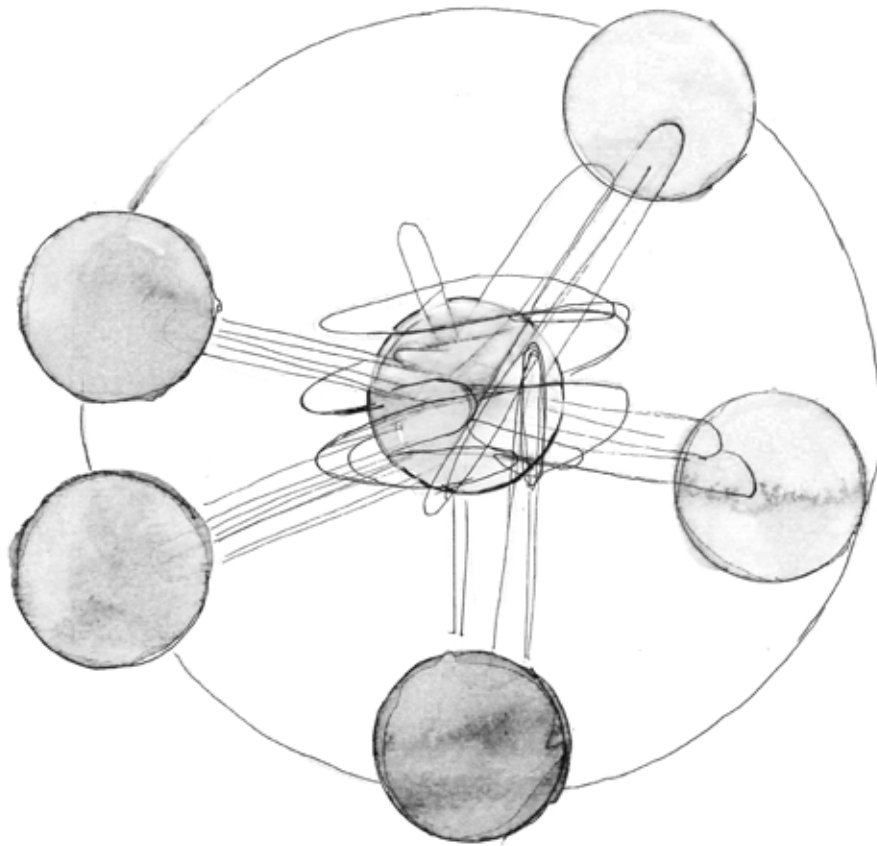




MASTER BERATUNG UND BERATUNGSWISSENSCHAFT

Systemisches Coaching | Mediation | Moderation | Human-centred Design (M.Sc.)

WEITERBILDENDER MASTERSTUDIENGANG BERATUNG UND BERATUNGSWISSENSCHAFT

Systemisches Coaching | Mediation | Moderation | Human-centred Design (M.Sc.)

Studienkonzept

Der Bedarf von Individuen, sich bei beruflichen Herausforderungen professionell unterstützen zu lassen, steigt unaufhörlich. Ähnliche Entwicklungen können auf der Ebene von Teams beobachtet werden, die sich immer öfter bei der Bewältigung komplexer Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen beraten lassen. Die fachkundige Begleitung tiefgreifender Wandelprozesse in Organisationen ist schon seit langem nichts Ungewöhnliches mehr. Auf Grund abnehmender Hemmschwellen, sich durch externen Sachverstand unterstützen zu lassen, wächst der Beratungsmarkt stetig.

Zugleich steigen die Ansprüche an Berater:innen. Durch mehr Erfahrung mit ihnen entwickeln Kundinnen und Kunden ein immer besseres Verständnis für die Branche, deren Gesetzmäßigkeiten und Arbeitsweisen. Dies führt zu einer größeren Klientenprofessionalisierung. Hinzu kommt eine steigende Zahl von Beraterinnen und Beratern. Der Markt differenziert sich weiter aus und der Spezialisierungsgrad wird höher. Darüber hinaus lässt sich eine zunehmende Verzahnung von Personal- und Organisationsentwicklung beobachten: Veränderung wird ganzheitlich betrieben, indem parallel der Kompetenzaufbau des Individuums als auch die Umgestaltung der Organisation vorangetrieben werden.

Der akkreditierte weiterbildende Masterstudiengang Beratung & Beratungswissenschaft trägt diesen Entwicklungen Rechnung: Er basiert auf einem Kompetenzentwicklungsansatz, dessen Ziel die Stärkung der professionellen Rolle als Berater:in ist und die Teilnehmenden dazu befähigt, leichter mit Komplexität umzugehen sowie ein eigenes Profil zu entwickeln. Hierzu tragen die beiden kooperierenden Institutionen ihre jeweiligen Stärken bei: Die Humboldt-Universität zeigt den aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand auf und verantwortet mit ihrem Teil die Ausbildung in Forschungsmethodik. artop adressiert in den Vertiefungsveranstaltungen die Fähigkeiten in der Praxis.

Zu diesem Zweck wurden vier der etablierten Ausbildungen in den Studiengang als Wahlmodule eingebunden. Auf diese Weise entsteht ein integriertes Angebot zur Weiterbildung als Berater:in auf akademischem Niveau.

Studiengang auf einen Blick

- **Dauer:** 2 Jahre (4 Semester; 60 ECTS)
- **Beginn:** Der Studiengang startet alle zwei Jahre zum Wintersemester
- **Abschluss:** Master of Science („M.Sc.“)
- **Leitung:** Prof. Matthias Ziegler
- **Ziel:** Verknüpfung von wissenschaftlichem Beratungswissen (Humboldt-Universität zu Berlin) und praktischer Beratungskompetenz (artop - Institut an der Humboldt-Universität)
- **Kosten:** 4.975 € pro Semester zuzüglich ca. 320 € Semestergebühren

Leitung



Prof. Matthias Ziegler

Koordination



Dr. Sebastian Kunert

AUFBAU UND INHALTE DES STUDIENGANGS

Aufbau und Struktur

Die Struktur des Studiengangs folgt einem dreigleisigen Aufbau. In den Pflichtveranstaltungen erwerben die Teilnehmenden die Forschungskompetenzen sowie die wissenschaftlichen Grundlagen der Beratung. Sie gewinnen Wissen, welches zur Identifikation, Bearbeitung und Beantwortung einer beratungswissenschaftlichen Fragestellung nötig ist.

Pflichtbereich
(Theorie)

SEMESTER 1 + 2

Wissenschaftliches Beratungswissen
(Humboldt-Universität zu Berlin)
(Vorlesungen, Seminare, Fallstudien, Literaturstudium)

Pflichtbereich
(Forschung)

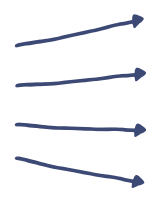
SEMESTER 3 + 4

Wissenschaftliches Beratungswissen
(Humboldt-Universität zu Berlin)
(Kolloquium, Masterarbeit)

Im dritten, praktischen Teil erwerben die Teilnehmer:innen Anwendungskompetenzen. Dieser Studienabschnitt ist als Wahlmodul konzipiert. Hier können die Studierenden je nach individueller Interessenssetzung die praktische Vertiefung aus einem von vier Beratungsschwerpunkten wählen.

Wahlpflichtbereich
(Praxisteil)

SEMESTER 3 + 4



- Systemisches Coaching**
- Mediation**
- Moderation**
- Human-centred Design**

Die Vertiefungsmodule zeichnen sich maßgeblich durch Übungen, Reflexionen und auswertendes Lernen im Präsenzunterricht aus, bei denen erfahrene Berater:innen aus der Praxis aktiv beteiligt sind. Hier werden die Teilnehmenden im Handwerk des systemischen Intervenierens ausgebildet. Durch hohe Anteile an praxisnahen Anwendungen und Selbsterfahrung, die in die Präsenzphasen integriert sind, wird das theoretische Wissen optimal in individuelles Handeln umgesetzt. Zusätzlich bereiten die Vertiefungsmodule die Studierenden auf eine externe Anerkennung durch etablierte Berufsverbände vor, z.B. die Zertifizierung durch den Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) oder das International Usability & User Experience Qualification Board (UXQB).

Zielgruppe

Der akkreditierte Studiengang wendet sich an Personen, die bereits mehrere Jahre in Bereichen der Arbeits-, Personal-, Technik- und Organisationsgestaltung berufspraktisch tätig waren und zukünftig verstärkt in beratender Funktion (d.h. als Coach, Organisationsberater:in, Professional in Human-centred Design, Mediator:in, Moderator:in) in diesen Bereichen arbeiten möchten. Darüber hinaus richtet sich dieses Angebot an Interessierte, die ihre Rolle mit Beraterischen Kompetenzen anreichern möchten, bspw. Führungskräfte, Manager:innen, Projektleiter:innen, Personalreferenten:innen, Sozialdienstleister:innen, Personalentwickler:innen, Erwachsenenpädagogen:innen, IT-Spezialist:innen, Designer:innen, Produktmanager:innen oder Inhaber:innen von Querschnittsfunktionen (Qualitätsmanagement, Strategieentwicklung usw.).

INFORMATIONEN ZUM STUDIUM

Akkreditierung

Der Studiengang ist von der Stiftung Akkreditierungsrat begutachtet und ohne Auflagen akkreditiert worden.

Zugangsvoraussetzungen

Ein Abschluss eines dreijährigen Hochschulstudiums (180 ECTS) sowie mindestens ein Jahr einschlägige Berufspraxis nach dem ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschluss ist Voraussetzung zur Teilnahme. Die Berufserfahrung sollte dabei einen Bezug zu den Inhalten des Studiengangs aufweisen, bspw. in den Bereichen Personal-, Organisationsberatung, Human Resources Management, Führung, Projektmanagement, Lehre oder Produkt- und Serviceentwicklung (Usability & User Experience).

Einzureichende Bewerbungsunterlagen:

- Lebenslauf
- Nachweis des ersten berufsqualifizierenden Hochschulabschlusses
- Nachweis einschlägiger Berufserfahrung

Ausbildungsort & Lernplattformen

Alle Veranstaltungen des Studiengangs finden in den Seminarräumen von artop (Christburger Str. 4, 10405 Berlin) statt. Digitalen Lernplattformen bieten zudem die Möglichkeit zur Kommunikation, Koordinierung und Kooperation.

Anzahl der Teilnehmenden

Der Studiengang ist für 15-20 Teilnehmende ausgelegt.

Anmeldung

Wir freuen uns über Ihr Interesse. Bitte nutzen Sie das Formular unter www.artop.de/master/anmeldung für eine unverbindliche Anmeldung.

Informationsabende

Am Ende eines jeden Quartals bieten wir einen virtuellen Informationsabend an. Hier gibt es die Möglichkeit, den Studiengangskoordinator, eine:n aktuelle:n Studierende:n und weitere Interessierte kennenzulernen. Darüber hinaus beantworten wir Fragen und erläutern die Voraussetzungen für das Zulassungsverfahren. Bitte nutzen Sie das Formular unter www.artop.de/master/informationsabend für eine Anmeldung zum Informationsabend. Mit der Bestätigungsnachricht erhalten Sie die Zugangsdaten zur Videoplattform.

Kontakt

Für weitere Informationen und Anmeldungen steht **Dr. Sebastian Kunert** gerne zur Verfügung.
Er ist erreichbar unter:

☎ 030 44 012 99-0

✉ kunert@artop.de

Beachten Sie auch unsere Seite im Internet: www.artop.de/master

SEMESTER 1 + 2

PFLICHTMODUL FORSCHUNG

= 10 LP

Inhalte

- + Versuchsplanung
- + Datenauswertung
- + Praktische Umsetzung unter Nutzung von Software

Ablauf

- + Vorlesung: Methoden
- + Vorlesung: Statistik
- + Seminar: Forschungspraxis

Prüfung

Klausur, Hausarbeit, mündliche Prüfung oder multimediale Prüfung

Verantwortung: Prof. Matthias Ziegler

PFLICHTMODUL ORGANISATION

= 10 LP

Inhalte

- + Interdisziplinäre Organisationstheorien
- + Theorie und Methodik der Organisationsentwicklung
- + Führung und Entscheidung in sozialen Systemen

Ablauf

- + Vorlesung: Grundlagen der Organisation
- + Vorlesung: Grundlagen der Intervention
- + Seminar: Führungspraxis

Prüfung

Klausur, Hausarbeit, mündliche Prüfung oder multimediale Prüfung

Verantwortung: Dr. Sebastian Kunert

PFLICHTMODUL BERATUNG

= 7 LP

Inhalte

- + Theorie der Beratung
- + Methodik der Beratung
- + Anwendung auf Fallbeispiele

Ablauf

- + Seminar: Grundlagen der Beratung
- + Seminar: Beratungspraxis

Prüfung

Klausur, Hausarbeit, mündliche Prüfung oder multimediale Prüfung

Verantwortung: Dr. Sebastian Kunert

Umfang:

Der **Pflichtbereich** umfasst insgesamt 24 Tage Präsenzunterricht. Hinzu kommen virtuelle Termine im Rahmen des Kolloquiums und der Fallwerkstatt.

SEMESTER 3 + 4

WAHLPFLICHTMODUL VERTIEFUNG

= 10 LP

Inhalte (zur Auswahl)

- + Vertiefung Systemisches Coaching
- + Vertiefung Mediation
- + Vertiefung Moderation
- + Vertiefung Human-centred Design

Ablauf

- + Auswahl einer der vier von artop durchgeführten Wahlpflichtveranstaltungen

Prüfung

Unbenotete, vertiefungsspezifische Leistungen

Verantwortung: Ragna Lienke, Dr. Sebastian Kunert, Knut Polkehn

+ FALLWERKSTATT

= 5 LP

Inhalte

- + Kollektives Erarbeiten einer Beratungsarchitektur für einen realen Beratungsfall

Ablauf

- + Fallstudie

Verantwortung: Dr. Sebastian Kunert

PFLICHTMODUL ABSCHLUSS

= 18 LP

Inhalte

- + Das Kolloquium bietet konstruktiven Austausch und Diskussion über Planungsentwürfe bei der Erstellung der Masterarbeit
- + Das Thema der Masterarbeit verbindet Elemente aus der arbeits-, ingenieur- und organisationspsychologischen Forschung sowie dem Beratungskontext.

Ablauf

- + Abschlusskolloquium
- + Masterarbeit

Prüfung

Benotete Masterarbeit

Verantwortung: Prof. Matthias Ziegler

Der **Wahlpflichtbereich** umfasst je nach Vertiefung 16 (Coaching), 12 (Moderation), 13 (Mediation) oder 11 (Human-centred Design) Präsenztage. Hinzu kommen Treffen zu Einzel- bzw. Gruppensupervisionen, Abendveranstaltungen oder Exkursionen.

Die Modulveranstaltungen finden im Rahmen von maximal dreitägigen Präsenzveranstaltungen im Abstand von drei bis acht Wochen statt.

ÜBERSICHT ZU VERANSTALTUNGEN IM PFLICHTBEREICH

MODUL FORSCHUNG

1

Vorlesung Methoden

Die Veranstaltung thematisiert grundlegende Prinzipien und Methoden der Versuchsplanung, Datenerhebung und Datenauswertung sowie der wissenschaftlichen Aufbereitung der Analysen. Ziel ist es, typische Fragestellungen und Quellen systematischer Unterschiede (Personen, Situationen, Messzeitpunkte) zu verstehen.

Inhalte sind u. a.:

- + Experimentelle Designs
- + Feldstudien
- + Beobachtungsstudien
- + Fragebogenstudien
- + Methoden zur Gewinnung von Daten (Tests, Fragebögen, Interviews, Beobachtung)

2

Vorlesung Statistik

Diese Veranstaltung führt die Vorlesung Methoden inhaltlich fort. Ziel ist es, die gesammelten Daten so aufzubereiten und auszuwerten, dass Rückschlüsse auf Gesetzmäßigkeiten möglich sind. Die Vorlesung beinhaltet die Grundlagen der beschreibenden und schließenden Statistik, der Wahrscheinlichkeitsrechnung sowie des Testens statistischer Hypothesen.

Inhalte sind u. a.:

- + Datenauswertung
- + Deskriptive Statistiken
- + Inferenzstatistik (Hypothesen, Unterschiedstests, Zusammenhangstests)
- + Strukturierende Verfahren
- + Gütekriterien

3

Forschungspraxis

Im Rahmen dieses Seminars wird die praktische Umsetzung der in den beiden Vorlesungen erarbeiteten Themen an einem Beispiel und unter Nutzung von Statistik-Software vermittelt. Ziel ist es, die Teilnehmenden zur Entwicklung und Umsetzung eigener Forschungsprojekte zu befähigen.

Inhalte sind u. a.:

- + Anlegen von Datensätzen
- + Erstellen und Interpretieren von statistischen Analysen
- + Dokumentation & Bericht

Prüfungsleistung

- + Klausur (120 Minuten) oder
- + Hausarbeit (15-20 Seiten) oder
- + mündliche Prüfung (30-45 Minuten) oder
- + multimediale Präsentation (90 Minuten)

Die Anwesenheit bei allen Veranstaltungen muss mindestens 75 % betragen.

MODUL ORGANISATION

1

Vorlesung Grundlagen der Organisation

In dieser Vorlesung wird der theoretische Grundstein der Beratung gelegt. Mit Hilfe interdisziplinärer Konzepte und Forschungsergebnisse werden organisationale Phänomene beschreib- und erklärbar.

Inhalte sind u. a.:

- + Organisationen als soziale Systeme
- + Organisationsstrukturen
- + Organisationsprozesse
- + Kooperation und Führung
- + Information, Kommunikation und Wissen

2

Vorlesung Grundlagen der Intervention

Die Veranstaltung beruht auf der Vorlesung "Grundlagen der Organisation" und thematisiert das beraterische Intervenieren. Ziel ist es, die Einflussmöglichkeiten und Techniken der Beratung kennenzulernen bzw. zu vertiefen.

Inhalte sind u. a.:

- + Theoretische und praktische Grundlagen der Beratung
- + Interventionsansätze bei der Beratung von Individuen, Teams und Organisationen
- + Interventionsmethoden (Analyse, Beratung, Evaluation)
- + Kontaktgestaltung, Grundhaltung, Rollenerwartungen
- + Interventionsebenen
- + Interventionsarchitektur und -design
- + Erfolgs- und Scheiterfaktoren
- + Aktuelle Trends in der Beratung

3

Führungspraxis

Das Seminar geht vertiefend auf Fragen der Steuerung sozialer Systeme ein. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie sich die beteiligten Personen einer Organisation miteinander synchronisieren und wie Entscheidungen getroffen werden.

Inhalte sind u. a.:

- + Konzepte, Methoden und Theorie von Führung in sozialen Systemen.
- + Selbststeuerung vs. Fremdsteuerung
- + Folgen von Führung
- + Agile und teambasierte Führungskonzepte

Prüfungsleistung

- + Klausur (120 Minuten) oder
- + Hausarbeit (15-20 Seiten) oder
- + mündliche Prüfung (30-45 Minuten) oder
- + multimediale Präsentation (90 Minuten)

Die Anwesenheit bei allen Veranstaltungen muss mindestens 75 % betragen.

MODUL BERATUNG

1

Seminar Theorie der Beratung

Die Veranstaltung thematisiert die theoretischen Grundlagen der Beratung. Ziel ist es, das Spektrum von Strategieberatung bis systemischer Prozessberatung abzubilden. Darüber hinaus werden Sonderformen behandelt

Inhalte sind u. a.:

- + Grundhaltung
Rollenerwartungen
- + Interventionsarchitektur,
Designs
- + Erfolgs- und Scheiterfaktoren
- + Aktuelle Trends in der
Beratung
- + Agile Beratung
- + Inhouse Beratung

2

Seminar Methodik der Beratung

Die Veranstaltung lehrt das beraterische Intervenieren. Ziel ist es, die Einflussmöglichkeiten und Techniken der Beratung kennenzulernen bzw. zu vertiefen.

Inhalte sind u. a.:

- + Beratungsprozess
- + Widerstand
- + Angebot und
Kostenkalkulation

Prüfungsleistung

- + Klausur (120 Minuten) oder
- + Hausarbeit (15-20 Seiten) oder
- + mündliche Prüfung (30-45 Minuten) oder
- + multimediale Präsentation (90 Minuten)

Die Anwesenheit bei allen Veranstaltungen muss mindestens 75 % betragen.

artop

- Ausgangspunkt: Sprecher
- Ziel: Lesenden Merkmal
- ...

... ist ein
... wenig von
... (bedeutet: Wenig)

FALLWERKSTATT

Lern- und Qualifikationsziele

Die Veranstaltung dient dazu, die Beratungsarchitektur für einen komplexen aktuellen Beratungsfall (case-study) zu erarbeiten. Die Fallwerkstatt greift hierfür die Inhalte aus den Vertiefungen Systemisches Coaching, Mediation, Moderation und Human-centred Design auf, indem Teilnehmende aus den verschiedenen Vertiefungen zusammenarbeiten und methodische Impulse aus ihrer jeweiligen fachlichen Perspektive einbringen. Anschließend wird dies zu einem integrierten Interventionskonzept verdichtet.

ABSCHLUSSMODUL

Forschungskolloquium

Das Forschungskolloquium sichert die Betreuung der Studierenden während der Erstellung der Masterarbeit. Ziel ist es, ein Forum zur Reflexion des eigenen Forschungsprojekts zu bieten, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben und die Vernetzung zu fördern. Die Teilnehmenden haben die Möglichkeit, eigene Planungsentwürfe zur Diskussion zu stellen, Entwürfe Mitstudierender konstruktiv zu kritisieren und Lösungsansätze für Probleme, die während des Schreibprozesses auftreten, zu diskutieren.

Masterarbeit

Ziel der Masterarbeit ist es, eine wissenschaftliche Fragestellung selbständig zu bearbeiten, d.h. eine Aufgabenstellung herzuleiten, ein Forschungsdesign zu entwerfen, Datenmaterial zu erheben, dieses auszuwerten und entlang wissenschaftlicher Normen zu berichten. Der thematische Fokus wird von den Studierenden selbst festgelegt. Die Arbeit soll sich in die Themenvielfalt des Studiengangs einbetten und Elemente aus der arbeits-, ingenieur- bzw. organisationspsychologischen Forschung mit dem Beratungskontext verbinden.

- + Der Text hat einen Umfang von etwa 40 Seiten / 60.000 Zeichen.
- + Die Bearbeitungszeit beträgt 32 Wochen.



ÜBERSICHT ZU VERANSTALTUNGEN IM WAHLPFLICHTBEREICH

VERTIEFUNG SYSTEMISCHES COACHING

KONZEPT

Die Vertiefung befähigt dazu, eine Beratungsbeziehung tragfähig zu gestalten sowie Klientinnen und Klienten in ihren Kontexten systemisch zu betrachten, um notwendige Entwicklungen anzustoßen und längerwährende Veränderungsprozesse zu begleiten.

Coachingkompetenz

Coaching ist eine Antwort auf Veränderungskultur, Komplexität und den Entwicklungsdruck auf jeden einzelnen in unserer Zeit. Der Bedarf an qualifizierter Unterstützung für Personen, Teams und Organisationen ist so groß wie nie zuvor, sei es bei persönlichen Entwicklungsvorhaben, beruflichen Herausforderungen oder bei der Begleitung von Veränderungsprozessen.

Coaching ist jedoch noch mehr als nur die professionelle Unterstützung von Personen mit Führungs- und Managementaufgaben im beruflichen Kontext. Coachingkompetenz bedeutet, berufliche Beziehungen tragfähig gestalten zu können, Organisationen mit systemischem Blick zu verstehen und Impulse geben zu können sowie Entwicklungen von Personen oder Systemen anzustoßen und zu begleiten.

Coachingkompetenz gewinnt zunehmend in verschiedenen beruflichen Rollen an Bedeutung bzw. verändert die Ausgestaltung dieser Rollen in Organisationen. Mitarbeitende in Management, Projektleitung oder Personalentwicklung, Führungskräfte, Coaches und interne Berater:innen profitieren durch die Entwicklung eigener Coachingkompetenz in ihrer beruflichen Performanz und ihrer persönlichen Zufriedenheit.

Vermittlung von Wissen, methodischem Know-how und persönliche Entwicklung

Ein breites Spektrum erfahrener Ausbilder:innen aus Praxis, Lehre und Forschung mit einschlägiger Qualifikation ermöglicht:

- eine Orientierung an den Anforderungen und Erfahrungen aus der Coachingpraxis in Unternehmen und Organisationen

- die Förderung der Netzworkebildung der Teilnehmenden untereinander und zum Ausbildungsinstitut sowie die Unterstützung zur Erlangung der Mitgliedschaft im führenden bundesdeutschen Coachingverband (DBVC) und in der International Coach Federation (ICF)
- Raum für Weiterbildung, Austausch und Inspiration durch Veranstaltungen wie Kolloquien, dem artop-Kongress oder weiterführende Qualifikationsangebote und Supervisionsgruppen

Die wissenschaftliche Fundierung gewährleistet:

- die Vermittlung bewährter Methoden, Modelle und Theorien
- die Teilhabe an aktuellen Forschungsergebnissen
- die kontinuierliche Evaluation der Ausbildung und der Arbeit der Teilnehmer:innen in der Praxis

Die Praxisorientierung sichert:

- intensives und feedbackorientiertes Training der eigenen Coachingkompetenzen
- den direkten Anwendungsbezug für spätere Einsatzfelder in verschiedenen Branchen und organisationalen Kontexten
- die Vermittlung schulensübergreifender, pragmatischer Coachingansätze

VERTIEFUNG SYSTEMISCHES COACHING

Coaching ist eine Antwort auf die Veränderungskultur unserer Zeit.



AUFBAU

Bereits seit 2001 wird diese berufsbegleitende Weiterbildung von artop angeboten. Sie hat sich etabliert und vielfach bewährt. Das Angebot wird kontinuierlich weiterentwickelt und berücksichtigt so aktuelle Entwicklungen und Bedarfe. Die Ausbildung unterteilt sich in einen Ausbildungs- und einen Praxisteil.

Theoretische Kenntnisse

In den ersten Seminaren erhalten die Teilnehmenden einen Einblick in die Grundkonzepte des Coachings. Die Zusammenarbeit in der Ausbildungsgruppe beginnt und wird durch einen intensiven Kennenlernprozess unterstützt.

Im weiteren Ausbildungsverlauf werden Methoden und Techniken (u. a. mit realen Klientinnen und Klienten) vermittelt, die nach der Analyse der Ausgangssituation und zur Erreichung spezifischer Coachingziele in unterschiedlichsten Kontexten vom Coach eingesetzt werden können. Hierzu gehören sowohl die Diagnostikmethoden im Einzelcoaching als auch Ansätze für Teamcoaching.

Weiterhin werden Einblicke in die Erwartungshaltungen von Klientinnen und Klienten und/oder Auftraggebenden und deren Einfluss auf den Coachingprozess sowie praktisches Wissen und Erfahrungen für das Coachinggeschäft vermittelt.

Die Gestaltung von Coachingprozessen und -gesprächen wird in diesem Teil in mehreren Trainingseinheiten intensiv unter Anleitung der Ausbilder:innen geübt.

Das Gruppendynamikseminar in der Mitte des Ausbildungsprogramms ermöglicht neben tiefen Einblicken in Gruppenprozesse persönliche Erfahrungen mit der eigenen Wirkung und Rolle in der Gruppe.

Im letzten Teil der Ausbildung werden spezifische Themen und Ansätze vermittelt.

Im Abschlusskolloquium stellen die Teilnehmenden in einem realen Coachinggespräch ihre Coachingfähigkeiten unter Beweis. Die Ausbildung endet mit der feierlichen Überreichung der Zertifikate.

Handlungskompetenzen

Das effektive und praxisorientierte Lernen und die eigene Entwicklung im Coaching werden durch folgende Methoden in der Ausbildung unterstützt:

- jeweils ein Peer-Gruppentreffen zwischen den Seminaren
- intensive, feedbackorientierte Trainingseinheiten
- Mentorcoaching bei einem erfahrenen Coach (nicht in den Ausbildungskosten enthalten!)
- Coaching von Live-Klienten in der Ausbildung
- Durchführung eigener Coachingprozesse außerhalb der Ausbildung (selbstorganisiert)
- Teilnahme an Fallsupervisionen in Kleingruppen
- umfangreiche Unterlagen und Literaturempfehlungen

Im Abschlusskolloquium wird von allen Teilnehmenden eine reale Coachingsession absolviert. Dabei können sie auf Basis des Ausbilderfeedbacks für sich persönlich überprüfen, inwieweit sie durch die Ausbildung ihre Lern- und Entwicklungsziele erreicht haben.

SYSTEMISCHES COACHING

1

Erster Kontakt und Grundlagen

Im ersten Modul der Ausbildung machen sich die Teilnehmenden mit dem Coachingverständnis und der Ausbildungsphilosophie der artop-Akademie vertraut. Ziel ist außerdem das Erlernen erster Ansätze und Methoden des Coachings, sowie ein erster Blick in das systemische Coaching.

Inhalte sind u.a.:

- + Definition von Coaching
- + Prozess- und Expertenberatung
- + Funktion von Coaching in Organisationen
- + Grundlegendes Vorgehen im Coaching
- + Beraterische Interventionen
- + Systemische Interventionsmöglichkeiten
- + Feedback in der Ausbildungsgruppe

2

Coaching im Prozess I

In diesem Modul werden grundlegende theoretische Zugänge, Prozesselemente und Methoden sowie Techniken für die ersten Schritte ins Coaching vorgestellt und geübt.

Inhalte sind u. a.:

- + Systeme als Ergebnis von Beobachtung
- + Kommunikationsmodell nach Luhmann
- + Musterbildung in Systemen
- + Grundlagen empathischer Kommunikation und Beziehungsgestaltung
- + Systemische Fragen
- + Anliegen-, Kontext- und Beziehungsklärung
- + Dreieckskontrakte
- + Kliententypen

Praxis

- + Intensiv-Training in Kleingruppen mit Trainerfeedback

3

Coaching im Prozess II

Das Modul vermittelt die anliegens- und klientenspezifische Gestaltung von Coachingprozessen sowie den Einsatz unterschiedlicher Coachingmethoden und Tools.

Inhalte sind u. a.:

- + Klassifizierung von Coachinganliegen
- + Schritte im Coachingprozess
- + Methoden und Tools im Coaching

Praxis

- + Intensiv-Training in Kleingruppen mit Trainerfeedback

VERANSTALTUNGEN IM ÜBERBLICK

4

Gruppendynamik

In diesem Seminar werden Gruppen und Teams als Orte für Lernen und Veränderung von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert sowie gruppendynamische Prozesse erlebt und reflektiert. Neben der Gruppe als System redundanter Kommunikationsmuster werden zudem die Entwicklungsphasen von Gruppen, die Rangstruktur und Rollen, der gruppendynamische Raum sowie gruppendynamische Phänomene im Coaching behandelt.

! Das Seminar findet in einer Tagungsstätte im Berliner Umland statt. Die Anreise erfolgt individuell. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung sind nicht in den Ausbildungskosten enthalten.

5

Coaching im Prozess III mit Live-Klienten

In diesem Seminar können die Teilnehmenden ihr in der Ausbildung erworbenes Wissen und ihre Coachingfähigkeiten praxisnah bei der Arbeit mit Live-Klienten einsetzen. Im Rahmen einer Fallsupervision werden die Erfahrungen anschließend in der Gruppe ausgewertet und reflektiert.

Praxis

- + Intensiv-Training zu zweit mit Live-Klienten und Trainerfeedback

6

Teamcoaching

Die Bedeutung von lebendigen, kreativen und innovativen Teams nimmt in der modernen Arbeitswelt immer mehr zu. Teamentwicklung und Teamcoaching sind daher nicht mehr wegzudenken, um Arbeitsteams dabei zu helfen, gemeinsame Visionen und Leitbilder zu entwickeln, Kooperation zu stärken, Zusammenarbeit zu verbessern und eine vertrauensförderliche Teamkultur zu entwickeln.

Vor allem in agilen Kontexten sind hier innovative, systemische Coachingkompetenzen gefragt.

Inhalte sind u. a.:

- + Der Teamcoaching-Prozess
- + Teams als soziale Systeme
- + Teamdiagnostik, Soziometrie
- + Triade: Person - Team - Organisation
- + Teamstruktur, Rollen und Teamprozesse
- + Teamführung - Teamentwicklung
- + Methoden für Teamentwicklung und Teamcoaching
- + Moderationszyklus zur Workshopgestaltung
- + Erfolgsfaktoren für erfolgreiche Teamarbeit
- + Agiles Arbeiten im Team

7

Abschluss

Die Teilnehmenden stellen ihre Fähigkeiten in einer realen Coachingssession unter Beweis und bekommen Feedback von den Ausbilder:innen. Weitere Schritte für die Zusammenarbeit und Netzworkebildung werden vereinbart. Die Teilnehmenden geben ihr Abschlussfeedback zur Ausbildung. Es erfolgt die Übergabe der Zertifikate.

Eigene Coachingfälle & Supervision

Im Praxisteil der Ausbildung haben die Teilnehmer:innen die Aufgabe, mindestens 30 Stunden Coaching durchzuführen. Einer dieser Coachingprozesse kann in die Supervision eingebracht und supervisorisch bearbeitet werden.

Ziel dieses Ausbildungsteils ist der Erwerb eigener praktischer Erfahrungen sowie der Ausbau von Coachingkompetenzen und somit die Vorbereitung auf die spätere Praxis.

ABSCHLUSS & ZERTIFIKAT

Leistung für den Masterabschluss

- + Die Anwesenheit bei allen Veranstaltungen muss mindestens 75 % betragen.

Zusätzliche Anforderungen zum Erhalt des artop-Zertifikates

- + 80 % protokollierte Anwesenheit
- + Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung und Protokollierung von mindestens 30 Stunden Coaching verteilt auf wenigstens drei Klienten.
- + Fallsupervision (zwei Termine à 4 Stunden), Durchführung eines Coachings in der Abschlussveranstaltung.
- + Teilnahme an den zweistündigen Lerngruppentreffen zwischen den Modulen und deren Kurzdokumentation
- + Mentorcoaching im Umfang von mindestens fünf Terminen à mind. 60 Minuten (kostenpflichtige Zusatzleistung)

Die Absolventen und Absolventinnen der artop-Wahlpflichtveranstaltung erhalten ihr Zertifikat nach Erfüllung aller Anforderungen. In Kombination mit der Teilnahme an den Pflichtmodulen ist diese Vertiefung vom Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) anerkannt.

Variante

Kompromiss

RISIKO

Nächste Schritte
to do's

Kriterien

Grenzen

Unternehmens-
kultur

Kultur



VERTIEFUNG MEDIATION

KONZEPT

Konstruktiv, kreativ, lösungsorientiert mit Konflikten umgehen

Im Organisationsalltag entstehen auf verschiedensten Ebenen Konflikt- und Verhandlungssituationen. Schlecht geführte Verhandlungen und ungelöste Konfliktsituationen mit ihren Begleiterscheinungen sind häufig Anlässe für dauerhafte Störungen von Abläufen und Beziehungen. Entscheidungen von Vorgesetzten beenden die aktuellen Konflikte zwar, langfristig sind die Unstimmigkeiten damit allerdings nicht immer gelöst. Es fehlt das geeignete Handlungsrepertoire zur Lösung der Situation, und somit gehen wertvolle Ressourcen, Zeit und Motivation verloren. Als Mediator:in begleiten Sie als Expertin bzw. Experte die Konflikt- oder Verhandlungspartner:innen in einem außergerichtlichen Konfliktlösungsverfahren. Sie unterstützen durch die Förderung von Klärungsprozessen, dass eine Konfliktlösung erarbeitet wird, bei der die Interessen aller beteiligten Personen, Gruppen, Organisationen oder Instanzen gleichermaßen berücksichtigt werden.

Verfahrenreife Konfliktsituationen oder komplizierte Verhandlungen können handhabbar gemacht werden, und es werden selbstbestimmend zukunftsorientierte und dauerhaft tragfähige Lösungen entwickelt, bei denen alle Seiten gewinnen. Dabei fördern Sie als neutrale Person die Klärungsprozesse, ohne Lösungen auf der Inhaltsebene vorzugeben.

Der Vorteil einer Mediation liegt vor allem im relativ geringen Zeit- und Kostenaufwand; anders als bei Gerichtsverfahren, die sich über mehrere Jahre und Instanzen hinziehen können. Die Einsatzmöglichkeiten der Mediation als alternative Konfliktlösungsmethode sind sehr vielfältig: bei Konflikten zwischen Mitarbeitenden oder Interessengruppen, zwischen Unternehmensbereichen oder bei Störungen in den Beziehungen zwischen Kunden oder Zulieferern.

Die Mediation ermöglicht es, konstruktiv, kreativ und lösungsorientiert mit Konflikten umzugehen und gleichzeitig zu einer einvernehmlichen und befriedigenden Lösung mit Konfliktpartnern zu gelangen.

Erfolgreich eigenständige Mediationen durchführen

Die Ausbildung vermittelt kompakt die wesentlichen Inhalte, die aufgrund unserer Erfahrung für die Durchführung von Mediationen im Organisationskontext nützlich sind.

Im Mittelpunkt der Ausbildung stehen die Bearbeitung von Fallbeispielen und die praktische Einübung der vermittelten Techniken. Theorie und Praxis sind eng miteinander verzahnt. Reflexionen sichern die Entwicklung eines klaren Selbstverständnisses als Mediator:in.

Neben dem Erlernen von Mediationstechniken sind die Vermittlung einer entsprechenden Grundhaltung und die Fähigkeit zur Einbettung von Mediation in organisationale Kontexte wichtige Lernziele dieser Ausbildung.

Wir verwenden erprobte psychologische Methoden des sozialen Lernens, der Kommunikationspsychologie sowie Gesprächsführungstechniken in Kombination mit praktischem Lernen.

Es begleiten Sie erfahrene Ausbilder:innen zu den Themen Kommunikation, Führung und Konfliktlösungsstrategien, die über umfangreiche Erfahrungen bei der Durchführung von Mediationen in unterschiedlichsten Organisationen verfügen.

- Sie lernen Konflikte im Vorfeld erkennen, um professionell und konstruktiv vermitteln zu können.
- Sie beschäftigen sich mit Deeskalationsstrategien und deren Anwendung.
- Sie werden in der Lage sein, die Konfliktbeteiligten zu führen, um qualitativ hochwertige Problemlösungen zu erarbeiten.

VERTIEFUNG MEDIATION

Systemische Mediation in Organisationen



AUFBAU

Praxisnah & vertiefend

Im Rahmen der Ausbildung setzen Sie sich mit den Prinzipien der Mediation auseinander und erarbeiten mit den Ausbilder:innen die Rolle und das Selbstverständnis von Mediatoren und Mediatorinnen. Dies wird durch eine fortlaufende und umfassende Reflexion während der gesamten Ausbildung ständig weiterentwickelt. Sie lernen den Ablauf des Mediationsverfahrens kennen und können es in den Kontext eines Unternehmens bzw. einer Organisation einordnen. In Gruppenübungen und Rollenspielen werden spezifische Kommunikationstechniken erarbeitet. Das Wahlmodul ist in sechs Termine untergliedert.

Das Modul ist als praxisnahe und vertiefende Weiterbildung konzipiert und vermittelt Ihnen Know-how und Fertigkeiten für das erfolgreiche, eigenständige Durchführen von Mediationen. Dabei werden Ihre vorhandenen Kompetenzen integriert und Ihre Potenziale und Ressourcen schrittweise weiterentwickelt.

Sie gliedert sich in einen theoretischen und einen handlungsorientierten Teil. Das Absolvieren beider Elemente ist notwendig, um eine Bescheinigung nach § 2 Abs 6 der Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren ausgestellt zu bekommen.

Ausbildungsteil

Der theoretische Teil umfasst sechs Präsenztermine methodischer und inhaltlicher Qualifikation, die als Trainings und Workshops konzipiert sind.

Diese enthalten u.a.:

- theoretische Anteile, die fachliches Know-how vermitteln
- praktische Übungen, die mediationsrelevante Erfahrungen ermöglichen
- Reflexion des eigenen Verhaltens
- das Erkennen von Handlungsmöglichkeiten aus der Mediationsperspektive
- die rechtlichen Grundlagen der Mediation nach dem Mediationsgesetz und der Ausbildungsverordnung

Im Anschluss an die Termine werden Sie in Praxisgruppen die Lerninhalte individuell vertiefen. Zielstellung dabei ist, die bereits erlernten Inhalte und Kompetenzen zeitnah zu nutzen und auf eigene Erfahrungen zu übertragen.

Praxisteil

Parallel zu den Präsenzveranstaltungen bzw. im Anschluss führen Sie eine eigene Mediation durch, die von den Ausbilder:innen in einem Einzeltermin von 1,5 h supervidiert wird. In der Supervision findet die Reflexion des eigenen Handelns und Vorgehens im Prozess der Mediation sowie des persönlichen Mediationsstils statt. Dieser Termin ist im Anschluss der Mediation bis zu einem Jahr nach Abschluss der Vertiefungsveranstaltungen frei zu vereinbaren.

Besprochen werden: Indikation, Auftragsklärung, Gestaltung des Mediationsprozesses und eigene Fallstricke. Der Mediationsfall ist nach einem vorgegebenen Leitfaden zu dokumentieren.

MEDIATION

1

Grundlagen der Mediation

- + Definition und Begriffsklärung
- + Abgrenzung zu anderen Konfliktlösungsverfahren
- + Anwendungsfelder
- + Ablauf und Rahmenbedingungen
- + Phasen und Prinzipien
- + Persönliche Kompetenz, Haltung und Rollenverständnis
- + Erhöhung der Konfliktkompetenz, Konflikte erkennen und verstehen, Konfliktstile und Eskalationsstufen
- + Persönliche Konfliktbiografie

! Die hier aufgeführten Ausbildungsteile entsprechen inhaltlich und zeitlich den Anforderungen der Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren. Nach Abschluss der Ausbildung wird eine Bescheinigung gemäß § 2 Abs 6 dieser Verordnung ausgehändigt.

2

Techniken der Mediation

- + Gesprächsführungstechniken der Mediation: Fragetechniken, Aktives Zuhören, Doppeln
- + Analyse von Positionen, Interessen und Bedürfnissen im Verlauf der Mediation
- + Arbeit mit Emotionen
- + Umgang mit schwierigen Situationen (Blockaden, Widerstände, Machtungleichgewichte)
- + Zweiermediation als Rollenspiel

3

Organisationen & Konflikte

- + Aufbau und Hierarchien von Organisationen
- + Konflikte in Organisationen
- + Verhandlungstechniken und -kompetenz
- + Praktische Übungen der Mediationsphasen unterstützt durch Kreativitäts- und Visualisierungstechniken

VERANSTALTUNGEN IM ÜBERBLICK

4

Teammediation

- + Besonderheiten der Teammediation
- + Kreativitäts- und Visualisierungstechniken
- + Techniken zur Entwicklung und Bewertung von Lösungen
- + Umgang mit der Führungskraft in der Mediation
- + Vor- und Nachbereitung
- + Auftragsklärung
- + Teammediation von A-Z als Rollenspiel

5

Recht in der Mediation

- + Rolle des Rechts in der Mediation
- + Grundlagen des Mediationsrechts
- + Grenzen der Mediation aus rechtlicher Sicht
- + rechtliche Rahmenbedingungen
- + Abgrenzung von zulässiger rechtlicher Information und unzulässiger Rechtsberatung durch den:die Mediator:in
- + Rolle der Mediatorin bzw. des Mediators in Abgrenzung zum Parteianwalt
- + Inanspruchnahme von rechtlicher Beratung in der Mediation und Mitwirkung externer Berater:innen
- + Rechtliche Bedeutung und Durchsetzbarkeit der Abschlussvereinbarung unter Berücksichtigung der Vollstreckbarkeit

6

Mediation in der Praxis

- + Eine Zweier- und eine Teammediation von A-Z als Rollenspiel
- + Analyse und Feedback zum Rollenspiel
- + Resümee der bisherigen Ausbildung
- + Planung der individuellen Perspektive als Mediator:in

Supervision

Parallel zu den Modulen bzw. im Anschluss führen Sie eine eigene Mediation durch, die von den Ausbilder:innen in einem Einzeltermin von 1,5 h supervidiert wird. In der Supervision findet die Reflexion des eigenen Handelns und Vorgehens im Prozess der Mediation sowie des persönlichen Mediationsstils statt. Dieser Termin ist im Anschluss der Mediation bis zu einem Jahr nach Abschluss der Ausbildungsmodule frei zu vereinbaren.

Praxisgruppen

Zwischen den Modulen 1 bis 6 vertiefen Sie in Praxisgruppen die Lerninhalte (fünf Treffen á vier Stunden). Für die Arbeit in den Praxisgruppen erhalten die Teilnehmenden Anleitungen. Die Arbeitsergebnisse werden dokumentiert und im darauffolgenden Modul reflektiert.

ABSCHLUSS & ZERTIFIKAT

Leistung für den Masterabschluss

- + Die Anwesenheit bei allen Veranstaltungen muss mindestens 75 % betragen.

Zusätzliche Anforderungen zum Erhalt des artop-Zertifikates

- + 80 % protokollierte Anwesenheit
- + Teilnahme an 5 Praxisgruppen à 4 Stunden zwischen den Modulen und deren Kurzdokumentation
- + Vorbereitung, Durchführung, Nachbereitung und Protokollierung einer eigenen Mediation, die von den Ausbilder:innen supervidiert wird.

Die Absolventen und Absolventinnen der artop-Wahlpflichtveranstaltung erhalten ihr Zertifikat nach Erfüllung aller Anforderungen. Nach Abschluss des Wahlpflichtmoduls wird eine Bescheinigung gemäß § 2 Abs 6 der Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren* vergeben.

* Eventuelle Zusatzleistungen, die sich durch Änderungen in der Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren ergeben, sind kostenpflichtig.

VERTIEFUNG MODERATION

KONZEPT

Selbständig Moderationskonzepte entwickeln und erfolgreich durchführen

Die Zusammenarbeit in Teams und Gruppen ist heute ein zentraler Teil in fast allen Unternehmens- und Organisationskontexten. Besprechungen, Meetings und Workshops sind zum Abgleich von Zielen sowie für Austausch- und Abstimmungsprozesse bei komplexen Aufgabengebieten nötig. Themen wie Strategie-, Visions- oder auch Produktentwicklung erfordern den Einbezug von mehreren Expertinnen und Experten. In neueren Organisationsformen nimmt die Arbeit in agilen und selbstorganisierten Gruppen einen immer größeren Raum ein. Die Beteiligten in den Gruppen und Teams verfügen dabei über die notwendige Expertise zur Aufgabenerfüllung – ihre Interessenlagen und ihr Arbeitsverständnis können jedoch höchst unterschiedlich sein.

Der Moderator oder die Moderatorin übernimmt die Rolle als Prozessbegleitung. Die Umsetzung eines zielorientierten, effizienten sowie adäquaten Vorgehens und der wirksame Umgang mit der Dynamik in der Gruppe sind erfolgskritische Faktoren für die Erfüllung der gemeinsamen Aufgabe. Der verantwortungsvolle Umgang mit der Zeit und der Motivation aller Beteiligten erfordert eine professionelle Moderation. Die gekonnte Moderation stellt somit einen wesentlichen Erfolgsfaktor dar. Um der hohen Komplexität gerecht zu werden, bedarf es der Prozessmoderation, der Steuerung und Umsetzung gezielter Kommunikationsprozesse, bei denen oft auch der Organisationsrahmen mit einbezogen wird.

Die Fähigkeit zur Moderation ist eine Kompetenz, die in vielen beruflichen Aufgaben benötigt wird. Nur in seltenen Fällen ist es eine eigenständige Profession. Moderationskompetenzen sind für alle, für die die Arbeit in Teams und mit Gruppen relevant für die Erfüllung der gestellten Aufgaben ist, wichtig. Aus diesem Grund richtet sich die artop-Ausbildung an die vielfältigen Bedarfe von externen Moderator:innen, Beratenden und anderen freiberuflich arbeitenden Personen. Aber auch interne Personengruppen wie Führungskräfte, Projektleiter:innen sowie Personalentwickler:innen übernehmen häufig Moderationsaufgaben und können daher von einer Qualifizierung profitieren.

Wir bieten Ihnen eine berufsbegleitende Weiterbildung, eingebettet in ein praxisnahes und modernes Konzept für Moderation in Unternehmen und Organisationen. Die Ausbildungsinhalte entsprechen den vielseitigen Anwendungsmöglichkeiten von Moderation und repräsentieren unseren langjährigen Erfahrungshintergrund.

Die Ausbildung umfasst psychologische und soziologische Inhalte aus den Anwendungsbereichen Kommunikation und Organisation. Es werden umfangreiche Methoden und Vorgehensweisen zur Gestaltung und Umsetzung von Moderationsprozessen vermittelt.

Im Mittelpunkt steht dabei die Übertragbarkeit auf die Praxis. Hier stehen Ihnen die Trainer:innen mit ihrem breiten Erfahrungsschatz zur Seite. Neben dem Erwerb fachlicher und methodischer Kenntnisse wird ein großer Schwerpunkt auf die Prägung und Weiterentwicklung der individuellen Moderationsfähigkeit der Teilnehmer:innen gelegt. Sie werden dabei Ihren eigenen Moderationsstil entdecken.

Lernziele

Lernziele der Ausbildung sind u.a.

- Fach- und Methodenkenntnisse über Moderationsprozesse
- Fähigkeit zur Auftragsklärung und Rollenabgrenzung
- Entwicklung einer struktur- und sinngebenden Grundhaltung
- Entwicklung, Durchführung und Ergebnisdarstellung von Moderationsprozessen
- Fertigkeiten im Einsatz von Moderationstechniken
- Fertigkeiten in der Visualisierung
- Fähigkeit zur Steuerung von Gruppenprozessen
- Sicherer Umgang mit konflikthafter Moderationssituationen

VERTIEFUNG MODERATION

Moderation als Mittel zur Unterstützung
komplexer Kommunikationsprozesse in Gruppen und Teams



AUFBAU

Seit 2005 wird Moderation durch artop gelehrt. Dieses Angebot hat sich etabliert und vielfach bewährt. Es wird kontinuierlich weiterentwickelt und berücksichtigt so aktuelle Entwicklungen und Bedarfe.

Ihr kontinuierlicher Lernzuwachs wird durch inhaltlich aufeinander aufbauende und didaktisch aneinander anknüpfende Veranstaltungen erreicht.

Jede ist in Form eines Trainings konzipiert. Mit zahlreichen Moderationsübungen und Feedback-Sequenzen stellen wir sicher, dass am konkreten Verhalten sehr schnell gelernt wird. Die dafür erforderliche Kommunikationskultur wird in der Ausbildungsgruppe etabliert und im Sinne einer persönlichen Kompetenz (Feedbackgebende bzw. -nehmende sein) auch kontinuierlich weiterentwickelt.

Lernebenen

Eine hohe Intensität des Lernprozesses wird durch einen Ebenenwechsel in der Vermittlung erreicht.

Erleben als Teilnehmer:in

Ausprobieren als Moderator:in

Reflexion der Methode

Für die Transfersicherung nutzen wir Bilanzphasen und die Einarbeitung von Praxisfällen innerhalb der Ausbildung.

Der Austausch der Dozentinnen und Dozenten untereinander garantiert einen optimal angepassten Seminarverlauf.

Das erste Modul legt den Grundstein durch eine vertiefte Reflexion der Rolle als Moderator:in. Hinzu kommen die wichtigsten handwerklichen Bausteine. Das zweite Modul stellt die Planung einer Veranstaltung in den Mittelpunkt. Wichtig ist an dieser Stelle die Kontextabhängigkeit. Als Moderator:in ist es wichtig, das Interessenspanorama hinter einem Workshop zu verstehen, um wirksam zu sein. Das dritte Modul thematisiert eine der Hauptfunktionen von Moderation: die Darstellung und Dokumentation erarbeiteter Inhalte. Hier steht eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Verfügung, von Kartenabfragen über die Nutzung von Flipcharts und Pinnwänden bis hin zu komplexen Boden- und Wandvisualisierungen. Das vierte Modul rückt die Gruppe als soziales Gebilde in den Fokus. Ziel ist es, Dynamiken während einer Veranstaltung besser zu verstehen und ein Risikobewusstsein zu entwickeln. Der Transfer in die Praxis wird durch ein Abschlussprojekt im fünften Modul unterstützt, an dem die Teilnehmer:innen einzeln oder in Gruppen arbeiten. Im Mittelpunkt steht die Anwendung des Gelernten für das eigene Arbeitsfeld.

Durch das Angebot eines Moderationscoachings gibt es außerdem die Möglichkeit, sich für persönliche Moderationsvorhaben und zukünftige Aufgaben als Moderator:in in dem eigenen spezifischen Organisationsfeld individuell beraten und begleiten zu lassen.

MODERATION

1

Einführung in die Moderation

- + Anlässe und Einsatzfelder
- + Sinn und Nutzen
- + Haltung und Rolle des Moderators oder der Moderatorin
- + Phasen- und Prozessverständnis von Moderation
- + Interventionsebenen (Architektur, Design, Methoden, Techniken)
- + Moderationszyklus
- + Klassische Moderationsmethoden (Zuruf, Kartenabfrage, Kleingruppe, Priorisierung, etc.)

2

Von der Auftragsklärung zum Workshopdesign

- + Planung und Design von Workshops und Besprechungen
- + Auftragsklärung an einem echten Fall
- + Zielbildung
- + Methodenauswahl
- + Dramaturgie- und Designentwicklung
- + Umgang mit anspruchsvollen Situationen in der Moderation

3

Visualisierung

- + Visualisierungsanlässe und -formen (Inhalte, Kontexte, Ziele)
- + Grundstrategien der Visualisierung
- + Gestaltung von Flipcharts und Metaplanwänden
- + Grundelemente der Visualisierung: Schrift, Form, Farbe
- + Icons: einfaches und schnelles visuelles Vokabular
- + Strukturen und Prozesse geschickt darstellen
- + Canvas & Formulare als Moderationsersatz in Kleingruppen
- + Visualisierung ohne Stift & Papier (Tape Facilitation)
- + Visualisierung im und mit dem Raum
- + Notfallkoffer: Tipps und Tricks für Visualisierungs-herausforderungen

VERANSTALTUNGEN IM ÜBERBLICK

4

Gruppendynamik & Team

- + Teamprozesse und Rollen
- + Gruppendynamische Phänomene
- + Risikobehaftete Gruppenkonstellationen (Hierarchie, Diversität, Abwesenheiten)
- + Konfliktmoderation
- + Konfliktarten in Organisationen, Teams und bei Einzelpersonen
- + Gesprächsführung in herausfordernden Situationen

5

Projektwerkstatt

- + Design- und Dramaturgie
- + Bearbeitung offener inhaltlicher Themen
- + Lernintegration
- + Vorstellung und Reflexion eigener Moderationsprojekte und Praxisfälle
- + Kollegiale Beratung
- + Vertiefung spezieller Moderationskonzepte (Art of Hosting, Dynamic Facilitation, Design Thinking u.a.)
- + Weitere Professionalisierungsmöglichkeiten

6

Großgruppenmoderation

- + Psychologie der Gruppe, Selbststeuerung vs. Fremdsteuerung, Grundtypen
- + Selbsterfahrung auf einer großen Bühne, Raumgestaltung, Szenarien
- + Fallwerkstatt, Hindernisse & Fallstricke, Profil als Moderator:in

MODERATION

Begleitend

Moderationscoaching & Praxistransfer

Die Ausbildung bietet Ihnen professionelle Unterstützung für Ihre persönlichen Moderationsvorhaben durch ein Moderationscoaching.

Im Rahmen der Ausbildung steht allen Teilnehmenden ein Coaching-Budget von eineinhalb Zeitstunden zur Verfügung. Alle Ausbilder und Ausbilderinnen stehen für die Coachings zur Verfügung. Das Coaching kann während der Ausbildung und bis zu sechs Monate nach Abschluss der Ausbildung in Anspruch genommen werden.

ABSCHLUSS & ZERTIFIKAT

Prüfungsleistung für den Masterabschluss und zum Erhalt des artop-Zertifikates

- + Die Anwesenheit bei allen Veranstaltungen muss mindestens 75 % betragen.



Susanna

Nancy

Sarah

Sara

VERTIEFUNG HUMAN-CENTRED DESIGN

KONZEPT

Ziel ist es, die notwendigen Wissensinhalte und das methodische Rüstzeug für Beratung im Kontext der menschenzentrierten Gestaltung interaktiver Produkte, Systeme und Services praxistauglich zu vermitteln. Zudem sollen die Fähigkeiten und Fertigkeiten erlernt werden, welche die kooperative Zusammenarbeit in Teams und multidisziplinären Projekten unterstützen.

Wie lässt sich Human-centred Design im Arbeitsalltag konkret umsetzen? Welche Methoden können wann angewendet werden? Was müssen Gestaltende über menschliches Erleben und Verhalten wissen? Wie kann für unterschiedliche Nutzergruppen konzipiert und getestet werden? Wie begeistert man Stakeholder für Usability, User Experience und den Einsatz menschenzentrierter Vorgehensweisen? Wo beginnt und endet dabei die individuelle Verantwortung und welche Rolle spielt die Arbeit im Team?

Usability & User Experience Professionals bzw. Beratende im Kontext menschenzentrierter Gestaltung begleiten den gesamten Prozess der menschenzentrierten Konzeption und Entwicklung bzw. vergleichbare Projekte mit dem Ziel einer möglichst hohen Qualität aus Sicht der Nutzenden, d.h. einer guten Benutzbarkeit, der passenden User Experience, der Berücksichtigung von Barrierefreiheit, aber auch Risiken als Konsequenz der Benutzung eines Produktes oder einer Dienstleistung.

Sie verfügen über umfangreiches Wissen, soziale Kompetenz und methodisches Können, um dieses Ziel unter Berücksichtigung der Perspektiven von Auftraggebenden sowie Benutzenden zu erreichen.

Als Spezialistinnen und Spezialisten für menschenzentrierte Gestaltung beraten sie ihre internen bzw. externen Auftraggebenden, begleiten oder beauftragen Usability- oder UX-Aktivitäten oder führen sie selbst durch.

Die Vertiefung lehrt verschiedene Modelle und Vorgehensweisen, das wesentliche Handwerkszeug sowie die notwendige professionelle Haltung.

Sie richtet sich an Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, ob in Design, Produktmanagement, Projektleitung, Qualitätssicherung, Entwicklung, Kundenbetreuung, Beratung, Marketing, Vertrieb oder Forschung.

Wir vermitteln keinen speziellen Weg, sondern erarbeiten schrittweise ein System von Begriffen, Konzepten und Vorgehensweisen, das nachhaltig und maßgeschneidert in der eigenen Praxis angewendet werden kann.

Um wirksam und verantwortlich in individuellen beruflichen Kontexten, ob freiberuflich oder angestellt, zu agieren, sind (a) Klarheit über die eigene Rolle, (b) passendes Wissen aus Theorie & Praxis, aber auch (c) ein Werkzeugkoffer mit den passenden methodischen Werkzeugen, um das Wissen maßgeschneidert auf Projekt- und Arbeitskontexte anwenden zu können, unabdingbar.

In dieser Vertiefung beschäftigen wir uns deshalb auch mit Fragen wie:

- Was wird von anderen Personen (z. B. Auftraggebenden, Projektbeteiligten, Teammitgliedern und weiteren Stakeholdern) von mir (in meiner professionellen Rolle) erwartet? Was aber auch nicht? Was ist zu tun, um authentisch und als individuelle Person sichtbar zu sein, aber dabei nicht aus meiner Rolle zu fallen?
- Was sind die konkreten individuellen Lern- und Entwicklungsfelder der Teilnehmenden?
- Was sind die konkreten Handlungsmöglichkeiten in der Praxis, die aus der mit methodischen Werkzeugen gefüllten Toolbox passend für einen spezifischen Projektkontext aus dem Hut gezaubert und maßgeschneidert angewendet werden können?

VERTIEFUNG HUMAN-CENTRED DESIGN

Die Gestaltung interaktiver Produkte, Systeme oder Services wirksam und nachhaltig umsetzen, begleiten oder verantworten



AUFBAU

Seit 2006 werden Professionals in Usability, User Experience & Human-centred Design ausgebildet. Neben den fachlichen Aspekten steht die Ausgestaltung der eigenen professionellen Rolle in der Umsetzung von oder Beratung zu menschenzentrierter Gestaltung im Mittelpunkt. Das Lernen und der Austausch in der Gruppe sowie mit Branchenexperten wird nachhaltig unterstützt und berücksichtigt aktuelle Entwicklungen und Bedarfe.

Diese Vertiefung ist in fünf Präsenz-Module gegliedert, in denen theoretische Modelle, Grundlagen und Methoden sowohl vermittelt, als auch durch die Bearbeitung von Fallbeispielen und Übungen praktisch erlernt werden:

1 Human-centred Design: Orientierung und Grundlagen

- + Kennenlernen der Ausbildungsgruppe
- + Usability & User Experience
- + Benutzungsschnittstellen & Qualität
- + HCD nach ISO 9241-210
- + Lean UX
- + Research Plan
- + individuelle Lernziele

2 Don't make me think. Make me awesome.

- + Erleben & Verhalten
- + Bedürfnis, Gewohnheit & Erwartung
- + Gestaltpsychologie
- + Handlungstheorie
- + Kaminabend

3 Von der Contextual Inquiry zu den Anforderungen

- + Interview, Beobachtung & Auswertung
- + Modellierung
- + Persona
- + Aufgabenmodelle
- + Ist- und Soll-Szenarien
- + Anforderungen
- + Mapping
- + Kaminabend

4 Wie aus Ideen wertvolle Produkte und Services entstehen

- + Ideenbildung & Konzeption,
- + Wireflow
- + Prototyping
- + Walkthrough
- + Testing
- + Kaminabend

5 Human-Centred Design wirksam verantworten

- + Return on Invest (ROI)
- + Messbarkeit (KPI)
- + Argumentieren
- + Community
- + professionelle Entwicklung

Weiteres wichtiges Lernziel in der Ausbildungszeit ist neben dem fachlichen Lernen die individuelle Ausgestaltung der eigenen professionellen Rolle im Dreieck zwischen Rollenklarheit, Wissen und Methoden (Tools, Instrumente).

Um diese Aspekte für ein wirksames professionelles Handeln in beruflichen Kontexten zu berücksichtigen, werden diese intensiv und gezielt durch Trainerimpulse, Austausch in Kleingruppen bzw. der gesamten Ausbildungsgruppe, Reflektionsmöglichkeiten und -phasen – auch im Arbeitsalltag zwischen den Modulen unserer Ausbildung – gestärkt.

So sind die zumeist zweitägigen Module interaktiv aufgebaut. In vielen Sequenzen erproben die Studierenden Methoden, erarbeiten Teilergebnisse, tauschen Erfahrungen miteinander aus und diskutieren Pro und Contra. In den Modulen wird jeweils Fach- und Kompetenztraining miteinander verknüpft.

Zusätzlich tragen Kamingespräche mit externen Expertinnen und Experten, selbstorganisiertes Lernen in Peergroups und die Fallsupervision zur Reflektion eigener Fragestellungen und Projekte aus dem Arbeitsalltag bei.

HUMAN-CENTRED DESIGN

1

Human-centred Design – Orientierung und Grundlagen

Im Startmodul tauchen wir ein in die Welt von Usability, User Experience und Human-centred Design. Wie können uns diese Ansätze helfen, den typischen aber auch ganz individuellen Herausforderungen im Arbeitsalltag der Teilnehmenden zu begegnen? Wie profitieren auch andere Rollen, die eine Verantwortung in der Entwicklung interaktiver Systeme tragen? Dazu beleuchten wir grundlegende Ideen, Konzepte und Vorgehensweisen die uns in ganz unterschiedlichen Kontexten helfen, professionell wirksam zu werden.

Praxisnah übertragen wir unsere Erkenntnisse in die Auftragsklärung und Planung menschenzentrierter Aktivitäten. Wir schließen das Modul ab mit einer Betrachtung der Rolle des UX Professionals, der Reflektion der individuellen Rolle und sich daraus ergebenden Lernzielen.

2

Don't make me think. Make me awesome.

Sollen wertvolle Produkte und Services entstehen sind wir auf einem guten Weg, wenn Kunden und User unaufgefordert zum Ausdruck bringen, dass sie zufrieden sind. Um dahin zu kommen, benötigen wir Glück oder, was zuverlässiger funktioniert, ein allgemein anwendbares Theoriemodell vom menschlichen Erleben und Verhalten. Zunächst sollten die Grundbedürfnisse, die beim Menschen zu Wohlbefinden führen, in ihrer Tiefe verstanden werden. Für gutes Design ist es unabdinglich, die Gewohnheitsbildungen und Erwartungshaltungen der Benutzenden verstanden zu haben, auch ihr soziales Handeln. Getragen wird das Theoriemodell von gestaltpsychologischen und handlungstheoretischen Überlegungen.

3

Von der Contextual Inquiry zu den Anforderungen

Wir lernen verschiedene Vorgehensweisen kennen, um empirische Daten zu gewinnen, sie auszuwerten, zu interpretieren und in Modelle von Ist- oder Sollszenarien zu überführen. Aus den Modellen können konkrete Anforderungen für die zu gestaltenden Produkte oder Services herausgearbeitet werden. Von Interviews und Beobachtungen ausgehend nutzen wir alternative Vorgehensweisen, z. B. Usability Engineering und das von Alan Cooper geprägte Vorgehen zum Interaction Design, um ein klares Verständnis von den Zielen und Bedürfnissen unserer Nutzenden zu erlangen. Wir üben das Erstellen von Personas und beleuchten deren Einsatzmöglichkeiten. Unser Methodenkoffer wird durch Storytelling und Mappingverfahren wie User Journeys ergänzt.

VERANSTALTUNGEN IM ÜBERBLICK

4

Wie aus Ideen wertvolle Produkte und Services entstehen

Wie gelangen wir zum „perfekten“ Feature oder Produkt? Mit dieser „konzeptionellen“ Frage setzen wir uns intensiv auseinander. Auf Grundlage empirisch abgesicherter Anforderungen nutzen wir Methoden zur Ideenbildung für erste konzeptionelle Entwürfe. Über Wireflows entwickeln wir früh testbare Prototypen, um Ideen greifbar und vorstellbar zu machen. Zur Überprüfung und kontinuierlichen Weiterentwicklung von Lösungsvorschlägen lernen wir verschiedene Evaluationsmethoden kennen. Wir erwerben Kenntnisse zur Planung und Durchführung von Usability Tests und schlüpfen in die Rolle von Proband:in, Testleitung oder Protokollant:in.

5

Human-Centred Design wirksam verantworten

Im Abschlusstermin weiten wir dann unseren Blick. Unsere Wirksamkeit im Projekt ist davon abhängig, wie wir Feedback von Kolleg:innen nutzen und mit dem Team sowie Stakeholdern zusammenarbeiten. Wir beschäftigen uns mit der Einbindung von Betroffenen, aber auch mit Argumentationsstrategien und KPIs zur Rechtfertigung des Return on Investment (ROI). Individuell und mit der Kraft der Gruppe reflektieren wir das Gelernte. Daraus entwickeln sich die individuellen Ansatzpunkte für eine wirksame Verankerung von Human-centred Design im Arbeitsalltag der Teilnehmenden. Oft entstehen im Lernprozess neue Lernziele und Fragen. Wir gehen der Frage nach, wie wir Communities und andere Quellen gezielt nutzen können, um die eigene Praxis kontinuierlich zu verbessern.

HUMAN-CENTRED DESIGN

Begleitend

Dokumentation durch Ausbildungsassistenz

Alle Module werden ausführlich von einer Assistenz in einem mit Fotos und Arbeitsergebnissen angereichertem Protokoll dokumentiert und über eine webbasierte Gruppenplattform zur Verfügung gestellt.

Peergroups

Während des Ausbildungszeitraums findet selbstorganisierte Arbeit in Peergroups zur Reflexion der Module statt.

Supervision

Zwischen den Ausbildungsmodulen finden insgesamt drei remote-Meetings à vier Stunden zur Fallsupervision von Praxisfällen der Teilnehmenden statt, um den Transfer zwischen Theorie und Praxis zu unterstützen.

Kamingespräche

Kamingespräche mit externen Expertinnen & Experten vertiefen das Wissen, zeigen unterschiedliche Perspektiven und Positionen und geben einen Einblick in die Praxis von Usability, User Experience & Human-centred Design. Sie dienen zudem der Vernetzung mit der Community im deutschsprachigen Raum.

Vorbereitung auf die Zertifizierung CPUX-F

Teilnehmende erhalten kostenfreien Zugang zu unseren Materialien zur Vorbereitung auf die Zertifizierungsprüfung CPUX-F des international Usability and User Experience Qualification Boards (UXQB), um bei Interesse optional ein weiteres anerkanntes Zertifikat zu erlangen.

ABSCHLUSS & ZERTIFIKAT

Leistung für den Masterabschluss

- + Die Anwesenheit bei allen Veranstaltungen muss mindestens 75 % betragen.

Zusätzliche Anforderungen zum Erhalt des artop-Zertifikates

- + 80 % protokollierte Anwesenheit
- + Teilnahme an der Supervision unter Einbringung eines eigenen Falls

Die Absolventen und Absolventinnen der artop-Wahlpflichtveranstaltung erhalten ihr Zertifikat nach Erfüllung aller Anforderungen.

AUSBILDUNGSTEAM

Alle unserer Ausbilder:innen sind durch ihre langjährige Arbeit als Berater:innen und durch ihre Trainertätigkeit in der Wirtschaft, im sozialen Dienstleistungsbereich sowie in der Erwachsenenqualifizierung ausgewiesen.



Prof. Mathias Ziegler (Leitung Masterstudium)

Humboldt-Universität zu Berlin

Prof. Dr. Matthias Ziegler, Diplom Psychologe, besetzt den Lehrstuhl für Psychologische Diagnostik an der Humboldt-Universität zu Berlin. Er engagiert sich zudem in verschiedenen Ämtern an der Hochschule, ist Mitherausgeber mehrerer Fachjournale und Mitglied in deutschen und internationalen Fachverbänden. In seiner Lehre und Forschung beschäftigt er sich mit Persönlichkeits-, Intelligenz- und Leistungsmessung, Kompetenzmodellen, Assessment und Development Center, Potenzialanalysen, Laufbahnberatung, Mitarbeiterbefragung, Testkonstruktionen, Evaluation und Interviews. Er hat eine Vielzahl an Fachartikeln, Buchkapiteln und Fachbüchern publiziert. Darüber hinaus engagiert sich Matthias Ziegler als Berater und Dozent bei artop.



Dr. Sebastian Kunert (Koordination Masterstudium und Leitung Moderation)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Sebastian Kunert, Diplom-Psychologe, ist als Berater, Coach, Trainer und Hochschuldozent bei artop tätig. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen in der Organisationsentwicklung, der Moderation von verschiedenen Veranstaltungsformaten sowie im Umgang mit großen Datensätzen. Für mehrere Jahre hatte er eine Professur für Organisationstheorie und Personalwesen an einer internationalen Fachhochschule inne. Er ist u.a. zertifiziert als Kommunikations- & Verhaltenstrainer sowie als Projektmanager. In seiner Forschung beschäftigt er sich mit Organisationskultur, Führung, Innovation und Scheitern. Seit 2014 publizierte er mehrere Fachbücher zu diesen Themen.



Ragna Lienke (Leitung Coaching und Mediation)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Ragna Lienke, Diplom-Psychologin, ist als Coach, Beraterin und Mediatorin tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen Moderation von Veränderungs- und Teamprozessen, Coaching und Konfliktbearbeitung. Sie ist Ausbilderin und Leiterin der artop-Akademie.



Knut Polkehn (Leitung Human-centred Design)

artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

Knut Polkehn, Diplom-Psychologe, berät zu Themen der Mensch-Technik-Interaktion von der Anforderungsanalyse bis zur Evaluation sowie zur Integration von Usability & User Experience Aktivitäten in die Produktentwicklung. Seine umfangreichen Erfahrungen gibt er als Ausbildungsleiter sowie in Inhouse-Seminaren weiter und ist zudem als Gründungsmitglied im UXQB e.V. sowie in den Gremien des UXQB und der German UPA aktiv.



Humboldt-Universität zu Berlin

Die Humboldt-Universität zu Berlin wurde im Sommer 1810 als Universität zu Berlin mit Hauptsitz an der Straße Unter den Linden gegründet. Sie gehört zu den 20 größten Hochschulen in Deutschland und gilt als weltweit renommiert. Seit 2012 gehört sie zu den Exzellenzuniversitäten Deutschlands. Sie hat in der zweiten Phase der Exzellenzinitiative in allen drei Förderlinien erfolgreich abgeschnitten und mit ihrem Zukunftskonzept „Bildung durch Wissenschaft: Persönlichkeit – Offenheit – Orientierung“ in hohem Maß Anerkennung gefunden.

Die Universität durchlief in ihrer 200-jährigen Geschichte viele Wandlungen. In ihr verwirklichte erstmals Wilhelm von Humboldt seine Idee, eine Universität neuen Typs zu gründen, in der die Einheit von Lehre und Forschung, die Freiheit der Wissenschaft und eine allseitige Bildung der Studierenden im Fokus stehen. Nach einem außergewöhnlichen Prozess der Selbsterneuerung und Umstrukturierung nach der politischen Wende 1990 hat sie hervorragende Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Ost und West, aus dem In- und Ausland gewonnen. Die Humboldt-Universität setzt alle Kräfte ein, um ein Ort herausragender Forschung und Lehre zu sein. Sie fördert junge Talente und will über den universitären Rahmen hinaus positive Wirkung auf Wirtschaft und Gesellschaft entfalten.

Der weiterbildende Masterstudiengang Beratung und Beratungswissenschaft gliedert sich an das Psychologische Institut an der Humboldt-Universität an, welches im Jahr 1900 von dem bekannten Musikforscher, Psychologen und Philosophen Carl Stumpf gegründet wurde. In den Folgejahren forschten und lehrten Wegbereiter der modernen Psychologie am Institut, u.a. der Vorreiter der experimentellen Psychologie Hermann Ebbinghaus, die Gründungsväter der Gestaltpsychologie Wolfgang Köhler, Max Wertheimer, Kurt Koffka und Kurt Lewin sowie der Kognitionswissenschaftler und Kybernetiker Friedhart Klix.



artop – Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin

artop wurde 1995 als „Arbeits- und Technikgestaltung, Organisations- und Personalentwicklung e.V.“ von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institute für Psychologie, Informatik und Wirtschaftswissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin gegründet. Zwei Jahre später wurde ein Kooperationsvertrag mit der Universität geschlossen. Seitdem ist artop als An-Institut ohne Unterbrechung anerkannt. 2006 erfolgte die Umwandlung in eine GmbH.

Seit mehr als 25 Jahren bietet artop Beratung, Forschung und Ausbildung in den Feldern Organisation, Personal und Usability & User Experience an. An der Schnittstelle von Universität und Wirtschaft verfügt artop sowohl über wissenschaftliche Expertise als auch über jahrelange praktische Erfahrungen. Eines seiner Ziele ist es, den Wissensaustausch zwischen Forschung und Gesellschaft zu fördern. Dazu kooperiert artop intensiv mit Unternehmen und Organisationen, Forschungsinstituten und universitären Einrichtungen.

Als anerkanntes Weiterbildungsinstitut bietet artop im Rahmen der Akademie berufsbegleitende Ausbildungen, Grundlagenseminare und Vertiefungen sowie maßgeschneiderte Inhouse-Angebote an. Basierend auf den Grundlagen der experimentellen Psychologie, Systemtheorie und Gestaltpsychologie bildete das An-Institut bislang über 2.500 Trainer:innen, Coaches, Mediator:innen, Berater:innen, Moderator:innen und Usability&UX Professionals aus. Die Inhalte folgen stets einem integrativen Ansatz aus theoretischem Wissen, handwerklichen Kompetenzen und persönlicher Weiterentwicklung.

ARTOP UND DIE HUMBOLDT-UNIVERSITÄT

Kooperation zwischen artop und der Humboldt-Universität zu Berlin

Seit seiner Gründung kooperieren das An-Institut und die Humboldt-Universität zu Berlin in verschiedenen Bereichen miteinander. Für Studierende bietet artop Grundlagenseminare in Organisationsberatung sowie Sonderkonditionen in seinen Aus- und Fortbildungen an. Hinzu kommen diverse Gastvorlesungen im Rahmen von Lehrveranstaltungen am Institut für Psychologie und inhouse Weiterbildungen für Mitarbeitende der Hochschule.

Des weiteren legen die Mitglieder von artop größten Wert darauf, mit eigenen Forschungsprojekten an der Schnittstelle zwischen Praxis und Wissenschaft sichtbar zu sein und somit einen signifikanten Beitrag zur Professionalisierung beratender Berufe zu leisten. Dies spiegelt sich u.a. in der Vielzahl an geförderten Projekten, Veranstaltungen und Veröffentlichungen wider, von denen ein Großteil in Kollaboration mit Angehörigen der Humboldt-Universität entstanden.

Neben Bildung und Forschung engagiert sich artop in der Beratung für die Humboldt-Universität. Das An-Institut unterstützt die Hochschule in ihrer organisationalen Entwicklung, veranstaltet teambildende Maßnahmen, hilft mit Assessment-Centern bei der Personalauswahl und bietet individuelle Personalentwicklungen für Mitarbeiter:Innen aus der Forschung wie auch der Verwaltung an.

Jedes Jahr fördert artop zudem mit zwei Deutschlandstipendien talentierte Studienanfänger:innen, die sich durch gute Studienleistungen, soziales Engagement oder das erfolgreiche Meistern von Hindernissen auf dem eigenen Lebens- und Bildungsweg auszeichnen.

Impressum

Dieser Masterstudiengang ist ein weiterbildender Studiengang gemäß § 23 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 BerlHG.
Es handelt sich um ein besonderes Studienangebot gemäß § 5 Absatz 1 der Satzung zur Regelung von Zulassung, Studium und Prüfung der Humboldt-Universität zu Berlin (ZSP-HU).

Es gelten die fachspezifischen Zugangs- und Zulassungsregeln sowie die fachspezifische Studienordnung, Prüfungsordnung und Gebührensatzung in ihrer jeweils aktuellen Fassung.

Bildnachweise: Umschlaggestaltung unter Verwendung eines Aquarells von Kathleen Grieger

Herausgeber: artop - Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin © 2023

Humboldt-Universität zu Berlin

Lebenswissenschaftliche Fakultät
Institut für Psychologie
Unter den Linden 6
10099 Berlin

www.hu-berlin.de



artop GmbH

Institut an der Humboldt-Universität zu Berlin
Christburger Str. 4
10405 Berlin

☎ 030 44 012 99-60

☎ 030 44 012 99-21

✉ akademie@artop.de

www.artop.de

