

Die Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, gestützt auf die Studienordnung qualifizierender Weiterbildungsangebote, erlässt folgendes

Qualifikationsreglement CAS Organisationsentwicklung OE

Stand Januar 2017 – dieses Reglement ersetzt alle vorgängigen und ist gültig ab Kurs 2/2017

- 1. Allgemeine Bestimmungen** Ziel und Zweck der Bewertung von Studienleistungen:
 - 1.1. Die Bewertung gibt der Hochschule Auskunft über die fachliche Entwicklung aller Studierenden und dient als Grundlage für die Selektion nicht geeigneter Studierender.
 - 1.2. Den Studierenden soll die Bewertung Auskunft geben über den Entwicklungsstand ihrer fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten.
 - 1.3. Die Bewertung erlaubt darüber hinaus Rückschlüsse auf die Qualität des Unterrichts und stellt einen Beitrag zur Qualitätssicherung und -entwicklung des CAS Organisationsentwicklung und des MAS Change und Organisationsdynamik dar.

2. Zulassungsbedingung

Zum CAS Organisationsentwicklung – OE Kompakttraining wird zugelassen, wer:

- 2.1. über einen Abschluss einer Hochschule oder Höheren Fachschule verfügt und den Nachweis über einschlägige Berufspraxis erbringt.
- 2.2. Personen, die über keinen genannten Abschluss verfügen, können zugelassen werden, wenn sich die Befähigung zur Teilnahme aus einem anderen Nachweis ergibt (sur Dossier).
- 2.3. Über die Aufnahme von Studierenden entscheidet im Einzelfall die Leitung des jeweiligen Weiterbildungsangebotes.
- 2.4. Zusätzlich zur Anmeldung haben alle Teilnehmenden eine Bewerbung um Aufnahme einzureichen, in der zu folgenden Punkten schriftlich Stellung zu nehmen ist:
 - 2.4.1. bisherige Berufspraxis und gegenwärtige berufliche Tätigkeit,
 - 2.4.2. persönliche Motive für die Fortbildung und Aussagen darüber, wozu die in der Fortbildung erworbenen Fähigkeiten genutzt werden sollen

3. Anwesenheit

- 3.1. Der Besuch der kompletten Kurstage im Rahmen des Studienplanes ist obligatorisch.
- 3.2. Wer mehr als insgesamt zehn Prozent der Kurstage versäumt, bzw. nicht entsprechend nachweislich nachholt, wird nicht zur Zertifizierung zugelassen.
- 3.3. Im Falle einer Nicht-Teilnahme an einzelnen Ausbildungstagen ist eine Erstattung der Kursgebühren nicht möglich.
- 3.4. Die Studienleitung kann nach schriftlichem Gesuch Ausnahmen, bzw. Spezialregelungen von Ziffer 3.1 und 3.2 vorsehen, insbesondere bei länger dauernder begründeter Abwesenheit.

Prüfbare Leistungen und Modulabschluss

4. Gesamtübersicht

Das CAS-Zertifikat mit 15 ECTS erhält, wer gesamt folgende Leistung erbringt:

- 4.1. 22 Präsenztage und persönliche Anwesenheit gemäss Ziffer 3 und Teilnahme an 3 Resonanzgruppensitzungen (als Tagesabschluss)
- 4.2. Erstellen eines Organisationsentwicklungskonzeptes (siehe Pkt. 5)
- 4.3. 24 Lektionen Intervision, je ein Tag nach Modul I, II, III (siehe Pkt. 6)
- 4.4. Dokumentation der Anwendungserfahrung in Organisationsentwicklung als Führungskraft oder Berater/-in (siehe Pkt. 7)
- 4.5. Präsentation zu Change (siehe Pkt. 8)
- 4.6. Teilnahme an Resonanzgruppentreffen – je 1 Stunde an drei Abenden nach dem Kurs

5. Organisationsentwicklungskonzept

Das schriftliche Organisationsentwicklungskonzept gibt vor allem Antworten auf das eigene mentale Bild von Organisationen und die Perspektive und Rolleninterpretation, welche sich aus dieser Analyse ergibt und damit auch über die eigenen Ziele als Berater/-in oder Führungskraft und die Theorie- und Methodenwahl. Konkret können die folgenden Punkte bearbeitet werden:

- 5.1. Was verstehe ich unter Organisation? Welche Vision von Organisation habe ich? Welches Beratungsverständnis liegt mir nahe? Was ist meine Motivation, in der Organisations-Entwicklung beratend oder als Führungskraft tätig zu sein? Welche mentalen Modelle und Haltungen prägen mich in meiner Rolle als Berater/-in oder Führungskraft? Wo sehe ich mein Potential als Organisationsentwickler/-in? In welchem Praxisfeld kann ich meine Expertise erfolgreich einsetzen?
- 5.2. Nach welchen theoretischen- und methodischen Schwerpunkten möchte ich arbeiten? Auf welche Konzepte, Vorgehensweisen und Tools greife ich zurück? Wie erkenne ich den Bedarf nach Organisationsentwicklung? Wie erfasse ich die Organisationsdynamik? Wie entwerfe ich den Prozess und wie gestalte ich diesen wirksam? Wie steuere ich die Entwicklung in Organisationsentwicklungsprojekten? Wie gestalte ich den Beziehungsaufbau zu den Mitgliedern der Organisation?
- 5.3. Wie gestalte ich mein persönliches Qualitätsmanagement (Auswertung, Weiterbildung, persönliche Entwicklung etc.)?
- 5.4. Die Abgabe des Organisationsentwicklungskonzeptes erfolgt spätestens 4 Wochen vor Beginn des sechsten Ausbildungsabschnitts: Modul 6 (Umsetzungs- und Lernprozesse/ Unternehmenskultur und Leistungsnachweis). Der Umfang des Konzepts umfasst 1,5 - 3 Seiten und darf gesamt nicht 10'000 Zeichen (inkl. Leerzeichen) überschreiten. Die Lehrgangsführung gibt schriftlich vor dem sechsten Modul Feedback, sowohl zum OE-Konzept als auch zu Beschreibung der Anwendungserfahrung von Organisationsentwicklung als Führungskraft oder Berater/-in. Nacharbeiten erfolgen bis spätestens zu Beginn des sechsten Moduls. Die schriftlichen Arbeiten liegen während des letzten Moduls zur Ansicht auf.

6. Intervision

- 6.1. Die Intervision findet ohne Trainer/-in statt. Die erforderliche Anzahl an Intervisionsstunden ist in Eigenverantwortung durchzuführen.
- 6.2. Bei der Intervision geht es um Beratung unter Gleichen. Kolleginnen und Kollegen beraten sich in einer Gruppe gegenseitig im Hinblick auf ihr berufliches Handeln; sie suchen als Gleichberechtigte nach Klärungen und Lösungen für den jeweiligen Fall.

7. Eigene Anwendung der Organisationsentwicklung und Dokumentation

Ziel ist es, die eigenen Erfahrungen anhand konkreter Interventionen innerhalb von Organisationsentwicklungs-Prozessen zu reflektieren, kritisch zu hinterfragen, mithilfe der theoretischen Kenntnisse zu überdenken und zu dokumentieren.

- 7.1. Vorgehen: eine aktive Rolle bekleiden, d.h. eigene Fälle in der beruflichen Organisationsentwicklungs-/ Interventions-Praxis beschreiben (hierzu eine geeignete Struktur überlegen).

- 7.2. Arbeitsaufwand: sollte mind. 20 Lektionen umfassen. Dies beinhaltet die Planungs-, Vor- und Nachbereitungszeiten sowie die konkrete Umsetzung z.B.: die Umgestaltung von Teamsitzungen, Anwenden von Instrumenten (z.B. Monitoring, U-Prozedur, Kraftfeldanalyse) in Projektgruppen, das Einsetzen von lösungsfokussierten Fragestellungen in Mitarbeitergesprächen oder die Neuformulierung und Gestaltung von Funktionen und Stellenbeschreibung im Sinne des Systemkonzepts.
- 7.3. Dokumentation: fünf bis zehn Seiten (maximal 25'000 Zeichen inkl. Leerzeichen)
- 7.4. Fokus: Prozessgestaltung und damit zusammenhängende Erfahrungen (keine detaillierte, inhaltliche Beschreibung!)

8. Frei gestaltete, persönliche Präsentation zu Organisationsentwicklung

Ziel ist es, eine mit kreativen Methoden gestaltete, persönliche Präsentation zu erstellen. Sie soll einen Ausschnitt des Erlernten in Bezug zu konkreten Organisationsentwicklungen und zu den eigenen Erfahrungen reflektieren, kritisch hinterfragen und mithilfe der theoretischen Kenntnisse überdenken.

- 8.1. Die Präsentation findet am letzten Tag des vierten Moduls statt.
- 8.2. Dauer: 10- bis 15-Minuten (vor dem Plenum und Vertreter/-in der HSA FHNW)
- 8.3. Inhalt der Präsentation
 - 8.3.1. Blitzlichter, Aha-Erlebnisse, Erkenntnisse, Resümee, ,Wichtiges
 - 8.3.2. Form: Flip, Märchen, Sketch, Bild, Rede, „alles ist möglich!“

9. Abschluss

Der CAS "Organisationsentwicklung – OE Kompakttraining" schliesst mit Absolvieren des Abschlussworkshops ab. Das Zertifikat wird erst nach vollständigem Erfüllen aller geforderten Leistungen, resp. Leistungsnachweise (Pkt. 4.1 bis 4.6) abgegeben.

10. Spezielles

Für den Erhalt einer Teilnahmebestätigung (statt eines Zertifikats) sind die Punkte 3. (es werden nur jene Teile bestätigt, wo die Anwesenheit dokumentiert ist) und 8. (Persönliche Präsentation) zu absolvieren.

Basel, den 15. Februar 2017