

Studien- und Prüfungsordnung für den weiterbildenden Masterstudiengang Master of Arts (MA) Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung

§ 1

Geltungsbereich

Diese Ordnung regelt Ziele, Inhalt und Aufbau des Masterstudiengangs „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ sowie die Anforderungen und Verfahren für die Erbringung der Leistungen im Masterstudiengang nach den Vorgaben der Rahmenstudien- und -prüfungsordnung vom 13.06.2013.

§ 2

Studieninhalte und Studienziele

- (1) Der Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ setzt sich aus folgenden Modulen zusammen:

Für die Variante A mit 90 LP nach ECTS¹

- Modul G 1: Organisationsentwicklung
- Modul G 2: Grundlagen der Prävention und Beratung
- Modul G 3: Forschungsmethoden und Erkenntnistheorie
- Modul 1 Organisationen aus psychodynamischer Perspektive,
- Modul 2 Organisationen im Wandel,
- Modul 3 Führung,
- Modul 4 Beratungsformate und -felder I,
- Modul 5 Beratungswerkzeuge I,
- Modul 6 Selbsterfahrung,
- Modul 7 Supervision im Gruppensetting,
- Modul 8 Organisationsforschung,
- Modul 9 Masterarbeit

und aufbauend für die Variante B mit 120 LP nach ECTS:

- Modul 10 Einzel- und Organisationslehrsupervision,
- Modul 11 Beratungsformate und -felder II,
- Modul 12 Beratungswerkzeuge II.

- (2) Die Module beruhen auf psychoanalytischen Grundannahmen in Verbindung mit soziologischen, sozialpsychologischen, arbeits- und organisationspsychologischen und betriebswirtschaftlichen Vorstellungen.

- (3) Der Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ unterstützt die Studierenden vor allem bei der Erreichung folgender Ziele:

- Erwerb grundlegender psychodynamischer Kenntnisse und davon abgeleiteter Techniken, die dazu dienen, in Organisationen wirkungsvoll führend oder beratend tätig zu werden,
- Erwerb eines tieferen Verständnisses interpersoneller Dynamiken in Organisationen,

¹ Leistungspunkte nach European Credit Transfer System

- Verbesserung des Verständnisses maßgeblicher Einflussfaktoren in einer Unternehmenskultur und Erwerb von Kompetenzen, diese im Bedarfsfall auch zu beeinflussen und zu verändern,
- Stärkung der Selbst- und Fremdwahrnehmung, die mit der Rolle als Führungskraft oder Berater unweigerlich verbunden sind.

§ 3

Aufbau und Gliederung

- (1) Der Studiengang ist in 10 Module (Variante A: 90 LP) bzw. 13 Module (Variante B: 120 LP) inklusive der Masterarbeit gegliedert.
- (2) Die Regelstudienzeit beträgt 6 (90 LP) bzw. 8 Semester (120 LP). Abweichend von der Rahmenstudien- und prüfungsordnung der IPU entspricht bei diesem Studiengang ein Leistungspunkt einem Arbeitsaufwand von 25 Stunden.
- (3) Über Inhalte und Lernformen sowie den zeitlichen Arbeitsaufwand für jedes Modul informieren die Modulbeschreibungen (siehe S. 5).
- (4) Über den empfohlenen Verlauf des Studiums unterrichtet der exemplarische Studienverlaufsplan (vgl. Anlage).
- (5) Das Studium wird berufsbegleitend als weiterbildender Teilzeitstudiengang angeboten. Präsenzzeiten bestehen an vier bis fünf Wochenenden pro Semester und in einer Blockwoche pro Semester.

§ 4

Regelstudienzeit

Die Regelstudienzeit beträgt 6 (90 LP-Variante) bzw. 8 Semester (120 LP-Variante).

§ 5

Lehr- und Lernformen

- (1) Interaktive Vorlesungen dienen der Einführung in die Grundlagen psychodynamisch orientierter Organisationsanalysen und den damit verbundenen Problemen. Interaktive Vorlesungen setzen neben Vorträgen und Präsentationen der Lehrenden sowie der Darbietung von Audio- und Videomaterial auf das didaktische Prinzip der Aktivierung der Studierenden und der Verbesserung des Lerntransfers durch Kleingruppenarbeit, Kurzpräsentationen, Selbstreflexion sowie Förderung von studentischen Initiativen.
- (2) Seminare dienen der vertieften Auseinandersetzung mit spezifischen Studien- und Forschungsbereichen, die für den Masterstudiengang relevant sind. Selbständige Beiträge der Studierenden, auch im Sinne eigener empirischer Forschungsbemühungen, stehen dabei im Zentrum. Lektürekurse dienen der begleiteten intensiven Rezeption, Auslegung und Analyse zentraler und oder ausgewählter, vertiefender Texte psychodynamisch orientierter Organisationsanalyse und Organisationsberatung.
- (3) Workshops dienen der anwendungsorientierten Auseinandersetzung mit Formaten, Techniken und Problemstellungen beraterischer Praxis oder des Führungshandelns anhand konkreter Projekte.
- (4) Berufsbezogene Selbsterfahrung, z. B. in Kleingruppen oder Tavistock-Konferenzen, dient der Erfahrung und Analyse von Gruppen- und Organisationsprozessen. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Reflexion des eigenen Rollenverhaltens.
- (5) In der Lehr-/Lern-Supervision haben die Studierenden die Möglichkeit, ihre ersten eigenen Beratungsfälle durch erfahrene Lehrsupervisoren supervidieren zu lassen, dadurch Techniken und Methoden zu verbessern und Fragen des Erwerbs einer neuen Professionalität zu reflektieren. Lehrsupervision findet in Einzelsupervision oder in kleinen Gruppen statt.

§ 6

Prüfungsausschuss

Der Akademische Senat der IPU setzt einen Prüfungsausschuss ein, der für die Durchführung der Prüfungen verantwortlich ist. Zusammensetzung und Aufgaben sind in der Rahmenstudien- und -prüfungsordnung der IPU festgelegt.

§ 7

Umfang der Prüfungs- und Studienleistungen

- (1) Im Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ sind insgesamt Prüfungs- und Studienleistungen
 1. für die Variante/Stufe A im Umfang von 90 Leistungspunkten nach ECTS (LP) nachzuweisen, davon 30 LP für die Module G 1 bis G 3, 45 LP für die Module 1 bis 8 sowie 15 LP für die Masterarbeit,
 2. für die Variante/Stufe B im Umfang von 120 Leistungspunkten nach ECTS (LP) nachzuweisen, davon 30 LP für die Module G 1 bis G 3, 72 LP für die Module 1 bis 8 und 10 bis 12 sowie 18 LP für die Masterarbeit.
- (2) Die studienbegleitenden Prüfungen sind in Modulen zu erbringen. Angaben über die den Modulen zugeordneten Leistungspunkte sind den Modulbeschreibungen dieses Studiengangs zu entnehmen.

§ 8

Masterarbeit

- (1) Die Bearbeitungsdauer für die Masterarbeit beträgt 6 (Variante A mit 90 LP) bzw. 12 Monate (Variante B mit 120 LP).
- (2) Die Masterarbeit soll zeigen, dass der Studierende² in der Lage ist, mit den wissenschaftlichen Methoden im festgelegten Zeitraum ein Problem aus einem Gebiet der Organisationspsychologie/-soziologie oder Beratungswissenschaften selbständig zu bearbeiten, zu wissenschaftlich begründeten Aussagen zu gelangen und die Ergebnisse angemessen darzustellen.
- (3) Der Masterarbeit ist eine schriftliche Erklärung beizufügen, aus der hervorgeht, dass sie selbstständig angefertigt wurde und dass keine anderen als die angegebenen Hilfen und Hilfsmittel benutzt wurden.
- (4) Die Masterarbeit wird von zwei prüfungsberechtigten Gutachtern beurteilt.

§ 9

Studienabschluss

- (1) Der Studienabschluss ist erreicht, wenn die gemäß § 3 geforderten Leistungspunkte nachgewiesen sind und der Abschluss der einzelnen Module erreicht worden ist.
- (2) Aufgrund des erreichten Studienabschlusses werden ein Zeugnis, eine Urkunde, ein Diploma Supplement über die Inhalte des Studiums und ein Transcript of Records über die erbrachten Studienleistungen ausgestellt.
- (3) Ist der Studienabschluss endgültig nicht erreicht, so erhält der Studierende darüber einen schriftlich begründeten Bescheid.

§ 10

Akademischer Grad

Aufgrund der bestandenen Prüfung wird der akademische Grad „Master of Arts“ (M.A.) verliehen.

² Aus Gründen der Lesbarkeit wird für Personen jeweils nur die männliche Form bzw. eine neutrale Form verwendet. Diese sollen die weibliche Form ausdrücklich mit einschließen.

§ 11

Inkrafttreten und Übergangsregelung

- (1) Diese Ordnung wurde am 17.02.2017 vom Akademischen Senat beschlossen und am 28.03.2017 von der Berliner Senatsverwaltung genehmigt. Sie tritt am 01.4.2017 in Kraft.
- (2) Wer vor dem Inkrafttreten dieser Ordnung bereits im Masterstudiengang Organisational Studies (ehemaliger Titel dieses Studiengangs) an der IPU Berlin immatrikuliert war, setzt sein Studium auf der Grundlage der Studien- und Prüfungsordnung vom 1.10.2016 fort. Wer nach dem Inkrafttreten der vorliegenden Studien- und Prüfungsordnung immatrikuliert wird, studiert auf der Grundlage dieser Studien- und Prüfungsordnung.
- (3) Studierende, die nach Abs. 2 den Masterstudiengang Organisational Studies (ehemaliger Titel dieses Studiengangs) auf Grundlage der Studien- und Prüfungsordnung vom 1.10.2016 studieren, können erklären, ihr Studium auf der Grundlage dieser neuen Studien- und Prüfungsordnung vom 1.4.2017 fortsetzen zu wollen, die zum Sommersemester 2017 in Kraft tritt bzw. getreten ist. Eine solche Erklärung ist schriftlich spätestens bis zum 31.3.2017 beim Prüfungsausschuss abzugeben und ist unwiderruflich. Alle bereits begonnenen oder abgeschlossenen Module und Prüfungs- und Studienleistungen werden entsprechend übertragen.
- (4) Die Möglichkeit der Weiterführung des Studiums auf der Grundlage der Studien- und Prüfungsordnung vom 01.10.2016 gemäß Abs. 2 wird bis zum Ende des Sommersemesters 2020 gewährleistet.

**Modulbeschreibungen zum weiterbildenden Masterstudiengang
Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung**

Präambel

„All my problems are people problems!“ (Thomas J. Watson, ehemaliger CEO von IBM)

Es ist eine Erfahrung, die man in Unternehmen und anderen Sozialsystemen immer wieder macht – belastende Probleme sind oft nicht wirtschaftlicher oder technischer Natur, sondern liegen im zwischenmenschlichen Bereich. Menschen arbeiten nicht produktiv zusammen, sie haben ihre eigene Geschichte und verfolgen ihre eigene Agenda. Im zwischenmenschlichen Bereich entstehen daraus nicht selten offene oder verdeckte Konflikte, die sich in die Organisation einbrennen und durch sie verstärkt werden. Individuelle Lebenserfahrungen und soziale, intra-organisatorische Beziehungen sind miteinander verflochten. Die Art und Weise, wie wir auf Andere reagieren, hat immer auch Ursachen in der eigenen Persönlichkeit und Geschichte.

Der Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ nimmt diese Diagnose zum Ausgangspunkt und bildet Studierende aus, die Organisationen verstehen und als Führungskräfte oder als Berater verändern wollen – und dabei auch bereit sind, sich selbst zu verändern. Die International Psychoanalytic University Berlin verknüpft ihre Expertise im Bereich der psychodynamischen Verfahren dabei mit relevanten Lehrinhalten aus den Organisationswissenschaften.

Der Executive-Studiengang wendet sich im Schwerpunkt an Führungskräfte in Organisationen, die die oben genannte Erfahrung selbst schon gemacht haben, und an Berater/innen und Coaches, die ihre psychodynamischen Kenntnisse in einen Organisationskontext stellen und darauf anwenden wollen. Er ist als Weiterbildungsstudiengang konzipiert, der in der Regel in zwei Jahren absolviert wird. Zusätzliche Module in einem weiteren Studienjahr führen zu einem erweiterten Studienabschluss und qualifizieren für professionell anerkannte Beratungs-, Coaching- und Supervisionstätigkeit.

Profil des Studiengangs

1. Im Bewusstsein unbewusster Prozesse beraten

Organisationsanalysen erfolgen auf der Basis verschiedener Referenztheorien. Der von der IPU angebotene Masterstudiengang favorisiert die Grundannahmen der Psychoanalyse, insbesondere ihre intersubjektiven, gruppenanalytischen und organisationsanalytischen Konzepte, weil sie sich als Wissenschaft vom Unbewussten vor allem auf die Klärung „blinder Flecken“ im Erleben und Handeln sozialer Akteure konzentriert. Im Rahmen des Studiums wird darüber hinaus über anschlussfähige andere Theorien informiert und insbesondere auch systemisches Denken praktiziert, um die beobachteten Organisationsdynamiken nicht vorschnell zu personalisieren.

2. Feldspezifisch beraten

Produzierende Unternehmen, Krankenhäuser, Schulen, Kommunalverwaltungen, politische Parteien, Banken usw. haben vieles gemeinsam. Ein großer Teil ihrer Organisationsstruktur und -dynamik hängt aber mit der primären Aufgabe zusammen, für deren Lösung die jeweilige Organisation überhaupt erst geschaffen wurde. Um fallangemessen beraten zu können, bedarf es guter Kenntnisse des jeweiligen spezifischen Feldes. Der Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ wird diese Kenntnisse – je nach Interesse der Studierenden – angemessen vermitteln.

3. Forschend beraten

Moderne Organisationen sind lernende Organisationen, die zum einen extern produziertes wissenschaftliches Wissen nutzen, um ihre Prozesse zu optimieren, zum anderen aber auch selbst solches Wissen produzieren, indem sie die Prozesse, die in ihnen ablaufen, systematisch zu beobachten und auszuwerten suchen. Im Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ erwerben die Studierenden die Kompetenz, diese Wissensbestände ihrerseits kritisch zu beurteilen, ebenso wie die Fähigkeit, weitere empirische, qualitative Untersuchungen anzuregen und anzuleiten, die die Organisationen bei der Lösung der anstehenden Probleme unterstützen können.

4. Eigene Verstrickungen erkennen und lösen

Indem Berater oder Führungskräfte in eine Organisation „eingreifen“, geraten sie in den Sog der dort bestehenden Dynamik. Diese Dynamik resultiert aus den komplexen Wechselwirkungen zwischen Organisationsstrukturen und unterschiedlichen Organisationseinheiten, gleich, ob es sich dabei um Gruppen oder einzelne Personen handelt. Um diesem Sog nicht zu erliegen und eine erkenntnisproduktive Distanz zu wahren, müssen Berater und Führungskräfte sich selbst gut kennen und über eine verlässliche Emotionsregulation verfügen. Aus diesem Grund bietet der Masterstudiengang mit seinen kleinen Studiengruppen viele Gelegenheiten für rollenbezogene Selbsterfahrungen.

5. Multiperspektivität einnehmen

Es ist wichtig, sich der Grenzen bewusst zu werden, die auch jede Organisationsanalyse hat. Dies Gleiche gilt auch für die Grenzen jeden Beraters, der seine Tätigkeit allein ausübt. Folgt man dem Grundsatz, dass die Komplexität eines Berater-Teams dem jeweiligen Auftrag entsprechen muss, dann bedarf es in vielen Fällen mehrerer, unterschiedlich qualifizierter Berater, damit der Auftrag erfolgreich bewältigt werden kann. Auch im Hinblick auf Führungsaufgaben hat die Einsicht zugenommen, dass dauerhafter Führungserfolg immer seltener die Leistung einzelner charismatischer Personen, sondern die soziale Leistung vieler ist. In diesem Masterstudiengang wird deshalb das Arbeiten in kleinen heterogenen Gruppen bevorzugt und die darin gemachten praktischen Erfahrungen werden als Diversity-Management reflektiert.

6. Verantwortungsbewusst handeln

Wer Organisationen professionell beraten und führen oder auch nur die eigene Rolle in einer Organisation besser verstehen will, muss fähig und bereit sein, sich auf eine Komplexität von Systemen einzulassen, deren Funktionieren von den daran beteiligten Akteuren in der Regel nur begrenzt durchschaut wird. Vieles entgeht der momentanen Aufmerksamkeit und vieles davon bleibt gänzlich unbewusst. Das bedeutet auch, dass die damit verbundenen Konflikte nicht offen ausgetragen werden, selbst wenn die Organisation insgesamt dadurch Schaden erleidet. Unter diesen Bedingungen von außen zu intervenieren, verlangt nicht nur beratungstechnisches Know-how, sondern auch die Bereitschaft zu einer beratungsethischen Legitimation einer solchen Intervention. Der Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ ist von der Überzeugung getragen, dass jede Beratung sich auf klare Werte stützen und diese auch nach außen explizieren muss, um verantwortungsbewusst beraten zu können. Wertedebatten werden in diesem Studiengang deshalb ausdrücklich gefördert.

7. Professionelle Identität ausbilden

Der Masterstudiengang ist auf eine enge Verschränkung von Theorie und Praxis hin angelegt. Das zeigt sich allein schon in der interdisziplinären Gestaltung des Curriculums. Der Studiengang eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, bei Vorliegen aller Eingangsvoraussetzungen, die in den verschiedenen Berufsverbänden unterschiedlich geregelt sind, in der Regel aber mit dem Erwerb des Masters „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ erfüllt sind, auch die Mitgliedschaft in einem dieser Verbände zu erwerben. Der Aufbau eines Netzwerks aus erfahrenen, von den Fachverbänden anerkannten Beratern, die gleichzeitig als Mentoren fungieren, hilft den Studierenden zudem, dort auch praktische Unterstützung beim weiteren Aufbau einer Berater- oder Führungskarriere zu erhalten.

Zielgruppen

Der Masterstudiengang ist von Grund auf interdisziplinär konzipiert. Dementsprechend richtet er sich mit seinem Profil auch an unterschiedliche Zielgruppen, nämlich

- Absolventen unterschiedlicher Studiengänge (z. B. Soziologie, Psychologie, Pädagogik, Wirtschaftswissenschaften),
- Berufstätige mit Führungs- und Managementaufgaben und Personalverantwortliche aus unterschiedlichen Organisationen (z. B. Gesundheit, Rechtspflege, Industrie, öffentliche Verwaltung, Bildung und Erziehung),
- Berufstätige unterschiedlicher Professionen (z. B. Psychoanalytiker, Architekten, Ärzte, Journalisten, Projektmanager, Inhaber eines Familienunternehmens), die eine anerkannte Beratungsausbildung anstreben und/oder ihre professionellen Kompetenzen erweitern wollen.

Im Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ treffen damit ganz unterschiedliche Professionskulturen, Generationen, berufliche Interessen und Erfahrungshorizonte aufeinander. Den Studierenden bietet sich damit die Gelegenheit, nicht nur miteinander, sondern auch voneinander zu lernen. Gleichzeitig erwerben alle Studierenden mit dem Abschluss des Studiengangs die Voraussetzungen zur Tätigkeit als Supervisor/Coach. Weitere Spezialisierungen, z. B. als Organisationsberater, sind jederzeit möglich.

Aufbau, Voraussetzungen, Startsemester, Modularisierung

Der Masterstudiengang „Leadership und Beratung – Psychodynamisch fundierte Organisationsentwicklung“ wird als berufsbegleitendes und weiterbildendes Teilzeitstudium angeboten. Er setzt neben einem grundständigen Studium in einem der oben genannten Studiengänge mit mindestens 180 LP (z. B. Bachelor, Master, Diplom, Magister, Staatsexamen) eine mindestens einjährige Berufspraxis in einem einschlägigen Berufsfeld voraus. Entscheidend ist darüber hinaus die Ausübung einer aktuellen Tätigkeit, die die Möglichkeit bietet, die während des Studiengangs gemachten Erfahrungen auch in die Praxis umzusetzen bzw. mit Bezug auf die jeweilige Praxis zu reflektieren.

Der Studiengang umfasst in seiner Variante als Executive-Master insgesamt sechs Semester (90 Leistungspunkte) mit 12 Modulen, wobei das letzte Semester und das letzte Modul dem Verfassen und Reflektieren der Masterarbeit dienen. Bereits während des dritten Semesters werden die Studierenden in die für die Masterarbeit notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten in einer eigenen Veranstaltung eingeführt. Für diese Variante sind wenigstens 210 Leistungspunkte aus vorher absolvierten Studiengängen Voraussetzung (z. B. Bachelorabschlüsse mit 210 LP, Master-, Diplom- oder Magisterabschlüsse oder Staatsexamen).

In einer zweiten Variante können über zwei weitere Semester mit drei ergänzenden Modulen die bisher erworbenen Kompetenzen vertieft und erweitert werden. Angeboten werden dabei Forschungsmethoden und Forschungsinstrumente sowie weitere Supervisionserfahrungen, die mit dem Abschluss des Studiums auch die Anerkennung durch einen der hierfür relevanten Berufsverbände ermöglichen. Derzeit kooperiert die IPU diesbezüglich mit der Deutschen Gesellschaft für Supervision (DGSv).

Der Studiengang beginnt zum Wintersemester. Die Erfassung der erbrachten Leistungen richtet sich nach der allgemeinen Rahmenstudien- und -prüfungsordnung der IPU Berlin. Basis der Lehraktivitäten bilden die didaktischen Empfehlungen der IPU Berlin.

Die IPU Berlin strebt an, die Transparenz von Inhalten und Zielen des Studiums zu erhöhen, Mobilität – z. B. auch zwischen Studiengängen – sowie die Arbeitsbelastung für die Studierenden planbar zu machen und möglichst gleichmäßig zu verteilen. Darüber hinaus sieht sich die IPU dem Ziel verpflichtet, die Studierenden bei der Entwicklung einer kritisch reflektierenden, den Menschen in den Mittelpunkt stellenden ebenso wie praktisch problemlösenden Fähigkeit der Berufsausübung so weit wie möglich zu unterstützen. Von daher decken die Module nach Möglichkeit sowohl in der praktischen Anwendung als auch in Forschung und Lehre jeweils typische Aufgabenbereiche ab, auf die sich die Studierenden entsprechend vorbereiten können.

In der Regel werden die Module in einem zeitlichen Zusammenhang angeboten, der sich über höchstens drei Semester erstreckt. Grundsätzlich werden die Module jährlich angeboten, entsprechend der Aufnahme neuer Studierender jeweils zum Wintersemester.

Die Module sind in einen exemplarischen Studienverlauf integriert, der die sinnvolle zeitliche Abfolge der Module definiert. In aller Regel gibt es aber für die einzelnen Module keine formalen Zugangsbeschränkungen. Dementsprechend sind für die Teilnahme an einzelnen Modulen auch keine speziellen Kompetenz- oder Wissensvoraussetzungen notwendig.

Modul G 1: Organisationsentwicklung

Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Thomas Kühn
Einordnung Das Modul wird vom ersten bis zum zweiten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.
Workload und Umfang: 6 LP, 4 SWS
Gliederung <ul style="list-style-type: none">• Vorlesung (2 SWS, 3 LP) „Vertiefung von Schwerpunktthemen der Organisationspsychologie“• Seminar (2 SWS, 3 LP) „Konkrete Arbeitsfelder der Organisations- und Personalentwicklung“
Inhalte Das Modul schließt an Vorerfahrungen zur Arbeits- und Organisationspsychologie bzw. Organisationssoziologie in einem Bachelorstudium an. Es vertieft in seiner Vorlesung Themen wie Organisationsentwicklung, Führungstheorien, Konzepte und Methoden der Personalentwicklung, methodische Ansätze der Auswahl und Fortbildung des Personals. Im Seminar machen Sie sich mit konkreten Arbeitsfeldern vertraut, z. B. der Personalentwicklung im Non-Profit- und Profit-Bereich.
Lernziele <ul style="list-style-type: none">• Sie können die Theorien, Konzepte und Methoden der Organisationspsychologie beurteilen und anwenden.• Sie verfügen über eine wichtige Grundlage für die Arbeit mit und in Organisationen und für die Übernahme von Aufgaben des Managements, der Personalführung sowie der Organisations- und Personalentwicklung.
Prüfverfahren Mündliche Prüfung
Lehrmethoden Interaktive Vorlesung, Vermittlung sozialpsychologischen Wissens durch kleine Übungen und Lehrfilme

Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Benigna Gerisch

Einordnung

Das Modul wird im ersten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

Workload und Umfang: 9 LP, 6 SWS

Gliederung

- interaktive Vorlesung (2 SWS, 3 LP) „Theorien und Programme der Prävention und Gesundheitsförderung“
- interaktive Vorlesung (2 SWS, 3 LP) „Sozialpsychologie und Mikrosoziologie menschlicher Interaktion“
- interaktive Vorlesung (2 SWS, 3 LP) „Psychosoziale und psychodynamische Beratungskonzepte“

Inhalte

Das Modul vermittelt Kenntnisse über Methoden der Prävention, Gesundheitsförderung und Beratung und ihre jeweiligen theoretischen Grundlagen. Es soll einen Überblick der verschiedenen Anwendungsfelder (lebensweltlich sowie arbeitsweltlich) und insbesondere „basic skills“ vermitteln, die in den unterschiedlichen Settings der Präventionsarbeit und der Beratung gebraucht werden:

- Einführung in die Mikrosoziologie des Gesprächs
- Theoretische und methodische Grundlagen der Prävention sowie der psychosozialen und psychodynamischen Beratung einschließlich der Methoden zur Evaluation und kritischen Bewertung von Präventionsprogrammen
- Einführung in die Grundfragen der Beratung (z. B. Beratung und Entwicklung, Beratung und Gesundheit, Beratung und Kultur; Beratung und Arbeit), der Theorien der Beratung (z. B. psychodynamische, kognitionspsychologisch-verhaltenstheoretische, systemische und humanistische Ansätze), der Themen der Beratung (z. B. Erziehungsberatung, Lebensberatung, Krisenberatung, Paar- und Familienberatung, Team- und Organisationsberatung), Brennpunkte der Beratung (z. B. psychische und körperliche Erkrankungen, Drogenmissbrauch)
- Vermittlung und Erarbeitung der spezifischen Interventionsmethoden und Techniken der Beratung, Unterschiede und Gemeinsamkeiten von psychotherapeutischen und beratenden Techniken in klinisch-lebensweltlichen (Klinik, Beratungsstelle) und außerklinisch-arbeitsweltlichen (Coaching, Organisations- und Teamberatung) Bereichen, Auslotung der fachlichen, berufspolitischen und berufsrechtlichen Dimensionen
- Aneignung psychosozialer Kompetenzen als Voraussetzung für die Gestaltung hilfreicher Beratungsprozesse in verschiedenen Anwendungsfeldern (z. B. der Einzelfall- und Familienhilfe, der Jugendgerichtshilfe und der Bewährungshilfe, des beruflichen Coachings usw.), insbesondere: Erproben und Einüben sozialkognitiver Fähigkeiten wie Perspektivenübernahme und Empathie, Selbstreflexivität und moralisches Urteilsvermögen

Lernziele

- Sie sind sensibilisiert für die Mikrostruktur sprachlicher und körperlicher Interaktionen.
- Sie kennen die theoretischen Grundlagen, Modelle und Methoden der Prävention und Gesundheitsförderung.
Sie können Programme der Prävention und Gesundheitsförderung fachlich beurteilen und ihre Anwendung evaluieren.

- Sie haben Ihre sozialkognitiven Kompetenzen und Fähigkeiten, beraterische Beziehungen in unterschiedlichen psychosozialen Anwendungsfeldern zu gestalten, verbessert.

Prüfverfahren

Mündliche Prüfung

Lehrmethoden

Interaktive Vorlesung mit Selbsterfahrungsanteilen, Gruppenarbeit, Rollenspielen, Übungen anhand von Video-Material

Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Dr. Kächele, Prof. Dr. Elfriede Löchel

Einordnung

Das Modul wird vom ersten bis zum zweiten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

Workload und Umfang: 15 LP, 10 SWS

Gliederung

- Vorlesung (2 SWS, 3 LP) „Einführung in Forschungsmethoden“
- Seminar (2 SWS, 3 LP) „Einführung in Forschungsmethoden“
- Vorlesung (2 SWS, 3 LP) „Gegenstand, Erkenntnisinteresse und Erkenntnismethoden der Psychologie und der Psychoanalyse“,
- Seminar (2 SWS, 3 LP) zur Vorlesung (mit dem gleichen Titel)
- Vorlesung (2 SWS, 3 LP) „Erkenntnis- und subjekttheoretische Implikationen psychoanalytisch-tiefenpsychologischer Zugänge sowie exemplarische Diskursfelder aus den Geistes-, Sozial und Kultur-wissenschaften“

Inhalte

Das Modul vermittelt Kenntnisse und Fertigkeiten der Forschungsmethodik der Diagnostik, von Quer- und Längsschnittstudien, der Versorgungsepidemiologie sowie der vergleichenden Ergebnis- und Prozessforschung.

Es gibt einen Überblick über verschiedene wissenschaftstheoretische Positionen im 20. Jahrhundert sowie über Methoden der (Tiefen-)Hermeneutik. Die wichtigsten diagnostischen Interviewverfahren sowie Methoden der Ergebnis- und Prozessforschung werden vermittelt.

Darüber hinaus unternimmt das Modul eine wissenschafts- und ideengeschichtliche Einbettung der Gegenstandsbildung und Erkenntniswege psychoanalytisch-tiefenpsychologischer Ansätze in psychologische und philosophische Wissensbestände. Referenz ist die Spezifik der psychoanalytischen Erkenntnissituation. Es vermittelt die theoriegeschichtliche Entfaltung dieser Ansätze mit Bezug auf ihre diskursiven Bedingungen. Weiterhin führt das Modul in die Psychoanalyse als Erkenntnistheorie und Subjekttheorie ein und thematisiert die Psychoanalytische Theorie in der Wissenschaftslandschaft der Human- und Kulturwissenschaften.

Lernziele

- Sie sind vertraut mit psychologischen Forschungsmethoden zur Diagnostik-, Psychotherapie-, Beratungsforschung sowie verfügen über methodische Kompetenz für die Durchführung ausgewählter Forschungsmethoden. Sie haben ein kritisches Bewusstsein für die Komplexität multimethodologischer Forschung entwickelt.
- Sie haben ein Grundverständnis für den spezifischen Gegenstand der Psychoanalyse und für die in ihr und mit ihr typischen Erkenntnisgewinnung entwickelt. Sie verfügen über einen textkritischen Umgang mit Literatur und eine diskurskritische Haltung gegenüber wissenschaftshistorischen Fragestellungen.
- Sie haben sich mit der psychoanalytischen Theorie und den ihr innewohnenden geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Dimensionen und deren Verknüpfung mit angrenzenden Disziplinen beschäftigt.

Prüfverfahren

Mündliche Prüfung

Lehrmethoden

Interaktive Vorlesung, Seminar mit selbstständiger Erarbeitung von Übungsbeispielen diverser Methoden und Anwendungsparadigmata, Selbsterfahrungsanteile

Modul 1: Organisationen aus psychodynamischer Perspektive

Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Thomas Kühn

Einordnung

Das Modul wird vom dritten bis zum fünften Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

Workload und Umfang: 5 LP, 5 SWS

Gliederung

- Seminar „Unbewusste Prozesse in Organisationen“ (2 SWS, 2 LP)
- Workshop „Organisationen als emotionale Arena“ (2 SWS, 2 LP)
- Workshop „Praxisdialog mit Vertretern/Vertreterinnen aus Profit-/Nonprofit Organisationen“ (1 SWS, 1 LP)

Inhalte

Im Zentrum des ersten Moduls steht die Einführung in die unbewusste Dynamik in Organisationen. Organisationen bilden den Rahmen, in dem Organisationsmitglieder sowohl einzeln als auch in verschiedenen Gruppierungen handeln, um die primäre Aufgabe der jeweiligen Organisation zu erfüllen. Die Erfüllung des Organisationszwecks wird dabei neben ökonomischen häufig auch von unbewussten psychischen, gruppendynamischen sowie organisationsstrukturellen Dynamiken beeinflusst. In den einzelnen Lehrveranstaltungen lernen Sie psychodynamische Perspektiven kennen, die es Ihnen erlauben, unbewusste Prozesse in Organisationen praxisorientiert zu beschreiben und deren Entstehungs- und Wirkungsweise zu verstehen.

Darüber hinaus arbeiten Sie sich anhand von Fallstudien aus der Literatur sowie aus Ihrer beruflichen Praxis in psychodynamisch orientiertes Verstehen ein und erfahren, welche Perspektiven und Handlungsalternativen die systematische Berücksichtigung der latenten Dynamik von Organisationen eröffnet. Und Sie lernen, wie die psychodynamische Betrachtungsweise Sie dabei unterstützt, Ihr Handlungsrepertoire ebenso wie Ihre Flexibilität als Führungskraft oder Berater weiter auszubauen.

Im Praxisdialog stellen Vertreter aus Profit- und Nonprofit-Organisationen ihre Erfahrungen als psychodynamisch orientierte Organisationsberater vor und diskutieren mit Ihnen Möglichkeiten und Grenzen psychodynamischer Beratung im arbeitsweltlichen Kontext.

Lernziele

- Sie verstehen, inwiefern die Einführung einer psychodynamischen Perspektive andere (betriebswirtschaftlichen, systemtheoretische etc.) Betrachtungsweisen von Organisationen produktiv ergänzt.
- Sie haben wesentliche psychodynamische Verstehenszugänge zu organisationalen Phänomenen kennen gelernt und sind mit Äußerungsformen des Unbewussten in Organisationen vertraut.
- Sie kennen die Reichweite und die Grenzen psychodynamischer Beratung im arbeitsweltlichen Kontext.
- Sie sind für Ihre eigenen emotionalen Reaktionen auf Ereignisse in Organisationen sensibilisiert und beginnen, diese emotionalen Reaktionen für das Verstehen organisationaler Dynamiken zu nutzen.

Prüfverfahren

Klausur, Referat oder Hausarbeit (z. B. Fallanalyse)

Lehrmethoden

interaktive Vorlesung, Workshop, Praxisdialog, Diskussion, Gruppenarbeit, Fallanalysen

Modul 2: Organisationen im Wandel

Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Thomas Kühn

Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird vom dritten bis zum fünften Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

Workload und Umfang: 6 LP, 5 SWS

Gliederung

- Seminar „Aktuelle Herausforderungen: Globalisierung, Digitalisierung, Nachhaltigkeit“ (1 SWS, 1 LP)
- Lektürekurs „Ethisch-moralische Dilemmata in Führung und Beratung“ (2 SWS, 3 LP)
- Seminar „Gender und Diversity in Organisationen“ (2 SWS, 2 LP)

Inhalte

Organisationen stehen in der stetigen Spannung von Wandel und Beharrung. Vor diesem Hintergrund wird in den einzelnen Veranstaltungen aus soziologischen und sozialpsychologischen Perspektiven sowohl aktuellen als auch zeitindifferenten organisationalen Herausforderungen nachgegangen.

Sie analysieren unter anderem, wie Globalisierung, Digitalisierung und die Aufforderung zu Nachhaltigkeit Organisationen beeinflussen und diskutieren unterschiedliche organisationale Bemühungen, diesen Veränderungen adäquat zu begegnen. In diesem Zusammenhang setzen Sie sich auch mit dem zunehmenden Beratungsbedarf von Organisationen auseinander, den Sie gleichzeitig kritisch reflektieren.

Anhand ausgewählter Texte erörtern Sie zudem Fragestellungen von Ethik und Moral und setzen diese mit Handlungsproblemen Ihrer Arbeitspraxis in Beziehung. Sie lernen unterschiedliche ethisch-moralische Positionen kennen und prüfen, inwiefern sie dem Anspruch an einen verantwortungsvollen Umgang mit ethisch-moralischen Dilemmata gerecht werden.

Sie erfahren, wie sich soziale Ungleichheit in Organisationen (Geschlecht, Ethnie, Klasse, religiöse und sexuelle Orientierung etc.) ausdrückt, und lernen Strategien kennen, die die Realisierung von Chancengleichheit begünstigen.

Lernziele

- Sie kennen zentrale gesellschaftliche Transformationsprozesse und deren Auswirkungen auf Individuen und Organisationen. Sie sind mit aktuellen Veränderungsdynamiken und den organisationalen Bemühungen, diesen zu begegnen, vertraut.
- Sie kennen zentrale ethische Prinzipien und ihre Begründungen im Kontext von Wirtschaft und Gesellschaft.
- Sie entwickeln selbst eine fundierte ethisch-moralische Haltung und können mit ethisch-moralischen Dilemmata, denen Sie in Führung oder Beratung begegnen, verantwortungsvoll umgehen.
- Sie kennen und erkennen individuelle und institutionelle Abwehrmechanismen, die ethisch-moralisches Handeln erschweren.
- Sie können soziale Ungleichheiten und deren Ursachen identifizieren und lernen Konzepte zur Realisierung von Chancengleichheit kennen und anwenden.

Prüfverfahren

Hausarbeit (z. B. Essay)

Lehrmethoden

Seminar, Lektürekurs, Gruppenarbeit, Fallanalysen, Dilemmadebatte

Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Thomas Kühn**Einordnung des Moduls im Studiengang**

Das Modul wird vom dritten bis zum fünften Semester studiert. Es wird jährlich angeboten. Das Seminar „Führen und geführt werden“ kann auch im Masterstudiengang Psychologie als Seminar im Wahlpflichtfach Arbeits- und Organisationspsychologie belegt werden.

Workload und Umfang: 5 LP, 4 SWS**Gliederung**

- Seminar „Führen und Geführt-Werden“ (1 SWS, 1 LP)
- Workshop „Steuerung von Gruppen- und Teamprozessen“ (1 SWS, 2 LP)
- Seminar „Führung und Containment“ (2 SWS, 2 LP)

Inhalte

Unter Führung wird eine zielgerichtete Einflussnahme auf das soziale Geschehen von Gruppen und Organisationen verstanden. Führungskräfte stehen dabei vor der Herausforderung, die Spannung zwischen formaler Positionsmacht und dem informellen Kampf um Einfluss und Vertrauen zu bewältigen. Sie müssen sich daher gegenüber den von ihnen Geführten auch informal immer wieder neu bewähren.

Im Rahmen der Modulveranstaltungen analysieren Sie Prozesse des Führens und Geführt-Werdens unter psychodynamischer, gruppenspezifischer und organisationsstruktureller Perspektive. Sie lernen Stärken und Schwächen verschiedener „Führungsstile“ kennen und machen sich mit deren idealtypischen biographischen Hintergründen vertraut. Sie setzen sich mit gruppenspezifischen Prozessen auseinander und erfahren, wie diese professionell moderiert und bewältigt werden können. Besondere Aufmerksamkeit wird in diesem Zusammenhang dem Container-Contained Modell gewidmet. Darüber hinaus diskutieren Sie, inwiefern unterschiedliche Arbeitsgegenstände und Aufgaben dysfunktionale psychosoziale Dynamiken begünstigen oder hemmen und welche Organisationsstrukturen zu einem gelungenen Führen und Geführt-Werden beitragen.

Getragen von der Überzeugung, dass die praxisorientierte Auseinandersetzung mit Fragen von Führung in Organisationen insbesondere in erfahrungsorientierten Lehr-/Lern-Settings (Hier-und-Jetzt-Prinzip) einen besonders nachhaltigen Erkenntnisgewinn begünstigt, sind Fall-, Beziehungs- und Reflexionsarbeit in allen Veranstaltungen dieses Moduls die Lehrmethoden der ersten Wahl.

Lernziele

- Sie kennen die zentralen sach- und beziehungsbezogenen Aufgaben von Führung.
- Sie können verschiedene „Führungsstile“ unterscheiden und wissen um deren Stärken und Schwächen.
- Sie haben Prozesse von „Führen und Geführt-Werden“ im Seminarkontext erfahren, reflektiert und verstanden und differenzierte Interventionsmöglichkeiten kennengelernt.
- Sie haben sich mit Ihrer eigenen Einstellung gegenüber „Führen und Geführt-Werden“ auseinandergesetzt.
- Sie kennen das Container-Contained Modell und können es mit Führungsfragen im arbeitsweltlichen Kontext in Beziehung setzen.
- Sie können Führungsprozesse personale, gruppenspezifische sowie organisationsstrukturelle Einflussfaktoren analysieren und kennen diesbezügliche differenzierte Interventionsmöglichkeiten.

Prüfverfahren

Referat oder Hausarbeit (z. B. Fallanalyse, theoriegeleitete Selbstreflexion)

Lehrmethoden

Erfahrungslernen im Rahmen von Fall-, Beziehungs- und Reflexionsarbeit

Modul 4: Beratungsformate und -felder I

Modulbeauftragte/r: Dr. Ronny-Markus Jahn

Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird vom dritten bis zum fünften Semester studiert. Es wird jährlich angeboten. Das Seminar „Beratungsformate:“ kann gegebenenfalls im Masterstudiengang Psychologie als Seminar im Wahlpflichtfach Arbeits- und Organisationspsychologie belegt werden.

Workload und Umfang: 6 LP, 6 SWS

Gliederung

- Seminar „Beratungsformate: Supervision, Coaching und Organisationsberatung“ (2 SWS, 2 LP)
- Workshop „Beratungssettings: Einzelpersonen, Gruppen und Teams, Organisationen“ (2 SWS, 2 LP)
- Seminar „Feldspezifische Beratungsanliegen und Dynamiken“ (2 SWS, 2 LP)

Inhalte

Beratungsformate im beruflichen Kontext unterscheiden sich einerseits hinsichtlich der Frage, ob sie Anliegen einzelner Personen (z. B. Spezialisten, Führungskräfte), Organisationseinheiten (z. B. Teams, Abteilungen) oder ganzer Organisationen zum Gegenstand haben, sowie andererseits hinsichtlich des Beratungsanlasses (z. B. Fallreflexion, Führungsfragen oder Changeprozesse), der dabei im Vordergrund steht. Ein fundiertes Vorgehen in der Beraterrolle erfordert auch einen angemessenen Überblick über die wichtigsten Beratungsformate. In diesem Modul lernen Sie verschiedene Theorien und Handlungskonzepte von Supervision, Coaching und Organisationsberatung kennen und setzen sich mit den Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen ihnen auseinander. Psychodynamisch fundierte Konzepte spielen dabei eine prominente Rolle.

Anhand von Fallbeispielen befassen Sie sich außerdem mit unterschiedlichen Beratungssettings in Supervision, Coaching und Organisationsberatung, erörtern Vor- und Nachteile einzelner Beratungskonstellationen und diskutieren unter anderem auch mit Blick auf angemessene Evaluationsverfahren die „Wirkung“ der verschiedenen Beratungsformate.

Ebenso wird der Frage nach dem Verhältnis von Felderfahrung und analytischer Fähigkeit nachgegangen. Am Beispiel unterschiedlicher Berufsfelder werden feldspezifische Beratungsanliegen diskutiert, so etwa, ob man Fußball spielen können muss, bevor man eine Fußballmannschaft berät, oder ob es dabei um ganz andere Fertigkeiten geht.

Lernziele

- Sie haben einen Überblick über die wichtigsten Theorien, Konzepte und Methoden von Supervision, Coaching und Organisationsberatung gewonnen und dazu insbesondere psychoanalytisch orientierte Vorgehensweisen kennen gelernt.
- Sie kennen verschiedene Settings und kommunikative Interventionsformen.
- Sie wissen um die Unterschiede zwischen Beratung und Therapie.
- Sie können Qualität und Nachhaltigkeit von Beratungsleistungen einschätzen.
- Sie kennen die verschiedenen Berufsverbände und Netzwerke im Bereich von Coaching, Supervision und Organisationsberatung.
- Sie sind mit feldspezifischen Beratungsanliegen und psychosozialen Dynamiken vertraut.

Prüfverfahren

Klausur, Referat oder Hausarbeit

Lehrmethoden

- Inputbeiträge, Gruppenarbeit, Erfahrungslernen im Rahmen von Fall-, Beziehungs- und Reflexionsarbeit

Modul 5: Beratungswerkzeuge I

Modulbeauftragte/r: Dr. Ronny-Markus Jahn

Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird vom dritten bis zum fünften Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

Workload und Umfang: 6 LP, 5 SWS

Gliederung

- Workshop „Psychodynamische Haltung und psychodynamisch orientierte Gesprächsführung“ (2 SWS, 2 LP)
- Seminar „Beratungsarchitekturen und psychodynamisch orientierte Interventionen in komplexen Beratungskontexten“ (2 SWS, 2 LP)
- Workshop „Krisen- und Konfliktmanagement“ (1 SWS, 2 LP)

Inhalte

Psychodynamisch orientierte Arbeit in Organisationen unterscheidet sich von anderen Beratungszugängen insbesondere durch die systematische Analyse von Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomenen, die Analyse kollektiver Abwehrmechanismen, die Beschreibung von Widerstandsphänomenen und des sekundären Gewinns, der mit seiner Aufrechterhaltung verbunden ist, und die Einsicht in die eigenen Verstrickungen, die jede Beratertätigkeit mit sich bringt. Person und Organisation sind dabei immer in spezifischer Weise miteinander verschränkt. Es gibt daher keine „Tool-Orientierung“. Gefordert wird ein langjähriger Selbsterfahrungsprozess des Beraters mit laufender Kontrollsupervision, die es ihm möglich macht, sich diesen Prozessen zu öffnen.

In diesem Modul lernen Sie von Grund auf, was es heißt, sich für den Beruf eines psychodynamisch orientierten Organisationsberaters zu entscheiden. Sie setzen sich mit den einzelnen Phasen von Beratungsprozessen (Erstkontakt, Auftragsklärung, Angebotsformulierung, Entwicklung einer Beratungsarchitektur, Diagnose-, Umsetzungs- und Abschlussphase, Evaluation) auseinander, vertiefen Ihre diagnostischen Fähigkeiten und üben sich in professioneller situations- sowie fallangemessener Gesprächsführung.

Sie lernen wesentliche Elemente des Krisen- und Konfliktmanagements kennen und üben sich in der professionellen Bewältigung konkreter Krisen- und Konfliktsituationen.

Neben theoretischen Inputs sowie Fallbeispielen aus der Beratungspraxis der jeweiligen Dozenten und Dozentinnen stehen das praktische Einüben beraterischen Handelns in differenzierten Laborkonstellationen und dezidiert praxisrelevanter Übungen im Zentrum der einzelnen Lehrveranstaltungen.

Lernziele

- Sie können Beratungsanfragen auf ihren latenten Sinn hin analysieren und adäquat beantworten.
- Sie können Beratungsprozesse psychodynamisch orientiert planen, gestalten und evaluieren
- Sie können Beratungsgespräche souverän führen.
- Sie nutzen Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomene als Diagnostikum in der Beratung.
- Sie kennen relevante, prozesshaft sensible Interventionstechniken und können diverse Interventionen und Verfahren begründet einem jeweils spezifischen Beratungszugang zuordnen ebenso wie Ihr eigenes beraterisches Handeln begründen und theoretisch verorten.
- Sie kennen verschiedene Formen von Unterstützung und Hilfe für Berater.

Prüfverfahren

Hausarbeit (z. B. Fallanalyse, theoriegeleitete Selbstreflexion, Essay) oder mündliche Prüfung

Lehrmethoden

Inputbeiträge, Gruppenarbeit, Erfahrungslernen, Fall-, Beziehungs- und Reflexionsarbeit, Rollenspiel

Modulbeauftragte/r: Dr. Ronny-Markus Jahn**Einordnung des Moduls im Studiengang**

Die Veranstaltung kann vom dritten bis zum fünften Semester belegt werden. Empfohlen wird das dritte.

Workload und Umfang: 5 LP, 3 SWS**Gliederung**

- Tavistock-Konferenz (3 SWS, 5 LP)

Inhalte

Organisationen professionell zu beraten, bedarf neben einer fundierten Auseinandersetzung mit der eigenen inneren Welt auch der Analyse der Dynamik zwischen der inneren Welt von Individuen (z. B. Führungskräften, Mitarbeitern oder Beratern) und deren äußerer organisationaler Welt (z. B. Arbeitsgegenstand, Organisationsstruktur, Umweltbedingungen). Die Tavistock-Konferenz stellt ein einzigartiges, psychoanalytisch fundiertes Laborsetting dar, um die komplexen Prozesse zwischen innerer und äußerer Welt zu erfahren und zu studieren. Die Konferenz umfasst fünf Tage und wird in einer gemischten Gruppe von Studierenden verschiedener Universitäten, Teilnehmenden von Coaching- und Supervisionsausbildungen sowie Führungskräften aus Profit und Non-Profit Organisationen durchgeführt.

Das Konzept der Konferenz wurde ursprünglich am Tavistock Institute of Human Relations in London entwickelt. Im Rahmen der Veranstaltung realisiert sich Lernen in erster Linie durch Erfahrung im Hier und Jetzt sowie der Exploration bzw. Reflexion des Erfahrenen innerhalb der Konferenz als temporärer Organisation. In differenzierten Klein- und Großgruppenaktivitäten besteht Gelegenheit, Erfahrungen zu machen, die das Verständnis psychodynamischer Prozesse in Organisationen erweitern und vertiefen. Die Auseinandersetzung konzentriert sich insbesondere auf Fragen von „Führen und Geführt-Werden“, des Umgangs mit Grenzen in offenen Systemen, der Arbeit an der Primäraufgabe einer Organisation sowie des Umgangs mit Abwehrprozessen. In diesem Sinne basiert Lernen im Rahmen der Veranstaltung insbesondere auf Beziehungsfokussierung im organisatorischen Mikrokosmos der Tavistock-Konferenz.

Lernziele

- Sie reflektieren Ihr Auftreten in Gruppen und sind in der Lage, die Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere bewusst wahrzunehmen und zu steuern.
- Sie haben ein Bewusstsein für Ihre nicht realisierten Wünsche und unbearbeiteten Konflikte und reflektieren, wie Sie diese in Gruppen- und Organisationsprozesse übertragen.
- Sie sind sensibilisiert für latente Dynamiken in Gruppen und Organisationen und verfügen über eine geschärfte Selbstwahrnehmung.
- Sie können Rollenanforderungen innerhalb eines Arbeitskontextes sowie dessen Umwelt in Bezug auf bewusste und unbewusste Prozesse beschreiben und erklären.
- Sie verstehen die Bedeutung und Funktionsweise von Containment in der Führungsrolle.
- Sie haben Möglichkeiten und Grenzen der Steuerung von Gruppen- und Organisationsprozessen erfahren.
- Sie haben Ihre Beobachtungs-, Interpretations- und Interventionskompetenzen in Gruppen- und Organisationsprozessen weiterentwickelt.

Prüfverfahren

Das Modul gilt als bestanden, wenn eine theoriegeleitete Selbstreflexion zur Konferenz dokumentiert wurde und von einem an der Konferenz teilnehmenden Lehrenden begutachtet und als bestanden bewertet wurde.

Lehrmethoden

methodisch kontrolliertes Erfahrungslernen

Modul 7: Supervision im Gruppensetting**Modulbeauftragte/r: Dr. Ronny-Markus Jahn****Einordnung des Moduls im Studiengang**

Die Veranstaltung findet vom dritten bis zum fünften Semester statt.

Workload und Umfang: 6 LP, 3 SWS**Gliederung**

Balintorientierte Gruppenlehrsupervision (je Semester 1 SWS, 2 LP)

Inhalte

Die in Anlehnung an die von Michael und Enid Balint entwickelte Balintgruppenmethode konzipierte Veranstaltung hat zum Ziel, Ihnen ein vertieftes Verständnis für Beziehungen zu Ihren Klienten oder Mitarbeitern zu vermitteln und sich kontinuierlich in der Logik psychoanalytischen Verstehens einzuüben. In der balintorientierten Gruppenlehrsupervision reflektieren Sie dazu Führungs- und Beratungsfälle aus der eigenen Praxis. Darüber hinaus analysieren Sie, wie Sie Ihre eigenen Supervisions- und Coachingprozesse gestalten: von der Akquise über die Durchführung und Prozessdokumentation bis hin zur Evaluation.

Um zu erforschen, welche unbewussten Dynamiken die Beziehung zwischen Berater und Klient oder Führungskraft und Mitarbeiter bestimmen, werden Sie unter anderem aufgefordert, per freier Assoziation auf den jeweils vorgetragenen Fall zu reagieren, das heißt Ihre Gegenübertragung durch vielfältige Einfälle zum Ausdruck zu bringen. In diesem Sinne reagieren Sie auf eine vorgestellte Szene, so dass sich die Seminargruppe in ihren Reaktionen als Resonanzkörper auf einen vorgetragenen Führungs- und Beratungsfall beschreiben lässt, mit dessen Hilfe differenzierte Handlungsoptionen ausgeleuchtet und auf ihre Angemessenheit hin analysiert werden. In diesem Zusammenhang setzen Sie sich vor allem mit Spiegelphänomen, szenischem Verstehen, der Bedeutung von Symbolen und gruppendynamischen Prozessen auseinander.

Lernziele

- Sie haben die Gestaltung Ihrer eigenen Beratungs- und Führungsprozesse reflektiert, auf ihre Angemessenheit hin analysiert und alternative Handlungsoptionen eruiert.
- Sie haben ein Gefühl für Übertragungs- und Gegenübertragungssphänomene entwickelt und können diese zur Beschreibung von gruppen- und Organisationsprozessen nutzen.
- Sie haben sich vertiefend mit Ihrer eigenen Übertragungsdisposition auseinandergesetzt.
- Sie haben sich in freies Assoziieren und szenisches Verstehen eingeübt und können diese eigenständig nutzen.
- Sie sind mit dem Zusammenhang von Spiegelphänomen und Gruppenprozessen vertraut.
- Sie lernen eigene Supervisions- und Coachingprozesse zu gestalten, von der Auftragsklärung über die Durchführung und die Prozessdokumentation bis hin zur Evaluation. Dabei werden Sie durch Lehrsupervision bzw. Lehrcoaching begleitet.

Prüfverfahren

Das Modul gilt als bestanden, wenn eine mündliche Reflexion zur Gruppensupervision stattgefunden und von einem Supervisor als bestanden bewertet wurde.

Lehrmethoden

Balintorientierte Gruppenlehrsupervision

Modul 8: Organisationsforschung**Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Thomas Kühn****Einordnung des Moduls im Studiengang**

Das Modul wird in der Variante A (60 LP) vom zweiten bis zum dritten Semester studiert, in der Variante B (90 LP) vom vierten bis zum sechsten Semester. Es wird jährlich angeboten.

Workload und Umfang:**Variante A (90 LP): 6 LP, 4 SWS****Variante B (120 LP): 9 LP, 6 SWS****Gliederung**

- Interaktive Vorlesung „Aktuelle Methoden der Organisationsforschung und -diagnostik“ (1 SWS, 2 LP)
- Workshop „Methodisch kontrolliertes Interpretieren“ (2 SWS, 2 LP)
- Kolloquium zur Vorbereitung der Masterarbeit (1 SWS, 2 LP)
- Workshop „Forschungsprojekt“ (2 SWS, 3 LP) – nur in Variante B (90 LP)

Inhalte

Im Zentrum des Moduls steht die Auseinandersetzung mit methodologischen, methodischen sowie forschungspraktischen Fragen qualitativer und quantitativer Sozialforschung zu Führung und Beratung im organisationalen Kontext. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf psychoanalytisch orientierten Forschungszugängen.

Sie setzen sich mit relevanten Studien sowie zentralen Erhebungs- und Auswertungsmethoden auseinander und machen sich mit ausgewählten Forschungsmethoden im Rahmen eigener Forschungsprojekte praktisch vertraut. Dabei üben Sie sich in der Entwicklung triftiger Forschungsfragen, deren methodisch kontrollierter Bearbeitung sowie dem Management von Forschungsprojekten. In diesem Zusammenhang erörtern Sie das Verhältnis von Forschung und Praxis.

Im Rahmen des Kolloquiums haben Sie Gelegenheit, sich vertiefend psychoanalytisch orientiertes Interpretieren einzuüben und dabei eine forschende Haltung zur Welt zu kultivieren.

Lernziele

- Sie kennen relevante Erhebungsinstrumente und Auswertungsverfahren qualitativer und quantitativer Sozialforschung
- Sie können Forschungsprojekte planen und durchführen.
- Sie sind mit psychoanalytisch orientierten Forschungszugängen vertraut.
- Sie können sich zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden von Forschung und Praxis positionieren.
- Sie haben sich mit einer forschenden Haltung zur Welt auseinandergesetzt.
- Sie haben Ideen für Ihre Masterarbeit entwickelt.

Prüfverfahren

Forschungsbericht, der den Verlauf und die Ergebnisse eines eigenen Forschungsprojektes dokumentiert. Der Forschungsbericht kann als Gruppenarbeit angefertigt werden.

Lehrmethoden

Interaktive Vorlesung, Workshop, Kolloquium

Modulbeauftragte/r: Prof. Dr. Thomas Kühn**Einordnung des Moduls im Studiengang**

Die Masterarbeit wird in der Variante A (90 LP) im sechsten Semester geschrieben, in der Variante B (120 LP) im siebten und achten Semester. Das Modul wird jährlich angeboten. Die Masterarbeit kann erst nach dem erfolgreich abgeschlossenen vierten Semester angemeldet werden.

Workload und Umfang:

Variante A (90 LP): 15 LP, 1 SWS

Variante B (120 LP): 18 LP, 1 SWS

Gliederung Variante A

- Masterarbeit mit begleitendem Kolloquium (1 SWS, 15 LP)

Gliederung Variante B

- Masterarbeit mit begleitendem Kolloquium (1 SWS, 3 LP) – 5. Semester
- Fortführung der Masterarbeit (15 LP) – 6. Semester

Inhalte

Die Masterarbeit wird in den Kolloquien in der Logik kollegialer Beratung begleitet. Dabei steht neben der fachlichen Begleitung der persönliche Austausch über Erfahrungen im Rahmen wissenschaftlichen Arbeitens im Fokus. In der Variante B ist als weitere Studienleistung ein kurzer wissenschaftlicher Artikel zu der Masterarbeit zu verfassen, zu dem sich die Studierenden – z. B. im E-Learning-Portal und/oder in „Peer-Tandems“ austauschen.

Lernziele

- Sie üben sich in Forschung sowie der Realisierung eines kollegialen Diskurses.
- Sie lernen, kollegiale Kritik zu suchen und sie für den Fortgang ihrer Arbeit zu nutzen.
- Sie schärfen Ihr Interessenprofil.

Lehrmethoden

Kolloquium, kollegiale Beratung

Modul 10: Einzel- und Organisationslehrsupervision (nur in Variante B mit 120 LP)**Modulbeauftragte/r: Dr. Ronny-Markus Jahn****Einordnung des Moduls im Studiengang**

Das Modul wird im sechsten und siebten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

Workload und Umfang: 12 LP, 12 SWS**Gliederung**

- Einzellehrsupervision
- Organisationslehrsupervision

Inhalte

Sie üben sich im Akquirieren, in der Durchführung, Evaluation und Reflexion eigener Supervisions-, Coaching- und Organisationsberatung und werden dabei durch einen Lehrsupervisor begleitet.

Lernziele

- Sie entwickeln Ihre Kompetenz weiter, zwischen therapeutischen und supervisorischen Anliegen Ihrer Klienten zu unterscheiden.
- Sie können Dreiecksverträge – Auftraggeber / Klient / Supervisor bzw. Coach – aushandeln und damit verbundene psychosoziale Dynamiken analysieren.
- Sie erkennen verdeckte Aufträge und können diese thematisieren.
- Sie können fallangemessene Settings für Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen entwerfen.
- Sie sind in der Lage, einer den Stellenwert sozialstruktureller Rahmenbedingungen einzuordnen.
- Sie halten professionelle Distanz zu Ihrem Auftraggeber/Klienten und reflektieren die Risiken einer unbewussten Verwicklung.
- Sie können einschätzen, wann die Arbeit in einem Beraterteam angebracht ist und können die Arbeit im Beraterteam aktiv und zielführend mitgestalten.

Prüfverfahren

Aussagefähige Verlaufsprotokolle der Lernsupervisionsprozesse

Das Modul gilt als bestanden, wenn die Verlaufsprotokolle von einem Supervisor in einem Gutachten als bestanden bewertet wurden.

Lehrmethoden

Professionell begleitete, selbstständig durchgeführte Supervisions-, Coaching- und Organisationsberatungsprozesse, Verlaufsprotokolle mit Reflexion des eigenen (Krisen-)Erfahrungen

Modul 11: Beratungsformate und -felder II (nur in Variante B mit 120 LP)

Modulbeauftragte/r: Dr. Ronny-Markus Jahn

Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird vom sechsten bis zum siebten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

Workload und Umfang: 6 LP, 4 SWS

Gliederung

- Workshop Ausgewählte komplexe Beratungsprozesse: Case Studies I (2 SWS, 3 LP)
- Workshop Ausgewählte komplexe Beratungsprozesse: Case Studies II (2 SWS, 3 LP)

Inhalte

Das Modul 11 knüpft an Modul 4 an. Sie setzen sich mit ausgewählten komplexen Beratungsarchitekturen in differenzierten Beratungsfeldern auseinander. Dazu rekonstruieren Sie Beratungsfälle aus der Praxis der Lehrenden ebenso wie aus Ihrer eigenen Praxis und präzisieren, worin Ihre jeweils spezifischen Beratungs- und Feldkompetenzen liegen.

Lernziele

- Sie sind mit personen-, gruppen- und organisationsspezifischen Beratungsprozessen vertraut.
- Sie haben Ihre diagnostischen, gestalterischen und interventionsspezifischen Beratungskompetenzen weiterentwickelt.

Prüfverfahren

Klausur oder Hausarbeit

Lehrmethoden

Fallarbeit, Inputbeiträge, Erstellung und Präsentation eines eigenen Beraterprofils

Modul 12: Beratungswerkzeuge II (nur in Variante B mit 120 LP)**Modulbeauftragte/r: Dr. Ronny-Markus Jahn****Einordnung des Moduls im Studiengang**

Das Modul wird vom sechsten bis zum siebten Semester absolviert.

Workload und Umfang: 6 LP, 4 SWS**Gliederung**

- Workshop Erprobung ausgewählter Instrumente I (2 SWS, 3 LP)
- Workshop Erprobung ausgewählter Instrumente II (2 SWS, 3 LP)

Inhalte

Das Modul 12 knüpft an Modul 5 an. Sie entwickeln Ihre psychodynamisch orientierten Beratungskompetenzen weiter und setzen sich vertiefend mit dem Verhältnis von Methoden- und Fallorientierung auseinander. Insbesondere üben Sie sich in Gestaltung von Großgruppenveranstaltungen ein, wobei Sie verschiedene Großgruppensettings kennenlernen, Interventionsmöglichkeiten ausprobieren und Krisensituationen simulieren.

Im Zentrum der Lehrveranstaltungen stehen Fallarbeit sowie das Lernen im Laborsetting.

Lernziele

- Sie können auf differenzierte Settings, Methoden und Interventionsmöglichkeiten zurückgreifen, um Beratungsprozesse professionell zu gestalten.
- Sie können Beratungsanfragen daraufhin analysieren, ob das Anliegen des Klienten Supervision, Coaching oder Organisationsberatung oder andere Formen von Beratung indiziert.

Prüfverfahren

Hausarbeit (z. B. Fallanalyse, theoriegeleitete Selbstreflexion, Essay) oder mündlichen Prüfung.

Lehrmethoden

Erfahrungslernen im Rahmen von Fall-, Beziehungs- und Reflexionsarbeit, Rollenspiel, Inputbeiträge