

Modulhandbuch

**Masterstudiengang
„Coaching und Führung“**

(Stand: 30. Januar 2017)

Profil des Studiengangs

Der von der Ernst-Abbe-Hochschule Jena, Fachbereich Sozialwesen, angebotene Studiengang „Coaching und Führung“ ist ein weiterbildender Master-Studiengang, in dem insgesamt 90 Credit Points (CP) nach dem European Credit Transfer System (ECTS) vergeben werden. Ein CP entspricht einem Workload von 25 Stunden. Das Studium ist als ein vier Semester Regelstudienzeit umfassendes Teilzeitstudium konzipiert. Der gesamte Workload beträgt 2.250 Stunden. Er gliedert sich in 450 Stunden Präsenzstudium und 1.800 Stunden Selbststudium. Der Studiengang ist in 12 Module gegliedert, von denen alle erfolgreich absolviert werden müssen. Das Studium wird mit dem Hochschulgrad „Master of Arts“ (M.A.) abgeschlossen. Zulassungsvoraussetzung für den Studiengang ist in der Regel ein erster berufsqualifizierender Hochschulabschluss mit einer Gesamtnote von mindestens „gut“ (2,3) sowie der Nachweis über eine mindestens zweijährige berufliche Tätigkeit. Dem Studiengang stehen insgesamt 20 Studienplätze pro Jahr zur Verfügung. Die Zulassung erfolgt zunächst alle zwei Jahre jeweils zum Sommersemester. Die erstmalige Immatrikulation von Studierenden erfolgte zum Sommersemester 2016.

Ziel des Master-Studiengangs „Coaching und Führung“ ist es, die berufliche Rolle als Coach in der Abgrenzung zu benachbarten Handlungsfeldern wie Supervision, Therapie oder anderen Beratungsformaten sowie eine ethische Berufshaltung und notwendige Sozial- und Rollenkompetenz in Coachingprozessen zu entwickeln. Der Studiengang berücksichtigt verstärkt Coaching als Beratungsformat mit den Aspekten der Selbstführung und Führung von Mitarbeitenden sowie der Weiterentwicklung von Organisationen. Absolvierende des Master-Studiengangs werden auf zweifache Weise qualifiziert. Einerseits erhalten sie die Kompetenz, mit Führungs- und Steuerungsaufgaben befasste Personen zu coachen. Andererseits werden sie dazu befähigt, ein Coaching ihrer Mitarbeitenden durchzuführen. Der weiterbildende Master-Studiengang orientiert sich an den Richtlinien der Deutschen Coachingverbände. Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums können sich die Absolvierenden frei entscheiden, ob und welchem Verband sie sich anschließen möchten.

Studiendauer: vier Semester

Studienform: Teilzeit

Abschluss: Master of Arts

Studiengangsleitung: Prof. Dr. Erich Schäfer, Prof. Dr. Andreas Lampert

<http://www.sw.eah-jena.de/studium/ma-coaching-fuehrung/>

Akkreditiert durch: AHPGS e.V. – Akkreditierungsagentur im Bereich Gesundheit und Soziales

Erstakkreditierung am 21.07.2016

Akkreditiert bis 30.09.2021

Hinweise zur Gestaltung der Selbststudienzeit

Das Selbststudium setzt sich in sämtlichen Modulen aus folgenden Bereichen zusammen: Vor- und Nachbereitung der Präsenz-Lehrveranstaltungen, Vorbereitung und Erbringung der jeweiligen Studien- und Prüfungsleistungen, Bearbeitung der durch die Lehrenden auf die elektronische Lernplattform gegebenen Arbeitsaufgaben/Dokumente, Bearbeitung der durch die Lehrenden erfolgenden Literaturempfehlungen, Kommunikation und Reflexion (ggf. mittels medialer Technologien) über die Inhalte der Veranstaltung mit den Lehrenden und Studierenden, sowie eigenständige Bearbeitung der Veranstaltungsinhalte.

Die Selbststudienzeit dient in den Modulen „Kollegiale Coachinggruppen“ (SW.2.504), „Einzellehrcoaching“ (SW.2.505) und „Forschungs- und Entwicklungsprojekt (SW.2.506), insbesondere der lehrbegleitenden Vor- und Nachbereitung dieser Module.

Eine spezielle Form der wechselseitigen studentischen Unterstützung des Selbststudiums bieten die kollegialen Coachinggruppen (Modul 2.504). Hier reflektieren sich die Studierenden unter anderem im Sinne des Selbstcoachings im Studienprozess und unterstützen sich dabei wechselseitig im moderierten Gruppengespräch, insbesondere mittels der Beratungsmethode Intervision, deren Anwendung wiederum im Lehrcoaching von den Lehrenden begleitet wird.

Im Hinblick auf das Einzellehrcoaching in Form des Lehr- Lerncoachings (Modul 2.505) werden per E-Mail und Stud.IP/Chat begleitete Vor- und Nachbereitungen der von den Studierenden selbst durchgeführten Coachings (Lerncoachings) neben den Präsenzterminen durch die Lehrenden begleitet und unterstützt. Die Lehrenden erstellen vor Beginn der Veranstaltung einen Lehrplan mit Empfehlungen zum Selbststudium.

Das semesterübergreifend durchzuführende Forschungs- und Entwicklungsprojekt (Modul 2.506) erfordert intensiv eine mediale Zusammenarbeit. Auf der digitalen Lehr-Lern-Plattform werden im Zuge von Erhebungen aggregierte Daten, Analyse-Rechercheergebnisse sowie Entwürfe für Untersuchungsdesigns von den Teilnehmenden eingestellt und miteinander diskutiert. Fortschritte in den Arbeitsschritten sind jederzeit nachvollziehbar dokumentiert. Eine sozialräumliche Distanz erscheint hinsichtlich durchzuführender Datenerhebungen vorteilhaft. Auf diese Weise ist es möglich, komplexe Untersuchungen (bspw. methodentriangulierte Studien) in Teamarbeit mit klarer Verantwortungsstruktur durchzuführen, ohne dabei auf eine unmittelbar ortsgebundene Präsenz angewiesen zu sein.

Darüber hinaus stehen die Lehrenden zur Unterstützung und Begleitung des Selbststudiums der Studierenden neben den Präsenzveranstaltungen über die elektronischen und fernmündlichen Medien zur Verfügung.



Modulbeschreibung: Orientierung

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Orientierung
Modulnummer	SW.2.501
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Wolfgang Kühl Prof. Dr. Andreas Lampert
Inhalte	Das Modul Orientierung vermittelt grundlegende Kenntnisse über Inhalte, Ziele und Aufgaben des Coachings sowie über erste Ansätze zur Gestaltung professioneller Coachingprozesse, Rahmenbedingungen und Auftragsklärungen. Weiterhin werden erste methodische Basics des lösungsorientierten Coachings vermittelt.
Lernergebnisse/ Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden</p> <p>kennen – vor dem Hintergrund der aktuellen Debatte um Führungsstile und -konzepte – das grundlegende Konzept, die Struktur des Curriculums und den Studienkontext (Veranstaltungstypen, Lehrende, Hochschule),</p> <p>kennen die terminologische und die damit verknüpfte konzeptionelle Diskussion um das Coaching - insbesondere als Beratung und Begleitung von Führungskräften - einerseits und als Führungsinstrument des Coachings durch die Führungskraft andererseits - und Abgrenzungen sowie mögliche Anknüpfungslinien zu benachbarten Beratungsformaten (Supervision, Organisationsberatung, kollegiale Beratung, Mediation), zur Therapie und Fortbildung,</p> <p>verfügen im Sinne einer Wissensverbreiterung über erste Wissensbestände zur professionstheoretischen Verortung bzw. postulierten Kompetenzdomäne des Coachings und eine entsprechende Überweisungskompetenz hinsichtlich benachbarter Formate,</p> <p>kennen die historische Entwicklung, die Ziele und Aufgaben des Coachings, die Theoriebezüge und die daraus abgeleiteten basalen Handlungsprinzipien (z.B. Prozessberatung in Relation zur Expertenberatung) sowie die Differenzierung im Sinne des externen, internen, und des</p>

	<p>Coachings durch die Führungskraft,</p> <p>sind in der Lage, die erworbenen Kenntnisse im Hinblick auf die Auftragsklärung im Coaching in ihren diagnostischen Dimensionen, potenziellen „Fallen“ und Grenzen des Coachings (etwa Anleitung oder Beratung, Freiwilligkeit, Motivation), der Kontraktgestaltung (prozessuale und geschäftliche Aspekte) und des Erstgesprächs (Kontakt- und Beziehungsdimension, Hypothesenbildung, Vertragsverhandlung) als Methoden- und Sozialkompetenzen anzuwenden,</p> <p>eignen sich erste Handlungsstrategien der Akquise an und analysieren ihre entsprechende Führungs- und Feldkompetenz,</p> <p>befassen sich im Sinne einer Wissensverbreiterung mit den elementaren beratungstheoretischen Grundlagen und Lerntheorien und Tools lösungsorientierten Coachings,</p> <p>eignen sich erste instrumentelle Basiskompetenzen an. Sie reflektieren dabei ihre ethische Haltung vor dem Hintergrund des Menschenbildes und Führungsverständnisses lösungsorientierten Coachings.</p> <p>sind im Sinne instrumenteller und kommunikativer Kompetenzen in der Lage, in den Lernsettings der Lehrveranstaltung, etwa in Übungen und Kleingruppenarbeit, und darüber hinaus, den Kontakt zu Studierenden und Lehrenden produktiv im Sinne eigenverantwortlichen Lernens zu nutzen und im Rahmen des Leistungsnachweises erarbeitete Erkenntnisse zum Beratungsformat Coaching in Abgrenzung zu benachbarten Beratungsformaten und Führungsinstrumenten in der Lehrveranstaltung zu präsentieren und zu diskutieren.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung
Lernformen	Präsentationen, Metaplantechniken, Gruppenarbeiten, Texte, Moderationen
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Schreyögg, A.(2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung, Frankfurt / New York: Campus • Dollinger, Anna / Limpächer, Stephan (Hrsg.) (2015): Internes Coaching. Praxisberichte, Prozesse, Methoden, Weinheim und Basel: Beltz Verlag • Graf, Eva-Maria/ Aksu, Yasmin/ Pick, Ina/ Rettinge R, Sabine (Hrsg.) (2011): Beratung, Coaching, Supervision: Multidisziplinäre Perspektiven vernetzt, Wiesbaden: VS-

	<p>Verlag</p> <ul style="list-style-type: none"> • König, Eckard; Volmer, Gerda (2009): Handbuch Systemisches Coaching, Weinheim und Basel: Beltz • Lippmann E. (Hrsg.) (2009) Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis 2. Aufl. 2009, Heidelberg: Springer • Loebert, M.(2015): Coachingtheorie – Eine Einführung, Wiesbaden: Springer • O'Connell, B. u.a. (2014): Lösungsorientiertes Coaching, Paderborn: Jungfermann • Bamberger, G. (2015): Lösungsorientierte Beratung, 5. Aufl., Weinheim: Beltz • Rauen C. (2005): Handbuch Coaching. Göttingen: Hogrefe • Radatz, S. (2010): Einführung in das systemische Coaching, 4. Aufl., Heidelberg: Auer • Rauen, C. (Hrsg.) (2005): Handbuch Coaching, 3.Aufl. Göttingen: Hogrefe • Schreyögg, A. (2015): Die Professionalisierung von Coaching, Wiesbaden: Hogrefe • Lang, R., Rybnikowa (2014): Aktuelle Führungstheorien und –konzepte, Wiesbaden: Springer <p>Alle Literaturangaben sind zusätzlich im Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	1
Semesterlage	1. Semester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Keine Voraussetzung erforderlich
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	1 Prüfungsleistung in Form einer Präsentation. Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.
Leistungspunkte (ECTS credits)	5 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	125 h
- Präsenzanteil (h) und	• 36 h
- Selbststudium (h)	• 89 h
Dauer des Moduls	Ein Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch

Modulbeschreibung: Personale Kompetenz

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Personale Kompetenz
Modulnummer	SW.2.502
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Erich Schäfer Prof. Dr. Olaf Scupin
Inhalte	<p>Dieses Modul verfolgt die Ziele, die Selbstkompetenz, die Handlungskompetenz, die Sozialkompetenz zu stärken, die Reflexionsfähigkeiten und den Perspektivenwechsel der Studierenden zu entwickeln sowie eigene Wertehierarchien zu reflektieren. Dabei geht es darum, Kenntnisse über theoretische Hintergründe und empirische Befunde zu den personalen Kompetenzen von Coaches und Führungskräften zu vermitteln, eigene Überzeugungen und Auffassungen zu diesen Kompetenzen vor dem Hintergrund theoretischer Ansätze zu reflektieren und Erfahrungen in der Anwendung dieses Wissens aus der eigenen erlebten Beratungs- und Führungserfahrung sowie den ersten Lerncoachings zu ermöglichen.</p>
Lernergebnisse/ Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> lernen Konzepte der Selbstführung kennen, die sie reproduzieren können, befassen sich in entsprechenden Übungen mit selbst-, team- und institutionsbezogener Achtsamkeitspraxis, setzen sich aktiv mit ihrer „Berufspersönlichkeit“, gemeint ist der Anteil der Person, der als „Instrument“ im Coaching und der Führung wirkt, auseinander, analysieren ihre persönlichen Erfahrungen und Muster ihrer Biografie und beruflichen Entwicklung, reflektieren sich im Hinblick auf die Beraterrolle als Coach und die Rolle als Führungskraft, werden sich ihrer eigenen Wertehierarchien bewußt und reflektieren diese, schärfen ihre Selbstwahrnehmung und lernen

	<p>diese von Interpretationen und Bewertungen zu trennen,</p> <p>verdeutlichen sich ihre erworbenen Beziehungsmuster und reflektieren diese hinsichtlich eines professionellen Coachings - auch in der Rolle als Führungskraft,</p> <p>erweitern ihre interaktionelle bzw. Beziehungskompetenz, indem sie sich entweder als Coach (für die Führungskraft bzw. ihrer Mitarbeiter*innen) oder Coachee in aktuellen (beruflichen) Fragen wechselseitig unterstützen und anschließend im Hinblick auf ihre Wirkungen auf ihr Gegenüber Feedback geben,</p> <p>können die Dimensionen von Selbst-, Handlungs- und Sozialkompetenz beurteilen und entscheiden, welche Aspekte sie für sich in ihrer Rolle als Coach bzw. Führungskraft weiter entwickeln wollen,</p> <p>konzipieren Übungen zur Steigerung von personalen Kompetenzen als Coach und Führungskraft</p> <p>entwickeln Strategien zur Erweiterung ihrer Handlungskompetenzen.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung, Selbsterfahrung
Lernformen	Wahrnehmungs- und Achtsamkeitsübungen, Präsentationen, Gruppenarbeiten, Texte, Audiovisuelle Materialien
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Butzmann, Bianca (2011): Eignungs- und kompetenzspezifische Bedingungen und Erfolgsindikatoren von Führung durch Selbstführung. Koblenz-Landau. Diss. • Hessler, A. (2011): Ausbildungssupervision und Lehrsupervision, Bern: Haupt • Mohr, Günther (2014): Achtsamkeitscoaching. Bergisch-Gladbach: Kohlhaage • Riedelbauch, K./ Laux, L. (2011): Persönlichkeitscoaching. Weinheim: Beltz • Schäfer, Erich (2016): Gewinnung von dynamischer Stabilität durch Rollenflexibilität: Coaching für die Führungskraft – Die Führungskraft als Coach. In: Zeitschrift für Sozialmanagement, Band 14, Nummer 1/2016, S. 11 – 21 • Seliger, Ruth (2012): Das Dschungelbuch der Führung. Heidelberg. • Wellensiek, Sylvia Kéré (2011): Resilienz-Training, Widerstandskraft für Unternehmen und Mitarbeiter. Weinheim und Basel: Beltz <p>Alle Literaturangaben sind im Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2

Semester	1. Semester
Semesterlage	Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	keine Voraussetzungen erforderlich
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	1 Studienleistung in Form einer Falldarstellung. Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.
Leistungspunkte (ECTS credits)	3 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	75 h
- Präsenzanteil und	• 24 h
- Selbststudium (h)	• 51 h
Dauer des Moduls	ein Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch



Modulbeschreibung: Methodische Kompetenzen

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Methodische Kompetenzen
Modulnummer	SW.2.503
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Andreas Lampert Prof. Dr. Wolfgang Kühl
Inhalte	<p>Das Modul ist auf die theoretisch-methodische, sowie durch den Transfer in Übungen auch auf die handlungspraktische Integration der Ebenen des Wissens und Verstehens, des Umsetzens und Könnens gerichtet.</p> <p>In diesem Modul werden Coachingformate mit Beratungs- und diagnostischen Methoden theoretisch, lehrbegleitend durch Transferübungen sowie fallbezogen methodisch miteinander verknüpft und hinsichtlich ihrer ethischen Grundlagen und Menschenbilder beleuchtet.</p> <p>Einbezogen werden die unterschiedlichen Handlungsformen des externen und internen Coachings (im Spannungsfeld zwischen Führung und Coaching) einschließlich deren ethische Besonderheiten. Im Sinne der Herausbildung einer angemessenen Handlungspraxis werden ethische Dimensionen des Führungshandelns einbezogen. Insbesondere geht es dabei um situative, strukturelle und interaktive Einflüsse auf das ethische Führungshandeln, welches über definierte Zielmargen und Aufträge auch Coachingprozesse beeinflusst. Führung wird mit Weibler in sozialwissenschaftlicher Hinsicht als spezifische Interaktion betrachtet. Daher wird es auch um die Rolle der Geführten Coachees und deren Veränderungspotential auf das ethische Führungshandeln gehen. In diesem Zusammenhang werden auch Fragen der sozialen Konstruktion von Geschlecht, der Geschlechterungleichheit oder der Geschlechtsidentität, sowie deren Einfluss auf die Beratung, Berufs- und Karriereplanung beziehungsweise die Einnahme von Rollen thematisiert.</p> <p>Die Ziele des Moduls sind: das Kennenlernen und die Auseinandersetzung mit wissenschaftlichen Modellen methodischen und professionellen Handelns, das Erlernen unterschiedlicher Methoden des Coachings, der Beratung und der Diagnostik, das Kennenlernen der dahinterliegenden Theo-</p>

	<p>rien, deren ethische Rahmungen und anthropologische Grundlagen, die Auseinandersetzung mit den grundlegenden, etwa deontologischen und teleologischen Ansätzen der Ethik sowie ethische Implikationen unter institutioneller und gesellschaftlicher Perspektive, das reflexive Einbeziehen subjekttheoretischer Positionen, bezogen auf Mensch-Umwelt-Verhältnisse und im Hinblick auf die Interdependenz menschlichen Verhaltens in Lehrveranstaltungsintegrierten Transfer- und Übungseinheiten, das Üben der jeweiligen Techniken der Beratungsformen, das Erproben der Beratungsformen an unterschiedlichen Anwendungsbeispielen, das Kennenlernen und Erproben unterschiedlicher Formen der Diagnostik und das Kennenlernen relevanter Einflussfaktoren auf die ethischen Dimensionen des Führungshandelns das Einbeziehen der Thematiken Gender und Diversity in die zu gestaltenden Coachingprozesse.</p>
<p>Lernergebnisse / Qualifikationsziele</p>	<p>Die Studierenden erweitern ihr Wissen in relevanten Beratungsmethoden. Sie machen sich insbesondere mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • systemischen Beratungsmethoden (lösungsorientiert, strukturell, strategisch, analytisch und hypothesengenerierend und -testend, narrativ), • der klienten-/ personenzentrierten Beratung, • der themenzentrierten Interaktion vertraut. <p>lernen die mit der jeweiligen Methode verbundenen erkenntnistheoretischen Grundlagen und Fachtermini kennen und damit in Diskursen umzugehen. Sie verbinden diese methodischen Ansätze mit Techniken der Allparteilichkeit, der Neutralität und Multiperspektivität, mit Frage-techniken (bezogen auf die jeweilige Sozialform, das Setting und die Kontextbedingungen), generieren fallbezogene Fragen und üben die Grundhaltungen der jeweiligen Beratungsmethode wie Empathie, Kongruenz, Akzeptanz und Wertschätzung,</p> <p>setzen sich mit Thematiken von Gender und Diversity im Rahmen von Beratungsprozessen und deren ethischen Implikationen wie Ungleichheitsdimensionen auseinander. Als Diagnoseformen werden prozessorientiert-rekonstruktive, visualisierende, narrative und strukturalistische Verfahren hinsichtlich ihrer Einsatzmöglichkeiten und Reichweite diskutiert, übersetzen die Beratungstechniken methodisch</p>

	<p>im Perspektivenwechsel, um die Wirkungen, Möglichkeiten und Grenzen des Interventionscharakters der jeweiligen Techniken kennenzulernen, einzusetzen und zu reflektieren,</p> <p>entscheiden unmittelbar (praxisnah) mit begrenzt vorhandenen Informationen umzugehen und wissenschaftlich fundiert über methodische Ansätze, Techniken und zielbezogene Interventionen zu entscheiden und diese einzusetzen,</p> <p>reflektieren ihr Vorgehen habitusbildend im Plenum (beispielsweise durch den Einsatz des Reflecting Teams) vor dem Hintergrund der ethischen Rahmung, der einbezogenen Dimensionen von Gender- und Diversity, des methodischen Designs, der damit korrespondierenden Beratungstheorien und deren Menschenbilder,</p> <p>beziehen in den Reflexionsprozessen insbesondere die persönliche Haltung, wie Empathie, Integrität, Authentizität, Kongruenz, kritische Loyalität, Diskretion, Schweigepflicht, sowie die methodische Abgrenzung gegenüber den Handlungsformen anderer Professionen (Soziale Arbeit, Therapie) ein,</p> <p>erproben und trainieren mögliche Veränderungspotentiale durch Coachingprozesse auf die ethische Ausrichtung des Führungshandelns</p> <p>trainieren in den Fallvorstellungen und -bearbeitungen ihre kommunikativen Kompetenzen.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung
Lernformen	Theorievermittlung, Übungen, Kleingruppenarbeit, technisch-mediatisierte Erfahrungszugänge (z.B. Videoaufnahmen, PPT, DVD)
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Blume, L. (2006): Gender und Coaching, in: Lippmann, E. (Hrsg.): Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis, Heidelberg: Springer, S. 252-261 • Andersen, T. (1990): Das reflektierende Team. Dialoge und Dialoge über Dialoge, Dortmund, Modernes Lernen • Geißler, H. (2004): Braucht Coaching eine philosophisch begründete Ethik? Zur Begründung eines systemisch-wertrationalen Imperativs für Coaching. In: Organisation, Supervision, Coaching, 11, (2) • Eck, C. (2006): Ethische Fragen im Coaching von Führungskräften und Managementgremien, in: Lippmann, E.(Hrsg.): Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis, Heidelberg: Springer, S. 262-278

	<ul style="list-style-type: none"> • König, Eckard; Volmer, Gerda (2008): Handbuch Systemische Organisationsberatung, Weinheim und Basel: Beltz • Kotte, S., Möller, H. (2013): Diagnostik im Coaching, Berlin, Heidelberg: Springer • Migge, B. (2007): Handbuch Coaching und Beratung, 2. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz • Exner, A. (2006): Wenn die Haltung der Ethik gegenübersteht In: Heintel, P./ Krainer, L./ Ukowitz, M. (Hrsg.): Beratung und Ethik. Praxis, Modelle, Dimensionen, Berlin: Ulrich Leutner Verlag • Prohaska, S. (2013): Coaching in der Praxis. Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe, Paderborn, Junfermann • Bamberger, G. G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch, Weinheim, Basel, Beltz • Schlippe, A. (2016): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht • Radatz, S. (2013): Beratung ohne Rat-schlag, Wien, literatur-vsm • Maturana, H.; Varela, F. (2009): Der Baum der Erkenntnis: Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens, Frankfurt, Fischer • Kuhn, T.; Weibler, J. (2012): Führungsethik in Organisationen, Stuttgart, Kohlhammer <p>Alle Literaturangaben sind im Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	1. und 2. Semester
Semesterlage	Sommersemester / Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Modul 2.501 Orientierung
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	1 Prüfungsleistung in Form von Referat, Präsentation oder Hausarbeit. Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.
Leistungspunkte (ECTS credits)	6 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	150 h
- Präsenzanteil und	• 36 h
- Selbststudium (h)	• 114 h
Dauer des Moduls	2 Semester Angabe zu den Präsenztagen: 6 Tage
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch



Modulbeschreibung: Kollegiale Coachinggruppen

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Kollegiale Coachinggruppen
Modulnummer	SW.2.504
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Wolfgang Kühl Prof. Dr. Andreas Lampert
Inhalte	Die kollegialen Coachinggruppen dienen vor allem der lehrbegleitenden Vertiefung und Erweiterung von Kenntnissen und praktischen Fertigkeiten im Studienprozess sowie der kollegialen Unterstützung und Begleitung des Selbststudiums und Selbstcoachings der Studierenden. Außerdem werden Reflexions- und Beratungsmethoden, insbesondere die Intervision (kollegiale Beratung) sowie die Konzeptentwicklung trainiert.
Lernergebnisse/ Qualifikationsziele	Die Studierenden vertiefen ihr theoretisches Erklärungs- und Interventionswissen in einem kollegialen Setting, unter Berücksichtigung gruppenspezifischer Erkenntnisse und Praxiserfahrungen, reflektieren sich im Sinne des Selbstcoachings im Studienprozess und unterstützen sich dabei wechselseitig, verbreitern und vertiefen im kollegialen Setting durch gegenseitiges Coaching, durch Übungen, durch Rollenspiele, etc. ihre Beratungskompetenz, verbreitern ihr Wissen über die historische Entwicklung, die wissenschaftlichen Theoriebezüge und Lerntheorien (Theoriebezüge zum Modelllernen, erfahrungsbasiertem Lernen, Bezüge zu supervisorischen Theorien und holokratischen Gruppen- und Führungstheorien), empirische Befunde, die zentralen Konzepte und Methodenansätze der Kollegialen Beratung (Intervision), eignen sich die instrumentalen und kommunikativen Kompetenzen an, die Beratungsmethode der Kollegialen Beratung (Intervision) sowohl im Hinblick auf die Berater- als vor allem auch die Moderatorenrolle qualifiziert und methodenvielfältig anwenden zu können,

	<p>erwerben bzw. vertiefen diesbezüglich entsprechende Kompetenzen, und reflektieren diese mittels einer Dokumentation im Hinblick auf die Moderation der Intervention eines Gruppenmitgliedes im Kontext der Lerngruppe,</p> <p>werten diese Dokumentation darüber hinaus unter methodischen, personalen und konzeptionellen Aspekten in einer Sitzung des Einzelcoachings (Modul 2.503) aus,</p> <p>entwickeln die systemische und kommunikative Kompetenz, den kollegialen Gruppenprozess auf der Inhalts- und Beziehungsebene im Sinne eines zeitlich begrenzten Lerngruppenprozesses konstruktiv nicht zuletzt im Sinne eines holokratischen Gruppen- und Führungskonzeptes zu steuern und auf den jeweiligen Ebenen zu reflektieren.</p> <p>sind in der Lage, ihr (vorläufiges) Coachingkonzept in der kollegialen Coachinggruppe zu entwickeln, fachlich zu begründen, in seinen wissenschaftsbezogenen, praxeologischen, professionsbezogenen und methodischen Dimensionen darzustellen und zu reflektieren.</p>
Lehrformen	Übung
Lernformen	Gruppenarbeit, Moderationsmaterialien, Präsentationstechniken, Video und Audio
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Berg, T./ Berniger-Schäfer, E. (2010): Die Kollegiale Coaching Konferenz, Stuttgart: Richard Boorberg Verlag • Herwig-Lempp, J. (2004): Ressourcenorientierte Teamarbeit, Göttingen: Vandenhoeck • Linderkamp, R. (2011): Kollegiale Beratungsformen. Genese, Konzepte und Entwicklung. Bielefeld: W. Bertelsmann • Teuretzbacher, K./ Nemetscheck, P. (2009): Coaching und systemische Supervision mit Hand, Herz und Verstand, Stuttgart: Klett Cotta • Kühl, W./ Krczizek, R. (2009): Intervention einführen: eine Pilotstudie zur Implementierung kollegialer Beratung in der Sozialen Arbeit, in: Sozialmagazin H 3. S. 35-48 • Lieser, L. (2014): Lernprozesse im Selbstcoaching, Wiesbaden: Springer • Lippmann, E. (2004): Intervention, Berlin • Robertson, B. (2016) Holocracy: Ein revolutionäres Management-System für eine volatile Welt München: Vahlen • Tietze, K. (2003): Kollegiale Beratung. Problemlösungen gemeinsam entwickeln, Rowohlt: Reinbek • Tietze, K. (2010): Wirkprozesse und personenbezogene Wirkungen von Kollegialer Be-

	<p>ration, Wiesbaden: VS-Verlag</p> <p>Literaturangaben sind zusätzlich im Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	3
Semesterlage	1., 2. und 3. Semester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Keine Voraussetzungen erforderlich
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	<p>1 Studienleistung: Erstellung eines Protokolls (Dokumentation einer selbst durch geführten Interviewssitzung).</p> <p>Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.</p>
Leistungspunkte (ECTS credits)	8 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	200 h
- Präsenzanteil und	• 66 h
- Selbststudium (h)	• 134 h
Dauer des Moduls	drei Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch



Modulbeschreibung: Einzellehrcoaching

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Einzellehrcoaching
Modulnummer	SW.2.505
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Andreas Lampert Prof. Dr. Erich Schäfer
Inhalte	<p>Das Pflichtmodul dient der persönlichen Habitusbildung der Berufsrolle des Coachs in der vertieften Auseinandersetzung mit eigenen biografischen Hintergründen und deren Auswirkungen auf aktuelle Interaktionsformen. Insbesondere geht es um das Herstellen einer Balance zwischen wissensbezogenen und beziehungsorientierten Rollenanteilen im Kontext der Gestaltung professioneller Coachingprozesse. Einbezogen werden die ethischen Leitbilder der Coaching-Verbände aus der Perspektive von Coach und Zu-Beratenden, Themen von Gender, Diversity und darauf bezogene Ungleichheitsdimensionen. Die einzigartige Konzeption des Studiengangs erfordert überdies eine reflexive und handlungserprobte Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten und Grenzen von Methoden des Coachings in der Beratung von Führungskräften, als auch als Mittel des ethisch rückgebundenen Führungshandelns selbst.</p>
Lernergebnisse / Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden</p> <p>setzen sich im Lehr- und Lerncoaching mit den eigenen biografischen Erfahrungen auseinander, welche in Coaching- und Beratungsprozessen vor dem Hintergrund der Herausbildung und Aufrechterhaltung der Professionalität reflektiert werden,</p> <p>beziehen insbesondere Übertragungs- und Gegenübertragungsprozesse reflexiv ein,</p> <p>verbinden die Ebenen des Wissens und des Könnens habitusbildend, fallbezogen mit dem Ziel der Herausbildung einer authentisch-professionellen Berufsausübung als Coach,</p> <p>können eigene Coachingprozesse akquirieren und nach anerkannten Standards unter Einbezug ethischer Dimensionen der Beratung, sowie von Gender-, Diversitydiskursen durchführen,</p>

lernen im Einzel- und Gruppensetting mit ihrem Lehrcoach

- Akquisitions- und Erstgespräche durchzuführen,
- wissenschaftlich begründet zu einer Indikation für ein Coaching in Abgrenzung zu anderen professionellen Handlungsformen (wie Soziale Arbeit oder Therapie) zu gelangen,
- eine fallbezogene Auftragsklärung vorzunehmen,
- implizite und explizite Aufträge im Spannungsfeld des internen und externen Coachings zu erkennen,
- auftrags- und zielbezogene Kontrakte zu formulieren und zu schließen und
- auf der Grundlage eines zu erstellenden Coachingkonzeptes ethisch begründet, wissenschaftlich fundiert und unter Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten Einzelpersonen, Gruppen, Teams zu coachen,
- kompetent mit dem Spannungsfeld des Führencoachings und des Coachings als Methode der Führung umzugehen und dieses als Mittel der ethischen Führung zum Einsatz zu bringen,

diskutieren die ethischen Leitbilder der Coachingverbände, Themen von Gender und Diversity und beziehen diese in die Erstellung ihres Coachingkonzeptes ein,

können Coachingprozesse inhaltsbezogen gestalten, sie

- wenden adäquates Bedingungs- und Veränderungswissen auf der personalen, beziehungs- und organisationsbezogenen Systemebene unter Berücksichtigung ethischer Gesichtspunkte hypothesenbezogen an,
- bringen coachingrelevante, diagnostische Methoden zur Anwendung,
- beziehen Einflussfaktoren von Gender- und Diversityaspekten ein,
- fördern Veränderungsoptionen multiperspektivisch durch geeignete Interventionen in der Aushandlung mit den Zu-Beratenden.

reflektieren ihre durchgeführten Coachingsitzungen unter supervisorischer Begleitung mit dem Lehrcoach und wägen weitere Steuerungsoptionen fachlich ab. Sie beziehen die Ausgangssituation, Konflikt- und Krisenpotentiale, die Beziehungsgestaltung und gegebenenfalls die Klärung von Übertragungskonstellationen angemessen ein,

bringen zu diesem Zweck eigene Praxisbeispiele

le von Coachingprozessen ein, entwerfen in der Lehrveranstaltung konzeptionell den Gesamtprozess im Hinblick auf die einzusetzenden Methoden und die Steuerung des weiteren Verlaufs der Beratung,

wägen ihre geplanten Interventionen hinsichtlich der Veränderungsdimensionen und möglichen Nebenwirkungen fachlich ab und leisten in Übungen innerhalb- und zwischen den Lehrveranstaltungen den Transfer in die Praxis,

erlernen die Gestaltung des Beginns, des Prozesses und des Abschlusses von Beratungen, entwerfen geeignete Evaluationsmöglichkeiten (prozessbegleitend und -schließend), dokumentieren den durchgeführten Coachingprozess und machen ihn einer begleiteten Auswertung zugänglich,

sind in der Lage im Hinblick auf das Spannungsfeld des Coachings als Führungskraft den begrenzten, aber durchaus herstellbaren Beratungs- und Unterstützungsraum im Rahmen von Führungsaufgaben rollenklar auszugestalten,

verfügen über das erforderliche Maß an Selbstreflexion, professioneller und ethisch begründeter Haltung sowie methodischer Kompetenz. Gleichzeitig sind ihnen die Grenzen dieser spezifischen Coachingform und deren ethische Implikationen, insbesondere die Transparenz des Führungshandelns in der Abgrenzung zum Coaching deutlich,

sind fähig, die Wahlfreiheit für die Zu-Beratenden sicherzustellen,

ist die Abgrenzung zum operationalen Führungshandeln einerseits und zum externen Coaching andererseits deutlich. Dazu zählt die Fähigkeit zur Wahrnehmung und Reflexion asymmetrischer Status- und Machtpositionen,

nutzen das Lehrcoaching:

- als professionelle Begleitung zur Reflexion ihrer selbst durchgeführten Coachingprozesse,
- zur Klärung ihrer Rolle und Position als Coach,
- zur Erweiterung ihrer methodischen Handlungskompetenzen,
- zur personalen Kompetenzentwicklung und der individuellen Konzeptentwicklung für eine Tätigkeit als künftiger Coach
- beziehungsweise zur Erweiterung ihrer Kenntnisse als Führungskraft mit Coachingkompetenz zum Empowerment der Mitarbei-

	tenden und Gestaltung zielorientierter Führungsprozesse.
Qualifikationsziele Lehrformen	Übung als individualisiertes Lehrcoaching. Beim Lehrcoaching handelt es sich um ein wissenschaftlich fundiertes Lehr-Lern-Verfahren, das einem strukturierten Ablauf folgt und sowohl der Planung und Reflexion des Beratungshandelns der Studierenden als auch der Förderung der individuellen Habitus- und Kompetenzentwicklung der Studierenden dient. Die Begleitung und Betreuung der Vor- und Nachbereitung der von den Studierenden durchzuführenden Coachings (Lerncoachings) findet über die Lehrcoaching-Sitzungen hinaus per E-Mail und Stud.IP/Chat statt.
Lernformen	Lehrcoaching :15 Sitzungen á 90 Min. Lerncoaching (selbst durchgeführtes Coaching): 15 Einheiten á 90 Min Das von den Studierenden in der Selbststudienzeit durchgeführte Lerncoaching richtet sich an externe Führungskräfte und/oder betriebsintern beratene Fachkräfte bzw. Mitarbeiter*innen und findet im Einzel- und/oder Mehrpersonensetting als hypothesen- und zielorientierten Prozessberatung statt. In der Selbststudienzeit die nach jeder einzelnen durchgeführten Sitzung im Lehrcoaching reflektiert und professionalisiert werden. Hierfür sind strukturierte und differenzierte Vor- und Nachbereitungsprotokolle zu erstellen. Die Protokolle dienen als Grundlage für die kompetenzorientierte Reflexion des eigenen Lerncoachings, um den Theorie-Praxis-Transfer sicherzustellen.
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Anleitung und Reflexion im Einzel- und Kleingruppensetting, Moderationsmaterialien, erfahrungs- und transferbezogene Übungen
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Abdul-Hussain, S./ Baig, S. (2009): Diversity in Supervision, Coaching und Beratung, Wien, facultas Universitätsverlag • Abdul-Hussain, S. (2012): Genderkompetenz in Supervision und Coaching, Wiesbaden: VS Verlag • Hessler, A. (2011): Ausbildungssupervision und Lehrsupervision, Bern 2011: Haupt • Knoblach, B./ Oltmanns, T./ Hajnal, I./ Fink, D. (Hrsg.) (2012): Macht in Unternehmen: Der vergessene Faktor, Wiesbaden: Springer Gabler • Radatz, S. (2007): Coaching-Grundlagen für Führungskräfte: Mit Coaching neue Weichen in der Führung stellen, Wien, Systemisches Management • Richter, K. F. (2009): Coaching als kreativer Prozess, Göttingen: Vandenhoeck • Schmidt-Lellek, C., Schreyögg, A. (Hrsg.) (2011): Philosophie, Ethik und Ideologie in Coaching und Supervision, Wiesbaden: VS-

	<p>Verlag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Triebel, C.; Heller, J.; Hauser, B.; Koch, A. (Hrsg. 2016): Qualität im Coaching, Berlin, Heidelberg: Springer <p>Alle Literaturangaben sind im Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	1. und 2. und 3. Semester
Semesterlage	Sommer- / Winter- / Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Modul 2.501 Orientierung
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	<p>Studienleistung in Form eines Protokolls über das geleistete Lehr- und Lerncoaching inklusive der zu erstellenden Protokolle der durchgeführten Coachingsitzungen.</p> <p>Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben.</p>
Leistungspunkte (ECTS credits)	15 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	375 h
- Präsenzanteil und	<ul style="list-style-type: none"> • 60 Stunden
- Selbststudium (h)	<ul style="list-style-type: none"> • 315 h
Dauer des Moduls	<p>Drei Semester</p> <p>Angabe zu den Präsenzzeiten: individuelle Vereinbarungen mit dem Lehrcoach</p>
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch

Modulbeschreibung: Forschungs- und Entwicklungsprojekt

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Forschungs- und Entwicklungsprojekt
Modulnummer	SW.2.506
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Erich Schäfer Prof. Dr. Olaf Scupin
Inhalte	<p>Das Forschungs- und Entwicklungsprojekt verknüpft über die gesamte Studienzeit alle anderen Module miteinander und bietet den Studierenden die Möglichkeit, mit Partnern aus der Praxis die erlernten Kenntnisse und Kompetenzen anhand eines konkret zu entwerfenden Projekts exemplarisch anzuwenden und neue Erkenntnisse zu generieren.</p> <p>Zum Teil betonen die F&E-Projekte dabei stärker den Forschungsprozess, zum Teil liegt der Schwerpunkt mehr auf der Konzeptentwicklung und prozessualen Durchführung.</p> <p>Methodisch steht das anwendungsbezogene Lernen in kleinen Teams im Vordergrund. Im Forschungs- und Entwicklungsprojekt werden aktuelle und konkretisierte Problemstellungen aus der Coaching- und Führungspraxis bearbeitet.</p> <p>Neben den besonderen Lerneffekten, die aus einer anwendungs- und umsetzungsbezogenen Arbeit in kleinen Projektteams resultieren, liefern die Projektergebnisse der Praxis wichtige Handlungsgrundlagen. Dies trägt zu einer intensiven Reflexion der eigenen Professionalität der berufsbegleitend Studierenden bei.</p> <p>In dem Modul findet eine Vertiefung praktischer Grundlagen der empirischen Sozialforschung statt; dies geschieht insbesondere hinsichtlich der Erfassung, Analyse und Bewertung spezifischer Beratungssettings, der Auseinandersetzung mit Führungstheorien, -konzepten und -stilen, der Durchführung von Fragebogeninterviews und qualitativen Interviews, der Organisation entsprechender Datenerhebungen sowie der Auswertung qualitativer und quantitativer Daten.</p> <p>Das Ziel dieses Moduls besteht darin, dass die</p>

	<p>Studierenden lernen, ein komplexes Thema aus der eigenen Coaching- oder Führungspraxis mit wissenschaftlichen, empirischen Methoden zu analysieren und das korrespondierende Tätigkeitsfeld von Coaching (als Führungskraft) entsprechend zu gestalten.</p>
<p>Lernergebnisse/ Qualifikationsziele</p>	<p>Die Studierenden</p> <p>erwerben aufbauend auf Ihrem Wissen aus dem vorangegangenen Studium vertiefte methodologische Erkenntnisse über quantitative und qualitative Verfahren der Datengewinnung und Datenauswertung,</p> <p>können den Unterscheid von Forschungs- und Entwicklungsanteilen eines Projektes erklären,</p> <p>entwickeln eigenständig eine Fragestellung für ihr F&E-Projekt,</p> <p>konzipieren eigenständig ihr F&E-Projekt; sie sind befähigt, eigenständig eine modulvertiefende oder modulübergreifende Fragestellung als durchzuführendes Projekt zu konzeptionieren und in der Coaching- und Führungspraxis zu bearbeiten,</p> <p>können auf der Basis der erworbenen Kenntnisse über qualitative und quantitative Forschungsmethoden eine begründete Entscheidung für die zur Forschungsfrage passende Methode treffen,</p> <p>führen ihr F&E-Projekt eigenständig durch,</p> <p>reflektieren ihren eigenen F&E-Prozess sowohl inhaltlich, methodisch als auch gruppendynamisch,</p> <p>lernen durch die unmittelbare Zusammenarbeit mit Praxispartnern anwendungsorientiert zu forschen und praxiserprobte Vorgehensweisen zu entwickeln,</p> <p>vertiefen durch den regelmäßigen Austausch und die Reflexion ihre Beurteilungsfähigkeiten zu wissenschaftlichem und praxisorientiertem Arbeiten im Kontext einer professionellen Coachingpraxis,</p> <p>differenzieren durch die Abfassung eines F&E-Projektberichtes und dessen öffentliche Präsentation vor Vertreter*innen aus Wissenschaft und Praxis ihre diskursiven Kompetenzen in der Präsentation und Verteidigung empirischer Erkenntnisse innerhalb selbständig oder kooperativ durchgeführter Projekte,</p>

	<p>sind in der Lage ihren eigenes F&E-Projekt zu evaluieren,</p> <p>generieren aus Ihren gewonnen Erkenntnissen neue Forschungshypothesen und entwickeln daraus Schlussfolgerungen für die Konzipierung von weiteren Studien.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung in Form von Kleingruppen- und Projektarbeit
Lernformen	Befragungen, Interviews, Kleingruppensitzungen, Felderkundungen, Präsentationen, Exkursionen
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Kühl., Stefan (2016) Laterales Führen. Wiesbaden: Springer-Verlag • Jaeggi, Eva/ Faas, Angelika/ Mruck, Katja (1998): Denkverbote gibt es nicht! Vorschlag zur interpretativen Auswertung kommunikativ gewonnener Daten. Berlin. • Kelle, Udo (2008): Die Integration qualitativer und quantitativer Methoden in der empirischen Sozialforschung. Theoretische Grundlagen und methodologische Konzepte. Wiesbaden: Springer • Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz. • Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung - eine Anleitung zum qualitativen Denken. Weinheim und Basel: Beltz <p>Alle Literaturangaben sind im Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	1. und 2. Semester
Semesterlage	Sommersemester, Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	keine Voraussetzungen erforderlich
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	<p>1 Studienleistung in Form eines Projektberichtes im Umfang von 20 – 25 Seiten je Studierenden und öffentliche Präsentation im Rahmen der Coachingtage (Modul 11).</p> <p>Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.</p>
Leistungspunkte (ECTS credits)	6 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	150 h
- Präsenzanteil und	• 42 h
- Selbststudium (h)	• 108 h
Dauer des Moduls	2 Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch



Modulbeschreibung: Konflikt- und Krisenmanagement

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Konflikt- und Krisenmanagement
Modulnummer	SW.2.507
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul (2 Seminare)
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Andreas Lampert Prof. Dr. Wolfgang Kühl
Inhalte	<p>In diesem Modul werden den Studierenden Kenntnisse, Analysetechniken und Anwendungsinstrumente zur Bearbeitung von Krisen und Konflikten auf Individual-, Team-, Führungs- und Organisationsebene vermittelt. In die Lehrveranstaltung werden Ergebnisse der Resilienzforschung und entsprechende methodische Zugänge als multidimensionale Ansätze auf subjekt- und organisationstheoretischen Ebenen einbezogen.</p> <p>Ferner werden ethische Konflikte im Coaching und in der Führung bearbeitet. Im Hinblick auf die spezifische Ausrichtung des Studiengangs werden die beiden Ebenen des Coachings als methodische Kompetenz des Führungshandelns und als Führungskräfteberatung in den Kontext des Krisencoachings berücksichtigt.</p> <p>Ziel des Moduls ist es, Spezifika von Krisen in dynamischen Systemen auf Organisationsebene, im Kontext zwischen Organisation und Umwelt, zwischen unterschiedlichen hierarchischen Ebenen, zwischen Mitarbeiter*innen und auch in persönlichen Kontexten analytisch zu erfassen, mittels angemessener Interventionstechniken Wandlungsprozesse zu unterstützen oder zur Stabilisierung beizutragen. In diesem Zusammenhang werden die Ergebnisse der Resilienzforschung auf den unterschiedlichen Aggregatniveaus (Subjekt, Gruppe, Organisation) einbezogen und mit entsprechenden methodischen Zugängen verbunden.</p>
Lernergebnisse / Qualifikationsziele	<p>Konflikt- und Krisenmanagement 1</p> <p>Die Studierenden</p> <p>lernen unterschiedliche Theorien des Konflikts, etwa nach Glasl, vor allem aber systemische Ansätze nach Bateson, König/Vollmer, Simon aber auch soziologischer Ansätze, etwa der Mikropolitik (Neuberger) und psychologischer Ansätze, etwa des Polaritätenkonzeptes der integ-</p>

	<p>rativen Beratung kennen,</p> <p>kennen die jeweiligen Erklärungsansätze und theoretischen Hintergründen der Eskalationsdynamiken und Deeskalationsstrategien insoweit, dass sie diese als Erklärungswissen in ihrer Coaching- und Führungspraxis anwenden können,</p> <p>sind die vor dem Hintergrund der personalen Systemtheorie (Bateson, Simon) entwickelten Ansätze der mehrdimensionalen Konfliktanalyse- und Intervention nach König/Vollmer, sowie Attributionstheorien und Etkettierungsmechanismen vertraut,</p> <p>haben sich mit den theoretischen Dimensionen ethische Konflikte im Coaching und in der Führung befasst,</p> <p>betrachten eigene individuell-biografisch und berufssozialisatorisch geprägte Konfliktwahrnehmungs- und Konfliktbewältigungsmuster selbstreflexiv und beziehen dieses Wissen auf zu bearbeitende Coachingbeispiele, vertiefen ihr Wissen auf unterschiedlichen Aggregationsebenen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuelle Konflikte, • interpersonale Konflikte, • (Rollen-) Konflikte auf der Führungsebene, • Konflikte auf Organisationsebene und <p>arbeiten unterschiedliche geprägte Konfliktkulturen heraus, welche diagnostisch und interventionsbezogen im Coaching von Führungskräften und im Coaching durch die Führungskraft zu berücksichtigen sind. Dazu zählen beispielsweise Phänomene der Personalisierung von Konflikten und damit einhergehende Attribuierungsprozesse, mangelnde Rollenübernahme oder mehrdeutige beziehungsweise double-bind Kommunikationen in Organisationen,</p> <p>integrieren methodische Ansätze der Konfliktmoderation und -mediation (etwa das Gordon-Modell und das Harvard-Konzept) und sind in der Lage, diese mit den in Modul 1 und 3 erworbenen methodischen Basiskompetenzen anwendungsbezogen zu verknüpfen (insbesondere den entsprechenden Elementen systemisch-lösungsorientierter Beratung wie beispielsweise zirkulären und lösungsorientierten Fragens, Systemaufstellungen),</p> <p>haben sich spezifische Tools des Konflikt-Coachings angeeignet, wie beispielsweise die Polaritätenarbeit „mit dem leeren Stuhl“, Externalisierungstechniken, das innere Team oder die Arbeit mit dem Tetralema,</p>
--	--

verfügen über die Kompetenz, intrapersonale, interpersonale und organisationale Konfliktmuster zu erkennen, in ihrer jeweiligen Struktur und Mehrdimensionalität zu analysieren und adäquate Interventionsstrategien für die relevanten Ebenen im Coaching und als Führungskraft zu entwickeln,

sind fähig die o.g. theoretischen Dimensionen ethischer Konflikte im Coaching und Führungshandeln, ihre eigene ethische Haltung als Führungskraft und als Coach zu reflektieren,

verfügen über die Kompetenzen, selbstreflexiv als Führungskraft eigene Wertekonflikte zu erkennen und zu bewältigen sowie Führungskräfte in deren Wertekonflikten zu beraten und

die methodischen Elemente in das Führungshandeln zu integrieren,

können mit Mitarbeitenden (internes Coaching) oder in der Führungskräfteberatung methodengeleitet das Sinnverstehen in Bezug auf die Rahmenbedingungen, die Organisationsroutinen und das Akteurshandeln im Hinblick auf Krisenerscheinungen fördern und zu wertgebundenen Lösungen beitragen

Konflikt- und Krisenmanagement 2

Die Studierenden

lernen:

- Organisationen als strukturell und kommunikativ begrenzte Einheiten kennen, Außen- und Binnengrenzen (bspw. hierarchische Begrenzungen) herauszuarbeiten,
- das Potenzial von Krisen und konflikthafter Situationen einzuschätzen,
- die auf die Erfassung von Krisensituationen und Krisenpotentialen gerichtete Analyseinstrumente kennen,
- Techniken / Verfahren zur Konfliktbewältigung kompetent einzusetzen,
- multiperspektivisch vorzugehen, sowie theoretische und methodische Ansätze der Module 1 und 3 ethisch rückgebunden auf Krisenpotentiale zu beziehen,
- die eigene Position und die Standpunkte der Akteure im Kontext der jeweiligen Handlungsstrategien zu reflektieren und hinsichtlich problemerhaltender Einflüsse zu analysieren,
- protektive Ressourcen zu erkennen, die Adaptions-, Wandlungs- oder Stabilisierungsprozesse unterstützen können,

	<ul style="list-style-type: none"> • lösungsorientierte Interventionen zu entwickeln und • Resilienzfaktoren auf unterschiedlichen Aggregationsebenen (Individuen, Gruppen und in Organisationen) methodisch mit den zu Beratenden herauszuarbeiten und in Handlungsstrategien zu übersetzen • in der Führungskräfteberatung die Resilienzförderung als Strategie der Nachhaltigkeit methodisch zu fördern und dazu anzuregen, dies in die Ausrichtung des strukturellen Rahmens der Organisation einzubeziehen sowie • das eigene Handeln zu evaluieren. <p>kombinieren anhand zu bearbeitender Beispiele kombinieren fallbezogen methodische Ansätze, wie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Methoden der Datenerhebung und Diagnostik unterschiedlicher Krisenpotentiale auf der Ebene der Organisation, der Mitarbeiter oder auch einzelner Personen, • Methoden der Resilienzförderung im personalen und strukturellen Kontext, • methodische Ansätze der Beratung, des Case-Managements, spezifische Aspekte der Gruppen- bzw. Netzwerkarbeit. <p>Das Coaching in Krisensituationen soll die Rollen- und Handlungskompetenz der Akteure auf der Grundlage von Werten stärken und Biografie bezogen zu einer reflexiven Auseinandersetzung mit fördernden oder hemmenden Bearbeitungsstrategien beitragen.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung
Lernformen	Theorievermittlung, Übungen, Kleingruppenarbeit, Visualisierungen (bspw. Metaplantechiken), technisch-mediatisierte Erfahrungszugänge (z.B. Videoaufnahmen, PPT, DVD)
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<p>(1) Schwerpunkt Konfliktmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bateson, G. (1985): Ökologie des Geistes: Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven, Frankfurt am Main, Suhrkamp • Eck, C (2006): Ethische Fragen im Coaching von Führungskräften und Managementgremien, in: Lippmann, E.(Hrsg.): Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis, Heidelberg: Springer, S. 262-278 • Heintel, P./ Krainer, L./ Ukowitz, M. (Hrsg.) (2006): Beratung und Ethik. Praxis, Modelle, Dimensionen, Berlin: Ulrich Leutner Verlag • Schlieper-Damrich, R. (2011): Wertecoaching in Krisen. Aus erschütternden Situationen sinnvoll aufbrechen, Bonn: managerSeminare-Verlags GmbH

	<ul style="list-style-type: none"> • Schmidt-Lellek, C., Schreyögg, A. (Hrsg.) (2011): Philosophie, Ethik und Ideologie in Coaching und Supervision, Wiesbaden: VS Verlag • Schreyögg, Astrid (2002): Konfliktcoaching. Anleitung für den Coach, Frankfurt / New York: Campus • König, E., Volmer, G. (2009): Handbuch Systemisches Coaching, Weinheim und Basel: Beltz • Schiersmann, C. Thiel (2010): Organisationsentwicklung, 2. Auflage, Wiesbaden: VS-Verlag • Fisher, R.; Ury, W.; Patton, B.; Egger, U.; Raith, W.; Hof, W. (2015): Das Harvard-Konzept: Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse, Frankfurt am Main / New York, Campus • Jonas, K.; Stroebe, W.; Hewstone, M. (Hrsg.) (2014): Sozialpsychologie, Berlin u.a., Springer • Hurrelmann, K.; Oelkers, J. (Hrsg.) (2006): Einführung in die Theorien abweichenden Verhaltens: Perspektiven, Erklärungen und Interventionen, Weinheim und Basel, Beltz <p>(2) Schwerpunkt Krisenmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grossmann, R.; Bauer, G.; Scala, K. (2015): Einführung in die systemische Organisationsentwicklung, Heidelberg, Carl-Auer • Heller, J. (2015): Resilienz: Innere Stärke für Führungskräfte, Zürich, Orell Füssli • Schlieper-Damrich, Ralph; Netzwerk CoachPro (Hrsg. 2013): Krisencoaching. Den Brüchen im Leben kraftvoll trotzen, Bonn: managerSeminare Verlags GmbH • Schuchardt, E. (2003): Krisen-Management und Integration, Band 1, Biografische Erfahrung und wissenschaftliche Theorie, Band 2, Weiterbildung als Krisenverarbeitung, Bielefeld: Bertelsmann • Simon, F. B. (2015): Einführung in die systemische Organisationstheorie, Heidelberg, Carl-Auer • Wellensiek, Sylvia Kéré (2011): Resilienz-Training, Widerstandskraft für Unternehmen und Mitarbeiter, Weinheim und Basel, Beltz • Welter-Enderlin, R. (2015): Resilienz und Krisenkompetenz: Kommentierte Fallgeschichten, Heidelberg, Carl-Auer <p>Alle Literaturangaben sind im Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	2. und 3. Semester
Semesterlage	Wintersemester / Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Modul 2.501 Orientierung
Voraussetzungen für die Vergabe von	1 Prüfungsleistung in Form von Referat, Präsen-

Leistungspunkten	tation oder Hausarbeit. Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben.
Leistungspunkte (ECTS credits)	6 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in: - Präsenzanteil und - Selbststudium (h)	150 h • 42 h • 108 h
Dauer des Moduls	2 Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch



Modulbeschreibung: Führung- und Coaching

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Führung- und Coaching
Modulnummer	SW.2.508
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Olaf Scupin Prof. Dr. Erich Schäfer
Inhalte	<p>Fachtheoretisch basiert dieses Modul auf einem stringent subjekt- oder individuumorientierten wissenschaftlichen Menschenbildansatz. Als Bezugsdisziplin wird zum einen die Humanontogenetik als Querschnittsdisziplin verschiedener Humanwissenschaften und zum anderen das Konzept der transformationalen Führung verwendet. Die Humanontogenetik befasst sich mit der Entwicklung des Menschen von der Konzeption bis zum Tode. Die transformationale Führung betont mit der individualized consideration die Mentor- und Coach-Funktion der Führung. Entwicklung, als eine Daseinsform des Menschen ist fehlerfreundlich und wird vor dem Hintergrund einer phylogenetischen und anthropologischen Perspektive strukturiert. Auf dieser Grundlage wird das Verhalten bzw. die Interaktionen zwischen Menschen (auch zwischen Führungskräften und Mitarbeiter*innen), analysiert und auf Basis eines Kompetenzmodells strukturiert. Diese Strukturierung folgt der Frage nach dem ethisch richtigen Handeln.</p> <p>Das Modul beleuchtet insbesondere das Spannungsverhältnis als Führungskraft Mitarbeiter zu motivieren und gegebenenfalls auch zu coachen. Insbesondere werden Fragen der Integrität, der doppelten Loyalität zur Organisation und zu den Mitgliedern des Teams reflektiert. Ebenso soll die Selbstwirksamkeit im professionellen Handeln bei Steuerungsaufgaben und speziell im Change Management diskutiert und reflektierend erlernt werden. Hierfür sollen die Konzepte der Selbst- und Fremdwahrnehmung und verschiedene Kompetenzmodelle, die menschliches Verhalten erklären helfen, erörtert werden.</p>
Lernergebnisse/ Qualifikationsziele	Die Studierenden erwerben Kenntnisse über die Theorien, Konzepte und Instrumente von Führung, kennen Attributions-, Interaktions-, Prozess- und Inhaltstheorien,

haben sich mit archetypischen Führungsbildern auseinandergesetzt,

Sie kennen eigenschaftsorientierte, verhaltensorientierte, situationsorientierte sowie transaktionale und transformative Führungsansätze und können diese unterscheiden,

Sie kennen die spezifischen Anforderungen an Führungspersonen in unterschiedlichen Organisationskontexten,

setzen sich mit ihrer eigenen Rolle als Führungskraft auseinander,

reflektieren den Beratungs- und Unterstützungsraum innerhalb ihrer Vorgesetztenrolle,

sind in der Lage, Transparenz in der Eröffnung und Ausgestaltung des Beratungsraumes als Führungskraft bei gleichzeitiger Klarlegung von Grenzen und entsprechender Wahlfreiheit für die/ den zu coachenden Mitarbeiter*in herzustellen,

wissen klar zu unterscheiden zwischen operationalem Führungshandeln, externem Coaching und dem Coaching als Führungskraft,

üben und erkennen die Relevanz wesentlicher Verhaltensmerkmale der Führung, wie Offenheit, Vertrauen, Macht, Konkurrenz, Konsensus und Kooperation,

verstehen die verschiedenen Motivations- und Führungstheorien und wissen diese in die Praxis zu transferieren,

können entscheiden, warum in welcher Führungssituation welche Konzepte zur Anwendung kommen können/sollten,

können ihr Wissen hinsichtlich der erworbenen Kompetenz ausprobieren und in selbst durchgeführten und begleiteten Übungen vertiefen; die Analyse und Auswertung der Übungen erfolgt als Gruppenaktivität,

diskutieren die Vielfalt der Individuen und ihrer Reaktionsoptionen (z.B. geschlechter- und kulturspezifisch),

identifizieren und analysieren auf der Grundlage von Fallbeispielen individuelles Führungsverständnis,

lernen die Handlungsoptionen aus den Fallbeispielen in ihr persönliches Reaktionsrepertoire

	<p>zu überführen,</p> <p>können zwischen den eigenen intuitiven und rational-analytischen Anteilen eines individuellen Führungsverständnisses unterscheiden und ihre Entscheidungen vor sich und anderen fachtheoretische erläutern und erklären,</p> <p>können menschliches Verhalten vor dem Hintergrund einem Kompetenzmodells strukturieren und Handlungsoptionen entwickeln, sowie Fragestellungen formulieren, die helfen, das individuelle Verhalten, zum Beispiel einer Mitarbeiterin, zu verstehen,</p> <p>reflektieren ihr persönliches Führungsverständnis,</p> <p>vergegenwärtigen sich die Handlungsrelevanz von Menschenbildern, um gerade im Verhandlungs- und Changemanagement flexibel und situationsangemessen agieren zu können,</p> <p>üben sich im kognitiven Stil der empathischen Reflexivität, um die Feldabhängigkeit einer Situation zu erkennen und variable hierauf reagieren zu können.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung
Lernformen	Gruppenarbeiten, Kolloquien, Präsentation, Übungen
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Felfe, Jörg (2006): Transformationale und charismatische Führung – Stand der Forschung und aktuelle Entwicklungen, in: Zeitschrift für Personalpsychologie, 5, S. 163 - 176 • Grabmeier, Stephan (2014): New Leadership – Führung in der Arbeitswelt 4.0. http://zukunftsmonitor.de/net-book/8-futurerating-advisory/86-management-und-organisation/862-fuehrung/new-leadership-fuehrung-in-der-arbeitswelt-40/ • Hardt-Gawron, Julia / Herrmann, Daniel (2015): Transformationale Führung und Innovationsförderung, in: Felfe, Jörg (Hrsg.): Trends in der psychologischen Führungsforschung. Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse, Göttingen: Hogrefe Verlag, S. 277 – 288 • Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) (2014): Führungskultur im Wandel. http://www.inqa.de/DE/Service/Meldungen/2014/2014-10-01-fuehrungskultur-im-wandel.html • Purps-Pardigol, Sebastian (2015): Führen mit Hirn. Mitarbeiter begeistern und Unternehmenserfolg steigern, Frankfurt / New

	<p>York: Campus Verlag</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scharmer, Otto C./ Käufer, Katrin (2014): Von der Zukunft her führen. Heidelberg. • Schmid, Bernd / Messmer, Arnold (2003): Die Passung von Person und Organisation, Wiesloch: Institut für Systemische Beratung • Seliger, Ruth (2012): Das Dschungelbuch der Führung. Heidelberg. • Schein, E. H. (1985): Organizational culture and leadership. San Francisco. • Staehle, Wolfgang; Conrad, Peter; Sydow, Jörg (1999): Management: Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive. 8. Aufl., München: Vahlen. • Vopel, Klaus W. (1996): Interaktionsspiele 1-6. Salzhausen: iskopress. • Wessel, Karl-Friedrich (2015): Der ganze Mensch. Eine Einführung in die Humanontogenetik oder die biopsychosoziale Einheit Mensch von der Konzeption bis zum Tode. Berlin: Logos <p>Alle Literaturangaben sind zusätzlich im. Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2) Semester	2 2. Semester
Semesterlage (Studiensemester)	Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Keine Voraussetzungen erforderlich
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	1 Prüfungsleistung in Form einer Präsentation oder Hausarbeit. Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.
Leistungspunkte (ECTS credits)	5 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	125 h
- Präsenzanteil und	• 36 h
- Selbststudium (h)	• 89 h
Dauer des Moduls	Ein Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch

Modulbeschreibung: Coaching von Team- und Kollegialsystemen, Kolloquien

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Coaching von Team- und Kollegialsystemen, Kolloquien
Modulnummer	SW.2.509
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Erich Schäfer Prof. Dr. Wolfgang Kühl
Inhalte	<p>Es werden Beratungsindikationen, Methoden, Dynamiken und Settings des Coachings von Gruppen, Teams und Kollegialsystemen, insbesondere (multidisziplinären) Fach- und Leitungsteams, thematisiert.</p> <p>Die theoretischen Konzeptualisierungen von Teamentwicklung und -beratung, von innerem und äußerem Team, ethischer Grundlagen und methodischer Umsetzungen im Coaching sind ebenso Gegenstand des Moduls.</p>
Lernergebnisse/ Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden</p> <p>eignen sich theoretisch und empirisch basierte, soziologische, sozialpsychologische, gruppendynamische und systemtheoretische Kenntnisse zu Gruppen und Teams an, kennen entsprechende Konzepte des team building, der Teamentwicklung und der Teambberatung, so das Konzept des inneren und äußeren Teams,</p> <p>erarbeiten sich einen Überblick über die verschiedenen Mehrebenen-Settings des Coachings (Fach-Teams; Leitungsteams, virtuelle Teams ...) und deren Anforderungen an das Coaching, befassen sich etwa mit der organisationalen Konstellation der (multidisziplinären) Leitungsteams,</p> <p>reflektieren ihre kollegialen Kooperationserfahrungen in der Praxis und im Studium (insbesondere der kollegialen Coachinggruppen) sowie die elementaren Strukturen und Dynamiken von Teams und Arbeitssystemen,</p> <p>sind sie in der Lage, vor dem Hintergrund ihres wissenschaftlichen Erklärungswissens, die Dynamik von Teams und anderen Arbeitssystemen diagnostisch differenziert zu erfassen, entsprechende Beratungsindikationen zu erkennen so-</p>

	<p>wie entsprechende Gruppenklärungs- und -lernprozesse zu reflexiv begleiten,</p> <p>erwerben vor dem Hintergrund des oben genannten wissenschaftlich fundierten Interventionswissens instrumentelle und kommunikative Kompetenzen, um lösungs- bzw. konsensorientiert in Gruppen zu intervenieren, die Prozesse zu dokumentieren und zu evaluieren,</p> <p>sind dazu in der Lage, die bisher im Einzelsetting angeeigneten Beratungsmethoden für Mehrpersonen-Settings zu adaptieren,</p> <p>verfügen über die instrumentellen, systemischen und kommunikativen Kompetenzen, um die prozessualen Handlungsschritte von der Auftragsklärung und -gestaltung über die Durchführung bis zum Abschluss sowie der Evaluation der Beratung methodisch ausgestalten zu können.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung
Lernformen	Fallanalysen, Kolloquien, Präsentationen, Gruppenarbeiten, Texte, Audiovisuelle Materialien,
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Alf-Jährig, R. u.a.(2008): Teamcoaching, Bonn: managerSeminare Verlag • Carr, C., Peters, J. (2013): The Experience of team coaching: A dual case study . International Coaching Psychology Review 8 (19) S. 80-93 • Dick, Van R./ West, M. (2005): Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung, Göttingen: Hogrefe • Dollinger, Anna (2015): Teamsupervision durch den Vorgesetzten, in: Dollinger, Anna / Limpächer, Stephan (Hrsg.): Internes Coaching. Praxisberichte, Prozesse, Methoden, Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 383 – 403 • Edding, C., Schattenhofer, K. (Hrsg.) (2009): Alles über Gruppen: Theorie, Anwendung, Praxis, Weinheim und Basel: Beltz • Kaegi, U, & Müller, S. (Hrsg.) (2009): Change auf Teamebene, Zürich, Verlag Neue Zürcher Zeitung • Kotrba, Veronika/ Miarka, Ralph (2015): Agile Teams lösungsfokussiert coachen. Heidelberg: dpunkt Verlag • König/Vollmer (2008): Systemisches Coaching, Weinheim2002, Handbuch Systemische Organisationsberatung, Weinheim: Beltz • Kriz, W./ Nöbauer, B. (2002): Teamkompetenz, Göttingen Vandenhoeck • Obermeyer, K., Pühl, H. (2015): Team-

	<p>coaching und Teamsupervision, Göttingen: V+R</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schmitz, Michael (2015): Teamcoaching: Grundlagen, Anleitungen, Fallbeispiele. Weinheim: Beltz <p>Weitere Literaturangaben sind im. Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	3. Semester
Semesterlage	Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Keine Voraussetzungen erforderlich
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	<p>Eine Studienleistung in Form einer Präsentation zu ausgewählten Aspekten des Coachings in Mehrpersonensettings</p> <p>Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.</p>
Leistungspunkte (ECTS credits)	5 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	125 h
- Präsenzanteil und	36 h
- Selbststudium (h)	89 h
Dauer des Moduls	ein Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch



Modulbeschreibung: Personal- und Organisationsentwicklung

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Personal- und Organisationsentwicklung
Modulnummer	SW.2.510
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Olaf Scupin Prof. Dr. Erich Schäfer
Inhalte	<p>Entwicklung ist die wesentliche Daseinsform des Menschen. Jedes Individuum strebt nach Entwicklung. Die Prozesse menschlicher Entwicklung werden kontinuierlich durch sensible und kritische Phasen unterstützt oder ggf. auch unterbrochen. Umso wesentlicher ist die Funktion der Führung entsprechend verantwortlich mit Entwicklungsprozessen des Individuums und in der Organisation umzugehen. Eine strukturierte und somit geplante Personal- und Organisationsentwicklung sind wesentliche Erfolgsfaktoren für Gesellschaften im Transformationsprozess. Gleichwohl muss zwischen einer individuum- und gruppenorientierten Perspektive unterschieden werden. Das Modul beinhaltet Konzepte, Methoden und Entwicklungsphasen der Personalentwicklung sowie deren Potentialförderung im Kontext der lernenden Organisation (Senge), darauf aufbauend die Integration der Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmenskulturen. Die soziale Grammatik für Transformationsprozesse des Individuum, Gruppen, Teams, Organisationen und auch Gesellschaften bietet die Theorie U von Otto C. Scharmer.</p> <p>Das wissenschaftliche Menschbild für dieses Modul baut auf dem Konzept der Humanontogenetik, der Salutogenese und der Selbststeuerung auf. Im Wesentlichen sollen die sensiblen Phasen in der Entwicklung eines Individuums identifiziert werden. Anthropologisch wird davon ausgegangen, dass Entwicklung grundsätzlich fehlerfreundlich ist und eine Entwicklung (auch von Unternehmen) nur im geringen Teil überhaupt geplant verändert werden kann. Somit basiert der fachtheoretische Rahmen auf den Selbstorganisationstheorien (u.a. Systemtheorie) und ihren generischen Prinzipien mit dem fachpraktischen Ansatz, dass Mitarbeiter*innen sich immer mehr Organisationsformen wünschen, die eine Selbststeuerung gegenüber einer Fremdsteuerung favorisieren. Dabei kommt den Passungsdialogen zwischen Individuum und</p>

	Organisation eine zentrale Rolle zu.
Lernergebnisse/ Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden</p> <p>können Unternehmenskulturen auf der Grundlage der Kulturdiagnostik nach Edgar E. Schein identifizieren,</p> <p>lernen Verhaltensoptionen im Veränderungsprozess vor dem Hintergrund dezentraler Organisationsstrukturen zu differenzieren,</p> <p>sind in der Lage, die Besonderheit eines sozialwissenschaftlichen und coachingbezogenen Zugangs zur Personal- und Organisationsentwicklung begründen zu können,</p> <p>kennen Konzepte und Methoden zur gezielten Potenzialförderung von Individuen, Teams und Organisationen,</p> <p>haben Kenntnisse über die Voraussetzungen und Bedingungen eines erfolgreichen Changemanagements,</p> <p>sind in der Lage Organisationsentwicklungsprozesse beurteilen zu können,</p> <p>verstehen die Funktion von Widerständen im Veränderungsprozess,</p> <p>kennen verschiedene organisationstheoretische Ansätze und können diese mit erkenntnistheoretischen Forschungsansätzen verbinden und die Ergebnisse validieren (Aktionsforschung, Labormethoden),</p> <p>verstehen, warum welche Interventionsansätze (evolutionär, revolutionäre, konvolutionär) zielführend sein können,</p> <p>wissen um die Notwendigkeit einen Perspektivwechsel zwischen Personal-, Klienten- und Unternehmensinteressen (Servicetriangel) vornehmen zu können und vor diesem Hintergrund zielgruppenspezifisch handeln zu können,</p> <p>kennen die neurobiologischen Grundlagen von Veränderungskonzepten in Coaching- und Führungsprozessen,</p> <p>können die verschiedenen Widerstandsformen im Veränderungsprozess benennen und Führungsentscheidungen zur Bearbeitung entwickeln,</p> <p>können auf der Grundlage der Kulturdiagnostik Handlungsstrategien und Maßnamepläne entwickeln, die den Veränderungsprozess für das</p>

	<p>Personal und die Organisation flankierend begleiten,</p> <p>können die Maßnahmen nach den Kriterien einer normativen, strategischen und operativen Ebene angemessen entwickeln.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung, Selbsterfahrung
Lernformen	Theorievermittlung, Übungen, Kleingruppenarbeit, technisch-mediatisierte Erfahrungszugänge (z.B. Videoaufnahmen, PPT, DVD)
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Doppler, Klaus; Lauterburg, Christoph (2014): Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten. Frankfurt: Campus. • Haken, H./ Schiepeck, G (2006): Synergetik in der Psychologie. Selbstorganisation verstehen und gestalten. Göttingen: Hogrefe Verlag • Kannicht, A./ Schmid, B (2014): Einführung in systemische Konzepte der Selbststeuerung. Heidelberg: Carl Auer Verlag • Schein, Edgar E. (2010). Organisationskultur. „The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide“. Bergisch Gladbach: EHP • Senge, Peter M. (2011): Die Fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. Stuttgart. • Senge, Peter M. (2008): Das Fieldbook zur Fünften Disziplin. Stuttgart. • Scharmer, Otto C. (2009): Theorie U - Von der Zukunft her führen. Heidelberg. • Scharmer, Otto C./ Käufer, Katrin (2014): Von der Zukunft her führen. Heidelberg. • Wimmer, Rudolf/ Meissner, Jens O./ Wolf, Patricia (Hrsg.) (2009): Praktische Organisationswissenschaft. Lehrbuch für Studium und Beruf. Heidelberg. <p>Alle Literaturangaben sind zusätzlich im Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	3. und 4. Semester
Semesterlage	Sommer- und Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	keine Voraussetzungen erforderlich
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	1 Prüfungsleistung in Form einer Hausarbeit oder Präsentation. Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.
Leistungspunkte (ECTS credits)	8 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in: - Präsenzanteil und Selbststudium (h)	200 h <ul style="list-style-type: none"> • 60 h • 140 h
Dauer des Moduls	2 Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar

Veranstaltungssprache(n)	Deutsch
--------------------------	---------



Modulbeschreibung: Coachingtage

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Coachingtage
Modulnummer	SW.2.511
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Olaf Scupin Prof. Dr. Erich Schäfer
Inhalte	<p>Die Coachingtage sind als Fachkongress ein Forum für den systematischen Austausch von Wissenschaft und Praxis zu aktuellen Fragestellungen des Coachings und der Führung. Die thematischen Schwerpunkte können sämtliche Inhalte der Module und alle denkbaren Formen des Coachings (Einzel-, Gruppen-, Team-, Projekt- und kollegiales Coaching) und der Führung umfassen. Die Coachingtage sind offen für alle Interessierten und bieten die Gelegenheit des fachlichen Austausches zwischen Führungskräften und Coaches aus der Praxis, Wissenschaftler*innen und Forscher*innen sowie den Studierenden und Lehrenden des Masterstudienganges. Die Durchführung der Coachingtage dient der Kompetenzüberprüfung der Studierenden.</p> <p>Während alle anderen Lehrveranstaltungen des Masterstudienganges ausschließlich den eingeschriebenen Studierenden zugänglich sind, wird hier der Teilnehmer*innenkreis für das interessierte Fachpublikum, einschließlich der Absolvent*innen des Studienganges geöffnet. Die Coachingtage dienen auch dazu, dass die Studierenden in einen Diskurs mit der Fachöffentlichkeit treten; sie sollen ihre forschungsbasierten Ergebnisse aus dem Modul SW.2.506 als methodischen Abschluss eines Forschungs- und Entwicklungsprozesses präsentieren.</p>
Lernergebnisse/ Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none">präsentieren ihre forschungsgestützter Erkenntnisse,verteidigen ihre Ergebnisse vor einer Fachöffentlichkeit,organisieren selbstständig einen Fachkongress, den sie auch durchführen und evaluieren,erproben sich in der Anwendung von Präsentations-, Moderations- und Diskussionsformen,

	<p>evaluieren mit quantitativen und qualitativen Elementen den Fachkongress,</p> <p>verstehen die Komplexität eines Forschungs- und Entwicklungsprozesses auf ein Präsentationsformat (Kongress) zu reduzieren,</p> <p>verstehen Ihren persönlichen Habitus zu reflektieren und können sich kritisch mit ihrem Auftreten auseinandersetzen,</p> <p>wissen mit situativen und zeitkritischen Änderungen umzugehen,</p> <p>verstehen die Relevanz von Fachkonferenzen für den Erkenntnisprozess einer Wissenschaftsdisziplin und können die Konsequenzen für die Fachgesellschaften einschätzen,</p> <p>Die Studierenden erleben in einem Gruppenprozess mit ihren persönlichen Stärken und Schwächen umzugehen bzw. sie zunächst kennen zu lernen,</p> <p>erproben durch die selbstständige Durchführung der Coachingtage die Methodik des Projektmanagements und ihre individuellen Organisationskompetenzen,</p> <p>zeigen einen wissenschaftlichen Habitus und positionieren sich als Wissenschaftler*innen,</p> <p>reflektieren die Ergebnisse ihrer Forschungs- und Entwicklungsprojekte durch den Fachaus-tausch mit Kollegen unterschiedlicher Disziplinen,</p> <p>können die Ergebnisse Ihrer Arbeiten zielgruppen- und auftragsgeberspezifisch formulieren und erlernen so einen Perspektivwechsel in der Interpretationsbandbreite von Forschungsergebnissen,</p> <p>kennen den Zeitaufwand, den Finanzbedarf und den Bedarf an Unterstützung für die Durchführung einer Konferenz,</p> <p>können die Intensität der Beteiligung der Teilnehmer*innen und die Einordnung des Konferenzansatzes benennen und beeinflussen,</p> <p>können durch die Reflexion mit den Lehrenden und Mitstudierenden ihre kommunikativen Kompetenzen reflektieren.</p>
Lehrformen	Seminar, Übung
Lernformen	Präsentationen, Gruppenarbeiten, Projektarbeit. Vorträge, Referate, moderierte Diskussionen
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Aktuelle Lehrmaterialien im Stud.IP

Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Müller-Naevecke, Ch./ Nuisl, E. (2016): Lernort Tagung. Konzipieren, Realisieren, Evaluieren. Bielefeld: Bertelsmann Verlag <p>Alle Literaturangaben sind im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar</p>
Niveaustufe/ Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester Semesterlage	3. Semester Sommersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Modul SW 2.506 Forschungs- und Entwicklungsprojekt
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	1 Studienleistung in Form einer öffentlichen Präsentation mit Verschriftlichung der Ergebnisse des F&E-Projektes im Rahmen einer Tagung. Die Prüfungsform wird zu Semesterbeginn bekannt gegeben und besprochen.
Leistungspunkte (ECTS credits)	3 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in:	75 h
- Präsenzanteil und	• 12 h
- Selbststudium (h)	• 63 h
Dauer des Moduls	Ein Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch



Modulbeschreibung: Masterarbeit

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master Coaching und Führung
Modulname	Masterarbeit
Modulnummer	SW.2.512
Modultyp (Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul)	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Erich Schäfer
Inhalte	<p>Die Studierenden bearbeiten selbstständig eine sozialwissenschaftliche Fragestellung aus dem Themenkomplex Coaching und Führung. Das Thema kann aus dem F&E Projekt generiert werden.</p> <p>Dieses Modul verfolgt das Ziel der Darstellung, wissenschaftlichen Bewertung und Diskussion der Lösungsansätze zum Thema der Masterarbeit in schriftlicher Form und als Kolloquium mit Diskussion.</p>
Lernergebnisse/ Qualifikationsziele	<p>Die Studierenden</p> <p>weisen mit ihrer wissenschaftliche Masterarbeit nach, dass sie sich theoretisches und methodisches Wissen über den Themenbereich Coaching und Führung angeeignet und dieses kognitiv durchdrungen haben,</p> <p>begründen ihre fachwissenschaftliche Bearbeitung vor dem Hintergrund übergeordneter Theorien, wie der Anthropologie, der Humanontogenetik und einer Allgemeinen Ethik,</p> <p>können Führungskonzepte, -theorien und -modelle im Kontext des Coachings reflektieren, analysieren und den Transfer verschiedener Coachingmethoden in die Führungspraxis liefern,</p> <p>sind in der Lage die beiden Ansätze „Coaching für die Führungskraft“ und „die Führungskraft als Coach“ rollenflexibel und situationsadäquat zu reflektieren,</p> <p>zeigen, dass sie in der Lage sind, sich mit einer theoretische und/oder empirische Fragestellung eigenständig auseinanderzusetzen,</p> <p>vertreten fachbezogene Inhalte klar und zielgruppengerecht schriftlich und mündlich,</p> <p>wenden das im Studium erworbene Wissen und</p>

	<p>die angeeigneten Kompetenzen an,</p> <p>verfolgen selbständig eine wissenschaftliche Fragestellung über einen längeren Zeitraum und bearbeiten diese innerhalb der vorgegebenen Frist,</p> <p>entwickeln eigenständige Ideen und Konzepte zur Lösung der wissenschaftlichen Fragestellung,</p> <p>gehen in vertiefter und kritischer Weise mit Theorien, Terminologien, Besonderheiten, Grenzen und Lehrmeinungen des Faches um und reflektieren diese,</p> <p>erweitern ihre Planungs- und Strukturierungsfähigkeit in der Umsetzung eines thematischen Projektes,</p> <p>wenden selbständig geeignete wissenschaftliche Methoden an und entwickeln diese weiter,</p> <p>sind in der Lage aus den gewonnenen Erkenntnissen eigene Rückschlüsse zu ziehen, Hypothesen zu bilden und Schlussfolgerungen für Folgestudien zu ziehen.</p>
Lehrformen	Anleitung durch die/den Betreuer*in der Masterarbeit
Lernformen	angeleitetes Selbststudium
Lehrmaterialien/ eingesetzte Medien	Der Hinweis auf spezifische Lehrmaterialien sowie Hinweise zur Erstellung einer Masterarbeit wird den Studierenden von den Lehrenden im Stud.IP zur Verfügung gestellt.
Literaturangaben	<ul style="list-style-type: none"> • Eco, Umberto (2010): Wie man eine wissenschaftliche Abschlussarbeit schreibt • Doktor-, Diplom- und Magisterarbeit in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Wien: UTB • Heesen, Bernd (2014): Wissenschaftliches Arbeiten: Vorlagen und Techniken für das Bachelor-, Master- und Promotionsstudium. Heidelberg: Springer-Gabler Verlag • Kornmeier, Martin (2016): Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht: für Bachelor, Master und Dissertation. Bern: Haupt-Verlag) • Prescher, Thomas (2011): Wissenschaftliches Schreiben mit Seele. Aachen: Shaker Verlag
Niveaustufe/Kategorie (Ba=1, Ma=2)	2
Semester	4. Semester
Semesterlage	Wintersemester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Abgeschlossene Module 1 bis 11
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	Erfolgreiches Abschließen der Masterarbeit und des Prüfungskolloquiums

Leistungspunkte (ECTS credits)	20 cp
Arbeitsaufwand (Workload) in: - Präsenzanteil und - Selbststudium (h)	500 h <ul style="list-style-type: none"> • Die Arbeit hat im Regelfall einen Umfang von 60 - 80 Seiten • Dauer des Kolloquiums: 30 Minuten
Dauer des Moduls	ein Semester
Veranstaltungsort	EAH Jena
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. Stud.IP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	Deutsch