

Modul 05: Spezielle Herausforderungen in der Beratung

Kontaktstunden	Selbststudium	Workload	Credits
100	260	360	12

Moduldauer: 2 Semester. Das Modul wird im 5. und 6. Semester angeboten.

Einzelveranstaltungen des Moduls

- 5.1 Konfliktmanagement
- 5.2 Umgang mit Interkulturalität
- 5.3 Bedarfsorientierte Themenwahl I
- 5.4 Bedarfsorientierte Themenwahl II

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden setzen sich mit spezifischen, aktuellen gesellschafts- und organisationsrelevanten Themen und Ansätzen auseinander und lernen, diese im Kontext von Supervision, Coaching und Organisationsberatung zu verstehen und zu berücksichtigen. Einzelveranstaltungen mit wechselnden Themen aus den Bereichen gesellschaftspolitischer, organisationaler und beraterischer Fragestellungen werden angeboten.

In diesem Modul verschränken und verdichten sich sowohl die drei Lernebenen (Erfahrung und Reflexion, Methoden und Anwendung, Theorie) als auch die drei Dimensionen von Wissenschaft (Real Science, Anwendungsorientierte Wissenschaft, Reflexive Wissenschaft).

Forschungsmethoden werden themenspezifisch ergänzt und das Repertoire der Teilnehmerinnen sowohl forschungstechnisch als auch interventionstechnisch erweitert.

Learning Outcome:

- Professionelles Beraten in Konfliktsituationen
- Wissen um (eigene) Empfindlichkeiten und Übertragsphänomene in Konfliktsituationen
- Vertiefung von Konflikttheorien
- Erweiterung des Repertoires an Bearbeitungsmöglichkeiten von Konflikten: z. B. Mediation
- Erwerb eines reflexives Kulturverständnisses und von Kulturtheorien
- Umgang mit Differenz und kultureller Diversity in Organisationen
- Gestaltung von interkulturellen Prozessen
- Erwerb von Feldwissen und Feldkompetenz
- Vertiefung von Fachwissen

Zu erwerbende Kompetenzen:

Kompetenz im Umgang mit Konflikten: Konfliktverständnis, Sensibilisierung für Konfliktsituationen, Konfliktanalyse, Konfliktbearbeitung, Konfliktlösung.

Methodenvielfalt und Erweiterung des Interventionsrepertoires.

Selbstkompetenz, Reflexionsfähigkeit, Interkulturelle Sensibilität, Interkulturelle Kommunikation, Interkulturelles Wissen, Interaktionsfähigkeit, Ambiguitätstoleranz, Moderationskompetenz, Konfliktlösungskompetenz, Interventionskompetenz, Diversity-Kompetenz, Interaktionsfähigkeit, Kritikfähigkeit

Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Feldkompetenz

Verwendbarkeit:

Studiengang Mehrdimensionale Organisationsberatung. Supervision, Coaching, Organisationsentwicklung

Teilnahmevoraussetzungen:

Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Modul sind neben den allgemeinen Teilnahmevoraussetzungen die erfolgreiche Teilnahme am Modul 1, 2, 3 und 4.

Vergabe von Leistungspunkten:

Die Leistungspunkte werden nach erfolgreicher Teilnahme der Einzelveranstaltungen vergeben.

Modulprüfungsleistung:

Schriftliche Fallbearbeitung

Die Modulprüfungsleistung wird per Notenskala bewertet.

Sprache: Deutsch, auf Wunsch der Studierenden auch Englisch

5.1 Konfliktmanagement

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Im Modul Konfliktmanagement wird der Begriff „Konflikt“ unter die Lupe genommen, um ein Verständnis für die Notwendigkeit von Konflikten zu erlangen. Im Unterschied zu „Pannen“ sind Konflikte notwendige Begleiterscheinungen des Alltags. Unterschiedliche Interessen, die unausweichlich aufeinanderprallen und eine gemeinsame Einigung erzwingen, führen zu immer wiederkehrenden Konfliktsituationen. Konflikte sind emotional eher negativ besetzt, können aber andererseits nicht vermieden werden. Die Studierenden werden für Konfliktsituationen und deren Abwehrmechanismen sensibilisiert. Sie lernen Distanz zum Konfliktgeschehen zu erlangen und in Konflikten handlungsfähig zu bleiben.

Dazu dienen Instrumente der Konfliktanalyse und Konfliktlösung, die im Modul vorgestellt und ausprobiert werden. Besonderes Augenmerk wird auf die Methode der Mediation bei der Beratung von Konfliktparteien gelegt. Konfliktlösungen sind in ihrer Umsetzung nachhaltiger, wenn sie von den beteiligten Konfliktparteien selbst erarbeitet werden. Mediator/innen unterstützen den Prozess der „Aus – einander – Setzung“ und Lösungsfindung und verstehen sich als Prozessexpert/innen.

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung, Rollenspiel, Theorieinput, Selbsterfahrung, Anwendung von Analyse- und Diagnoseinstrumenten, Selbststudium

5.2 Umgang mit Interkulturalität

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden befassen sich mit Kulturtheorien und Kulturkonzepten im Vergleich sowie mit transkultureller Kommunikation. Die Studierenden lernen mehrdimensionale Modelle der kulturellen Diversität in Organisationen kennen. Sie setzen sich mit Macht und Partizipation sowie mit Diversitätsmanagement am Beispiel der Personalentwicklung und der Beratungspraxis in interkulturellen Kontexten auseinander.

Insbesondere lernen die Studierenden interkulturell gemischt besetzte Gruppen und Teams zu beraten. Sie lernen die Bedeutung kulturell geprägter Handlungen, Wahrnehmungsmuster, Normen und Wertesysteme von Einzelpersonen und Gruppen kennen und berücksichtigen. Vertiefend geht es um die Sensibilisierung der Studierenden für die eigene Kultur in der Begegnung mit kulturell different geprägten Personen, Gruppen und Kollektiven.

Lehr-, Lernformen:

Seminar, Übung, Feldforschung, Selbststudium

5.3 Bedarfsorientierte Themenwahl

Qualifikationsziele und Lerninhalte:

Die Studierenden setzen sich mit spezifischen, aktuellen gesellschafts- und organisationsrelevanten Themen und Ansätzen auseinander und lernen, diese im Kontext Supervision, Coaching und Organisationsberatung zu verstehen und zu berücksichtigen. Einzelveranstaltungen mit wechselnden Themen aus den Bereichen gesellschaftspolitischer, organisationaler und beraterischer Fragestellungen werden angeboten, z.B.: Ethik, Gender, Projektmanagement, psychoanalytische Organisationsberatung, Changemanagement, Veränderungen in der Arbeitswelt, etc.

Lehr- und Lernformen:

Seminar, Theorieinput, Übung, Reflexionslernen, Selbststudium