

Modulbeschreibung : Führung: Personal- und Organisationsentwicklung

Fachbereich	Sozialwesen
Studiengang	Master of Arts Soziale Arbeit
Modulname	Führung: Personal- und Organisationsentwicklung
Modulnummer	SW 2.005
Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul	Pflichtmodul
Modul-Verantwortlicher	Prof. Dr. R. Krczizek
Inhalt	Selbstwirksamkeit im professionellen Handeln bei Steuerungsaufgaben und Konflikten sowie Organisationsentwicklung
Qualifikationsziele	<p>Das Ziel des Seminars besteht einerseits in der Erweiterung der Selbst- und Fremdwahrnehmung und davon abgeleitet in der Entwicklung von Kompetenzen im Arbeitsfeld insbesondere bei Steuerungs- und Leitungsaufgaben. Außerdem sollen die Teilnehmer befähigt werden, Konflikte auf unterschiedlichen Ebenen zu diagnostizieren und regulierend einzugreifen. Bei den Teilmodulen, die die Personalentwicklung fokussieren sollen folgende Kompetenzen auf einer ressourcenorientierten Basis entwickelt werden: Rollenkompetenz, Teamkompetenz, Organisationskompetenz, Bezugssysteme und Arbeitsansätze. Die Umsetzung erfolgt in Leitungs-, kollegialen und Organisationsberatungen.</p> <p>Auf einer jeweils theorie- und methodologisch gestützten Basis werden den Teilnehmern Methoden zur Verfügung gestellt anhand derer sie in die Lage versetzt werden, Analyseaufgaben wahrzunehmen und Veränderungen anzuregen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Beherrschung der Grundoperationen des jeweiligen Methodenansatzes -Fähigkeit zur begründeten Auswahl von Methoden -Vertiefte Fertigkeiten zur Anwendung der Methoden. <p>Bei dem Teilmodul Organisationsentwicklung spielen stärker Struktur- und Organisationsanalysen und deren</p>

	Entwicklung eine Rolle. Die Teilnehmer sollen anhand von Organigrammen Impulse zu Veränderungen formulieren können. Das Modul gliedert sich in zwei Teilmodule: 1. Personalentwicklung und 2. Organisationsentwicklung. Innerhalb des 1. Teilmoduls „Personalentwicklung“ wird u.a. das Seminar „Coaching“ angeboten. Innerhalb des 2. Teilmoduls wird u.a. das Seminar „Systemische Organisationsberatung“ angeboten.
Lehrform	P
Literaturangaben	Jeweils in den Kurzbeschreibungen enthalten
Lehrmaterialien	Literatur, Seminarpläne, Folien, Manuskripte u.ä. sind im StudIP abrufbar
ggf. Lernformen / eingesetzte Medien	Selbst- und Fremderfahrung sowie technisch-mediatisierte Erfahrungszugänge
Niveaustufe/Kategorie	2
Semester	Jeweils im SS +WS
Semesterlage	1. und 2 .Semester
Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse	Keine Vorgaben
Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten	1 H/R, Konkretisierung erfolgt am Beginn des Seminars vom Lehrenden
Leistungspunkte (ECTS credits)	9 cp
Arbeitsaufwand (work load) in: - Präsenzstunden (SWS) und - Selbststudium (h)	270 h, davon 90 (6 SWS) Präsenzstunden und 180 h Selbststudienzeit (für jedes Teilmodul 2 SWS Präsenzzeit und 60 h Selbststudienzeit)
Verwendbarkeit des Moduls (d.h. vorhergehende und nachfolgende Module sowie ggf. Anwendung des Moduls in anderen Studiengängen der Hochschule)	Modul 2.004 Management, 2.007 Forschungs- und Entwicklungsprojekt
Häufigkeit des Angebots des Moduls	Jährlich
Dauer des Moduls	2 Semester
Veranstaltungsort	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. StudIP abrufbar
Veranstaltungszeit	Im Vorlesungsverzeichnis bzw. StudIP abrufbar
Veranstaltungssprache(n)	deutsch

Kurzbeschreibungen

Teilmodul 1: Personalentwicklung: Kurzbeschreibung Seminar „Coaching“

Coaching ist ein interaktiver, personenzentrierter Beratungs- und Begleitprozess für Führungskräfte (Coachee) in Betrieben, Verwaltungssystemen und in sozialen Einrichtungen, der berufliche und private Inhalte umfassen kann. Coaching dient Personen mit

Steuerungsfunktionen (Planung, Organisation, Personalentwicklung, Führung, Kontrolle) auf allen hierarchischen Ebenen und ist in erster Linie eine exklusive Form der Personalentwicklung. In diesem Seminar werden zunächst Managementfunktionen, -rollen und -kompetenzen mit dem Schwerpunkt auf Führung akzentuiert. Themen sind Konfliktcoaching, Coaching mit neu ernannten Führungskräften, Doppelspitzen, Haupt- und Ehrenamt, Mann-Frau Konstellationen. Ebenso werden Team- und Organisationskonstellationen und strukturelle Aspekte unter besonderer Berücksichtigung von Vereins- und Verbandsarbeit und ihr Einfluss auf Führung aufgegriffen. Daneben spielen auch immer individuelle und biographische Anteile der Führungskraft eine Rolle. Das Verstehen der jeweiligen Ansätze und ihre Anwendung im Coaching werden anhand von Fallbeispielen und Organigrammen der Teilnehmer sowie anhand von vorbereiteten Fallstudien, Organigrammen, Rollenspielen und kreativen Medien erreicht.

Lehrende: Prof. Dr. R. Krczizek, Diplom Psychologin, seit 1992 Professorin für Psychologie an der FH Jena, Supervisorin BdP, Coach

Prof. Dr. W Kühl seit 1992 Professor für Sozialarbeit und Arbeitsformen an der FH Jena, Supervisor DGSV, Coach

Lehrbeauftragte: Alle Lehrende in diesem Modul genügen folgenden Anforderungen: SupervisorIn bzw. Coach DGSV oder BdP, oder mehrjährige, einschlägige Weiterbildung (ca. drei Jahre oder 500 Stunden) in den Feldern der Beratung, Gruppen- und institutioneller Kompetenz sowie mehrjähriger Weiterbildungs-kompetenz.

Literatur: Müller, Gabriele: Systemisches Coaching im Management. Beltz: 2003; Rauen, Christopher: Coaching. Hogrefe: 2003; Schmid, Bernd: Systemisches Coaching. EHP: 2004; Schreyögg, Astrid: Konfliktcoaching: Campus: 2002; Schreyögg, Astrid: Coaching. Campus: 2002

Teilmodul 2: Organisationsentwicklung

Kurzbeschreibung Seminar: „Systemische Organisationsentwicklung“

Ziel der Veranstaltung ist es, die systemische Organisationsentwicklung als Methode zur Neu- und/oder Umgestaltung von Aufbau- und Ablauforganisationen im sozialen Bereich kennen zu lernen. Der Blick richtet sich auf die Dynamik des organisatorischen Interaktionsgeschehens in ihren Wirkungen sowohl für die Angehörigen der jeweiligen Organisation als auch die in den Organisationen herrschenden Normen, Werten und Machtkonstellationen. Auf der Basis des humanistischen Menschenbildes werden Prozess der Organisationsentwicklung analysiert sowie Konzepte und Strategien für den geplanten Wandel im Kontext der Wechselwirkungen mit der Umwelt der Organisationen entwickelt. Dies geschieht in enger Verbindung mit den Feldern der Personalentwicklung, des Qualitätsmanagements und Wissensmanagements.

Lehrender: Prof. Dr. Erich Schäfer