



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

Verantwortlich:
Prof. Dr. Hilke Bertelsmann
Rektorin

Prof. Dr. Peter Weber
Studiengangsleiter

Stand: 8. Mai 2019

© Fachhochschule der Diakonie 2019

Inhaltsverzeichnis

Präambel	4
Übersicht und Studienablaufplan Organisationsentwicklung mit Schwerpunkt Supervision und Coaching	5
MB01A: Grundlagen des Managements	6
MB01B: Grundlagen der Beratung	9
MB02: Vertiefungsmodul Forschungsmethoden	11
MB03: OE I: Grundlagen der Organisations- und Personalentwicklung	13
MB04: OE II: Organisationsveränderung und Beratung	15
MB05: OE III: Steuerung der Organisation und Kommunikation in Organisationen.....	17
MB06: Projektwerkstatt (Lernberatung)	19
MB07: Supervision I: Grundlagen.....	21
MB08-1/.2: Lern- und Lehrberatung I	23
MB09: Persönlichkeits-, Lern- und Rollentheorien	25
MB10: Supervision II: Konzepte	27
MB11: Bausteine einer Beratungswissenschaft	29
MB12: Supervision III: Formen und Methoden	31
MB13: Lern- und Lehrberatung II	33
MB14: Forschungswerkstatt	35
MB15: Professionelle Identität als Supervisor/in, Coach und Organisationsentwickler/in	37
MB16: Masterthesis und Kolloquium.....	39

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 Mitarbeitenden 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. Die wissenschaftlichen Erkenntnisse zu den Veränderungen in der Arbeits-, Bildungs- und Beratungswelt werden intensiv beobachtet und permanent in die Studieninhalte integriert.

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

- nehmen die aktuellen Entwicklungen in der Arbeits-, Bildungs- und Beratungswelt (z. B. Digitalisierung, Ökonomisierung, Generation Y) auf, um die Herausforderungen für Beschäftigte, Führungskräfte und Organisationen abschätzen zu können
- können eine umfangreiche Diagnosefähigkeit einsetzen, um in einer komplexen Ausgangssituation die angemessenen Beratungsformate zu entwickeln, zusammenzustellen, einzusetzen, selber anzuwenden und zu evaluieren
- 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 werben auch mit ihrer Coachingkompetenz
- 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
- sind kompetente Anbieter auf dem Markt für Beratung, Training, Fort- und Weiterbildung in diakonischen/ caritativen Unternehmen.

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 o. Hausarbeit (u)	10	
	MB02	Forschungsmethoden (Vertiefung)	Klausur (b)	10	
2	MB03	Grundlagen der Organisations- und Personalentwicklung (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)	Hausarbeit (b)	5	
	MB08.2	Lern- und Lehrberatung I	Kolloquium (b)	4	
	MB11	Bausteine einer Beratungswissenschaft	mündliche Prüfung (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, Coach und Organisationsentwickler/in	Essay und Kolloquium (b)	5	24
	MB16	Masterthesis und Kolloquium	Hausarbeit und Kolloquium (b)	19	
				Summe	120

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	Lehr- veranstaltungen LV mit seminaristi- schen Anteilen u. E-Learning	Kontakt- zeit 54 h	Selbst- studium 156 h	E-Lear- ning 20 h	Lern- gruppe 20 h	geplante Gruppengröße 5-10 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • kennen die Abgrenzung zwischen strategischer und operativer Führung und die zukunftsrelevanten Kernaufgaben operativer Führung, • 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, • 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, • verstehen Sozialmarketing als Prozess, bestehend aus Marktforschung, strategischer Angebotsentwicklung und der Anwendung operativer Marketinginstrumente insbesondere Öffentlichkeitsarbeit und Werbung im Bereich der Marketingkommunikation, • kennen die Grundzüge des internen und externen Rechnungswesens sowie der Kostenrechnung, • können unterschiedliche Managementansätze und -instrumente auf ihre Implikationen und Konsequenzen hin bewerten, auch unter ethischen Gesichtspunkten, • haben sich mit den wichtigsten Strömungen und Entwicklungen in den Führungstheorien auseinandergesetzt, • kennen die dahinterstehenden Axiome und Werthaltungen sowie einige aktuelle Trends, die für Personalführung im Sozial- und Gesundheitswesen von besonderer Bedeutung sind, • können Führungsinstrumente und -methoden den Führungstheorien zuordnen, • haben sich mit ihrem eigenen Führungsverständnis kritisch auseinandergesetzt. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Definitionen und Aufgabenbereiche von strategischer und operativer Führung • Organisationstheorien • Begriffe der und Überblick über die aktuellen Management-Theorien 					

	<ul style="list-style-type: none"> • Vertiefung an Beispielen, etwa Führen durch Zielvereinbarungen (MbO), Balanced Scorecard (BSC), Business Reengineering, KVP, St. Galler Management-Modell, Mitunternehmertum • Organisatorische Instrumente der operativen Führung (z. B. Arbeitsablauforganisation, Changemanagement, Kontraktmanagement, Projektmanagement, Dokumentation), Prozessmanagement • Einführung in das Sozialmarketing • Menschenbilder, Führungstheorien (auch in ihrer historischen Entwicklung), Führungsinstrumente, Führungsmethoden, Frauen und Männer in der Führung (Gender Mainstreaming) • Entwicklung eines eigenen Führungsverständnisses, Konkurrenz und Kooperation, Entscheidungsmodelle • Betriebliche Gesundheitsförderung, Salutogenese, Burn-out-Phänomene und Burn-out-Prävention
4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Lerngruppen, Studienbriefe, Offline-Lernaufgaben, Offline-Tests, Zwischenaufgaben
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: Abschluss Bachelor Inhaltlich: Modul Grundlagen BWL (MM08, demnächst MA_002 BWL) aus den Studiengängen Sozialmanagement / Beraten und Anleiten oder äquivalente Vorleistungen
6	Prüfungsformen Klausur
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Gemeinsame Veranstaltung aller Schwerpunkte
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Bruhn, M. (2012). Marketing für Nonprofit-Organisationen. Grundlagen – Konzepte – Instrumente, 2. Aufl., Stuttgart (Kohlhammer). • Greiner, W., Schulenburg, J.-M. von der., & Vauth, C. (2008). Gesundheitsbetriebslehre. Göttingen [u. a.]; graph. Darst.: Huber. • Holtbrügge, D. (2005): Personalmanagement. Berlin. • Hölzle, C. (2006): Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente. Weinheim / München. • Kaspers, U. (2016). Wirtschaftliche Steuerung von Sozial- und Gesundheitsunternehmen: Gesellschaftsrecht, internes und externes Rechnungswesen, Controlling (2., neu bearbeitete Auflage). Regensburg: Walhalla und Praetoria. • Maelicke, B. (2009). Controlling, in: Arnold, Ulli; Bernd Maelicke (Hrsg.): Lehrbuch der Sozialwirtschaft, 3. Aufl., Baden-Baden (Nomos): 567-582. • Merchel, J. (2001): Leiten in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. München. • Rosenstiel, L. v. et al. (Hrsg.) (2003): Führung von Mitarbeitern. Stuttgart. • Tanne, M., & Tanne, M. (2007). Kostenrechnung: [Kalkulation, Kostenstellenrechnung, Kostenträger, Kostenartenrechnung, Deckungsbeitragsrechnung, Plankostenrechnung]. Stuttgart: Schäffer-Poeschel. • Wunderer, R. (2003): Führung und Zusammenarbeit. München / Neuwied.

	<ul style="list-style-type: none"> • Schubert, H. (2005). Controlling, in: derselbe (Hrsg.): Sozialmanagement – zwischen Wirtschaftlichkeit und fachlichen Zielen, 2. Aufl., Wiesbaden (VS): 211-236.
09	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Prof. für Sozialmanagement u. Personalarbeit (modulverantw.); Prof. für BWL
10	Sonstige Informationen 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)

MB01B: Grundlagen der Beratung						
MB01B	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	250 h	10	1.	jeweils im Wintersemester	1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 54 h	Selbststudium 156 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 20 h	geplante Gruppengröße 5 – 10 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden erwerben <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse über die Grundlagen der Beratung als Handlungswissenschaft auf der Basis der Kommunikationstheorie, der Theorie der Gruppendynamik und der Systemtheorie • Kenntnisse über die Ausdifferenzierung der Beratung für einzelne Personen und für Gruppen • Kenntnisse von verschiedenen Methoden und Verfahren der Beratung 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Einführung in die Beratung allgemein • Einführung in die Kommunikation: Kommunikationstheorie nach Watzlawik und Schulz von Thun Transaktionsanalyse, Interaktionsanalyse nach Berne und Harrison Kontrollierter Dialog, Personenzentrierte Gesprächsführung nach Rogers • Beratung von Gruppen und Gruppendynamik: Einführung in die Gruppendynamik, Gruppenprozesse verstehen, Rolle und Teilhabe in der Gruppe, Umgang mit Macht, Intimität und Zugehörigkeit, Prozessorientierung in der Gruppe, usw., Themenzentrierte Interaktion nach R. Cohn • Systemische Beratung und lösungsfokussierte Beratung: Einführung in die Systemtheorie und systemischen Beratung, Interventionstechniken der systemischen Beratung, Einführung in die lösungsfokussierte Beratung nach de Shazer und Berg • Beratungsformate: Einführung in die Karriereberatung, Konfliktberatung, Kollegiale Beratung und Kontrollberatung 					
4	Lehrformen Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Übungen, Planspiele					
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: Abschluss Bachelor; inhaltlich: keine					
6	Prüfungsformen Klausur oder Hausarbeit (unbenotet)					
7	Verwendung des Moduls					

	Gemeinsame Veranstaltung aller Schwerpunkte
8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Barthelmes, M. (2005). Systemische Beratung: Eine Einführung für psychosoziale Berufe. Weinheim: Juventa. • Hagehülsmann, U. (2006). Transaktionsanalyse – wie geht das? Paderborn: Junfermann. • Langmaack, B. (2009). Einführung in die Themenzentrierte Interaktion TZI: Leben rund ums Dreieck. Weinheim: Beltz. • Nußbeck, S. (2006). Einführung in die Beratungspsychologie. München: Reinhardt. • Sickendiek, U. Engel, F. und Nestmann, F. (2008). Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze. Weinheim: Juventa. • Warschburger, P. (2009). Beratungspsychologie. Berlin, Heidelberg: Springer.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen</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>

MB02: Vertiefungsmodul Forschungsmethoden						
MB02	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots		Dauer
	250 h	10	1.	jeweils im Wintersemester		1 Semester
1	Lehrveranstaltungen LV mit Übungen	Kontaktzeit 45 h	E-Learning 20 h	Lerngruppe 36 h	Selbststudium 149 h	geplante Gruppengröße 15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • verfügen über ein vertieftes Verständnis von standardisierten und qualitativen Forschungsansätzen • haben eine vertiefte Kenntnis von ausgesuchten Methoden der Sozialforschung • 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 • 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. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> ▪ Von der Forschungsfrage zum Forschungsdesign – allgemeine Grundlagen der Sozialforschung ▪ Quantitative Sozialforschung: Erstellen eines systematischen Reviews <ul style="list-style-type: none"> ○ Formulieren einer wissenschaftlichen Fragestellung ○ Systematische Literaturrecherche ○ Gütekriterien der quantitativen Sozialforschung ○ Vertiefung statistischer Methoden (z. B. Signifikanztest, Regressionsanalyse, Überlebenszeitanalyse) ▪ Qualitative Sozialforschung: <ul style="list-style-type: none"> ○ Bedeutung qualitativer Forschungsansätze in der Pflege-, Gesundheits- und Sozialforschung ○ Qualitative Forschungsinstrumente und Datenerhebungsmethoden ○ Datenauswertungsmethoden der qualitativen Sozialforschung ○ Gütekriterien der qualitativen Sozialforschung ▪ Internationale Entwicklungen und politische Bedeutung im Bereich der evidenzbasierten Praxis mit Bedeutung für Organisationsentwicklung und Beratung im Gesundheits- und Sozialwesen 					
4	Lehrformen Präsenzveranstaltungen (Vorlesungen, Übungen), Selbstlernphasen (schriftl. Studienmaterialien, E-Learning, Internet-Recherche), studienbegleitende Projekte, Lernberatung / Lernbegleitung, Erstellung eines systematischen Reviews					

5	Teilnahmevoraussetzungen Grundlagenmodul Forschungsmethoden bzw. wissenschaftliches Arbeiten
6	Prüfungsformen Klausur (benotet)
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Gemeinsame Veranstaltung aller Schwerpunkte
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Döring, N., Bortz, J. (2016). Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Unter Mitarbeit von Sandra Pöschl. 5. vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer (Springer-Lehrbuch). • Flick, U., Kardorff, E., Keupp, H. (Hg.) (1995). Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 2. Aufl. Weinheim: Beltz (Grundlagen Psychologie). • Häder, M. (2015). Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. 3. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. • Hussy, W., Schreier, M., Echterhoff, G. (2013). Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. 2., überarbeitete Auflage. Berlin, Heidelberg, s. I.: Springer Berlin Heidelberg (Springer-Lehrbuch). • Kuckartz, U., Dresing, T., Rädiker, S., Stefer, C. (2008). Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. 2., aktualisierte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden. • Lamnek, S., Krell, C. (2010). Qualitative Sozialforschung. Lehrbuch; [Online-Materialien]. 5., überarb. Aufl. Weinheim: Beltz (Grundlagen Psychologie). • Nordhausen, T., Hirt, J. (2018): Manual zur Literaturrecherche in Fachdatenbanken. RefHunter. 1. Aufl. Hg. v. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg und FHS St. Gallen. Halle, St. Gallen. Online verfügbar unter https://refhunter.eu/. • Rumsey, D. (2010). Statistik für Dummies. Weinheim: Wiley. • Rumsey, D. (2010). Weiterführende Statistik für Dummies. Weinheim: Wiley. • Rumsey, D. (2010). Wahrscheinlichkeitsrechnung für Dummies. Weinheim: Wiley Wiley-VCH Verlag GmbH & Co. KGaA. • Tetens, H. (2013). Wissenschaftstheorie. 1. Aufl. München: C.H.Beck (C.H.Beck Wissen).
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Pflegewissenschaft
10	Sonstige Informationen 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: Grundlagen der Organisations- und Personalentwicklung						
MB03	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	250 h	10	2.	jährlich	1 Semester	
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	E-Learning	Lerngruppe	geplante Gruppengröße
	LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	54 h	156 h	20 h	20 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	Die Studierenden					
	<ul style="list-style-type: none"> • lernen die Grundlagen des Organisationsaufbaus und der Organisationsstrukturen kennen und können diese anwenden, • verstehen den instrumentalen Organisationsbegriff als einen Organisations- und Handlungsrahmen, der eine arbeitsteilige Erfüllung der Arbeitsaufgaben regelt, • kennen die Prinzipien der Funktionsanalyse und -gestaltung zur Festlegung von vertikal und horizontal gegliederten Kompetenzen, Befugnissen und Verantwortlichkeiten, • können die Bedingungen, Phasen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten des Organisationswandels definieren und in der Praxis erkennen, • verstehen Organisationen als soziale Systeme und kennen die Bedeutung und Auswirkung von Organisationskultur für die Existenz von Organisationen und ihren Rollenträgern, • können Spezifika von Organisationen des Not-for-Profit-Bereiches beschreiben • beherrschen die Grundlagen des Personalmanagements für Organisationen. 					
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"> • Aneignung organisationstheoretischer Grundlagen (Strategien, Instrumente und Methoden), • Methoden und Strategien der Funktionsanalyse und Funktionsgestaltung, • Konstruktionen und Konfigurationen von Organisationen auf dem Hintergrund der Ziele und Rahmenbedingungen von Organisationen, • Diagnoseinstrumente zu Merkmalen der Unternehmenskultur: Werteprinzipien, Normen/Gesetze, Einstellungsmuster, Rituale, Verkörperungen, Sprache, Symbole, Alltagspraktiken (Communities of Practice), • Organisationskultur und ihre Veränderung: Emergenz, Autopoiesis und Selbstreferenzialität in sozialen Organisationen, • Systematische Steuerung, Zielentwicklung und Prozessmanagement, • Kultur als Sinnstiftung und Identitätsgewinn • Personalmanagement in Organisationen. 					
4	Lehrformen					

	Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeiten, Planspiel, Lerngruppen, Studienbriefe etc.
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: - Inhaltlich: -
6	Prüfungsformen Postererstellung (benotet)
7	Verwendung des Moduls Gemeinsame Veranstaltung aller Schwerpunkte
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Becker, M. (2009): Personalentwicklung, 5. Auflage, Stuttgart: Schäfer/Poeschl. • Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium. • Gairing, F. (2017). Organisationsentwicklung. Geschichte – Konzepte – Praxis. Kohlhammer Verlag. • Scheller, T. (2017). Auf dem Weg zur agilen Organisation. Verlag Fran Vahlen München. • Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Gabler. • Vahs, D. (2010). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch von Dietmar Vahs. Stuttgart: Schäfer/Poeschl.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
10	Sonstige Informationen

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>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • können die Bedingungen, Phasen, Möglichkeiten und Schwierigkeiten des Organisationswandels definieren, in der Praxis analysieren und über Management und Beratung steuern, • 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, • können die Divergenzen und Konflikte in Organisationen erkennen, beschreiben und deuten. Ziel ist es Beratungs- oder Führungskompetenz für PE / OE zu vermitteln, • können bei Konflikte in Organisationen beraten und moderieren, • lernen den Umgang mit interkulturellen Spannungen und Krisen in sozialen Organisationen, • kennen Strategien zur Förderung der Flexibilität und Innovationskraft durch die Einbeziehung von Diversität im Unternehmen, • lernen Wege zur Sicherstellung einer differenzierten, vielseitigen Wahrnehmung der Organisationsumwelt. <p>Ziel ist, auf der Basis des aktuellen Wissenstandes über das Management in Veränderungsprozessen, Organisationen in Veränderungs- und Krisensituationen begleitend zu beraten oder zu führen.</p>					
3	Inhalte					
	<ul style="list-style-type: none"> • Lernende Organisation und Wissensentwicklung in einer Organisation • Veränderungsprozesse in der Organisation und in der Organisationskultur • Steuerung von Veränderungsprozessen • Organisationsveränderung als strategische Führungsaufgabe, Changeprozesse • Projektauswahl 					

4	Lehrformen Vorlesungen, seminaristischer Unterricht, Projektarbeiten, Gruppenarbeiten, Planspiel, Lerngruppen, Studienbriefe etc.
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: MB03 als Parallelveranstaltung Inhaltlich:
6	Prüfungsformen Referat oder Kolloquium (benotet)
7	Verwendung des Moduls Gemeinsame Veranstaltung aller Schwerpunkte
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Baecker, D. (2015). Postheroische Führung. Vom Rechnen mit Komplexität. Springer-Gabler. • Bockler, A. M. & Dipper, M. (2015). Changemangement mit Cultural Tranformation Tools. • Doppler, K. und Lauterburg, C. (2002). Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten. Campus Verlag. • Jones, G. R. und Bouncken, R. B. (2008). Organisation: Theorie, Design und Wandel. Pearson Studium. • Stolzenberg, K. und Heberle, K. (2009). Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Springer.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Arbeits-, Organisations- und Gesundheitspsychologie
10	Sonstige Informationen

MB05: OE III: Steuerung der Organisation und Kommunikation in Organisationen						
MB05	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	125 h	5 CP	3.und 4. .	jährlich	2 Semester	
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	E-Learning	Lerngruppe	geplante Gruppengröße
	LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	36 h	71 h	10 h	33 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen					
	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • generieren Grundlagenwissen zum Schwerpunkt: Steuerung von Organisationen im Rahmen von Changemanagement als Führungskraft oder Berater. • 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"> ○ Identifikation von und Umgang mit den relevanten Einflussgrößen auf die Organisation ○ Das Individuum in der Organisation als gestaltende Größe: Verhalten und Motivation ○ Steuerung von Entscheidungs- und Ausführungsprozessen ○ Autonomie und Kontrolle – Spannung zwischen Selbstbestimmung, Routinen und Innovation • 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. 					
3	Inhalte					
	<ul style="list-style-type: none"> • 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 • Entwicklung und Reflexion eines eigenen Konzepts der Steuerung von Organisationen, das der Nachhaltigkeit und der Verstetigung des Erlernten dient • Kommunikation in Changeprozessen • Kommunikation im Rahmen von Führung und Selbstführung • Kommunikation im Rahmen von Konflikten 					
4	Lehrformen					
	Methoden-Workshop; Lerngruppen					
5	Teilnahmevoraussetzungen					
	Formal: MB04; Inhaltlich: -					
6	Prüfungsformen					
	Referat oder Kolloquium (benotet)					
7	Verwendung des Moduls					

	Gemeinsame Veranstaltung aller Schwerpunkte
8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deutinger, G. (2017). Kommunikation im Change (2. Aufl. 2017.). Berlin, Heidelberg: Springer. • Lauer, T. (2014). Change Management (2. Aufl. 2014.). Berlin, Heidelberg: Springer. • Stolzenberg, K. und Heberle, K. (2009). Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Berlin, Heidelberg: Springer. • Schreyögg, G. (2008). Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Wiesbaden: Gabler. • Vahs, D. (2010). Organisation: Ein Lehr- und Managementbuch von Dietmar Vahs. Stuttgart: Schäfer/Poeschl.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen</p> <p>-</p>

MB06: Projektwerkstatt (Lernberatung)							
MB06	Workload 125 h	Credits 5	Studiensemester 3. und 4.		Häufigkeit des Angebots Jährlich		Dauer 2 Semester
1	Lehrveranstaltungen	Kontaktzeit	Selbststudium	E-Learning	Lerngruppe	Praxisübung	geplante Gruppengröße
	a) Seminare b) Praxisprojekte c) Lehrsupervision	33 h	35 h	12 h	30 h	15 h	15-20 Studierende
2		Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen 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"> • ein Organisationsberatungsprojekt bedarfsgerecht zu konzipieren, • ein Praxisprojekt zu akquirieren, • ein Beratungsprojekt in der Organisation zu implementieren und durchzuführen, • ihre Organisationsberatungstätigkeit in der Projektwerkstatt zu reflektieren, • die Lernerfahrungen in andere Beratungsprojekte zu transferieren 					
3		Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Projektauswahl / Projektakquisition • Kontraktarbeit • Systematik der Implementierung • Projektdurchführung / Projektbericht • Kollegiale Beratung • Projektauswertung / Lernerkenntnisse 					
4		Lehrformen Es wird im seminaristischen Unterricht und in der Werkstattarbeit mit Fachbeiträgen, Praxisberichten und Praxisreflexion gearbeitet. Plenum, Kleingruppen und begleitete Selbstlerngruppen bilden weitere Lehrformen.					
5		Teilnahmevoraussetzungen Formal: MB01, MB03 Inhaltlich: -					
6		Prüfungsformen Kolloquium oder Projektpräsentation (benotet). Die Studierenden werden durch Lehrsupervisoren/innen begleitet.					

7		<p>Verwendung des Moduls</p> <p>Exklusiv für den Schwerpunkt Supervision und Coaching</p>
8		<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <p>Lwerick, M., Link, P. & Leifer, L. (2017). Design Thinking Playbook. Vahlen Verlag.</p> <p>König, E. und Volmer, G. (2008). Handbuch Systemische Organisationsberatung. Weinheim: Beltz.</p> <p>Kühl, S., Strodtholz, & Taffershofer, A. (2009). Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Wiesbaden: VS-Verlag.</p>
9		<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10		<p>Sonstige Informationen</p> <p>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.</p> <p>Zum zeitlichen Umfang des durchzuführenden Organisationsberatungsprozesses finden sich verbindliche Angaben in der Modulbeschreibung MB08.</p> <p>Spätestens zur Anmeldung in diesem Modul muss die Vollständigkeit der Zulassungsvoraussetzungen (nach den Standards der DGSv) nachgewiesen werden.</p>

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

8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Belardi, N. (2015). Supervision für helfende Berufe., 3. völlig überarbeitete u. aktualisierte Ausgabe, Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag. • Gröning, K. (2013). Supervision – Traditionslinien und Praxis einer reflexiven Institution. Gießen: Psychosozial-Verlag. • Gröning, K. (2016). Sozialwissenschaftlich fundierte Beratung in Pädagogik, Supervision und Sozialer Arbeit. Gießen<. Psychosozial-Verlag. • Pühl, H. (2017). Das aktuelle Handbuch der Supervision. Grundlagen – Praxis – Perspektiven. Gießen: Psychosozial-Verlag.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen</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"> • besitzen Routine in der eigenständigen <i>Akquirierung</i> von Supervisions- und Beratungsprozessen, • gestalten diese Prozesse zunächst v. a. in <i>Einzel- und Gruppensupervision</i> souverän von der Anfangssituation bis zum Abschluss der Gespräche, • dokumentieren und evaluieren ihre Supervisions- und Beratungsprozesse sachgemäß, • reflektieren mithilfe der begleitenden Lehrsupervision ihren Supervisions- und Beratungsstil • kennen ihre besonderen Fähigkeiten wie ihre spezifischen Schwächen im professionellen (Beratungs-)Gespräch 						
3	Inhalte						
	<ul style="list-style-type: none"> - Anfangssituation - Kontraktarbeit - Ethik der Beratung / Schweigepflicht - Abschlusssituationen - Dokumentation - Evaluation 						
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>Formal: gleichzeitige Teilnahme an MB07</p> <p>Inhaltlich: -</p>						
6	Prüfungsformen						
	Kolloquium (benotet)						
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)						
	Exklusiv für den Schwerpunkt Supervision und Coaching.						

8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Andresen, H. und Miethner, R. (1993). Praxis der Supervision. Heidelberg. • Belardi, N. (2015). Supervision für helfende Berufe., 3. völlig überarbeitete u. aktualisierte Ausgabe, Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag. • Pühl, H. (2017). Das aktuelle Handbuch der Supervision. Grundlagen – Praxis – Perspektiven. Gießen: Psychosozial-Verlag. • Schlippe, A. und Schweitzer, J. (2003). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage. Göttingen.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Dieses 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 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"> • ein Einzelsupervisionsprozess, • ein Teamsupervisionsprozess, • ein Organisationsberatungsprozess (Modul MB06). <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 LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 36 h	Selbststudium 49 h	E-Learning 16 h	Lerngruppe 24 h	geplante Gruppengröße 15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Professionelle, berufsbezogene Beratung lässt sich nur mit Kenntnis moderner Berufsverläufe und moderner Biografien praktizieren. Die Erfordernis und die Ermöglichung lebenslangen Lernens werden psychologisch fundiert. Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • kennen die wichtigsten psychologischen Modelle zur Beschreibung der menschlichen Persönlichkeit, • verstehen die Theorien der Lernprozesse des Erwachsenen und deren Bedeutung für Beratungsprozesse, • erschließen die Vielfalt menschlicher Biografien und die Bedeutung für berufsbezogene Beratung, • können den Begriff der Rolle differenziert definieren und Rollenübernahmeprozesse analysieren. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Psychologische Modelle der menschlichen Persönlichkeit (insbes. NEO-FFI) • Lerntheorien und Lernpsychologie (mit Fokus auf erwachsene Menschen) • Bezug zum Konstruktivismus • Rollentheorien (mit Fokus auf dem beruflichen Handeln) • Biografiearbeit • Soziale und operationelle Rollen • Rollenübernahme 					
4	Lehrformen Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Lerngruppen					
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: MB 07 Inhaltlich:					
6	Prüfungsformen Klausur (benotet)					
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Exklusiv für Schwerpunkt Supervision					

8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asendorpf, J. B. (2017). Psychologie der Persönlichkeit. Berlin: Springer. • Dahrendorf, R. (2006). Homo Sociologicus. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. • Lefrançois, G. (2014). Psychologie des Lernens. Berlin: Springer. • Schuler, H. (2014). Psychologische Personalauswahl. Wirtschaftspsychologie (4., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Göttingen [u.a.]: Hogrefe.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen</p>

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. Alternative Konzepte werden (durch erfahrene Praktiker) kurz vorgestellt.</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • kennen die wichtigsten (psychologischen) Theorien und Modelle als konzeptionelle Basis für Supervision und Coaching, • besitzen Klarheit über das von ihnen bevorzugte Konzept und können den theoretischen Hintergrund ihres eigenen beraterischen Handelns beschreiben. 					
3	Inhalte					
	<ul style="list-style-type: none"> • Systemtheorie und Konstruktivismus • Humanistische Psychologie • Tiefenpsychologie • Pastoralpsychologie • Gruppendynamik • Integrative Supervision • Business- und Executive-Coaching 					
4	Lehrformen					
	Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Übungen, Lerngruppen					
5	Teilnahmevoraussetzungen					
	Formal: MB07 (Supervision I) Inhaltlich: -					
6	Prüfungsformen					
	Hausarbeit (benotet)					
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)					
	Exklusiv für Schwerpunkt Supervision und Coaching					

8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buer, F. (2004). Praxis der psychodramatischen Supervision. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. • König, E., Vollmer, G. (2009). Systemisches Coaching. 3. Auflage. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag. • Pühl, H. (Hrsg.) (2009). Handbuch Supervision und Organisationsentwicklung. 3., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag. • Schreyögg, A. (2010). Supervision. Ein integratives Modell. Lehrbuch zu Theorie und Praxis. 4. Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag. • von Schlippe, A./ Schweitzer, J. (2013). Lehrbuch der systemischen Beratung und Therapie I (Kap. IV und V). Das Grundlagenwissen. 2. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen</p>

MB11: Bausteine einer Beratungswissenschaft						
MB11	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer	
	125 h	5	4.	jährlich	1 Semester	
1	Lehr-veranstaltungen	Kon-taktzeit	Selbst-studium	eLearning	Lern-gruppe	geplante Gruppen-größe
	LV mit seminaris-tischen Anteilen u. E-Learning	36 h	49 h	16 h	24 h	15-20 Studierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen 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. Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • gewinnen Einblick in den Fachdiskurs über Sinn, Aufgaben und Notwendigkeit einer Beratungswissenschaft, • verfügen über Hintergrundwissen für eine überwiegend theoretisch angelegte Masterthesis zur Beratung, • erhalten ein wissenschaftliches Fundament für die eigene Beratungspraxis. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Fachdiskurs über Sinn und Notwendigkeit einer Beratungswissenschaft • Referenzwissenschaften einer Beratungswissenschaft • Spezifika der Prozessberatung • Beratung als Kunst oder als Wissenschaft • Evaluation von Beratung und Beratungserfolg 					
4	Lehrformen Seminaristischer Unterricht, Gruppenarbeiten, Lerngruppen					
5	Teilnahmevoraussetzungen -					
6	Prüfungsformen mündliche Prüfung (benotet)					
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Exklusiv für den Masterstudiengang Organisationsentwicklung / Supervision					
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Busse, S. und Ehmer, S. (2010). Wissen wir, was wir tun? Beraterisches Handeln in Supervision und Coaching. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. • Hoff, T. und Zwicker-Pelzer, R. (2015). Kompendium Beratung und Beratungswissenschaft. Stuttgart: Nomos. • Möller, H. (2010). Beratung in einer ratlosen Arbeitswelt Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. 					

	<ul style="list-style-type: none">• Möller, H. und Hausinger, B. (2009). Quo vadis Beratungswissenschaft? Wiesbaden: VS-Verlag.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Kommunikation und Beratung
10	Sonstige Informationen

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

8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kindl-Beilfuß, C. (2014). Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragetechniken für Anfänger und Fortgeschrittene. 5. Auflage, Heidelberg: Carl-Auer Verlag. • König, O. und Schattenhofer, K. (2017). Einführung in die Fallbesprechung und Fallsupervision. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. • Migge, B. (2018). Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4., aktualisierte Auflage. Weinheim: Beltz-Verlag. • Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2009). Supervisions-Tools. 2. Auflage. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH. • Rappe-Giesecke, K. (2009). Supervision für Gruppen und Teams. Berlin: Springer. • von Schlippe, A. und Schweitzer, J. (2010): Systemische Interventionen. 2. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen</p>

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"> • gestalten Prozesse v. a. in Team- und Organisationsberatung souverän von der Anfangssituation bis zum Abschluss der Gespräche, • dokumentieren und evaluieren ihre Gesprächsprozesse sachgemäß, • haben mithilfe der begleitenden Lehrsupervision ihren Supervisions- und Beratungsstil reflektiert, • haben ihre eigenen Handlungsspielräume erweitert, • konnten ihre besonderen Fähigkeiten ausbauen und ihre spezifischen Schwächen erfolgreich bearbeiten, • können einen Supervisionsprozess eigenständig sowie unter Berücksichtigung von Struktur- Prozess- und Ergebnisqualität durchführen. 						
3	Inhalte						
	<ul style="list-style-type: none"> • Spezifische Dynamik in Teams • Individuen und Koalitionen in Organisation und System • Qualitätsdimensionen professioneller Beratung • Transfer der Beratungspraxis für die Masterthesis 						
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						
	Formal: Beständenes Kolloquium von MB08						
6	Prüfungsformen						
	Schriftlich ausgearbeiteter Supervisions-/Beratungsprozess und Kolloquium (benotet)						
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)						
	Exklusiv für den Schwerpunkt Supervision und Coaching						

8	<p>(Grundlagen-)Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boettcher, W. und Leuschner G. (Hrsg.) (1990). Lehrsupervision. Aachen. • Hassler, A. (2011). Ausbildungssupervision und Lehrsupervision: Ein Leitfaden fürs Lehren und Lernen. Bern: Haupt. • Schreyögg, A. (2010). Supervision. Ein integratives Modell zu Theorie und Praxis. 5. Auflage. Wiesbaden: VS-Verlag. • Schreyögg, A. (1994). Supervision. Didaktik und Evaluation. Integrative Supervision in der Praxis. Paderborn: Junfermann.
9	<p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende</p> <p>Professur für Kommunikation und Beratung</p>
10	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Dieses 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 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	Lehr- veranstaltungen LV mit seminaristi- schen Anteilen u. E-Learning	Kontakt- zeit 36 h	Selbst- studium 49 h	E-Learn- ing 16 h	Lern- grupp e 24 h	geplante Gruppen- größe 15-20 Stu- dierende
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • können eine Forschungsfrage aus ihrer beruflichen Praxis formulieren und in der Diskussion verständlich begründen, • können ein passendes Forschungsdesign auswählen und prospektiv detailliert planen, • können ihr Forschungsvorhaben wahlweise als qualitative oder quantitative empirische Erhebung bzw. als systematischen Literaturreview durchführen, • können die Ergebnisse (statistisch) auswerten und überzeugend präsentieren. 					
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Formulierung und Verteidigung einer relevanten Forschungsfrage als Diskussionsprozess, • Planung eines Forschungsvorhabens in Gruppen (quantitative Fragebogen-erhebung, qualitative Interviews, theoretische Arbeit in Form eines systematischen Reviews), • Begleitete Durchführung des Forschungsvorhabens im Rahmen der Masterarbeit, • Angepasste statistische bzw. qualitative Auswertungsmethoden, • Präsentation von Forschungsergebnissen in Form von Vorträgen, wissenschaftlichen Postern und als Forschungsbericht. 					
4	Lehrformen 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	Teilnahmevoraussetzungen MB02					
6	Prüfungsformen Präsentation (benotet)					
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Gemeinsame Veranstaltung mit allen Schwerpunkten					

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

MB15: Professionelle Identität als Supervisor/in, Coach und Organisationsentwickler/in					
MB15	Workload	Credits	Studien-semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	125 h	5	6.	jährlich	1 Semester
1	Lehrveranstaltungen LV mit seminaristischen Anteilen u. E-Learning	Kontaktzeit 45 h	Selbststudium 80 h	geplante Gruppengröße 15-20 Studierende	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden <ul style="list-style-type: none"> • kennen Persönlichkeitsmodelle und Kommunikationstheorien und können sich selbst mithilfe dieser Modelle/Theorien angemessen beschreiben bzw. in diese Modelle einordnen, • kennen kulturhermeneutische Ansätze um allg. Interdependenzen von Herkunft, Biographie und aktuellem Lebensentwurf zu verstehen, • können diese Interdependenzen hinsichtlich ihrer eigenen Biographie aufzeigen, • sind sich der eigenen Feldkompetenzen bewusst, • 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, • haben sich mit den Spezifika des Beratens in einem christlich-diakonisch geprägten Kontext auseinandergesetzt • haben sich anhand eines anthropologischen Entwurfs (theologisch, philosophisch) vertieft mit der Frage nach menschlicher Identität befasst, • besitzen eine klare Identität in ihrer (neuen) Rolle als professionelle/r Supervisor/in, Coach und Organisationsentwickler/in (bzw. Organisationsberater/in). 				
3	Inhalte <ul style="list-style-type: none"> • Biographierekonstruktion und Klärung der beruflichen Identität • Integration der neu erworbenen Qualifikationen in die berufliche Identität • Schriftliche Ausarbeitung des eigenen Beratungskonzepts • Identität, Habitus, professionelle Rollenübernahme • Generationenidentität; Einfluss der Generation Y • professionelle Netzwerke und Berufsverbände • Beratung im Kontext christlich-diakonischer Institutionen 				
4	Lehrformen Seminar, Lektüre, Rollenspiel, Protokollbesprechung, Videoaufzeichnung und -auswertung				
5	Teilnahmevoraussetzungen Formal: MB08				
6	Prüfungsformen				

	Essay und Kolloquium (benotet)
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Exklusiv für den Schwerpunkt Supervision
8	(Grundlagen-)Literatur <ul style="list-style-type: none"> • Abels, H. (2017). <i>Identität</i> (3. Aufl. 2017.). Wiesbaden: Springer Fachmedien. • Hurrelmann, K. (2014). Die heimlichen Revolutionäre: wie die Generation Y unsere Welt verändert. Weinheim [u.a.]: Beltz. • Lammer, K. (2012). Beratung mit religiöser Kompetenz: Beiträge zu pastoralpsychologischer Seelsorge und Supervision. • Lenger, Alexander. (2013). <i>Pierre Bourdieus Konzeption des Habitus</i>. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. • Lührmann, T. (2006). Führung, Interaktion und Identität: Die neuere Identitätstheorie als Beitrag zur Fundierung einer Interaktionstheorie der Führung. Wiesbaden: DUV Gabler.
9	Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Professur für Kommunikation und Beratung
10	Sonstige Informationen

MB16: Masterthesis und Kolloquium					
MB 16	Workload 475 h	Credits 19	Studien- semester 6. oder studien- begleitend	Häufigkeit des Ange- bots laufend / jähr- lich	Dauer 3 Monate
1	Lehrveranstaltungen a) Schriftl. Hausarbeit b) Kolloquium	Kontaktzeit nach Bedarf	Selbststudium 475 h	geplante Gruppengröße 15-20 Studierende	
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Masterarbeit und das Kolloquium zur Masterthesis sollen zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind, <ul style="list-style-type: none"> • ein Problem aus dem Bereich der Organisationsentwicklung bzw. der arbeitsweltbezogenen Beratung selbstständig mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten und dabei weiterführende Ideen und Problemlösungen zu entwickeln. Ziel ist dabei die Bereicherung des Fachdiskurses der Disziplin durch einen weiterführenden wissenschaftlichen Beitrag, der eigene inhaltliche Akzente setzt. • Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Fachmeinungen zum gewählten Forschungsthema angemessen zu definieren und zu interpretieren. • sich mit Fachvertretern/-innen auf einem wissenschaftlichen Niveau auszutauschen. 				
3	Inhalte Die Masterarbeit (Masterthesis) stellt eine schriftliche Forschungsarbeit dar, mit der ein eigenständiger wissenschaftlicher Beitrag entweder zum Forschungsfeld <i>Supervision, Coaching, Beratungswissenschaft</i> oder zum Forschungsfeld <i>Organisationsentwicklung</i> geleistet werden soll. Ausgehend von einem Exposé erfolgt die selbständige Bearbeitung der Masterarbeit. In der dem Verfassen der Masterarbeit vorausgehenden Forschungswerkstatt (Modul MB14) 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.				
4	Lehrformen Individuelle Betreuung in Ergänzung zur Forschungswerkstatt; Kolloquium				
5	Teilnahmevoraussetzungen a) Teilnahme an der Forschungswerkstatt b) Vor der Durchführung des Abschlusskolloquiums müssen alle Module erfolgreich abgeschlossen sein				
6	Prüfungsformen Schriftliche Arbeit und Kolloquium				
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)				

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