

# **Studien- und Prüfungsordnung für den weiterbildenden Masterstudiengang Master of Arts (MA) Organisational Studies**

## **Präambel**

Der Masterstudiengang „Organisational Studies“ vermittelt wissenschaftlich fundierte Kenntnisse und Fertigkeiten zur Führung und Beratung von Organisationen und Unternehmen. Der Studiengang basiert auf psychoanalytischen Erkenntnissen und eröffnet einen Zugang zu latenten Dynamiken und Triebkräften, die das Arbeiten und Leben in Organisationen und Unternehmen steuern.

Der Studiengang integriert psychoanalytische, sozialpsychologische und beratungswissenschaftliche Erkenntnisse und befähigt die Studierenden, entweder als Führungskräfte oder als interne und externe Berater<sup>1</sup> in Coaching und Supervision ihre im Studiengang erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen, um Veränderungsprozesse zu initiieren, zu steuern oder beraterisch zu begleiten.

Der Masterstudiengang „Organisational Studies“ steht Absolventen unterschiedlicher erster berufsqualifizierender Studiengänge, bei entsprechender Eignung, offen. Er richtet sich insbesondere an Führungskräfte, Professionelle (z. B. Juristen, Mediziner, Psychologen, Projektmanager) sowie Bachelorabsolventen (z. B. der Psychologie, Soziologie, Wirtschaftswissenschaften, Medizin).

Zugangsvoraussetzung sind ein grundständiges Studium mit mindestens 180 LP nach dem European Credit Transfer System (z. B. Bachelor, Master, Diplom, Magister, Staatsexamen) und eine mindestens einjährige Berufspraxis in einem einschlägigen Berufsfeld sowie eine aktuelle Tätigkeit, die die Möglichkeit bietet, während des Studiums Erfahrungen im Praxisfeld mit Bezug zum Studium zu reflektieren und zu dokumentieren.

Der Akademische Senat der International Psychoanalytic University Berlin hat am 15.11.2013 die folgende Studien- und Prüfungsordnung für den Studiengang Master of Arts (MA) „Organisational Studies“ erlassen.

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit werden für Personen in der Dokumentation jeweils nur die männliche bzw. eine neutrale Form verwendet. Diese schließen die weibliche Form ausdrücklich mit ein.

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

Diese Ordnung regelt Ziele, Inhalt und Aufbau des Masterstudienganges „Organisational Studies“ 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 „Organisational Studies“ setzt sich aus folgenden Modulen zusammen:
  - Beratung und Gesellschaft
  - Psychoanalyse als Referenztheorie der Beratung und Führung
  - Ethisch-moralische Grundlagen der Führung und Beratung von Organisationen und Unternehmen
  - Arbeit und Psyche in Organisationen und Unternehmen
  - Führen in Veränderung
  - Psychosoziale Dynamik in Organisationen
  - Beratungsformate und Beratungsfelder
  - Beratungspraxis
  - Forschungsmethoden für Organisationsanalyse und Beratungspraxis
  - Berufsbezogene Selbsterfahrung
  - Lern- und Lehrsupervision
  - Masterarbeit
- (2) Die Basis aller Module bilden die psychoanalytischen Grundannahmen, diese werden angereichert mit relevanten, grundlegenden Einsichten der Soziologie, Psychologie und Betriebswirtschaft.
- (3) Der Masterstudiengang „Organisational Studies“ unterstützt die Studierenden vor allem beim Erreichen folgender Ziele:
  - Erwerb grundlegenden, tiefenpsychologisch fundierten Wissens sowie darauf basierender Techniken, um in Organisationen wirkungsvoll führend oder beratend tätig zu werden,
  - Erwerb eines tieferen Verständnisses von interpersonellen Dynamiken in Organisationen,
  - Verbesserung des Verständnisses für die Einflussfaktoren und Treiber einer Unternehmenskultur und Erwerb vertiefter Kompetenzen, um eine Unternehmenskultur gezielt zu beeinflussen,
  - Stärkung der Selbst- und Fremdwahrnehmung in der Rolle als Führungskraft oder Berater.

### **§ 3**

#### **Aufbau und Gliederung**

- (1) Der Studiengang ist in 12 Module inklusive der Masterarbeit gegliedert.
- (2) Die Regelstudienzeit beträgt sechs Semester (120 Leistungspunkte nach ECTS). 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 informieren für jedes Modul die Modulbeschreibungen.
- (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 Wochenenden pro Semester und in einer Blockwoche pro Semester.

### **§ 4**

#### **Regelstudienzeit**

Die Regelstudienzeit beträgt 6 Semester.

### **§ 5**

#### **Lehr- und Lernformen**

- (1) Interaktive Vorlesungen dienen der Einführung in Grundprobleme und Theorien psychoanalytisch orientierter Organisationsanalysen.
- (2) Seminare dienen der vertieften Auseinandersetzung mit, für den Masterstudiengang relevanten, spezifischen Forschungsbereichen. Selbständige Beiträge der Studierenden, auch im Sinne eigener empirischer Forschungsbemühungen, stehen im Zentrum der Lehrveranstaltungen. Lektüreseminare dienen der begleiteten intensiven Rezeption, Auslegung und Analyse ausgewählter, zentraler Texte psychoanalytisch orientierter Organisationsanalyse und Organisationsberatung.
- (3) Kasuistische Seminare dienen dem Theorie-Praxis-Transfer. Anhand der Analyse konkreten Fallmaterials werden theoretische Modelle bezüglich ihrer Erklärungskraft von Praxisproblemen kritisch überprüft und mögliche Handlungsoptionen erörtert.
- (4) Workshops dienen der anwendungsorientierten Auseinandersetzung mit Formaten, Techniken und Problemstellungen beraterischer Praxis anhand konkreter Projekte.
- (5) 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 der Studierenden.

### **§ 6**

#### **Prüfungsausschuss**

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

## **§ 7**

### **Umfang der Prüfungs- und Studienleistungen**

- (1) Im Masterstudiengang „Organisational Studies“ sind insgesamt Prüfungs- und Studienleistungen im Umfang von 120 Leistungspunkten nach ECTS (LP) nachzuweisen, davon
  1. 93 LP für die Module 1 bis 11 sowie
  2. 27 LP für die Masterarbeit mit einer Veranstaltung zur Begleitung dieser (Modul 12).
- (2) Die studienbegleitenden Prüfungen sind in Modulen zu erbringen. Angaben über die den Modulen zugeordneten Leistungspunkte sind den Modulbeschreibungen des Studiengangs zu entnehmen.

## **§ 8**

### **Masterarbeit**

- (1) Die Bearbeitungsdauer für die Masterarbeit beträgt 12 Monate.
- (2) Die Masterarbeit soll zeigen, dass der Studierende in der Lage ist, mit den wissenschaftlichen Methoden im festgelegten Zeitraum ein Problem aus einem Gebiet der Organisational Studies 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 oder die Studierende einen schriftlich begründeten Bescheid.

## **§ 10**

### **Akademischer Grad**

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

## **§ 11**

### **Inkrafttreten**

Diese Ordnung wurde am 09.01.2014 von der Berliner Senatsverwaltung genehmigt. Sie tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung am 01.03.2014 in Kraft.

## Modulbeschreibungen zum weiterbildenden Masterstudiengang „Organisational Studies“

**Präambel: „Organisational Studies“ – Beraten, Führen und Forschen in Organisationen auf psychoanalytischer Grundlage**

Die moderne Gesellschaft ist eine organisierte Gesellschaft bzw. eine Gesellschaft der Organisationen. Moderne Menschen verbringen von Kindheit und Jugend an einen großen Teil ihrer Lebenszeit als Mitglieder verschiedener Organisationen. Ihren Lebensunterhalt erwerben die meisten Erwachsenen in Organisationen, die ihnen Arbeitsplätze zur Verfügung stellen. In Organisationen übernehmen Menschen arbeitsteilig partikuläre Rollen. Die ganze Person tritt dabei zu Gunsten einer spezifischen Rolle in den Hintergrund. Manche erleben das als Verlust, andere als Gewinn. Als ganze Personen begegnen sich Menschen in der Moderne am ehesten noch in der Familie. Organisationen können hemmende Familienbande lockern, aber auch die Sehnsucht nach Familiarität befördern.

Organisationen werden zwar von einzelnen Menschen geschaffen und weiter entwickelt, erreichen aber schnell eine Komplexität, die sich von ihnen nicht zielsicher und erfolgreich steuern lässt. Zudem herrscht in der modernen Gesellschaft ein hohes Innovationstempo, das es verbietet, Entscheidungen, die sich heute bewährt haben, unbesehen in die Zukunft fortzuschreiben. Deshalb haben Organisationen einen ständigen hohen Reflexionsbedarf – und dementsprechend einen Bedarf an externen und internen Beratern, die über die Expertise verfügen, die notwendigen Reflexionsprozesse in Gang zu setzen und in Gang zu halten. Gleichzeitig wachsen die Anforderungen an Menschen mit Personalverantwortung, Entwicklungsprozesse auf intendierte Ziele hin reflektiert zu steuern.

### **1. Beraten im Bewusstsein unbewusster Kräfte**

Organisationsanalysen erfolgen auf der Basis verschiedener Referenztheorien. Der von der IPU angebotene Masterstudiengang favorisiert die 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 systematisches Denken praktiziert, um Organisationsdynamiken nicht vorschnell zu personalisieren.

### **2. Feldspezifisch beraten**

Unternehmen, Krankenhäuser, Schulen, Kommunalverwaltungen, politische Parteien, Banken und so fort, Organisationen haben vieles gemein, ein Großteil ihrer Organisationsdynamik hängt aber mit der primären Aufgabe zusammen, für deren Lösung eine jeweilige Organisation geschaffen wurde. Die Vorstellung, externe Berater könnten in jeder beliebigen Organisation erfolgreich sein, hat sich als Überschätzung herausgestellt. Um fallangemessen beraten zu können, bedarf es einer profunden Kenntnis des jeweiligen Feldes, die durch einschlägig ausgewiesene Dozenten vermittelt wird. Der Masterstudiengang wird diese Kenntnis – je nach Interesse der Studierenden – exemplarisch vermitteln.

### **3. Beraten als Forschen**

Moderne Organisationen sind lernende Organisationen, die zum einen extern produziertes wissenschaftliches Wissen nutzen, um ihre Prozesse zu optimieren, zum anderen selbst solches Wissen produzieren, indem sie ihre Prozesse systematisch beobachten und auswerten. Im Masterstudiengang erwerben die Studierenden die Kompetenz, wissenschaftliche Wissensbestände kritisch zu beurteilen, und werden befähigt, empirische Untersuchungen anzuregen und anzuleiten, die Organisationen bei der Lösung anstehender Probleme unterstützen.

### **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 den Organisationsstrukturen und den personalen Organisationseinheiten, seien es Gruppen oder einzelne Personen. Um diesem Sog nicht zu erliegen und stattdessen eine erkenntnisproduktive Distanz zu wahren, müssen sich Berater und Führungskräfte selbst gut kennen und über eine verlässliche Emotionsregulation verfügen. Aus diesem Grund bietet der Masterstudiengang im Rahmen einer kleinen Studiengruppe reichlich Gelegenheit für rollenbezogene Selbsterfahrungen.

### **5. Multiperspektivität**

Es ist wichtig, sich der Grenzen bewusst zu werden, die Organisationsanalysen zwangsläufig haben. Dies betrifft auch die Grenzen von Beratern, die einzeln tätig werden. Gilt der Grundsatz, dass die Komplexität eines Berater-Teams dem Auftrag entsprechen muss, dann bedarf es in vielen Fällen mehrerer verschieden qualifizierter Berater, um einen Auftrag erfolgreich bewältigen zu können. Gleichzeitig hat für Führungsaufgaben die Einsicht zugenommen, dass dauerhafter Führungserfolg immer seltener die Leistung einzelner charismatischer Personen, sondern eine soziale Leistung ist. Im Masterstudiengang wird deshalb das Arbeiten in kleinen heterogenen Gruppen bevorzugt und als praktische Erfahrung in Diversity-Management reflektiert.

## **6. Verantwortungsbewusst**

Wer Organisationen professionell beraten und führen oder auch nur die eigene Rolle in einer Organisation verstehen will, muss fähig und bereit sein, sich auf eine Komplexität sozialer Systeme einzulassen, die von allen Akteuren nur begrenzt durchschaut wird. Vieles entgeht der momentanen Aufmerksamkeit, manches bleibt unbewusst. Damit wird eine offene Austragung von Konflikten vermieden, auch wenn diese Vermeidung letztlich der Organisation schadet. Unter solchen Bedingungen zu intervenieren, verlangt nicht nur beratungstechnisches Know-how, sondern ebenso die Bereitschaft zu einer beratungsethischen Legitimation dieser Interventionen. Der Masterstudiengang ist von der Überzeugung getragen, dass es explizierter Werte bedarf, um verantwortungsbewusst beraten zu können, weshalb er Wertedebatten fördert.

## **7. Zivilisierung unternehmerischen Handelns**

Zweifellos ist die Wirtschaft in der modernen Gesellschaft zu dem einflussreichsten gesellschaftlichen Subsystem geworden. Dieses wirtschaftliche Subsystem schafft einerseits ständig Anreize für produktive Innovationen, andererseits droht es, auf andere gesellschaftliche Subsysteme zu stark Einfluss zu nehmen. Rollenträger aus dem sozialen Sektor haben die Wirtschaft regelmäßig im Verdacht, einen Ausverkauf „wahrer“ Menschlichkeit zu betreiben; dem gegenüber schütteln Rollenträger aus dem ökonomischen Sektor häufig den Kopf über so viel blinden Glauben, als ob die moderne Gesellschaft nicht eine starke Wirtschaft braucht, um sich „wahre“ Menschlichkeit leisten zu können. Der Masterstudiengang zielt darauf ab, diese Frontstellung aufzulösen und durch einen kritischen Dialog zu ersetzen, der die beiderseitigen Vorurteile exemplarisch auf den Prüfstand stellt.

## **8. Identitätsbildung**

Der Masterstudiengang ist auf eine enge Verschränkung von Theorie und Praxis hin angelegt. Das zeigt sich erstens an der interdisziplinären Gestaltung des Curriculums, zweitens an der Möglichkeit, bei Vorliegen der Eingangsvoraussetzungen mit dem Erwerb des Masters zugleich auch die Voraussetzungen zur Mitgliedschaft in der „Deutschen Gesellschaft für Supervision“ (und gegebenenfalls anderer Berufsvertretungen im Bereich von Beratung und Führung) zu erwerben. Drittens wird ein Netzwerk aus erfahrenen und von den Fachverbänden anerkannten Beratern aufgebaut, die als Mentoren fungieren. Die Studierenden können dieses Netzwerk nutzen, um praktische Unterstützung beim Aufbau einer Berater- oder Führungskarriere zu erhalten.

## **Zielgruppen**

Der Masterstudiengang ist von Grund auf interdisziplinär konzipiert. Dementsprechend richtet er sich mit seinem Profil an unterschiedlichste Zielgruppen wie zum Beispiel:

- 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 oder auch ihre professionellen Kompetenzen erweitern wollen.

So treffen im Masterstudiengang unterschiedliche Professionskulturen, Generationen, berufliche Interessen und Erfahrungshorizonte aufeinander, was den Studierenden die Gelegenheit bietet, nicht nur miteinander, sondern auch voneinander zu lernen. Alle Studierenden erwerben die Voraussetzungen zur Tätigkeit als Supervisor/Coach. Spezialisierungen sind möglich. So können z. B. einzelne Studierende ihre Beratungskompetenz als Supervisor bzw. Coach stärker auf ihre Führungsrolle oder eine Tätigkeit als Organisationsberater hin reflektieren und anwenden und sich dementsprechend spezialisieren.

### **Aufbau, Voraussetzungen, Startsemester, Modularisierung**

Der Masterstudiengang „Organisational Studies“ 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 – sowie eine aktuelle Tätigkeit, die die Möglichkeit bietet, während des Studiums Erfahrungen im Praxisfeld mit Bezug zum Studium zu reflektieren und zu dokumentieren. Er umfasst sechs Semester (120 Leistungspunkte) mit 12 Modulen, wobei die letzten zwei Semester und das letzte Modul dem Verfassen und Reflektieren der Masterarbeit dienen.

Der Studiengang beginnt immer zum Sommersemester und wird einmal pro Jahr angeboten. Der Leistungserfassungsprozess richtet sich nach der allgemeinen Rahmenstudien- und -prüfungsordnung. Basis der Lehraktivitäten bilden die didaktischen Leitlinien der IPU.

Die IPU strebt mit der Konzeptionierung in Module 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 ihrem Ziel verpflichtet, die Entwicklung einer kritisch reflektierenden, den Menschen in den Mittelpunkt stellenden sowie praktisch problemlösenden Berufsfähigkeit zu unterstützen. Daher sollen die Module nach Möglichkeit typische Aufgabenbereiche – in der praktischen Anwendung oder in Forschung und Lehre – abbilden und auf diese vorbereiten.

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

Die Module sind in einem exemplarischen Studienverlauf integriert, der die sinnvolle zeitliche Abfolge der Module regelt. Dennoch bestehen überwiegend grundsätzlich keine formalen Zugangsbeschränkungen. Dementsprechend sind für die Teilnahme an Modulen auch keine speziellen Kompetenz- oder Wissensvoraussetzungen notwendig.



## Modul 1: Beratung und Gesellschaft

**Modulbeauftragte/r: NN**

**Einordnung des Moduls im Studiengang**

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

**Workload und Umfang: 8 LP, 4 SWS**

**Gliederung**

- Interaktive Vorlesung „Organisationen und Unternehmen unter Veränderungsdruck“, 4 LP, 2 SWS
- Seminar „Dynamik des Unternehmerischen: Die Ökonomisierung des Sozialen“, 4 LP, 2 SWS

**Inhalte**

In diesem Modul beschäftigen sich die Studierenden aus soziologischen und sozialpsychologischen Perspektiven mit der aktuellen gesellschaftlichen Bedeutung von Beratung. Die Studierenden erhalten einen gründlichen Einblick in die soziologischen Theorien, die sich mit den gesamtgesellschaftlichen Transformationen der vergangenen Jahrzehnte beschäftigen – insbesondere mit den Effekten von Ökonomisierungsprozessen auf Organisationen und Individuen. Sie lernen die organisationsanalytischen und -theoretischen Ansätze und Fallstudien kennen, die aktuelle Veränderungs- und Wandlungsprozesse in Organisationen und Institutionen thematisieren sowie die unterschiedlichen Bemühungen, ihnen zu begegnen. Vor diesem Hintergrund setzen sich die Studierenden mit dem besonderen Beratungsbedarf auseinander, der in den Organisationen der Gegenwartsgesellschaft entsteht und reflektieren ihn kritisch.

**Lernziele**

- Die Studierenden kennen die zentralen gesellschaftlichen Transformationsprozesse der vergangenen Jahrzehnte und ihre Auswirkungen auf Organisationen und Individuen.
- Die Studierenden kennen die grundlegenden Organisationstheorien und die gesellschaftliche Bedeutung und Funktion von Organisationen.
- Die Studierenden kennen den Wandlungs- und Veränderungsdruck, unter dem Organisationen gegenwärtig stehen sowie die zentralen wissenschaftlichen und gesellschaftlichen Überlegungen dazu, wie mit diesem Druck umgegangen werden kann oder soll.
- Die Studierenden wissen, vor welchen gesellschaftlichen und politischen Hintergründen der aktuelle Beratungsbedarf entstanden ist und wie dieser beschaffen ist.

**Prüfverfahren**

Gesamtmodulprüfung in Form einer Hausarbeit

**Lehrmethoden**

- Interaktive Vorlesung mit Visualisierungstechniken und Reader, Einzel- und Gruppenarbeit, Fallstudie
- Seminar mit Vorlesungsanteilen, gemeinsamer Lektüre, Referaten und Präsentationen der Studierenden und gemeinsamer Diskussion

## Modul 2: Psychoanalyse als Referenztheorie für Beratung und Führung

### Modulbeauftragte/r: NN

#### Einordnung

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

#### Workload und Umfang: 8 LP, 4 SWS

#### Gliederung

- Interaktive Vorlesung „Psychoanalytische Grundbegriffe“, 3 LP, 2 SWS
- Interaktive Vorlesung „Konzeptionen des Unbewussten in Organisationen“, 5 LP, 2 SWS

#### Inhalte

Die Studierenden lernen die zentralen psychoanalytischen Grundbegriffe und Theorien ebenso kennen wie die großen psychoanalytischen Schulen und Strömungen. Zudem erhalten sie einen fundierten Einblick in die Arbeitsweise von Psychoanalytikern. Außerdem werden sie mit den Möglichkeiten und Grenzen des Transfers psychoanalytischer Konzepte und psychoanalytischer Hermeneutik in die Organisationsanalyse vertraut gemacht. In praxisorientierter Perspektive erwerben die Studierenden ein begriffliches Instrumentarium, das ihnen hilft, die Prozesse und Dynamiken in den Organisationen, in denen sie beratend bzw. führend tätig werden, zu verstehen.

#### Lernziele

- Die Studierenden kennen die zentralen psychoanalytischen Begriffe und Theorien und können mit ihnen umgehen. Sie sind insbesondere theoretisch mit der Dynamik, der Funktionsweise und den Äußerungsformen des Unbewussten bei Individuen und in Organisationen vertraut.
- Sie kennen die Reichweite und die Grenze psychoanalytischer Begriffe und Konzepte.
- Sie kennen die wichtigsten psychoanalytischen Schulen, Autoren und Strömungen.
- Sie haben einen grundlegenden theoretischen Eindruck davon, wie Psychoanalytiker arbeiten, wie unbewusste Prozesse zu verstehen sind und wie in diese wirksam interveniert werden kann.

#### Prüfverfahren

Gesamtmodulprüfung in Form einer Hausarbeit

#### Lehrmethoden

Interaktive Vorlesungen mit Referaten und Präsentationen durch die Studierenden (Einzel- oder Gruppenreferate) zu ausgewählten Themenschwerpunkten, World-Café in Kleingruppen, Lektüre von Fachliteratur in einem Reader inklusive Auseinandersetzung in kleineren schriftlichen Arbeiten zu vorgegebenen Fachbegriffen, ggf. gemeinsame Lektüre einzelner Abschnitte aus Artikeln, Beantwortung offener Fragen aus dem vorherigen Block

**Modul 3: Ethisch-moralische Grundlagen der Führung und Beratung von Organisationen und Unternehmen**

**Modulbeauftragte/r: NN**

**Einordnung des Moduls im Studiengang**

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

**Workload und Umfang: 8 LP, 4 SWS**

**Gliederung**

- Lektürekurs Wirtschafts- und Unternehmensethik, 5 LP, 2 SWS
- Seminar Praxis ethisch-moralischen Urteilens und Handelns, 3 LP, 2 SWS

**Inhalte**

Die Studierenden werden motiviert, ihre spätere Beratungspraxis ethisch-moralisch zu fundieren. Um eine dementsprechende Haltung zu entwickeln, lernen sie theoretisch und anhand von praktischen Dilemmata, ethisch-moralisch zu argumentieren.

**Lernziele**

- Die Studierenden kennen die zentralen ethischen Prinzipien und deren Begründungen, über die in Wirtschaft und Gesellschaft diskutiert wird.
- Sie sind in der Lage, ethisch-moralische Dilemmata zu identifizieren.
- Sie kennen und erkennen die individuellen und institutionellen Abwehrmechanismen, die ethisch-moralisches Handeln verhindern.
- Sie sind fähig, Beratungsaufträge ethisch-moralisch zu reflektieren.

**Prüfverfahren**

Mündliche Prüfung

**Lehrmethoden**

Lektürekurs anhand eines Readers mit historischen und aktuellen Texten, gemeinsame Entwicklung einer Agenda der laufenden Kontroversen, Kleingruppen zur Diskurs- und Dokumentenanalyse, Dilemma-Methode, Durchführung von Debatten

## Modul 4: Arbeit und Psyche in Organisationen und Unternehmen

### Modulbeauftragte/r: NN

### Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird im dritten und vierten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten. Das Seminar „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ kann gegebenenfalls im Masterstudiengang Psychologie als Seminar im Wahlpflichtfach Arbeits- und Organisationspsychologie belegt werden.

### Workload und Umfang: 8 LP, 4 SWS

### Gliederung

- Interaktive Vorlesung „Arbeit und Persönlichkeit“, 4 LP, 2 SWS
- Seminar „Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“, 4 LP, 2 SWS

### Inhalte

Die Studierenden lernen die wichtigsten psychoanalytischen und persönlichkeitspsychologischen Persönlichkeitstheorien kennen, ebenso die wichtigsten empirischen Befunde zur biographischen Bedeutung von Arbeit und Arbeitslosigkeit sowie die wichtigsten empirischen Befunde über den Zusammenhang von Arbeitsbedingungen und psychischer Gesundheit und Krankheit. Außerdem werden sie mit den wichtigsten psychischen und psychosomatischen Krankheitsbildern in deren Auswirkungen auf die Bewältigung ihrer Arbeitsaufgaben sowie ihre soziale Integration in den organisationalen Alltag vertraut gemacht. In praxeologischer Hinsicht werden individuelle und institutionelle Möglichkeiten der Gesundheitsprävention fokussiert.

### Lernziele

- Die Studierenden kennen die wichtigsten psychoanalytischen und persönlichkeitspsychologischen Persönlichkeitstheorien und haben sich Grundwissen der Persönlichkeitsdiagnostik erworben.
- Sie kennen die Grenzen von Erklärungen, die auf Persönlichkeitsfaktoren fokussieren.
- Sie kennen die wichtigsten empirischen Befunde über den Zusammenhang von arbeitsplatzbedingten psychischen Belastungen und krankheitswertigen psychischen Störungen.
- Sie kennen die wichtigsten individuellen Selbstfürsorgestrategien sowie die wichtigsten Instrumente eines institutionellen Gesundheitsmanagements.
- Sie können das psychosoziale Risikopotenzial von Arbeitsbedingungen beurteilen und in Beratungsprozessen relevante Gesundheitsfragen angemessen thematisieren.

### Prüfverfahren

Gesamtmodulprüfung in Form einer mündlichen Prüfung

### Lehrmethoden

- Interaktive Vorlesung mit Reader als Textgrundlage, Einführungsvorträge zur psychoanalytischen und persönlichkeitspsychologischen Persönlichkeitstheorie sowie Persönlichkeitsdiagnostik, Auseinandersetzung mit Persönlichkeitsmodellen aus der Psychopathologie, Überblick über Berufswahlforschung und Berufseignungsforschung, Kleingruppen zur Erarbeitung eines Konzepts für berufsbiographische Interviews sowie dessen Erprobung, Arbeit mit Autobiografien und Biografien, Interviews mit Personalverantwortlichen, Präsentation von Gruppenergebnissen durch Studierende sowie gemeinsame Diskussion dazu

- Seminar mit Reader als Basis, Vorlesungsanteil, Referate der Studierenden zu einzelnen Krankheitsbildern und deren Auswirkungen auf das Arbeitsleben, Recherchen zu vorhandenen organisationalen und individuellen Gesundheitsmaßnahmen, Reflexion mit Bezug zur eigenen Situation, Präsentation von Ergebnissen, Erstellen eines Glossars zu Grundbegriffen aus der Psychoanalyse für eine kritische Konzeptualisierung psychischer Gesundheit

## Modul 5: Führen in Veränderung

### Modulbeauftragte/r: NN

#### Einordnung des Moduls im Studiengang

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

#### Workload und Umfang: 8 LP, 4 SWS

#### Gliederung

- Seminar „Führen und geführt werden“, 4 LP, 2 SWS
- Interaktive Vorlesung „Strategische Unternehmensführung“, 4 LP, 2 SWS

#### Inhalte

Unternehmensführung bezeichnet zweierlei: zum einen sind es die Personen, die ein Unternehmen bzw. eine Organisation leiten und zum zweiten wird damit der Prozess bezeichnet, mit dem die Entwicklung und Veränderung einer Organisation zielgerichtet beeinflusst und gesteuert wird. Dabei stehen neben sachbezogenen Aspekten zunehmend Fragen der Führung von Mitarbeitern im Fokus der Aufmerksamkeit.

Zu den zentralen Aufgaben von Führung gehört neben einer gekonnten Mitarbeiterführung ein gutes Management im Sinne einer zielgerichteten Strukturierung von Arbeitsabläufen. Diese Prozesse und Strukturen müssen dann kontinuierlich gesteuert, kontrolliert und angepasst werden. Im Zuge einer sich rasch verändernden Umwelt und stetig wechselnder Rahmenbedingungen hat die strategische Unternehmensführung eine immer wichtigere Funktion erlangt. Damit wird die Festlegung der langfristigen Rahmenkonzeption für die jeweiligen strategischen Geschäftsfelder der Organisation beschrieben.

Eine besondere Funktion haben in diesem Zusammenhang die Führungskräfte einer Organisation. Ihnen kommt eine mehr oder weniger hierarchisch fixierte Steuerungsfunktion zu, was Motivieren und Orientieren von Mitarbeitern sowie Konfliktmanagement verlangt. Zugleich sind Führungskräfte als Vorgesetzte auch Rollenträger, die unter besonderer Beobachtung stehen und vielfältige Projektionen auf sich ziehen. Die Analyse einer Organisation ist unzureichend, wenn sie nicht deren Führungskultur und deren Emotionsregulation in den Blick nimmt.

#### Lernziele

- Die Studierenden kennen die zentralen sach- und personenbezogenen Aufgaben von Führung.
- Sie können verschiedene „Chef-Typen“ unterscheiden und wissen um deren „Stärken“ und „Schwächen“.
- Sie kennen die Vor- und Nachteile von steilen und flachen Hierarchien sowie von weiteren Organisationsmodellen.
- Sie kennen die wichtigsten Themen, die im Coaching von Führungskräften vorkommen, und können mit ihnen umgehen.
- Sie haben sich mit ihrer eigenen Einstellung gegenüber „Führen und geführt werden“ auseinandergesetzt.

- Die Studierenden kennen die Grundfunktionen der strategischen Unternehmensführung.
- Sie können die Phasen und Ebenen des strategischen Managements unterscheiden.
- Die Studierenden kennen verschiedene Instrumente und Methoden der strategischen Analyse auf der Unternehmens- und Geschäftsfeldebene, wie z. B. Portfolioanalyse, SWOT-Analyse etc.

**Prüfverfahren**

Hausarbeit

**Lehrmethoden**

- Reader als Grundlage, Theorievermittlung in Vorlesungsform, Referate der Studierenden zu Eigenschafts- und Führungsstiltheorien, Reflexion der eigenen Erfahrungen, Analyse einer „Führungsrollenbiographie“, Fallvignette zu Organisationskultur und Dynamik von Führungswechseln, Reflexion der in der Seminargruppe ablaufenden Führungsprozesse
- Interaktive Vorlesung mit Theorieinputs, unterstützt durch Visualisierungstechniken und Reader, Vertiefung im Plenum sowie in Einzel- und Gruppenarbeit, Fallstudien aus einzelnen Organisationen

## Modul 6: Psychosoziale Dynamik in Organisationen

### Modulbeauftragte/r: NN

#### Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird im dritten und vierten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten. Das organisationsanalytische Fallseminar kann im Masterstudiengang Psychologie als Seminar im Wahlpflichtfach Arbeits- und Organisationspsychologie belegt werden.

#### Workload und Umfang: 9 LP, 4 SWS

#### Gliederung

- 6.1 Seminar „Organisationen als emotionale Arena“, 3 LP, 2 SWS
- 6.2 Kasuistisches Seminar „Organisationsanalytisches Fallseminar“, 6 LP, 2 SWS

#### Inhalte

Organisationen richten die Strukturen ein, die den Rahmen setzen, in dem die Organisationsmitglieder einzeln oder in verschiedenen Gruppierungen handeln, um die primäre Aufgabe ihrer Organisation zu erfüllen. Dabei gilt es, die Interessen aller soweit aufeinander abzustimmen, dass möglichst konfliktarme Arbeitsbeziehungen entstehen und aufrechterhalten werden. Dies ist kein rein zweckrationaler Prozess, sondern immer auch ein emotionaler, in dem Emotionen diese Beziehungen fördern, aber auch stören und sogar zerstören können.

#### Lernziele

- Die Studierenden sind für die Identifizierung verschiedener Emotionen sensibilisiert und kennen die Sozio- und Psychodynamik, die typischerweise von diesen Emotionen getriggert werden.
- Sie kennen Interventionsstrategien, die helfen, interpersonale Konflikte zu entschärfen.

#### Prüfverfahren

Schriftliche Diskussion einer These zur Sozio- und Psychodynamik in Organisationen

#### Lehrmethoden

- Referate zum Komponentenmodell der Emotionen, Sammlung und Diskussion von Erlebnisberichten zur verschiedenen arbeits- und organisationsbezogene Emotionen, Analyse von Dokumenten (z.B. Reden, Imagebroschüren, Werbung)
- Kasuistisches Seminar



## Modul 7: Beratungsformate und Beratungsfelder

**Modulbeauftragte/r: NN**

**Einordnung des Moduls im Studiengang**

Das Modul wird im ersten, zweiten und dritten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

**Workload und Umfang: 13 LP, 6 SWS**

**Gliederung**

- 7.1 Workshop „Supervision und Coaching“, 5 LP, 2 SWS
- 7.2 Workshop „Lebensphasenbezogene Beratungsfelder“, 4 LP, 2 SWS
- 7.3 Workshop „Organisationsberatung“, 4 LP, 2 SWS

**Inhalte**

Die Beratungsformate im Kontext beruflicher Arbeit unterscheiden sich vor allem durch die Frage, ob sie einzelne Personen beraten oder das System als Ganzes bzw. dessen Teilsysteme, wie z. B. Teams oder Abteilungen. Ein fundiertes Vorgehen in der Beratungsrolle erfordert deswegen einen guten Überblick über die wichtigsten Beratungsformate. Erst so ist ein begründetes professionelles Vorgehen möglich. Die Studierenden lernen in diesem Modul verschiedene Theorien und Handlungskonzepte von Coaching und Supervision kennen und erfahren deren Unterschiede und Gemeinsamkeiten. Dabei spielen psychoanalytisch fundierte Konzepte des Coachings bzw. der Supervision eine hervorragende Rolle. Die Studierenden gewinnen außerdem ein Verständnis für komplexe Interventionen im Rahmen von Organisationsberatungsprozessen und bekommen einen Überblick über mögliche Beratungsarchitekturen im Rahmen solcher Beratungen.

Im Zuge des demographischen Wandels gewinnen außerdem Grundlagenkenntnisse hinsichtlich der lebensphasenbezogenen Beratung an Bedeutung. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Generation und Lebens- bzw. Karrierephase ist häufig Ausgangspunkt eines Beratungsprozesses in Coaching oder Supervision. Psychoanalytische Entwicklungsmodelle und Konzepte der Karriereentwicklung bieten dazu wichtige Erkenntnisse und erweitern das Verständnis der Interaktion in der Beratung.

**Lernziele**

- Die Studierenden verfügen über einen Überblick über die wichtigsten Theorien, Konzepte und Methoden der Supervision, des Coaching und der Organisationsberatung insbesondere über psychoanalytisch fundierte Vorgehensweisen.
- Sie lernen die wichtigsten prozesshaften Interventionstechniken kennen und können bestimmte Interventionen und Verfahren begründet einem Beratungskonzept zuordnen und ihr Handeln begründen und theoretisch verorten.
- Sie erkennen die Bedeutung lebensphasenbezogener Beratungskonzepte und können diese auf dem Hintergrund psychoanalytischer Entwicklungstheorien und Konzepte der psychosozialen Entwicklung theoretisch verorten.

**Prüfverfahren**

Mündliche Prüfung

**Lehrmethoden**

Workshops (Supervision und Coaching, Organisationsberatung) auf Basis eines Readers: Erarbeitung der theoretischen Konzeption von Coaching und Supervision bzw. Organisationsberatung, vertiefender Teil: Arbeit mit Transkripten, Einführung in konkrete Beratungssituation

Workshop (Lebensphasenbezogene Beratungsfelder) auf Basis eines Readers, Theorieinputs mit verschiedenen Visualisierungstechniken, Auseinandersetzung mit der eigenen Lebensgeschichte durch Übungen, Life-Supervisionen, Peer-Beratungen und Fallvignetten

## Modul 8: Beratungspraxis

### Modulbeauftragte/r: NN

### Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird im vierten und fünften Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

### Workload und Umfang: 8 LP, 4 SWS

### Gliederung

- 8.1 Seminar „Beraten als Dienstleistung“, 4 LP, 2 SWS
- 8.2 Seminar „Psychodynamik in der Beratung“, 4 LP, 2 SWS

### Inhalte

Die Studierenden lernen die Praxis von Beratung kennen, indem sie sich mit ihren Voraussetzungen, dem Rahmen, den Inhalten und dem Setting befassen. Neben einem theoretischen Input wird die praktische Umsetzung an konkreten Beispielen und über den Entwurf eigener Beratungsangebote erlernt. Das kommunikative Handeln in der Praxis wird ebenfalls zunächst über einen theoretischen Zugang und dann zum besseren Verständnis über die Rekonstruktion anhand von Transkripten von Beratungen erarbeitet. Ähnlich wie bei einem Rollenspiel sollen die Studierenden Praxis über reales Handeln erfahren und einüben.

### Lernziele

- Die Studierenden kennen und praktizieren den Unterschied zwischen Beratung und Therapie.
- Die Studierenden gewinnen die Fähigkeit, die Professionalität und Qualität von Beratungsleistungen einschätzen zu können.
- Die Studierenden sind in der Lage, Beratungsangebote formulieren und budgetieren zu können.
- Sie sind in der Lage, eigene und fremde Beratungsprozesse zu evaluieren.
- Die Studierenden kennen verschiedene Settings und kommunikative Interventionsformen und können diese anwenden.
- Die Studierenden kennen verschiedene Netzwerke im Bereich von Coaching, Supervision und Organisationsberatung.
- Die Studierenden kennen verschiedene Formen von Unterstützung und Hilfe für Berater.
- Die Studierenden lernen unterschiedliche Formen kommunikativen Handelns und ihre Auswirkungen kennen. Darüber hinaus werden sie in die Lage versetzt, ihr kommunikatives Handeln in Beratungssituationen so zu reflektieren, dass sie es als Instrument in der Beratung erfolgreich nutzen können.

### Prüfverfahren

Erstellung und Präsentation eines eigenen Beraterprofils

### Lehrmethoden

Arbeit mit theoretischen Texten, praktischer Teil mit der Erarbeitung eines eigenen Kompetenzprofils und Angebotes für eine Beratung, Arbeit mit Transkripten

## Modul 9: Forschungsmethoden für Organisationsanalyse und Beratungspraxis

### Modulbeauftragte/r: NN

### Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird im zweiten und dritten Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

### Workload und Umfang: 8 LP, 4 SWS

### Gliederung

- 9.1 Seminar „Methoden psychoanalytisch inspirierter Sozialforschung“, 3 LP, 2 SWS
- 9.2 „Forschungswerkstatt“, 6 LP, 2 SWS

### Inhalte

Die Studierenden werden methodisch, methodologisch und forschungspraktisch in die qualitative Sozialforschung eingeführt und lernen hierbei insbesondere psychoanalytisch orientierte Ansätze kennen. Sie kennen klassische Studien und die wichtigsten Erhebungs- und Auswertungsmethoden, deren Anwendung sie in Übungen praktisch erlernen und im Rahmen eines eigenen Forschungsprojektes erproben. Hierbei machen sie sich zudem mit der Planung, dem Management und der Durchführung von Forschungsprojekten sowie der Präsentation von Forschungsergebnissen vertraut. In selbstorganisierten psychoanalytischen Interpretationsgruppen haben die Studierenden die Möglichkeit, sukzessive eine psychoanalytische Erkenntnishaltung einzuüben.

### Lernziele

- Die Studierenden kennen die wichtigsten Erhebungsinstrumente und hermeneutische Auswertungsverfahren der qualitativen Sozialforschung und können sie grundlegend und eigenständig praktisch anwenden.
- Sie sind mit einem psychoanalytischen Forschungsstil in Erhebung und Auswertung vertraut und wissen insbesondere um die Bedeutung der Forschungsbeziehung und der Reflexion des Feldeinflusses als Erkenntnisquelle.
- Sie können eigene Forschungsprojekte konzipieren und durchführen.
- Die Studierenden sind in szenischem Verstehen geübt und können die Methode des „Reflecting Team“ nutzen.
- Sie haben praktische Erfahrungen mit Forschungssupervision sowohl als Berater sowie als Beratene.

### Prüfverfahren

Gesamtmodulprüfung in Form eines Forschungsberichtes (30 Seiten), der den Verlauf und die Ergebnisse des eigenen Forschungsprojektes dokumentiert, das in der Forschungswerkstatt durchgeführt wurde. Der Forschungsbericht wird als Gruppenarbeit angefertigt.

### Lehrmethoden

Reader als Grundlage, Referate und Präsentationen durch die Studierenden, Einübung verschiedener Methoden, Impulsreferate und ausführliche praktische Übungen mit anschließender Reflexion, Interpretation von vorliegendem Datenmaterial in Interpretationsgruppen, Begleitung durch ein „Reflecting Team“

## Modul 10: Berufsbezogene Selbsterfahrung

### Modulbeauftragte/r: NN

### Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird im vierten und fünften Semester studiert. Es wird jährlich angeboten.

### Workload und Umfang: 6 LP, 8 SWS

### Gliederung

- 10.1 „Rollenanalytische Kleingruppe“, 3 LP, 4 SWS
- 10.2 „Tavistock-Konferenz“, 3 LP, 4 SWS

### Inhalte

Das Modul dient dazu, die persönliche Kompetenz im Hinblick auf den Umgang mit Beratungssituationen im Einzelkontakt zu fördern. Die Studierenden sollen erfahren, welche Rollen in Gruppenprozessen und Organisationen entstehen, welche sie dabei einnehmen und wie dies durch die persönliche Rollengeschichte und durch Dynamiken des Gesamtsystems der Gruppe bzw. der Organisation beeinflusst wird. Von besonderem Interesse ist dabei die Entstehung und Gestaltung von Führungs- und Geführtenrollen sowie die Auseinandersetzung mit den Rollen von Management und Beratung.

### Lernziele

- Die Studierenden haben ein Gefühl für ihre Beteiligung und Verstrickung in Gruppensituationen entwickelt und sind in der Lage, das eigene Verhalten in Gruppen zu verstehen und die Wirkung des eigenen Verhaltens auf andere bewusst wahrzunehmen.
- Sie haben ein Bewusstsein für eigene unerfüllte Wünsche und unerledigte Konflikte, die sie in die Rollengestaltung in Gruppen und Organisationen übertragen.
- Sie erkennen das eigene Verhalten und die Übernahme bestimmter Rollen in Gruppen und können dies in einem Zusammenhang mit der eigenen Rollengeschichte verstehen.
- Die Studierenden können übernommene Rollen innerhalb ihres Arbeitsumfeldes und der weiteren Umwelt hinsichtlich bewusster und unbewusster Prozesse, die ihre Organisation prägen und beeinflussen, tiefer und umfassender verstehen.
- Die Studierenden kennen ihre Potentiale und Grenzen im Hinblick auf das Gestalten von Gruppen- und Intergruppenprozessen.
- Sie erfahren die Grenzen und Möglichkeiten individueller Einflussnahme auf das Geschehen in Gruppen und Organisationen im Rahmen ihrer jeweiligen Rolle.

### Prüfverfahren

Reflexionsgespräch in einer Kleingruppe von drei Studierenden und einem Lehrenden bzw. einer Lehrenden über die Protokolle

### Lehrmethoden

- Selbsterfahrungstagebuch mit bedeutsamen Selbst- und Fremdbeobachtungen, Lektüre rollentheoretischer Literatur
- Konferenz, inhaltliche Einführung zum Lernkonzept der Konferenz, Reader zur Methode

## Modul 11: Lern- und Lehrsupervision

### Modulbeauftragte/r: NN

### Einordnung des Moduls im Studiengang

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

### Workload und Umfang: 8 LP, 12 SWS

### Gliederung

11.1 Lehr- und Lernsupervision bzw. Lehr- und Lerncoaching im Einzelsetting, 4 LP, 6 SWS

11.2 Lehr- und Lernsupervision bzw. Lehr- und Lerncoaching von sozialen Systemen (Gruppen, Teams, Organisationen), 4 LP, 6 SWS

### Inhalte

Die Studierenden lernen eigene Supervisions- und Coachingprozesse zu gestalten: von der Akquise über die Durchführung und die Prozessdokumentation bis hin zur Evaluation. Dabei werden sie durch Lehrsupervision bzw. Lehrcoaching begleitet.

### Lernziele

- Die Studierenden sind in der Lage, differentialdiagnostisch zu unterscheiden, ob sich eine Beratungsanfrage als Supervision oder Coaching bearbeiten lässt oder ob die Grenze zur Therapie überschritten ist.
- Sie sind in der Lage, Erfolg versprechende Dreiecksverträge – Auftraggeber / Klient / Supervisor bzw. Coach – auszuhandeln und in ihrer Sozio- und Psychodynamik zu beurteilen.
- Sie sind in der Lage, verdeckte Aufträge zu erkennen und zu thematisieren.
- Sie sind in der Lage, für prinzipiell geeignete Beratungsanfragen adaptive Settings für Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen zu entwerfen.
- Sie sind in der Lage, einer Psychologisierung sozialstruktureller Bedingungen zu entgehen, auch wenn sie das beratene soziale System anbietet.
- Sie sind in der Lage, eine professionelle Distanz zu ihrem Auftraggeber / Klienten herzustellen und zu wahren sowie die Risiken einer unbewussten Verwicklung zu reflektieren.
- Wenn es erforderlich sein sollte, sind sie in der Lage, ein arbeitsteilig operierendes Beraterteam aufzustellen und sich zu integrieren.

### Prüfverfahren

kumulativ (bestandene Teilprüfungen in den Teilmodulen)

### Lehrmethoden

Professionell begleitete eigene Supervisionen bzw. Coachings, Verlaufsprotokolle mit Reflexion des eigenen Lernstandes

## Modul 12: Masterarbeit

### Modulbeauftragte/r: NN

#### Einordnung des Moduls im Studiengang

Das Modul wird im 5. und 6. Semester absolviert. Die Masterarbeit kann erst nach dem erfolgreich abgeschlossenen dritten Semester angemeldet werden.

#### Workload und Umfang: 27 LP, 1 SWS

#### Gliederung

Das Modul gliedert sich in die Bearbeitung der Mastarbeit und die Mitwirkung an einer selbstorganisierten Veranstaltung der Studierenden zur Begleitung der Masterarbeit (je Semester 0,5 SWS).

#### Inhalte

Die Studierenden stellen Kleingruppen zusammen, in denen sie mögliche Themen für ihre Masterarbeit entwickeln, mit denen sie dann an Prüfungsberechtigte herantreten. Themen, die von Prüfungsberechtigten angenommen worden sind, werden nach dem Vorbild kollegialer Beratung begleitet. Dabei soll es nicht nur um die fachliche Realisierung gehen, sondern auch um einen Austausch persönlicher Erfahrungen während des wissenschaftlichen Arbeiten, was erlebte Arbeitsstörungen einschließt. Die Gruppen haben die Möglichkeit, einen Experten einzuladen, falls sie nicht ohne externe Unterstützung auskommen. Die Veranstaltung ist kein Ersatz für Gespräche mit den Prüfungsberechtigten, bei denen die Masterarbeit zur Begutachtung eingereicht wird.

#### Lernziele

- Die Studierenden entgehen einer Vereinzelung, wie sie bei Abschlussarbeiten leicht eintritt.
- Sie lernen, ihre fachlichen, arbeitstechnischen und psychosozialen Probleme so darzustellen, dass sie für andere nachvollziehbar sind
- Sie lernen, kollegiale Kritik zu suchen und sie für den Fortgang ihrer Arbeit zu nutzen.
- Im Vergleich mit den Themen anderer Gruppenmitglieder lernen sie, ihr eigenes Interessenprofil zu schärfen.

#### Prüfverfahren

Schriftliche Reflexion der Gruppenarbeit sowie der Entwicklung eigener Interessen und Kompetenzen („Stärken“ und „Schwächen“) während des Studiums im Sinne einer Lernbiographie.

#### Lehrmethoden

Kollegiale Beratung