

E-Didaktik Mittagstreffen am 30.06.2021

Dr. Joachim Stöter
Valerie Hug



Modul: Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext des Lebenslangen Lernens

- Kontext und Rahmenbedingungen
- Lehrkonzept und Materialien
- Erkenntnisse und Herausforderungen
- Feedbacks der Studierenden



Modul: Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext des Lebenslangen Lernens

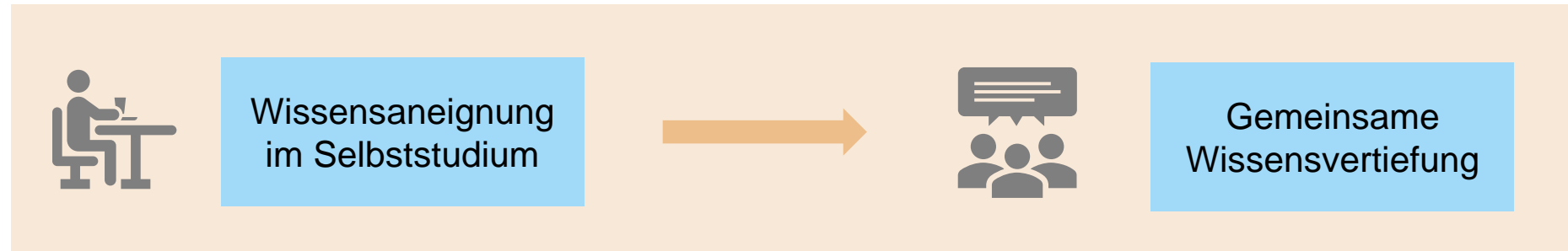
- Masterstudiengang Erziehungs- und Bildungswissenschaften, Schwerpunkt Lebenslanges Lernen & Bildungsmanagement
- 2 inhaltlich verzahnte Seminare, seit WiSe 20/21 online
- 15-30 Studierende pro Semester
- Moduldurchlauf in dieser Form zum vierten Mal
- 2019/20 gefördert durch Projekt InnovationPlus (MWK)



Bild: <https://de.freepik.com/vektoren/menschen>, erstellt von: pch.vector - de.freepik.com

Modul: Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext des Lebenslangen Lernens

Lehrkonzept: Ziele



Heterogenität	Individualisierung von Lerntempo, Lernzeit und Lernweg
Lernbereitschaft	Eigenverantwortlichkeit und Zeitmanagement, Verbindlichkeit des Selbststudiums
Methodische und digitale Kompetenzen	Überwindung des „trägen Wissens“, Anwendungsorientierte Präsenzzeit, Nutzung digitaler Tools

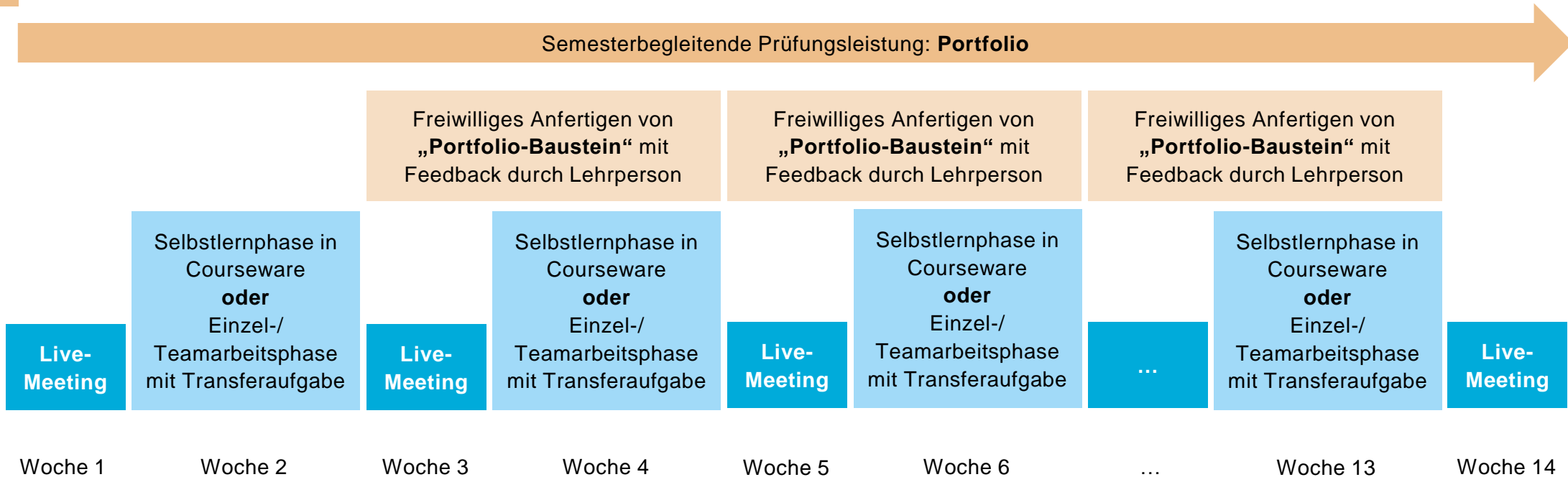
Modul: Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext des Lebenslangen Lernens (SoSe 2021)

Woche	Einführung in Organisationsentwicklung und -beratung Mittwoch, 10-12 Uhr (Dr. Joachim Stöter)	Grundlagen und Methoden der Systemischen OE Donnerstag, 10-12 Uhr (Valerie Hug)
1 14./15.04.	Einstieg ins Modul – Kennenlernen, Organisatorisches etc.	Kick-off und thematische Einführung
2 21./22.04.	Organisationen als soziale Systeme (Expertenorganisation, lose Kopplung)	Organisationen als soziale Systeme
3 28./29.04.	Was ist das Systemische an der systemischen OE?	Die Systemische Herangehensweise und die Rolle von Beratungspersonen
4 05./06.05.	Kultur, Typen und Teilsysteme von Organisationen	Institutionelle Analyse
5 12.05.	Ablauf und Phasenmodell des systemischen OE-Prozesses	<i>Feiertag</i>
6 19./20.05.	Einführung in Methoden der OE	Einführung in die Fallstudie, Auftragsklärung und Problemdiagnose
7 26./27.05.	Gastvortrag	SWOT- und Stakeholder-Analyse
8 02./03.06.	Einführung in die Strategische Analyse	Teamarbeitsphase an der Fallstudie, Strategische Analyse
9 09./10.06.	Kommunikation in OE-Prozessen	Lösungs- und Durchführungsphase
10 16./17.06.	Führung in Organisationen	Widerstände in OE-Prozessen
11 23./24.06.	Organisationspsychologische Perspektiven	Abschluss der Fallstudienarbeit, Abschlussphase
12 30.06./01.07.	Personal: Auswahl, Beurteilung und Entwicklung	Asynchroner Impuls
13 07./08.07.	Gastvortrag	Seminarabschluss und offene Fragen
14 14.07.	Gemeinsamer Modulabschluss	<i>entfällt</i>

Grau hinterlegt = Termine ohne Live-Sitzung im Plenum (ggfs. Video-Impulse, Team-Besprechungen und asynchrones Arbeiten)

Modul: Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext des Lebenslangen Lernens

Lehrkonzept:
Grundidee



Modul: Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext des Lebenslangen Lernens

Lehrkonzept:
Materialien für die
Selbstlernphase

- Studienmaterial mit QR-Codes zu Learning Nuggets (Wissenschaft kompakt und Methodenkarten, insgesamt 33)
- Glossar zu Schlüsselbegriffen der OE
- In Arbeit: Audiodateien der bislang textbasierten Learning Nuggets (#less_screen_time)
- Videoreihe „Phasen der OE“
- Fallstudie „Hochschule Waldegg“
- Außerdem: Impulse durch Praxisexpert*innen



Wissenschaft kompakt:

[Theorie der Strukturierung nach Giddens \(1997\)](#)



WISSENSCHAFT KOMPAKT

Die Theorie der Strukturierung (Anthony Giddens)



Die Theorie der Strukturierung ist weniger als konkrete Handlungsanleitung zur Analyse von Prozessen in Organisationen zu verstehen, sondern impliziert vielmehr eine spezifische Denkweise bzw. Perspektive. Giddens (1997) schreibt einleitend, dass die Theorie der Strukturierung „Aufgaben einer allgemeinen Sozialtheorie“ (S. 30) in dem Sinne erfüllt, als „Konzepte des Wesens menschlichen sozialen Handelns und des menschlichen Handelns“ (S. 31) erarbeitet werden. Sie zielt auf die Überwindung einseitiger Betrachtungsweisen organisatorischer Prozesse und Phänomene ab, die entweder nur auf die Strukturebene fokussieren oder das Handeln der Akteure als maßgeblich in den Vor-

einer bestimmten Position verfügbaren Budgets angeführt werden, autoritative Ressourcen ergeben sich u.a. durch die Möglichkeit der Nutzung und Gestaltung organisatorischer Regeln, durch bestimmte Funktionen/Positionen innerhalb der Organisation und/oder durch die Nutzung/Verfügung über relevante Machtquellen (vgl. Kap. 4.4). Vermittelt über spezifische Modalitäten beziehen sich die Akteure in ihrer Interaktion auf diese Strukturdimensionen und reproduzieren sie in ihrem und durch ihr Handeln, d.h. Regeln und Ressourcen werden erst in der Praxis der Akteure sichtbar und wirksam (Giddens, 1997, S. 73). In ihrer Kommunikation beziehen sich die Akteure auf die Regeln der Signifikation, in dem sie sich bei-

Modul: Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext des Lebenslangen Lernens

Workload

- Arbeitseinsatz der Studierenden variiert stark (eigenverantwortliches Lernen und freiwillige Vertiefung wird aber unterstützt: *must do / can do*)
- Schwankende Beteiligung auf hohem Niveau im Semesterverlauf (Workload aus anderen LV)
- Teilweise hoher Arbeitseinsatz der Studierenden, der sich aber lohnt

Betreuung

- Enge Betreuung und Kontaktangebote werden dankbar angenommen
- Schnelle Auffindbarkeit der Inhalte sicherstellen
- „roten Faden“ durch das Modul schaffen (Ankündigungen und Courseware in Stud.IP)
- Feedbacks kosten Zeit, werden aber geschätzt

Benefits für beide Seiten

- Steigende Verbindlichkeit und Verantwortungsübernahme für das eigene Lernen
- Prüfungsleistung Portfolio mit eigenen Interessenschwerpunkten wird geschätzt
- Einmal erstellte Materialien sind langfristig nutzbar



Zitate aus der Lehrveranstaltungsevaluation des Moduls im WiSe 20/21

„Ich finde besonders, die Abwechslung zwischen synchron und asynchron super.“

„abwechslungsreiche Tools
-> verschiedene Lerntypen
werden angesprochen“

„Es gab eine variable Auswahl an Lern-Tools, sodass das Lernen nicht zu einseitig war. (Nicht nur Texte zu lesen.) Sehr gute selbst gedreht Lernvideos! Große Mühe, z. B. Einladung einer Person aus der Praxis - gut online gestaltet. Ausführliches persönliches Feedback zu Portfolio-Bausteinen.“

„Durch zum Teil asynchrone Inputs habe ich die Möglichkeit mir die Vorlesung auch später noch einmal anzusehen..“

„[...] Dadurch, dass diese in Courseware eingebettet sind, werden dazu noch kleine Aufgaben oder Texte eingestellt, wodurch ich das Gelernte direkt anwenden kann, was sehr hilfreich ist.“

„Flexible Zeiteinteilung, Intensivere Bearbeitung der Themen als in Präsenz.“



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Joachim Stöter
Valerie Hug, M.A.

