



<b>Modulbezeichnung (eng.)</b>	<b>Coaching und Konfliktmanagement ()</b>
<b>Semester</b>	1
<b>ECTS-Punkte (Dauer)</b>	6 (1 Semester)
<b>Art</b>	MaMC: Wahlpflichtmodul
<b>Studentische Arbeitsbelastung</b>	60 h Kontaktzeit + 90 h Selbststudium
<b>Voraussetzungen (laut MPO)</b>	keine
<b>Empf. Voraussetzungen</b>	keine
<b>Verwendbarkeit</b>	MMC
<b>Prüfungsform und -dauer</b>	Referat (Gruppenleistung) und Ausarbeitung (Einzelleistung)
<b>Lehr- und Lernmethoden</b>	Blockseminar Methoden- und Anwendungsorientierung
<b>Modulverantwortlicher</b>	Breisig

#### **Qualifikationsziele**

Kompetenzziele Die Studierenden sind in der Lage, die Prozessdynamik in Beratungssituationen wie Coaching und Mediation als Konfliktregelungs-, Konfliktlösungs- sowie Entwicklungsverfahren für das berufliche Tätigkeitsfeld der Unternehmensberatung zu reflektieren und die verschiedenen Beratungsformate zu unterscheiden. - Die Studierenden können Ansätze zur Veränderung von Rollenverhalten von Personen sowie der professionellen Konfliktregelung in organisationalen Kontexten entwickeln und beurteilen. - Die Studierenden können den professionellen Umgang mit Inhalts- und Beziehungsebenen, Ziel- und Prozessebenen sowie die Interaktionen zwischen Personen in Beratungsprozessen und deren Bedeutung verstehen und für den Kontext der Unternehmensberatung diskutieren. - Die Studierenden kennen durch eine sowohl theoretische als auch praktische Auseinandersetzung im Rahmen selbst entwickelter, kleiner Coaching- und Konfliktlösungsprojekte Studierenden die Beratungsverfahren Mediation und Coaching in ihren Grundzügen. - Die Studierenden können die Beratungsverfahren Mediation und Coaching kritisch reflektieren sowie im Kontext des Seminars ggf. anwenden.

#### **Lehrinhalte**

Inhalte Als Grundlage werden die Verfahren des Coachings und der Mediation in Verbindung mit einem psychodynamisch-systemischen Modell, welches personale und organisationsbezogene Interaktions- und Kommunikationsprozesse sowohl kontextspezifisch als auch personenbezogen berücksichtigt, exploriert und mittels fachspezifischer Grundlagen anhand mehrerer Fallbeispiele verdeutlicht und diskutiert. Die Studierenden werden eigenständig die für sie selbst im Kontext der Thematik des Moduls stehenden bedeutsamen Themen und Fragestellungen bearbeiten, die das Feld der entwicklungsfördernden und lösungsorientierten Gesprächsführung und Konfliktregelung betreffen. Im Veranstaltungsverlauf des Moduls werden diese in Projektgruppen präsentiert sowie interaktiv mit den Kommiliton\_innen zur Entwicklung auch erfahrbarer neuer Erkenntnisse reflektiert.

#### **Literatur**

Rieforth, Joseph; Beermann-Kassner, Astrid (2017): Selbsterfahrung und Supervision. Zwei Königswegen zur Entwicklung professioneller Identität. In: Konflikt Dynamik. Verhandeln, Vermitteln und Führen in Organisationen 6 (2), S. 104-113. Rieforth, Joseph (2015): Die aktuelle Situation der Mediation. In: Kontext 4, S. 412-421. Rieforth, Joseph; Graf, Gabriele (Hg.) (2014): Tiefenpsychologie trifft Systemtherapie. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. Rieforth, Joseph (2012): Prozessgestaltung bei Veränderungen in Organisationen. Das Neun-Felder-Modell als reflexiver Raum für neue Entwicklungen. In: Konflikt Dynamik 1 (4), S. 328-339. Schiersmann, Christiane; Thiel, Heinz-Ulrich (2009): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss (Lehrbuch). Schreyögg, B. (2014). Emotionen im Coaching: Kommunikative Muster der Beratungsinteraktion. Berlin: Springer. Trenczek T.; Berning, D.; Lenz C. (2013) (Hrsg.): Handbuch Mediation und Konfliktmanagement. Nomos, Baden-Baden. Turck, Daniela; Faerber, Yvonne; Zielke, Christian (2007): Coaching als Instrument der Personal- und Organisationsentwicklung. Stuttgart: Kohlhammer ([W:]).

#### **Lehrveranstaltungen**

2

<b>Dozent</b>	<b>Titel der Lehrveranstaltung</b>	<b>SWS</b>
---------------	------------------------------------	------------