

Aufbaubildungsgang Sozialmanagement Evangelisches Berufskolleg Wittekindshof

Ausbildungshandbuch

Bildungsgangleitung:

Martin Sturzenhecker
OSTR i.E.
Diplom Pädagoge

Gabriele Nagorny-Wittig

Lehrerin an Berufskollegs
Coach (DGfC)
Staatlich gepr. Betriebswirtin

Stand: Juli 2011

Inhalt

1	GRUNDLAGEN	3
1.1	ZIELSETZUNG/ ZIELGRUPPE	3
1.2	ORGANISATORISCHE RAHMENBEDINGUNGEN	3
2	KERNBEREICH	6
2.1	EINFÜHRUNGSVERANSTALTUNG.....	6
2.2	GRUNDLAGEN DER ORGANISATIONSENTWICKLUNG	7
2.3	KOLLEGIALE BERATUNG	8
2.4	OPERATIVE PERSONALFÜHRUNG I	9
2.5	PROJEKTMANAGEMENT	10
2.6	ÖFFENTLICHKEITSARBEIT	11
2.7	OPERATIVE PERSONALFÜHRUNG II	12
2.8	QUALITÄTSMANAGEMENT	13
2.9	TEAMENTWICKLUNG(ERLEBNISPÄDAGOGIK).....	14
2.10	GRUNDLAGEN BWL: RECHNUNGSWESEN, FINANZIERUNG.....	15
2.11	UMGANG MIT KONFLIKTEN.....	16
2.12	CONTROLLING/FUNDRAISING.....	17
2.13	ARBEITSRECHT	18
2.14	WEITERE THEMEN	18
3	DIFFERENZIERUNGSBEREICH	19
3.1	TEAMENTWICKLUNG.....	19
3.2	SELBST- UND ZEITMANAGEMENT.....	20
3.3	EXISTENZGRÜNDUNG	21
3.4	ERLEBNISPÄDAGOGISCHES KLETTERN IM HOCHSEILGARTEN	22
3.5	EDV –OFFICE	23
3.6	GRUNDLAGEN DER GESPRÄCHSFÜHRUNG.....	24
3.7	KONZEPTIONSENTWICKLUNG.....	25
3.8	PRÄSENTIEREN UND RHETORIK.....	26
3.9	MANAGEMENT DIAKONISCHER EINRICHTUNGEN	27
3.10	DIE BERUFSBIOGRAFIE	27
4	PRAXISBESUCHE	28
4.1	PRAXISBESUCH: TEAMANALYSE UND FÜHRUNG	28
4.2	PRAXISBESUCH: BERATUNG ZU EINER BERUFLICHEN HANDLUNGSSITUATION	28

1 Grundlagen

1.1 Zielsetzung/ Zielgruppe

Das evangelische Berufskolleg Wittekindshof bietet seit dem Schuljahr 2003/2004 den Aufbaubildungsgang Sozialmanagement an.

Unser Ziel ist die Stärkung der Handlungskompetenz von aktiven oder zukünftigen Mitarbeitenden der mittleren Leitungsebene in sozialen Einrichtungen, damit sie ihre Leitungsrolle strukturiert, reflektiert und fachgerecht wahrnehmen können. Der Aufbaubildungsgang Sozialmanagement richtet sich daher an Absolventen von Fachschulen des Sozialwesens, die sich in Leitungsfunktionen befinden oder solche zukünftig übernehmen wollen.

Während Leitende in sozialen Einrichtungen die benötigte Organisations-, Führungs- und Wirtschaftskompetenz in der Vergangenheit zumeist aus ihrer persönlichen Erfahrung entwickeln mussten, soll der Aufbaubildungsgang Sozialmanagement eine vorbereitende oder begleitende Ausbildung bieten.

Es sollen speziell Personen unterstützt werden, die ihre ausgeübte oder angestrebte Leitungsposition als Herausforderung und Chance bewerten. Hierbei spielt die Ausrichtung an den veränderten Bedingungen im sozialen System eine ebenso große Rolle wie die Orientierung an den Bedürfnissen der Teilnehmenden.

Das Ziel der Erweiterung beruflicher Handlungskompetenz lässt sich als Förderung der Fähigkeit und Bereitschaft des Menschen verstehen, in der Berufspraxis situationsbezogen, fachgerecht, sozialkompetent und reflektiert zu handeln. Hierzu gehören neben der Entfaltung des Repertoires an Handlungsmöglichkeiten auch deren Bewertung und die zielgerichtete Umsetzung.

1.2 Organisatorische Rahmenbedingungen

Der Aufbaubildungsgang Sozialmanagement dauert 18 Monate und umfasst insgesamt 600 Unterrichtsstunden.

Die Lehrveranstaltungen werden in Form von Themen- und Modulblöcken durchgeführt, die in der Regel über ein bis drei Freitage stattfinden.

Kernmodule

Die profilbildenden, zentralen Inhalte der Ausbildung werden im Laufe eines Schuljahres in ca. 12 Modulblöcken über jeweils mehrere Freitage vermittelt. Im Bereich dieser Unterrichtsveranstaltungen werden Leistungsnachweise für die Fächer Personalentwicklung, Leistungsmanagement und BWL durchgeführt.

Differenzierungsmodule

Weiterführende Inhalte bieten wir in Form von Differenzierungsmodulen an. Die Themen der Module und vor allem die inhaltliche Ausgestaltung werden stark an den Interessen und Bedarfen der Teilnehmenden orientiert.

In den folgenden Kapiteln dieses Handbuchs werden die vorgesehenen Module übersichtlich beschrieben.

Workloads/ E-Learning

Neben der Arbeit in Präsenzveranstaltungen steht den Teilnehmenden eine Internet-Plattform zur Verfügung, auf der Literatur abgerufen und Dateien ausgetauscht werden können. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit Inhalte interaktiv zu bearbeiten.

Praxisbesuche

Um die Studierenden praxisnah und berufsorientiert zu unterstützen werden die Teilnehmenden von den Lehrkräften auch in der beruflichen Praxis betreut. Im Laufe der Ausbildung laden die Studierenden die Lehrkräfte zweimal in Ihrem Arbeitsbereich ein. Die Beratungsgespräche werden systematisch vorbereitet und dienen der Unterstützung und Förderung der individuellen Entwicklung (zur genauen Umsetzung siehe Kapitel 4).

Arbeitsgruppen

Zusätzlich zu den oben erläuterten Unterrichtsveranstaltungen treffen sich die Studierenden in selbstorganisierten Kleingruppen. Neben der kollegialen Beratung aktueller Fälle dienen die Treffen in den Arbeitsgruppen auch der Vertiefung von Unterrichtsstoff und der gegenseitigen Unterstützung bei Projekten.

Projektarbeit

Im dritten Halbjahr der Ausbildung führt jeder Studierende ein arbeitsplatzbezogenes Projekt durch, das im Rahmen einer Abschlussprüfung präsentiert und dokumentiert wird. Im Laufe der Projektphase finden 2 individuelle Beratungstermine mit den Lehrkräften statt.

2 Kernbereich

2.1 Einführungsveranstaltung

Einführung	K/PF
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ lernen sich untereinander und die Bildungsgangleitungen/Dozenten kennen ⇒ kennen die inhaltliche und strukturell-organisatorische Gestaltung des Bildungsgangs ⇒ können die Unterstützungsmedien (Bibliothek, Internetportal) nutzen ⇒ kennen ihren Standpunkt und ihre Erwartungen zu Beginn der Weiterbildung <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorstellungsrunde ⇒ Vorstellung der Bildungsgangsorganisation und der Inhalte ⇒ Nutzung der Internetplattform ⇒ Standpunktbestimmung <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag ⇒ Einzelarbeit ⇒ Gruppenaustausch ⇒ Übungen am Laptop <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vorstellung/ Warm up ⇒ Questionnaire ⇒ Erwartungen ⇒ Rahmenbedingungen/ Konzept der Weiterbildung ⇒ Rundgang ⇒ Internetplattform(en) ⇒ Regeln ⇒ Standpunktbestimmung <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	<p>DLM 2 PE 2 BWL 2 OE 2</p>
<p>Seminar: 8 Stunden</p>	<p>8</p>

2.2 Grundlagen der Organisationsentwicklung

Grundlagen der Organisationsentwicklung	K/Pf
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ kennen die äußeren Faktoren, die auf Organisationen einwirken ⇒ differenzieren zwischen Primär-, Sekundär- und Tertiärbereich ⇒ sind vertraut mit Aufbau- und Ablauforganisation ⇒ erkennen unterschiedliche Entwicklungsphasen von Organisationen ⇒ benennen Probleme ihrer Einrichtung und suchen nach Lösungsstrategien <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Klärung des Kundenbegriffs in der sozialen Arbeit ⇒ Der eigene Arbeitsanteil im Primärprozess bzw. Kernprozess ⇒ Unterschiedliche Leitungsstrukturen ⇒ Die 7 Ebenen einer Organisation ⇒ Die 4 Entwicklungsphasen nach Glasl ⇒ Systemische Organisationsentwicklung <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag/Input ⇒ Einzelarbeit ⇒ Gruppenarbeit ⇒ Partnerarbeit ⇒ Präsentation <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Wer ist mein Kunde? ⇒ Primärprozess der Einrichtung und der mein Beitrag ⇒ Organisationsstrukturen ⇒ Diagnose-Instrument zu den 7 Ebenen einer Organisation ⇒ Regeln im sozialen System <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>OE</p>
<p>Seminar: 20 Stunden</p>	<p>20</p>

2.3 Kollegiale Beratung

Kollegiale Beratung	D/W
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none">Die Teilnehmenden⇒ kennen Zielsetzung und Bedeutung der kollegialen Beratung⇒ kennen Phasen und Instrumente der kollegialen Beratung⇒ können kollegiale Beratungsrunden moderieren <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Bedeutung der kollegialen Beratung in Unternehmen⇒ Methoden und Instrumente der kollegialen Beratung <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Vortrag⇒ Plenumsarbeit⇒ Kollegiale Beratung <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Vorbereitender Workload⇒ Erfahrungen mit kollegialer Beratung⇒ Wozu kollegiale Beratung?⇒ Durchführung im Plenum⇒ Durchführung in Kleingruppen⇒ Vertiefung einzelner Instrumente in Kleingruppen <p>Referenten: M. Sturzenhecker, G. Nagorny-Wittig</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	DLM 16
Seminar: 6 Stunden/ Workload 10	16

2.4 Operative Personalführung I

Operative Personalführung I	K/PF
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ erfahren wichtige Faktoren in der Führungsbeziehung ⇒ reflektieren ihren persönlichen Führungsstil ⇒ kennen verschiedene Führungstechniken ⇒ können Aufgaben angemessen delegieren und Zielvereinbarungen schließen ⇒ kennen Inhalte von Mitarbeiter- und Kritikgesprächen und können diese in Ansätzen anwenden <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Faktoren der Führungsbeziehung ⇒ Führungsstile ⇒ Führungstechniken ⇒ Grundlagen der Delegation ⇒ Idee und Durchführung von Zielvereinbarungen ⇒ Zielsetzung, Inhalt und Durchführung von Mitarbeitergesprächen ⇒ Durchführung von Kritikgesprächen <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Workload: Vorbereitung des Seminars durch Textarbeit (Managementtechniken, Gruppen ohne Leitung) ⇒ Vortrag/ Input ⇒ Einzelarbeit ⇒ Partner- und Gruppenarbeit ⇒ Erlebnispädagogische Übung ⇒ Analyse/ Beschreibung eines Führungsprozesses (Delegation /Zielvereinbarung/ Mitarbeitergespräch) <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Führen/Folgen ⇒ Führungskultur/ Führungsstile ⇒ Führungstechniken ⇒ Delegation ⇒ Zielvereinbarung ⇒ Mitarbeitergespräche ⇒ Kritikgespräche <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	<p>PE 45</p>
<p>Seminar: 20 Stunden/ Workload: 10 Stunden/ Praktische Übung als Leistungsnachweis: 15 Stunden</p>	<p>45</p>

2.5 Projektmanagement

Projektmanagement	K/PF
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ kennen Charakteristika von Projekten und Projektarbeit ⇒ entwickeln eine erste Idee für das eigene Prüfungsprojekt ⇒ kennen Phasen der Projektarbeit ⇒ entwickeln Ideen über verschiedene Rollen in der Projektarbeit ⇒ kennen Instrumente der Projektplanung und Durchführung und können diese anwenden ⇒ kennen die Abschlussvoraussetzungen für den Aufbaubildungsgang Sozialmanagement <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Merkmale der Projektarbeit ⇒ Phasen im Projekt ⇒ Mein Weg zum Projekt ⇒ Rollen im Projekt ⇒ Umgang mit Widerstand ⇒ Instrument der Projektplanung und Steuerung ⇒ Anforderungen an das Abschlussprojekt <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag/ Input ⇒ Einzelarbeit ⇒ Gruppenarbeit ⇒ Partnerarbeit <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Einführung in die Projektarbeit <ul style="list-style-type: none"> ○ Was ist ein Projekt/ Wie kommt es zum Projekt/ Besonderheiten der Projektarbeit/ Planungsschema ⇒ Finden einer Projektidee ⇒ Phasen im Projekt ⇒ Rollen im Projekt ⇒ Widerstand ⇒ Rahmenbedingungen für den Ausbildungsabschluss ⇒ Instrumente des Projektmanagement: <ul style="list-style-type: none"> ○ Zeit-/ Strukturplan/Auftrag/ Ressourcenplanung/ Berichtswesen <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker, F. Kern</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	<p>OE 16</p>
<p>Seminar: 20 Stunden</p>	<p>20</p>

2.6 Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit	D/W
<p>Ziele:</p> <p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ setzen sich mit der Öffentlichkeitsarbeit ihrer Einrichtung auseinander ⇒ entwerfen ein neues Konzept in Absprache mit den Institutionen vor Ort ⇒ überarbeiten ein bestehendes Konzept – in Absprache mit den Institutionen vor Ort <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Grundlagen des Marketings ⇒ Öffentlichkeitsarbeit in meiner Einrichtung ⇒ Bedarfsermittlung für aktuelle Öffentlichkeitsarbeit <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Theorie-Input ⇒ Gruppenarbeit ⇒ Diskussion ⇒ Praktische Umsetzung, z.B. Erstellung eines Flyers, einer Homepage, etc. ⇒ Präsentation <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag ⇒ Gruppenarbeit und Diskussion zum aktuellen Bedarf ⇒ Praktische Umsetzung eines Projektes mit anschließender Präsentation im Plenum <p>Referenten G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker, A. Marhold</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>DLM</p>
<p>Seminar: 15 Stunden/Praktische Übung 35 Stunden</p>	<p>50</p>

2.7 Operative Personalführung II

Operative Personalführung	K/PF
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ entwickeln Führungsstrategien zu den Phasen der Teamentwicklung ⇒ erfahren wesentliche Faktoren effektiver Teamführung ⇒ kennen Bedeutung und Zielstellung der Personalentwicklung ⇒ kennen verschieden Instrumente der PE und können diese anwenden <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Wiederholung: Phasen der Teamentwicklung ⇒ Situatives Führen ⇒ Faktoren effektiver Teamführung ⇒ Aufgaben und Instrumente der Personalentwicklung (Teammatrix, Kompetenzspinne) <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Erlebnispädagogische Übung ⇒ Vortrag ⇒ Einzelarbeit ⇒ Gruppenarbeit ⇒ Praktische Übung <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Situatives Führen von Teams ⇒ Quadratübung ⇒ Bedeutung und Zielstellung von Personalentwicklung in Organisationen ⇒ Instrumente der PE ⇒ Praktische Übung <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker. M. Postzich</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	<p>PE 26</p>
<p>Seminar: 16 Stunden/ Workload o. Praktische Übung: 10</p>	<p>26</p>

2.8 Qualitätsmanagement

Qualitätsmanagement	K/PF
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ kennen die Grundbegriffe des QM ⇒ verstehen Zielsetzungen des QM ⇒ kennen Instrumente der Qualitätsanalyse ⇒ führen eine Qualitätsanalyse einer Organisation durch <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Begriffe und Zielsetzungen des QM ⇒ Instrumente und Methoden der Qualitätsanalyse ⇒ Praktische Übung: Externes Audit <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag/ Referat ⇒ Diskussion ⇒ Gruppenarbeit ⇒ Gruppenaufgabe mit Ausarbeitung oder Präsentation <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag: Allgemeine Grundlagen, Instrumente des QM ⇒ Erarbeitung: Zielsetzung und Durchführung von Audits ⇒ Praktische Übung: Skizzenhafte Durchführung eines Systemaudits <p>Referent: U. Behrje</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	<p>DLM 36</p>
<p>Seminar: 16 Stunden/ Praktische Übung: 20</p>	<p>36</p>

2.9 Teamentwicklung(Erlebnispädagogik)

Teamentwicklung (Erlebnispädagogik)	K/Pf
<p>Ziele:</p> <p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ erfahren, wie sie ihre Führungsqualitäten in einer Gruppe einsetzen können ⇒ erleben individuelle Herausforderungen ⇒ unterstützen andere in ihren Lernprozessen <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Erlebnispädagogische Übungen ⇒ Gruppengespräche zur Auswertung <p>Hinweis: Diese Veranstaltung findet als Klassenfahrt mit zwei Übernachtungen statt. Es ist ein Eigenanteil von ca. 180 € zu leisten.</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>PE 30</p>
<p>Seminar: Klassenfahrt mit 2 Übernachtungen</p>	<p>30</p>

2.10 Grundlagen BWL: Rechnungswesen, Finanzierung

Grundlagen BWL	K/Pf
<p>Ziele:</p> <p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ kennen die Grundlagen des Wirtschaftens ⇒ erhalten einen Überblick über die Bilanz einer Behinderteneinrichtung ⇒ setzen sich mit den Aufgaben der Kostenrechnung auseinander <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Bedürfnispyramide nach Maslow ⇒ Grundlagen des Wirtschaftens ⇒ Aufgaben des Rechnungswesens und der Kostenrechnung ⇒ Was ist eine Bilanz? <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Theorie/Vortrag ⇒ Einzelarbeit ⇒ Gruppenarbeit <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag ⇒ praktische Übung ⇒ Erstellung einer Eröffnungsbilanz ⇒ Berechnung eines Umlageverfahrens ⇒ Kostenträgerrechnungen <p>Referenten G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker:</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>BWL 17</p>
<p>Seminar: 16 Stunden/ Leistungsnachweis: 1 Stunde Klausur</p>	<p>17</p>

2.11 Umgang mit Konflikten

Umgang mit Konflikten	K/Pf
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ können zwischen heißen und kalten Konflikten unterscheiden ⇒ können verschiedene Konfliktstile erkennen ⇒ setzen sich mit dem eigenen Konfliktverhalten auseinander <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Konfliktanalyse ⇒ Konfliktstile ⇒ Kooperative Konfliktgespräche ⇒ Tit for Tat ⇒ Umgang mit schwierigen Typen <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Theoretischer Input ⇒ Partnerarbeit ⇒ Rollenspiel <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Konfliktanalyse ⇒ Fragebogen zum eigenen Konfliktverhalten ⇒ Rollenspiel ⇒ Checkliste für ein Konfliktgespräch ⇒ Konflikteskalation nach Glasl <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, M Sturzenhecker</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: M. Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	<p>PE</p>
<p>Seminar: 16 Stunden</p>	<p>16</p>

2.12 Controlling/Fundraising

Controlling	D/W
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ lernen Controlling als klassisches Leitungsinstrument kennen ⇒ können das Controlling vom Rechnungswesen abgrenzen ⇒ lernen verschiedene Instrumente des strategischen Controllings kennen ⇒ unterscheiden zwischen langfristigem Fundraising und kurzfristigem Spenden-Einsammeln <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Unterscheidung operatives – strategisches Controlling ⇒ Instrumente: Portfolio-Analyse/ SPOT-Analyse/ Szenario/ ... ⇒ Grundlagen des Fundraising – in Abgrenzung zum „Spendensammeln“ ⇒ Aufbau eines funktionierenden Fundraisings <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Theorie-Input ⇒ Gruppenarbeit <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag ⇒ praktische Übung, z.B. Erstellung einer Stärken-Schwächen-Analyse oder einer Balanced-Score-Card ⇒ Theorie-Input Fundraising ⇒ praktische Übung <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, Maik Meid</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>BWL</p>
<p>Seminar: 8 Stunden</p>	<p>8</p>

2.13 Arbeitsrecht

Arbeitsrecht	K/Pf
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ kennen die Rechtsquellen des Arbeitsrechts ⇒ kennen die Grundlagen des Arbeitsrechts ⇒ erhalten einen Überblick über die für ihren Funktionsbereich gültigen Regelungen <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Gesetzliche Grundlagen ⇒ Arbeitsverträge: mündlich – schriftlich – befristet – unbefristet ⇒ Arbeitszeiten ⇒ Rechtliche Grundlagen in Tendenzbetrieben <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag ⇒ Übung <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Rechtsquellen des Arbeitsrechts ⇒ Der Arbeitsvertrag ⇒ Arbeitszeit-Regelungen ⇒ Direktionsrecht des Arbeitgebers ⇒ Kirche als Arbeitgeber <p>Referent: Martin Fels</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>BWL 12</p>
Seminar: 12 Stunden	12

2.14 Weitere Themen

Neben den beschriebenen Inhaltsbereichen können weitere Themen oder aktuelle Problematiken im Kernbereich der Ausbildung bearbeitet werden.

3 Differenzierungsbereich

3.1 Teamentwicklung

Teamentwicklung	D/W
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none">Die Teilnehmenden⇒ kennen Merkmale effektiver Teamarbeit⇒ erleben einzelne Aspekte von Teamarbeit(Zielkonflikte und Leistungsheterogenität)⇒ kennen Phasen der Teamentwicklung⇒ erforschen Vor- und Nachteile von Teamarbeit <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Was ist ein Team?⇒ Faktoren effektiver Teamarbeit⇒ Phasen der Teamentwicklung <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Vortrag/ Referat⇒ Gruppendiskussion⇒ Praktische Übungen <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Merkmale eines Teams⇒ Faktoren effektiver Teamarbeit⇒ Sin-Obelsik⇒ Entwicklungsphasen von Teams⇒ NASA-Übung⇒ Team & Typ <p>Referenten: M. Sturzenhecker/ G. Nagorny-Wittig</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	OE
8	8

3.2 Selbst- und Zeitmanagement

Selbst- und Zeitmanagement	D/W
<p>Ziele:</p> <p>Die Teilnehmenden</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ erwerben ein Bewusstsein über ihren Umgang mit Zeit und Planung ⇒ kennen Prinzipien des Zeitmanagements ⇒ entwickeln Ideen zum Umgang mit individuellen Zeitdieben <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Auswirkungen von Zeitproblemen ⇒ Führung und Zeitmanagement ⇒ Eisenhower-Methode /Paretos Gesetz ⇒ Umgang mit Zeitdieben <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Praktische Übung ⇒ Vortrag ⇒ Einzelarbeit ⇒ Gruppenarbeit <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Übung: Zeit schätzen ⇒ Einführung: Zeitprobleme ⇒ Vortrag: Führung und Zeit ⇒ Prioritäten des eigenen Arbeitsplatzes ⇒ Zeitdiebe <p>Referenten: M. Sturzenhecker/ G. Nagorny-Wittig</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	DLM
Seminar: 6 Stunden	8

3.3 Existenzgründung

Existenzgründung	D/W
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ entwickeln Ideen über hemmende und förderliche Faktoren bei der Existenzgründung ⇒ schätzen Chancen und Risiken exemplarischer oder eigener Unternehmungsideen ab ⇒ kennen Finanzierungshilfen und rechtliche Hintergründe <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Hürden kennen - Hürden nehmen ⇒ Qualifikation und Gründerpersönlichkeit ⇒ Informationssammlung ⇒ Vorhabenskonzeption ⇒ Steuern und Gewinnermittlung ⇒ Risikomanagement ⇒ Rechtsformwahl ⇒ Finanzierung und Öffentliche Förderprogramme ⇒ Der Startschuss <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag ⇒ Gruppenarbeit ⇒ Plenumsdiskussion <p>Referentin: Heike Süß</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Datum:</p>	DLM
Seminar: 6 Stunden	6

3.4 Erlebnispädagogisches Klettern im Hochseilgarten

Games & Ropes	D/W
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ erleben gegenseitige Unterstützung und Absicherung ⇒ erleben und überwinden individuelle Herausforderungen <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Niedrigseil-Elemente (50cm hoch) ⇒ Hochseilgarten ⇒ Tarzansprung <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Erlebnispädagogisches Vorgehen ⇒ Gesprächsrunden zur Auswertung <p>Referenten: Team der Hochseilgartens Games & Ropes</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Hinweis: Angemessene Kleidung und festes Schuhwerk sind obligatorisch. Die Veranstaltung findet auch bei schlechtem Wetter (nicht aber bei Gewitter) statt</p> <p>Ort: Bramsche bei Osnabrück</p> <p>Datum:</p>	<p>PE 8</p>
<p>Seminar: 8 Stunden</p>	<p>8</p>

3.5 EDV-Office

EDV	D/W
<p>Voraussetzung: Grundkenntnisse in Word erwünscht</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ können Powerpoint-Präsentationen erstellen ⇒ können in Excel Tabellen erstellen und mit Formeln arbeiten ⇒ können in Word ein automatisches Inhaltsverzeichnis erstellen ⇒ können Serienbriefe erstellen <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Einführung in Powerpoint ⇒ Einführung in Excel ⇒ Formeln in Excel ⇒ Word für Fortgeschrittene <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Vortrag ⇒ Praktische Übungen am Rechner <p>Referenten: M. Sturzenhecker, G. Nagorny-Wittig</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Martin Sturzenhecker</p> <p>Hinweis: Die Inhalte des Kurses können im oben angegebenen Rahmen nach Bedarf der Teilnehmenden angepasst werden. Ggf. ist eine Teilung der Gruppe nach Vorkenntnissen möglich.</p> <p>Ort: Schulungsraum Friedenhöhe</p> <p>Datum:</p>	<p>PE</p>
<p>Seminar: 12 Stunden</p>	<p>12</p>

3.6 Grundlagen der Gesprächsführung

Gesprächsführung	D/W
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ kennen die wichtigsten Kommunikationsmodelle ⇒ <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Kommunikationsmodelle nach Schulz von Thun, Gordon und TA ⇒ Kommunikation im Unternehmen ⇒ Was macht Besprechungen uneffektiv? ⇒ Umgang mit schwierigen Typen ⇒ Kommunikationstechniken <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Theorie-Input ⇒ Erlebnispädagogisches Angebot ⇒ Rollenspiele <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Das Sender-Empfänger-Modell ⇒ Ich-Botschaften und aktives/passives Zuhören ⇒ Übungen zur Transaktionsanalyse ⇒ Gruppenarbeiten ⇒ Abschluss: Welche Technik für welches Ziel? <p>Referenten G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker:</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>PE</p>
<p>Seminar: 12 Stunden</p>	<p>12</p>

3.7 Konzeptionsentwicklung

Konzeptionsentwicklung	D/W
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ kennen die Funktion von Konzeptionen ⇒ setzen sich mit den Entwicklungstendenzen der eigenen Einrichtung auseinander ⇒ lernen verschiedene Methoden zur Konzeptionsentwicklung mit dem eigenen Team kennen <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Definition von Konzeption ⇒ Anforderungen an Konzeptionen ⇒ Entwicklungen in der eigenen Einrichtung als Grundlage für Neukonzeption <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Theorie, Input ⇒ Einzelarbeit ⇒ Gruppenarbeit ⇒ Präsentation <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Inhalt und Funktion von Konzeptionen ⇒ Entwicklungstendenzen „meiner“ Einrichtung ⇒ SPOT-Analyse ⇒ Organisation als soziales System <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>DLM</p>
<p>Seminar: 8 Stunden</p>	<p>8</p>

3.8 Präsentieren und Rhetorik

Präsentieren und Rhetorik	D/W
<p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Teilnehmenden ⇒ setzen sich mit den non-verbale Signalen der Kommunikation auseinander ⇒ erfahren Vor- und Nachteile verschiedener Medien für Präsentationen ⇒ üben das eigene Präsentationsverhalten ⇒ erhalten Rückmeldung zu ihrem Auftreten von der Gruppe <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Hintergrund von Visualisierung ⇒ Tipps und Tricks zu den unterschiedlichen Medien ⇒ Aufbau einer Rede/einer Präsentation ⇒ Das eigene Auftreten <p>Methodik</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Theorie-Input ⇒ PowerPoint-Präsentation ⇒ Stationenlernen ⇒ eigene Präsentation mit Videoauswertung <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Die vier Kommunikationsebenen ⇒ Medien für die Präsentation ⇒ Planung einer Präsentation ⇒ Kurzreden mit Auswertung <p>Referenten: G. Nagorny-Wittig, M. Sturzenhecker</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	<p>PE</p>
<p>Seminar: 20 Stunden</p>	<p>16</p>

3.9 Management diakonischer Einrichtungen

Management diakonischer Einrichtungen	D/W
<p>Ziele, Inhalte und Ablauf der Veranstaltung werden zeitnah durch den Referenten geplant und bekannt gegeben.</p> <p>Referent: Professor Dr. Starnitzke</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	
Seminar:	8

3.10 Die Berufsbiografie

Berufsbiografisches Arbeiten	D/W
<p>Ziel: Die Teilnehmenden setzen sich mit der eigenen Berufsbiografie und ihren Auswirkungen für jetziges berufliches Handeln auseinander</p> <p>Inhalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Text zum Lebensphasenmodell ⇒ Legen einer eigenen berufsbezogenen „Lebenslinie“ <p>Methode:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Theoretischer Input ⇒ praktische Übung ⇒ Einzelarbeit ⇒ Diskussion <p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ Workload ⇒ bildhafte Darstellung der eigenen Biografie ⇒ Diskussion in der Kleingruppe ⇒ Chancen einer lebensphasenorientierten Personalentwicklung <p>Referentin: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Organisatorisch verantwortlich: Gabriele Nagorny-Wittig</p> <p>Datum:</p>	
Seminar:	8

4 Praxisbesuche

Im Rahmen der Ausbildung werden die Studierenden zweimal von den Lehrkräften besucht.

4.1 Praxisbesuch: Teamanalyse und Führung

Zur Vorbereitung des Besuches erarbeiten die Studierenden auf der Basis der Unterrichtsinhalte folgende Aspekte:

- Teamanalyse: Analyse der Qualifikationen im Team anhand der Teammatrix
- Kompetenzprofile „IST“: Die Studierenden erstellen Kompetenzprofile einer typischen Fachkraft und einer Führungskraft in der aktuellen Arbeitssituation („ist“) anhand von Netzdiagrammen.
- Veränderungen: Die in den nächsten Jahren im Bereich/ Arbeitsfeld anstehenden Veränderungen werden eruiert und beschrieben.
- Kompetenzprofile „Soll“: Entsprechend der erwarteten Veränderungen entwickeln die Teilnehmenden Kompetenzprofile für die zukünftige Arbeitssituation von Fach- und Führungskräften.
- Fazit: Aus dem Vergleich der Profile werden Schlussfolgerungen gezogen.
- Maßnahmen Mitarbeitende: Die Studierenden beschreiben, wie sie die Mitarbeitenden in Bezug auf veränderten Anforderungen unterstützen könnten.
- Eigenes Führungsverhalten: Abschließend entwickeln die Teilnehmenden Konsequenzen für das eigene (zukünftige) Führungsverhalten.

Für die Durchführung des Praxisbesuchs werden die zuständige Lehrkraft und zwei Mitstudierende eingeladen. Ablauf:

- 15 Minuten Präsentation der vorbereiteten Ausführungen durch die/den Studierende/n mit anschließender Formulierung von zwei offenen Fragestellungen.
- Diskussion und Beratung durch alle Anwesenden unter Leitung der Lehrkraft
- Konkrete Überlegungen zu zukünftigen Schritten und Veränderungen.

4.2 Praxisbesuch: Beratung zu einer beruflichen Handlungssituation

In jedem Arbeitsfeld kommt es zu schwierigen bzw. schwierig empfundenen Situationen. Für die Teilnehmenden des Aufbaubildungsganges Sozialmanagement stellen sich zwei Schwerpunkte dar:

1. Konflikte mit Kollegen oder Mitarbeitenden: hier geht es darum entweder bereits durchgeführte Handlungen kritisch zu reflektieren und mögliche Handlungsalternativen für die Zukunft zu entwickeln oder aber um die Entwicklung einer Strategie für anstehende Gespräche am Arbeitsplatz.

2. Überlegungen zur eigenen Berufsbiografie: Der Wechsel an einen anderen Arbeitsplatz oder der Aufstieg vom Basismitarbeiter zur Teamleitung bzw. stellvertretenden Teamleitung wirft oftmals Fragen zum eigenen Rollenverständnis auf. Diese sollen in der Beratung aufgedeckt und geklärt werden.

Vor dem Praxisbesuch erhält die Lehrkraft eine schriftliche Darstellung mit einer kurzen Situationsbeschreibung und der Fragestellung, der der/die Teilnehmer/in in der Beratung nachgehen möchte.