

**Modulbeschreibung: Führung: Personal- und Organisationsentwicklung**

<b>Fachbereich</b>	Sozialwesen
<b>Studiengang</b>	Master of Arts Soziale Arbeit
<b>Modulname</b>	<b>Führung: Personal- und Organisationsentwicklung</b>
<b>Modulnummer</b>	<b>SW.2.105</b>
<b>Pflicht-/Wahlpflicht-/Wahlmodul</b>	Pflichtmodul
<b>Modul-Verantwortlicher</b>	Prof. Dr. Krczizek Prof. Dr. Schäfer
<b>Inhalt</b>	Selbstwirksamkeit im professionellen Handeln bei Steuerungsaufgaben sowie Organisationsentwicklung
<b>Qualifikationsziele</b>	<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 einzugreifend. Bei den Teilmodulen, die die Personalentwicklung fokussieren sollen folgende Kompetenzen auf einer ressourcenorientierten Basis entwickelt werden: Rollenkompetenz, Teamkompetenz, Organisationskompetenz, Bezugssysteme und Arbeitsansätze.</p> <p>Die Umsetzung erfolgt in Leitungs-, kollegialen und Organisationsberatungen. 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"> <li>• Beherrschung der Grundoperationen des jeweiligen Methodenansatzes</li> <li>• Fähigkeit zur begründeten Auswahl von Methoden</li> <li>• Vertiefte Fertigkeiten zur Anwendung der Methoden.</li> </ul> <p>Bei dem Teilmodul Organisationsentwicklung spielen stärker Struktur- und Organisationsanalysen und deren Entwicklung eine Rolle. Die Teilnehmer sollen anhand von Organigrammen Impulse zu Veränderungen formulieren können.</p>

	Das Modul gliedert sich in zwei Teilmodule: 1. Organisationsentwicklung. 2. Personalentwicklung Innerhalb des 1. Teilmoduls wird das Seminar „Systemische Organisationsberatung“ angeboten. Innerhalb des 2. Teilmoduls „Personalentwicklung“ wird das Seminar „Coaching“ angeboten.
<b>Lehrform(en) (V, Ü, S, P, ...)</b>	S
<b>Literaturangaben</b>	jeweils in den Kurzbeschreibungen, sowie Skripte im StudIP abrufbar
<b>Lehrmaterialien</b>	Skripte, Audio- und Videopräsentationen
<b>ggf. Lernformen / eingesetzte Medien</b>	Selbst- und Fremderfahrung sowie technisch-mediatisierte Erfahrungszugänge
<b>Semesterlage (Studiensemester)</b>	1. und 2. Semester (Sommer- und Wintersemester)
<b>Voraussetzungen für die Teilnahme, erforderlich Vorkenntnisse</b>	Keine Vorgaben
<b>Voraussetzungen für die Vergabe von Leistungspunkten (Prüfungsleistung)</b>	1 Hausarbeit/Referat, Konkretisierung erfolgt am Beginn eines jeden Seminars durch den verantwortlichen Lehrenden
<b>Leistungspunkte (ECTS credits)</b>	10 cp
<b>Arbeitsaufwand (work load) in:</b>	300 h
- Präsenzstunden (SWS) und	6 SWS (90 h)
- Selbststudium (h)	210 h
<b>Dauer des Moduls</b>	2 Semester
<b>Veranstaltungsort</b>	im Vorlesungsverzeichnis bzw. StudIP abrufbar
<b>Veranstaltungszeit</b>	im Vorlesungsverzeichnis bzw. StudIP abrufbar
<b>Veranstaltungssprache(n)</b>	Deutsch
<b>Stand der Modulbeschreibung</b>	29.08.2012

## Kurzbeschreibungen

### **Teilmodul 1: Organisationsentwicklung**

#### **Kurzbeschreibung Seminar „Die lernende Organisation“**

Ziel der Veranstaltung ist es, sich mit der Theorie und Praxis der lernenden Organisation auseinanderzusetzen und 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 Prozesse 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.

**Literatur:** SENGE, PETER M. (2011): Die fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. 11., völlig überarbeitete und aktualisierte Auflage.

SCHARMER, C. OTTO (2009): Theorie U. Von der Zukunft her Führen. Heidelberg.

**Lehrender:** Prof. Dr. Schäfer, Diplom Soziologe, seit 1994 Professor für Methoden der Erwachsenenbildung, Coach, Lehrcoach DGfC,  
Institutsrat „Institut für Coaching und Organisationsentwicklung“ der FH Jena

**Teilmodul 2: Personalentwicklung**  
**Kurzbeschreibung Seminar „Coaching“**

Das Ziel des Seminars besteht darin, das Beratungsformat Coaching als Instrument der Personalentwicklung für Personen mit Steuerungsaufgaben kennenzulernen. Ebenso dient Coaching in der Form des Vorgesetztencoachings als reflexionsbezogene Begleitung von Mitarbeitern, z. B. bei Veränderungsprozessen. Kernkompetenzen des Coachs sind u. a. Führungs- und Beratungskompetenzen. Grundlagen dazu werden vermittelt. Themen für das Führungshandeln sind u. a. diverse Ansätze zu Führungsfunktionen, Rollenperspektive, Beeinflussungspotentiale, Probleme der neu ernannten Führungskraft, Doppelspitzen, Haupt- und Ehrenamt, Konflikte, Selbstmanagement, Genderperspektive. Auf der methodisch instrumentellen Ebene werden vor allem systemische und lösungsorientierte Ansätze anhand von theoretischen Inputs sowie anhand von Fallbeispielen vermittelt und auf die Konzeptentwicklung und Haltung des Coachs eingegangen. Ferner werden Instrumente der Teamsteuerung als Führungsaufgabe (kollegiale Beratung, Moderation von Sitzungen, Konfliktbearbeitung) vermittelt und deren Anwendung trainiert. Ebenso grundlegende Kenntnisse der Personalentwicklung (insbesondere anhand des Konzeptes zielorientierter Führung und Mitarbeitergespräch).

**Literatur:** KÜHL, S.: Coaching und Supervision. Zur personenzentrierten Beratung in Organisationen VfS, Wiesbaden 2008;

SCHREYÖGG, A.: Konfliktcoaching: Campus: 2002;

SCHREYÖGG, A.: Coaching. Campus: 2002

**Lehrende:** Prof. Dr. Krczizek, Diplom Psychologin, seit 1992 Professorin für Psychologie an der FH Jena, Supervisorin BdP, Coach, Lehrcoach DGfC,  
Institutsrat „Institut für Coaching und Organisationsentwicklung“ der FH Jena

Prof. Dr. Kühl, seit 1992 Professor für Sozialarbeit und Arbeitsformen an der FH Jena, Supervisor (DGSV), Coach, Lehrcoach DGfC,  
Institutsrat „Institut für Coaching und Organisationsentwicklung“ der FH Jena

**Lehrbeauftragte:** Alle Lehrende in diesem Modul genügen folgenden Anforderungen: SupervisorIn bzw. Coach DGfC, 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.