

Modul 01: Grundlagen der Mehrdimensionalen Organisationsberatung

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
70	170	240	8

Moduldauer: 1 Semester. Das Modul wird im 1. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 1.1. Orientierung
- 1.2. Theorieworkshop I: Grundlagen der Mehrdimensionalen Organisationsberatung
- 1.3 Die Person des Beraters/der Beraterin

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Der erste Teil „Orientierung“ des MA Studiengangs beginnt mit einer moderierten „Kick-Off“ Veranstaltung zum Kennen lernen von Personen und Lehrgangsstrukturen. Auf der Inhaltsebene wird der Lehrgang vorgestellt. Struktur und Eigenlogik des Lehrgangs werden dargestellt und die Lernphilosophie erläutert. Durch diese Veranstaltung soll den Studierenden ein möglichst reibungsloser Wiedereinstieg in das Studium und in die akademische Welt des Studierens ermöglicht werden.

Der erste Theorieworkshop beginnt unmittelbar nach der Kick-Off Veranstaltung. Den Studierenden werden relevante Theorien von Beratung in der Arbeitswelt vermittelt. Unter dem Fokus berufliche Arbeit wird der Differenzierung der Dimensionen von Person, Gruppe und Organisation besondere Aufmerksamkeit gewidmet und die wissenschaftstheoretische Fundierung des Masterstudiengangs wird dargelegt. Die Studierenden werden mit den drei Dimensionen von Wissenschaft (Lackner, 2009) vertraut gemacht, in welchen die einzelnen Veranstaltungselemente des Studiengangs schwerpunktmäßig verankert sind. Der wissenschaftstheoretische Hintergrund wird jeweils bezogen auf die vier Ebenen des Lernens dargestellt.

Zudem werden die Studierenden mit Forschungstheorien, diagnostischen Verfahren, rekonstruktiven Techniken der Datenerhebung und Prozessbeobachtung sowie mit exemplarischer Einübung ausgewählter qualitativer und quantitativen Erhebungs- und Auswertungstechniken bekannt gemacht.

Wissenschaftstheoretisch wird das „Drei-Dimensionen-Modell“ auf die Beratungswissenschaft angewandt. Die Entwicklung der Sozialwissenschaft wird in einem historischen Aufriss dargestellt und der Pfad der Beratungswissenschaft wird wissenschaftstheoretisch nachvollzogen.

Die dritte Veranstaltung macht die Studierenden mit der Ebene des Lernens durch Reflexion und Erfahrung vertraut. Der Person des Beraters oder der Beraterin wird neben methodischen inputs als Instrument der Beratung besondere Aufmerksamkeit gewidmet.

Learning Outcome:

- Organisation von Lernsystemen und Lernorten
- Berufsbiographische Selbstverortung in einem Weiterbildungsprozess
- Kenntnisse über grundlegende Theorien/Konzepte von Supervision, Coaching und Organisationsberatung
- Wissenschaftstheoretische Kenntnisse der Beratungswissenschaft
- Soziologisches Verständnis des Stellenwertes von Beratung in der Gesellschaft sowie in der Arbeitswelt
- Kennen lernen von Forschungstheorien und Forschungsmethoden
- Wissen über sich selbst und die Wirkungen auf andere; Unterscheidung eigener Anteile und der Anteile der jeweils anderen in einem Beratungsprozess
- „Schärfen“ der eigenen Person als Instrument in Beratungsprozessen

Zu erwerbende Kompetenzen:

Theoriekompetenz, Grundlagenwissen von unterschiedlichen Theorien und Beratungskonzepten, Kommunikationskompetenz den wissenschaftlich theoretischen Diskurs betreffend, Metakommunikation und Partizipation
Forschungskompetenz: Beobachtungskompetenz, Analysekompetenz, Erhebungs- und Auswertungsmethoden, Prozessrekonstruktion.
Reflexionskompetenz, Wissenschaftsverständnis

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Modul sind die allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen.

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreicher Teilnahme der Einzelveranstaltungen vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Schriftliche Reflexion

Die Modulprüfungsleistung wird per Notenskala bewertet.

Sprache: deutsch

1.1 Orientierung

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Von einer sozial – kommunikativen Ebene aus betrachtet, geht es in der Kick-Off Veranstaltung um das Kennen lernen:

- Teilnehmende lernen einander kennen
- Teilnehmende lernen die Lehrgangsverantwortlichen und die Mitglieder der späteren Prüfungskommission kennen.

Auf der Inhaltsebene wird der Lehrgang vorgestellt. Struktur und Eigenlogik des Lehrgangs werden dargestellt und die Lernphilosophie erläutert.

Durch diese Veranstaltung soll den Studierenden ein möglichst reibungsloser Wiedereinstieg in das Studium und in die Welt des Studierens ermöglicht werden. Mit dem Wiedereintritt in das Studium erfahren Personen eine Statuserweiterung ihrer bisherigen erworbenen professionellen Positionen.

Auf der Reflexionsebene haben die Teilnehmenden die Gelegenheit, sich gedanklich und emotional auf das vor ihnen liegende Vorhaben einzustimmen. Die jeweiligen individuellen Ausgangssituationen werden identifiziert, Lernfelder beschrieben und individuelle Lernziele definiert.

Learning Outcome:

- Organisation von Anfängen
- Möglichkeiten der Steuerung von „Kennen lernen“
- Erkennen der Unterschiede innerhalb der Lehrgangsguppe
- Lernphilosophie und Formen des Lernens
- Struktur und Eigenlogik von prozessorientierten Weiterbildungsprogrammen
- Individuelle Standortbestimmung der Studierenden vor dem Hintergrund der jeweiligen Lernbiographien
- Definition von Lernzielen

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung

1.2 Theorieworkshop I: Grundlagen der MDO

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Den Studierenden werden in diesem Theorieworkshop einen Einblick in unterschiedliche theoretische Grundlagen und Basistheorien von Supervision, Coaching und Organisationsberatung vermittelt. Grundzüge unterschiedlicher Schulen, der mehrdimensionale disziplinäre Zugang zu Supervision, Coaching und Organisationsberatung sind dabei ebenso Thema wie aktuelle Überlegungen zur Professionalisierung des Berufsfeldes und deren Entwicklung. Die Studierenden werden in den laufenden Diskurs über Unterscheidung und Nichtunterscheidung, über Gemeinsames und Trennendes der genannten Beratungsformate eingebunden. Abgrenzungen und Überschneidungen zu anderen Beratungsformen, wie beispielsweise Psychotherapie und Fachberatung, werden dargestellt.

Learning Outcome:

- Überblick über die zentralen Theorien und Konzepte der Supervision, des Coachings und der Organisationsberatung
- Ableitung von Konzepten beraterischen Handelns aus theoretischen Modellbildungen
- Supervision, Coaching und Organisationsberatung können als Beratungsformen beschrieben und identifiziert werden

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Theorieinput, Gruppenarbeit, Selbststudium

1.3 Die Person der Beraterin/des Beraters

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Auf der Ebene des Lernens durch Reflexion und Erfahrung wird zunächst der Person des Beraters oder der Beraterin besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Neben aller methodischer Aus- und Weiterbildung ist es die Person selbst, die als „Instrument“ in der Beratung wirkt. Das wiederum hat Einfluss auf die sich entwickelnde Beziehung zwischen Berater/innen und ihren Klient/innen. Kommunikation und Interaktion als wesentliche Elemente jedes komplexeren sozialen Gebildes werden kennen gelernt. Die Studierende sind hier füreinander Berater/innen und Klient/innen, lernen aneinander und an den sich entwickelnden Beziehungsmustern und können das jeweilige Ergebnis ihrer Arbeit unmittelbar miteinander reflektieren.

Das Setting der Veranstaltung folgt dem Muster einer Gruppensupervision und vermittelt gleichzeitig zum Inhalt auch dessen Form.

Die Veranstaltung hat immanenten Forschungscharakter und folgt damit der Logik der Dimension 3, der Reflexiven Wissenschaft. Dabei ist der Forschungsprozess selbstbezogen und revolvierend.

Learning Outcome

- Wissen über sich selbst und die Wirkungen auf andere; Unterscheidung eigener Anteile und der Anteile der jeweils anderen in einem Beratungsprozess
- „Schärfen“ der eigenen Person als Instrument in Beratungsprozessen
- Selbstbeobachtungs- und Reflexionskompetenz

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung, Reflexion, Selbststudium