h	15 h	18 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen						
	<p>Dieses Modul begleitet die ersten eigenständig durchgeführten Supervisionsprozesse und bildet ein Labor, in dem Beratung praktiziert sowie analysiert wird.</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• besitzen Routine in der eigenständigen <i>Akquirierung</i> von Supervisions- und Beratungsprozessen,</li> <li>• gestalten diese Prozesse zunächst v. a. in <i>Einzel- und Gruppensupervision</i> souverän von der Anfangssituation bis zum Abschluss der Gespräche,</li> <li>• dokumentieren und evaluieren ihre Supervisions- und Beratungsprozesse sachgemäß,</li> <li>• reflektieren mithilfe der begleitenden Lehrsupervision ihren Supervisions- und Beratungsstil</li> <li>• kennen ihre besonderen Fähigkeiten wie ihre spezifischen Schwächen im professionellen (Beratungs-)Gespräch</li> </ul>						
3	Inhalte						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anfangssituation</li> <li>- Kontraktarbeit</li> <li>- Ethik der Beratung / Schweigepflicht</li> <li>- Abschlusssituationen</li> <li>- Dokumentation</li> <li>- Evaluation</li> </ul>						
4	Lehrformen						
	<p>Die Grundidee dieses Moduls ist „learning by doing“. In sog. <i>Lernsupervisionen</i> erwerben die Studierenden Handlungssicherheit. Die Lernsupervisionen werden durch regelmäßige <i>Lehrsupervisionen</i> begleitet. Gesprächs- und Beratungsmethoden werden modellhaft angewendet.</p>						
5	Teilnahmevoraussetzungen						
	<p><b>Formal:</b> gleichzeitige Teilnahme an MB07</p> <p><b>Inhaltlich:</b> Grundlagen der Beratung sind bekannt</p>						
6	Prüfungsformen						
	Kolloquium (benotet)						
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)						
	Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision						

<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Andresen, H. und Miethner, R. (1993). Praxis der Supervision. Heidelberg.</li> <li>• Pühl, H. (Hrsg.) (1992). Handbuch der Supervision. Bde 1 und 2. Berlin.</li> <li>• Schlippe, A. und Schweitzer, J. (2003). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage. Göttingen.</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen</b></p> <p>Dieses Modul wird durch einen Kooperationspartner durchgeführt (Bildung &amp; Beratung Bethel). Diese Organisation arbeitet nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv). Der Kooperationspartner bescheinigt die erfolgreiche Durchführung der Lern- und Lehrberatung.</p> <p>Nach den Standards der DGSv sind in den Lernberatungen (Module 6, 8 und 13) Prozesse in folgendem Umfang durchzuführen:</p> <p>Insgesamt mindestens 45 Sitzungen (á 60 Minuten) und mindestens drei Prozesse.</p> <p>Davon:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Einzelsupervisionsprozess,</li> <li>• ein Teamsupervisionsprozess,</li> <li>• ein Organisationsberatungsprozess (Modul MB06).</li> </ul> <p>Es müssen ein Prozess mindestens 15 Sitzungen und die weiteren je mindestens 10 Sitzungen umfassen.</p>

MB09: Persönlichkeits-, Lern- und Rollentheorien						
MB09	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	125 h	5	3.	jährlich	1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	E-Learning	Lerngruppe	geplante Gruppengröße
	LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	36 h	49 h	16 h	24 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	<p>Professionelle, berufsbezogene Beratung lässt sich nur mit Kenntnis moderner Berufsverläufe und moderner Biografien praktizieren. Die Erfordernis und die Ermöglichung lebenslangen Lernens werden psychologisch fundiert.</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennen die wichtigsten psychologischen Modelle zur Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit,</li> <li>• verstehen die Theorien der Lernprozesse des Erwachsenen und deren Bedeutung für Beratungsprozesse,</li> <li>• erschließen die Vielfalt menschlicher Biografien und die Bedeutung für berufsbezogene Beratung,</li> <li>• können den Begriff der Rolle differenziert definieren und Rollenübernahmeprozesse analysieren.</li> </ul>					
3	Inhalte					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologische Modelle der menschlichen Persönlichkeit (insbes. NEO-FFI)</li> <li>• Lerntheorien und Lernpsychologie (mit Fokus auf erwachsene Menschen)</li> <li>• Bezug zum Konstruktivismus</li> <li>• Rollentheorien (mit Fokus auf dem beruflichen Handeln)</li> <li>• Biografiearbeit</li> <li>• Soziale und operationelle Rollen</li> <li>• Rollenübernahme</li> </ul>					
4	Lehrformen					
	Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Lerngruppen					
5	Teilnahmevoraussetzungen					
	<p><b>Formal:</b> MB 07</p> <p><b>Inhaltlich:</b></p>					
6	Prüfungsformen: Klausur (benotet)					
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)					
	Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision					



<b>8</b>	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Asendorpf, J. B. (2007). Psychologie der Persönlichkeit. Berlin: Springer.</li><li>• Dahrendorf, R. (2006). Homo Sociologicus. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</li><li>• Lefrançois, G. (2008). Psychologie des Lernens. Berlin: Springer.</li></ul>
<b>9</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Kommunikation und Beratung
<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen</b>

MB10: Supervision II: Konzepte						
MB10	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	125 h	5	4.	jährlich	1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	E-Learning	Lerngruppe	geplante Gruppengröße
	LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	36 h	57 h	14 h	18 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	<p>Die Supervision bedient sich unterschiedlicher Bezugswissenschaften, um ihr konzeptionelles Fundament zu definieren und ein angemessenes Methodeninventar abzuleiten. Nach einem Überblick über die wichtigsten Konzepte wird der Schwerpunkt auf die systemisch-konstruktivistische Fundierung gelegt.</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennen die wichtigsten (psychologischen) Theorien und Modelle als konzeptionelle Basis für die Supervision,</li> <li>• besitzen Klarheit über das von ihnen bevorzugte Konzept und können den theoretischen Hintergrund ihres eigenen beraterischen Handelns beschreiben.</li> </ul>					
3	Inhalte					
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Systemtheorie und Konstruktivismus</li> <li>• Humanistische Psychologie</li> <li>• Tiefenpsychologie</li> <li>• Pastoralpsychologie</li> <li>• Gruppendynamik</li> <li>• Integrative Supervision</li> </ul>					
4	Lehrformen					
	Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Übungen, Lerngruppen					
5	Teilnahmevoraussetzungen					
	<p><b>Formal:</b> MB07 (Supervision I)</p> <p><b>Inhaltlich:</b> -</p>					
6	Prüfungsformen: Referat (benotet) mit Handout					
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)					
	Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision					

<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Buer, F. (2004). Praxis der psychodramatischen Supervision. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag.</li> <li>• Ebbecke-Nohlen, A. (2009). Einführung in die systemische Supervision. Wiesbaden: VS-Verlag.</li> <li>• Rappe-Giesecke, K. (2009). Supervision für Gruppen und Teams. Berlin: Springer.</li> <li>• Schreyögg, A. (2010). Supervision: Ein integratives Modell. Wiesbaden: VS-Verlag.</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen</b></p>

<b>MB11: Bausteine einer Beratungswissenschaft</b>						
<b>MB11</b>	<b>Workload</b> 125 h	<b>Credits</b> 5	<b>Studien- semester</b> 4.	<b>Häufigkeit des Angebots</b> jährlich	<b>Dauer</b> 1 Semester	
<b>1</b>	<b>Lehr- veranstaltungen</b>  LV mit seminaris- tischen Anteilen u. E-Learning	<b>Kon- taktzeit</b>  36 h	<b>Selbst- studium</b>  49 h	<b>eLearning</b>  16 h	<b>Lerngrup- pe</b>  24 h	<b>geplante Gruppen- größe</b>  15-20 Studierende
<b>2</b>	<p><b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b></p> <p>Die wissenschaftliche Fundierung nicht-klinischer Beratung ist ein Anliegen der Beratungswissenschaft(en), deren Eigenständigkeit als Disziplin im Fachdiskurs noch umstritten ist. Das Modul stellt den Anschluss an diesen Diskurs her und ermöglicht eine theoriegeleitete Masterthesis.</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gewinnen Einblick in den Fachdiskurs über Sinn, Aufgaben und Notwendigkeit einer Beratungswissenschaft,</li> <li>• verfügen über Hintergrundwissen für eine überwiegend theoretisch angelegte Masterthesis zur Beratung,</li> <li>• erhalten ein wissenschaftliches Fundament für die eigene Beratungspraxis.</li> </ul>					
<b>3</b>	<p><b>Inhalte</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachdiskurs über Sinn und Notwendigkeit einer Beratungswissenschaft</li> <li>• Referenzwissenschaften einer Beratungswissenschaft</li> <li>• Spezifika der Prozessberatung</li> <li>• Beratung als Kunst oder als Wissenschaft</li> <li>• Evaluation von Beratung und Beratungserfolg</li> </ul>					
<b>4</b>	<b>Lehrformen:</b> Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Lerngruppen					
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen:</b> -					
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> mündliche Prüfung (benotet)					
<b>7</b>	<p><b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen)</p> <p>Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision</p>					
<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Busse, S. und Ehmer, S. (2010). Wissen wir, was wir tun? Beraterisches Handeln in Supervision und Coaching. Göttingen: Vandenhoeck &amp; Ruprecht.</li> <li>• Möller, H. (2010). Beratung in einer ratlosen Arbeitswelt Göttingen: Vandenhoeck &amp; Ruprecht.</li> <li>• Möller, H. und Hausinger, B. (2009). Quo vadis Beratungswissenschaft? Wiesbaden: VS-Verlag.</li> </ul>					
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>					
<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen</b>					

MB12: Supervision III: Formen und Methoden						
MB12	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	125 h	5	5.	jährlich	1 Semester	
1	<b>Lehrveranstaltungen</b> LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontaktzeit</b> 36 h	<b>Selbststudium</b> 57 h	<b>eLearning</b> 14 h	<b>Lerngruppe</b> 18 h	<b>geplante Gruppengröße</b> 15-20 Studierende
2	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Aufbauend auf den bisherigen Theorie- und Praxismodulen werden Einzel-, Team- und Gruppensupervision sowie andere Formen ausdifferenziert. Die Wahl der angemessenen Beratungsform und -methodik wird in Abhängigkeit von den Bezugspunkten Klient/in, Thema, Organisation und Berater/in dargestellt. Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennen die Charakteristika aller Standard-Supervisionsformen,</li> <li>• können einen Supervisionsprozess konzeptionell fundiert und methodisch angemessen steuern,</li> <li>• finden mit einem Einblick in aktuelle Themen der „Supervisionsszene“ Anschluss an den fachlichen Diskurs,</li> <li>• können die Supervision vom Beratungsformat Coaching abgrenzen und in dieses integrieren.</li> </ul>					
3	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelsupervision</li> <li>• Gruppensupervision</li> <li>• Teamsupervision</li> <li>• Organisationssupervision</li> <li>• Sonderformen von Supervision</li> <li>• Methodenvielfalt vom Kennenlernen bis zur Evaluation</li> <li>• Aktuelle Trends in der Supervisionspraxis</li> </ul>					
4	<b>Lehrformen</b> Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Übungen, Simulationen, Lerngruppen					
5	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> MB10 (Supervision II) <b>Inhaltlich:</b> erste Beratungserfahrungen als (Lern-)Supervisor/in					
6	<b>Prüfungsformen</b> Referat (benotet)					
7	<b>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</b> Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision					

<b>8</b>	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Birgmeier, B. (2011). Coachingwissen. Wiesbaden: VS-Verlag.</li> <li>• Neumann-Wirsig, H. (2009). Supervisions-Tools: Die Methodenvielfalt der Supervision in 55 Beiträgen renommierter Supervisorinnen und Supervisoren. Bonn: Managementseminare-Verlag.</li> <li>• Rappe-Giesecke, K. (2003). Supervision für Gruppen und Teams. Berlin: Springer.</li> <li>• Schlippe, A. v. (2010). Systemische Interventionen. Stuttgart: UTB.</li> </ul>
<b>9</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b> Professur für Kommunikation und Beratung
<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen</b>

MB13: Lern- und Lehrberatung II							
MB13	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer		
	200 h	8	5.	jährlich	2 Semester		
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	E-Lernen	Selbststudium	Praxisübung	Lerngruppe	geplante Gruppengröße
	a) Seminar b) Praxisprojekte c) Lehrsupervision	33 h	8 h	126 h	15 h	18 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen						
	<p>In Weiterführung von Modul MB08 bietet die Lern- und Lehrsupervision ein Labor für die Entwicklung einer professionellen Beratungspraxis.</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gestalten Prozesse v. a. in Team- und Organisationsberatung souverän von der Anfangssituation bis zum Abschluss der Gespräche,</li> <li>• dokumentieren und evaluieren ihre Gesprächsprozesse sachgemäß,</li> <li>• haben mithilfe der begleitenden Lehrsupervision ihren Supervisions- und Beratungsstil reflektiert,</li> <li>• haben ihre eigenen Handlungsspielräume erweitert,</li> <li>• konnten ihre besonderen Fähigkeiten ausbauen und ihre spezifischen Schwächen erfolgreich bearbeiten,</li> <li>• können einen Supervisionsprozess eigenständig sowie unter Berücksichtigung von Struktur- Prozess- und Ergebnisqualität durchführen.</li> </ul>						
3	Inhalte						
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spezifische Dynamik in Teams</li> <li>• Individuen und Koalitionen in Organisation und System</li> <li>• Qualitätsdimensionen professioneller Beratung</li> <li>• Transfer der Beratungspraxis für die Masterthesis</li> </ul>						
4	Lehrformen						
	Die Grundidee dieses Moduls ist „learning by doing“. In sog. <i>Lernsupervisionen</i> erwerben die Studierenden Handlungssicherheit. Die Lernsupervisionen werden durch regelmäßige <i>Lehrsupervisionen</i> begleitet. Gesprächs- und Beratungsmethoden werden modellhaft angewendet.						
5	Teilnahmevoraussetzungen						
	<b>Formal:</b> Beständenes Kolloquium von MB08						
6	Prüfungsformen						
	Schriftlich ausgearbeiteter Supervisions-/Beratungsprozess und Kolloquium (benotet)						
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)						
	Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision						

8	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Boettcher, W. und Leuschner G. (Hrsg.) (1990). Lehrsupervision. Aachen.</li> <li>• Hassler, A. (2011). Ausbildungssupervision und Lehrsupervision: Ein Leitfaden fürs Lehren und Lernen. Bern: Haupt.</li> <li>• Schreyögg, A. (2004). Supervision. Ein integratives Modell zu Theorie und Praxis. 4. Auflage. Wiesbaden.</li> <li>• Schreyögg, A. (1994). Supervision. Didaktik und Evaluation. Integrative Supervision in der Praxis. Paderborn: Junfermann.</li> </ul>
9	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p><b>Sonstige Informationen</b></p> <p>Dieses Modul wird durch einen Kooperationspartner durchgeführt (Bildung &amp; Beratung Bethel). Diese Organisation arbeitet nach den Standards der Deutschen Gesellschaft für Supervision und Coaching (DGSv). Der Kooperationspartner bescheinigt die erfolgreiche Durchführung der Lern- und Lehrberatung sowie (zusammen mit den Modulen MB 06 und 08) das Absolvieren von drei Beratungsprozessen in mindestens zwei unterschiedlichen Formen.</p> <p>Zum zeitlichen Umfang der Lernsupervision finden sich Vorgaben in der Modulbeschreibung MB08.</p>



MB14: Forschungswerkstatt						
MB14	Workload 125 h	Credits 5	Studien- semester 5.	Häufig- keit des Angebots jährlich	Dauer 1 Semester	
1	<b>Lehr- veranstaltungen</b> LV mit seminaristi- schen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontakt- zeit</b> 36 h	<b>Selbst- studium</b> 49 h	<b>E- Learning</b> 16 h	<b>Lern- grup- pe</b> 24 h	<b>geplante Gruppen- größe</b> 15-20 Stu- dierende
2	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• können eine Forschungsfrage aus ihrer beruflichen Praxis formulieren und in der Diskussion verständlich begründen,</li> <li>• können ein passendes Forschungsdesign auswählen und prospektiv detailliert planen,</li> <li>• können ihr Forschungsvorhaben wahlweise als qualitative oder quantitative empirische Erhebung bzw. als systematischen Literaturreview durchführen,</li> <li>• können die Ergebnisse (statistisch) auswerten und überzeugend präsentieren.</li> </ul>					
3	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulierung und Verteidigung einer relevanten Forschungsfrage als Diskussionsprozess,</li> <li>• Planung eines Forschungsvorhabens in Gruppen (quantitative Fragebogen-erhebung, qualitative Interviews, theoretische Arbeit in Form eines systematischen Reviews),</li> <li>• Begleitete Durchführung des Forschungsvorhabens im Rahmen der Masterarbeit,</li> <li>• Angepasste statistische bzw. qualitative Auswertungsmethoden,</li> <li>• Präsentation von Forschungsergebnissen in Form von Vorträgen, wissenschaftlichen Postern und als Forschungsbericht.</li> </ul>					
4	<b>Lehrformen</b> Präsenzveranstaltungen (z. B. Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (z. B. schriftliche Studienmaterialien, Mentoring / E-Learning, Internetrecherchen), studien- begleitende Projekte, Lernberatung/Lernbegleitung, Erstellung eines systematischen Reviews (in Gruppen)					
5	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> MB02					
6	<b>Prüfungsformen</b> Präsentation (benotet)					
7	<b>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</b> Gemeinsame Veranstaltung mit dem Schwerpunkt Sozialmanagement					

<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bortz, J. und Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer Verlag.</li> <li>• Bortz, J. und Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (Lehrbuch mit Online-Materialien). Berlin: Springer Verlag.</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Gesundheitswissenschaften (modulverantwortlich) und Professur für Kommunikation und Beratung</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen</b></p> <p>Das Modul dient der Vorbereitung und Begleitung der Masterthesis.</p>

<b>MB15: Professionelle Identität als Supervisor/in und Organisationsentwickler/in</b>					
<b>MB15</b>	<b>Workload</b>	<b>Credits</b>	<b>Studien-semester</b>	<b>Häufigkeit des Angebots</b>	<b>Dauer</b>
	125 h	5	6.	jährlich	1 Semester
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b> LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	<b>Kontaktzeit</b> 45 h	<b>Selbststudium</b> 80 h	<b>geplante Gruppengröße</b> 15-20 Studierende	
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> <li>• kennen Persönlichkeitsmodelle und Kommunikationstheorien und können sich selbst mithilfe dieser Modelle/Theorien angemessen beschreiben bzw. in diese Modelle einordnen,</li> <li>• kennen kulturhermeneutische Ansätze um allg. Interdependenzen von Herkunft, Biographie und aktuellem Lebensentwurf zu verstehen,</li> <li>• können diese Interdependenzen hinsichtlich ihrer eigenen Biographie aufzeigen,</li> <li>• sind sich der eigenen Feldkompetenzen bewusst,</li> <li>• haben klare Vorstellungen entwickelt, wie sie im Anschluss an das Studium die erworbenen Beratungskompetenzen in den Primärberuf integrieren, bzw. diese zu einem eigenen Berufsbild ausbauen wollen,</li> <li>• haben sich mit den Spezifika des Beratens in einem christlich-diakonisch geprägten Kontext auseinandergesetzt</li> <li>• haben sich anhand eines anthropologischen Entwurfs (theologisch, philosophisch) vertieft mit der Frage nach menschlicher Identität befasst,</li> <li>• besitzen eine klare Identität in ihrer (neuen) Rolle als professionelle/r Supervisor/in und Organisationsentwickler/in (bzw. Organisationsberater/in).</li> </ul>				
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Biographierekonstruktion und Klärung der beruflichen Identität</li> <li>• Integration der neu erworbenen Qualifikationen in die berufliche Identität</li> <li>• Schriftliche Ausarbeitung des eigenen Beratungskonzepts</li> <li>• „Was ist der Mensch?“</li> <li>• Prägung, Mentalität, Familie</li> <li>• Beratung im Kontext christlich-diakonischer Institutionen</li> </ul>				
<b>4</b>	<b>Lehrformen</b> Seminar, Lektüre, Rollenspiel, Protokollbesprechung, Videoaufzeichnung und -auswertung				
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> <b>Formal:</b> MB08				
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> Hausarbeit und Kolloquium (benotet)				
<b>7</b>	<b>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</b> Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision				

<b>8</b>	<p><b>(Grundlagen-)Literatur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lammer, K. (2012). Beratung mit religiöser Kompetenz: Beiträge zu pastoralpsychologischer Seelsorge und Supervision.</li> <li>• Lenger, Alexander. (2013). <i>Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus</i>. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.</li> <li>• Lührmann, T. (2006). Führung, Interaktion und Identität: Die neuere Identitätstheorie als Beitrag zur Fundierung einer Interaktionstheorie der Führung. Wiesbaden: DUV Gabler.</li> </ul>
<b>9</b>	<p><b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</b></p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
<b>10</b>	<p><b>Sonstige Informationen</b></p>

MB16: Masterthesis und Kolloquium					
MB 16	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	475 h	19	6. oder studienbegleitend	laufend / jährlich	3 Monate
<b>1</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b> a) Schriftl. Hausarbeit b) Kolloquium	<b>Kontaktzeit</b> nach Bedarf	<b>Selbststudium</b> 475 h	<b>geplante Gruppengröße</b> 15-20 Studierende	
<b>2</b>	<b>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen</b> Die Masterarbeit und das Kolloquium zur Masterthesis sollen zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind, <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Problem aus dem Bereich der Organisationsentwicklung bzw. der Beratung <b>selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden</b> zu bearbeiten und dabei <b>weiterführende Ideen und Problemlösungen</b> zu entwickeln. <b>Ziel</b> ist dabei die Bereicherung des Fachdiskurses der Disziplin durch einen weiterführenden wissenschaftlichen Beitrag, der eigene inhaltliche Akzente setzt.</li> <li>• Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Fachmeinungen zum gewählten Forschungsthema angemessen zu definieren und zu interpretieren.</li> <li>• sich mit Fachvertretern/-innen auf einem wissenschaftlichen Niveau auszutauschen.</li> </ul>				
<b>3</b>	<b>Inhalte</b> Die Masterarbeit (Masterthesis) stellt eine schriftliche Forschungsarbeit dar, mit der ein eigenständiger wissenschaftlicher Beitrag entweder zur Disziplin <i>Organisationsentwicklung</i> oder zur Disziplin <i>Beratung in Organisationen</i> geleistet werden soll. Ausgehend von einem Exposé erfolgt die selbständige Bearbeitung der Masterarbeit. In der dem Verfassen der Masterarbeit vorausgehenden Forschungswerkstatt (Modul MB 14) wird die Arbeit in einem wissenschaftlichen Diskurs kontextuiert und zur wissenschaftlichen Argumentation herausgefordert. Im das Studium abschließenden Kolloquium stellen die Studierenden die Ausgangshypothese bzw. die wissenschaftliche Fragestellung ihrer Arbeit vor, erläutern ihre Vorgehensweise, stellen die wesentlichen Schritte der Bearbeitung und die Ergebnisse dar und stellen sich der kritischen Auseinandersetzung mit den Prüfenden. Dabei können z. B. Themenwahl, Forschungsansatz und Methodik hinterfragt und die Studierenden zur wissenschaftlichen Argumentation herausgefordert werden.				
<b>4</b>	<b>Lehrformen:</b> Individuelle Betreuung in Ergänzung zur Forschungswerkstatt; Kolloquium				
<b>5</b>	<b>Teilnahmevoraussetzungen</b> a) Teilnahme an der Forschungswerkstatt b) Vor der Durchführung des Abschlusskolloquiums müssen alle Module erfolgreich abgeschlossen sein				
<b>6</b>	<b>Prüfungsformen:</b> Schriftliche Arbeit und Kolloquium				
<b>7</b>	<b>Verwendung des Moduls</b> (in anderen Studiengängen) Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision				

<b>8</b>	<b>(Grundlagen-)Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Kornmeier, M. (2011). Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht: für Bachelor, Master und Dissertation. Bern: Haupt.</li></ul>
<b>9</b>	<b>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende:</b> alle im Studiengang hauptberuflich Lehrenden
<b>10</b>	<b>Sonstige Informationen</b>