



Neuigkeiten aus dem Zentrum für Weiterbildung (ZfW)

Das Zentrum für Weiterbildung ist eine zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund

Ausgabe Sommersemester 2010

Das Zentrum für Weiterbildung besteht aus den Bereichen

Forschung

Am Lehrstuhl für Organisationsforschung, Weiterbildungs- und Sozialmanagement von Prof. Dr. Uwe Wilkesmann werden u.a. Forschungsprojekte und Lehrveranstaltungen zu den Themenfeldern Organisation, Wissensmanagement, Hochschulforschung und Weiterbildung durchgeführt.

Am Lehrstuhl für Personalentwicklung und Veränderungsmanagement von Prof. Dr. Jens Rowold werden u.a. Forschungsprojekte und Lehrveranstaltungen im Bereich der Personalentwicklung (insb. Führungskräfteentwicklung) durchgeführt. Ein weiterer Schwerpunkt ist Forschung und Beratung im Bereich Gesundheit in Organisationen.

Management / Dienstleistung

Das ZfW entwickelt eigene Möglichkeiten der Weiterbildung, unterstützt die Weiterbildungsangebote der Technischen Universität Dortmund. Es übernimmt das Management für diese Weiterbildungsangebote von der ersten Idee über die Realisierung bis zur Evaluation.



Dortmunder Forum für Führung und Organisation am 05. März 2010

– EIN VOLLER ERFOLG –

Lesen Sie mehr dazu auf Seite 4 dieser ZfW-News!



Forschungsprojekt „Interkulturelle Führung“ bewilligt



Führungsstile und -verhaltensweisen werden in den verschiedenen Kulturkreisen unterschiedlich wahrgenommen und bewertet. Werden Führungskräfte damit beauftragt, Mitarbeiter aus einer anderen Kultur zu führen, zeigt das bislang bewährte Führungsverhalten unter Umständen nicht den gewünschten Erfolg. Das Forschungsprojekt „Interkulturelle Führung“ versucht daher, wichtige Fragen zu interkulturellen Aspekten und Einflussfaktoren zu beantworten: Wirken Führungsstile in unterschiedlichen Ländern gleich? Welche kulturellen Einflussfaktoren verhindern oder fördern den Führungserfolg? Um diese Fragen zu beantworten untersucht der Lehrstuhl für Personalentwicklung und Veränderungsmanagement in einer umfassend angelegten Metaanalyse Führung in einem interkulturellen Kontext. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft fördert das Projekt für ein Dreivierteljahr.

Forschungsprojekt „Transformationale Führung in der Selbst- und Fremdwahrnehmung“

Das Konzept der transformationalen Führung hat sich in den letzten 30 Jahren sowohl in der wissenschaftlichen Forschung als auch in der organisationalen Praxis bewährt und zum Referenzmodell entwickelt. Der Lehrstuhl für Personalentwicklung und Veränderungsmanagement bietet daher Trainings zur transformationalen Führung an und erforscht diesen Führungsstil in verschiedenen Projekten. Aktuell liegt der Fokus eines Forschungsprojekts auf der Diskrepanz, die häufig zwischen der Selbsteinschätzung von Führungskräften und der Einschätzung des Führungsverhaltens durch ihre Mitarbeiter besteht.



Wie Dipl.-Psych. Lars Borgmann in einem Interview mit der Financial Times Deutschland erläutert, steht das Ausmaß, in dem sich Führungskräfte über- oder unterschätzen im Zusammenhang mit ihrem Erfolg. Der Lehrstuhl bietet Führungskräften daher im Rahmen des Forschungsprojekts „Transformationale Führung in der Selbst- und Fremdwahrnehmung“ die Möglichkeit mit ihren Mitarbeitern an einer Online-Befragung teilzunehmen und kostenfrei einen Führungsstilbericht zu erhalten (siehe Musterbericht).

Weiter Informationen zum Projekt erhalten Sie unter folgenden Links:

Interview mit der FTD:

<http://www.ftd.de/karriere-management/management/:fuehrungsverhalten-chefs-sind-oft-ueberschaetzer/50108145.html>

Fragebogen für Führungskräfte:

http://www.unipark.de/uc/DO_TUDortmund_Brado_LS/6a9b/

Fragebogen für Mitarbeiter:

http://www.unipark.de/uc/DO_TUDortmund_Brado_LS/ce99/

Musterbericht:

<http://www.zfw.uni-dortmund.de/rowold/publikationen/Fuehrungsstilbericht.pdf>

Forschungsprojekt „Arbeit, Familie und Gesundheit von Erwerbstätigen“

Um den ständigen Veränderungen in Unternehmen begegnen zu können und die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten, müssen nicht nur Risikofaktoren der psychischen Gesundheit vermieden, sondern aktiv Ressourcen aufgebaut werden. Das Gros der internationalen Gesundheitsforschung untersucht vorwiegend die Abwesenheit von Krankheit. Ausgehend von einer salutogenetischen Grundannahme, ist es jedoch neben der Vermeidung von Krankheit ebenso wichtig, die aufrechterhaltenden Faktoren der Gesundheit zu kennen. Für Unternehmen ist es zudem aus wirtschaftlicher Perspektive von großem Interesse die wichtigsten Einflussfaktoren auf die Gesundheit ihrer Mitarbeiter zu identifizieren, um evidenzbasiert gesundheitsförderliche Maßnahmen abzuleiten. Durch eine gründliche Analyse können personale und organisationale Ressourcen sowie spezielle Zielgruppen identifiziert werden. Dadurch wird die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass gesundheitsförderliche Maßnahmen dort ankommen, wo sie benötigt werden.

Hierzu führt Dipl.-Psych. S. Krisor derzeit eine Befragung in einem internationalen Reise- und Freizeitunternehmen durch, in der eine große Bandbreite der mit Gesundheit zusammenhängenden Faktoren untersucht werden. Aktuell startet die Auswertung der Befragung. Zur Bereicherung der Ergebnisse werden Interviews mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat durchgeführt und anschließend gemeinsam mit dem Unternehmen gesundheitsförderliche Maßnahmen abgeleitet. Weitere Befragungen in anderen Organisationen sind in Planung und auch noch möglich. Interessenten wenden sich bitte an Dipl. Psych. Susanna Krisor (susanna.krisor@tu-dortmund.de).





Evaluationsprojekt „Training Transformationaler Führung im Veränderungsprozess“ gestartet

Mit drei Seminargruppen bestehend aus Führungskräften der IT-Branche wurde in diesem Quartal das Evaluationsprojekt „Training Transformationalen Führung im Veränderungsprozess“ gestartet.

Das Evaluationsprojekt soll die Fragestellung beantworten, ob die Förderung von Führungskräften im Hinblick auf die im Kontext von Veränderungen erfolgsversprechende transformationale Führung zu einem erhöhten Commitment gegenüber Veränderungen auf Seiten der Mitarbeiter führt.

Hintergrund: Unternehmen sind immer wieder zu umfassenden Veränderungen gezwungen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Jegliche Art von Veränderungen stellt für den einzelnen Mitarbeiter eine direkte oder indirekte Belastung dar, denn in jedem Fall ist mit der Veränderung Unsicherheit und der Verlust vertrauter Routinen verbunden. Daher kommt es häufig zu negativen Reaktionen wie Angst, Ärger oder Widerstand, die den Erfolg der Veränderung gefährden können. Erste Forschungsergebnisse zeigen, dass transformationale Führungskräfte besonders effektiv darin sind, ihren Mitarbeitern Orientierung und Sicherheit im Veränderungsprozess zu geben, positive Energien der Veränderung freizusetzen und als Folge daraus die Einstellung ihrer Mitarbeiter gegenüber Veränderungsprozessen positiv zu beeinflussen.



Das Training: Evaluiert wird ein Training für Führungskräfte, das den Teilnehmern sowohl die transformationale Führung als auch dessen Wirkung auf die psychologischen Ursachen der Reaktionen von Mitarbeitern im Veränderungsprozess mit Hilfe von Vorträgen und individuellen praxisorientierten Übungen näherbringt. Durch ein vorgeschaltetes Führungsfeedback erhalten die Teilnehmer eine konkrete Rückmeldung zu ihrem derzeitigen Führungsverhalten aus der Sicht ihrer Mitarbeiter und ihres Vorgesetzten und können auf der Basis der Trainingsinhalte eine konkrete Zielsetzung in Bezug auf individuelle Entwicklungsbereiche vornehmen.

Kooperationsmöglichkeiten: Bei Interesse an dem Forschungsprojekt oder einer Kooperation (z.B. Durchführung des Trainings in Ihrer Organisation oder Teilnahme an einem offenen Seminar als Einzelperson) kontaktieren Sie bitte Dipl.-Psych. Carolin Abrell (carolin.abrell@tu-dortmund.de).

Publikationen (Lehrstuhl Prof. Dr. Rowold)

Aufsätze

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2009 Rowold, J., Rohmann, A. (2009). Transformational and transactional leadership styles, followers' positive and negative emotions, and performance in German non-profit orchestras. <i>Nonprofit Management and Leadership</i> 20 (1), 41-60.</p> <p>2009 Rowold, J., Kauffeld, S. (2009). Effects of career-related continuous learning and learning potential of work on competencies. <i>Personnel Review</i>, 38 (1), 90-101.</p> <p>2009 Rowold, J., Laukamp, L. (2009). Charismatic leadership and objective performance indicators. <i>Applied Psychology: An International Review</i>, 58 (4), 602-621.</p> <p>2009 Rowold, J., Borgmann, L., Heinitz, K. (2009). Ethische Führung - Gütekriterien einer deutschen Adaptation der Ethical Leadership Scale (ELS-D) von Brown et al. (2005). <i>Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie</i>, 53 (2), 1-13.</p> | <p>2009 Rowold, J., Rohmann, A. (2009). Definitions of non-profit leadership styles, their effectiveness, and relation to followers' emotional experience. <i>Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly</i>, 38 (2), 270-286.</p> <p>2009 Rowold, J., Schlotz, W. (2009). Transformational and transactional leadership and perceived chronic stress: An empirical investigation across hierarchical levels. <i>Leadership Review</i>, 9 (1), 12-18.</p> <p>2009 Rowold, J., Borgmann, L., Pfennig, M. (2009). Zum Zusammenhang zwischen ethischer Führung, Arbeitszufriedenheit und affektivem Commitment. <i>Wirtschaftspsychologie</i>, 11 (2), 58-66.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Weitere Publikationen und Discussion Paper (auch als Download) unter der Rubrik „Publikationen“ auf der Homepage: www.zfw.tu-dortmund.de/rowold



Seminarangebote

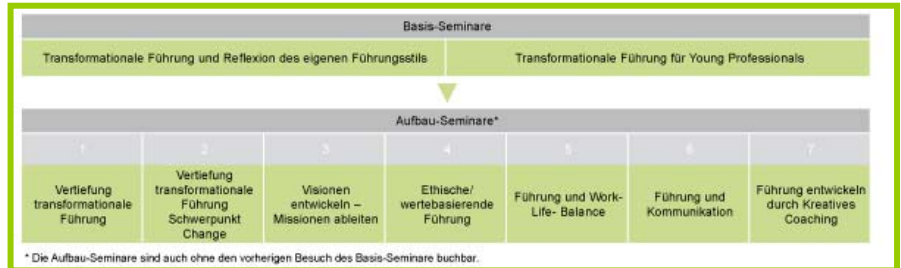
Offene Seminare für Führungskräfte und Young Professionals

Mit unseren praxisnahen Führungsseminaren verfolgen wir das Ziel, Führungskräfte bestmöglich bei der Bewältigung ihrer täglichen Herausforderungen zu unterstützen und neue Impulse zur Weiterentwicklung zu geben. Ziele und Kompetenzen werden reflektiert, Entwicklungspotenziale aufgedeckt und Ihre Fähigkeiten als Führungskraft wirksam verstärkt.

Die Seminare bieten neben fundierten theoretischen Grundlagen vor allem praxisorientierte Übungen und Impulse zur Entwicklung als Führungskraft. Um Führungskräfte zielgerichtet unterstützen zu können bereiten wir neben unserem Basisseminar verschiedene Aufbauseminare vor.

Alle Seminare werden sowohl als offene Seminare als auch als individuelle Firmenseminare angeboten.

Wählen Sie aus einem Angebot verschiedener Basis- und Aufbauseminare, deren Schwerpunkt die transformationale und ethische Führung darstellt.



Basis-Seminare:

Unser 2-tägiges Basisseminar legt die Grundlage für die individuelle Weiterentwicklung im Bereich der transformationalen Führung. Dabei wird besonderen Wert auf die Auseinandersetzung mit dem eigenen Führungsverhalten mit Hilfe von Führungs-Feedback und spezifische Zielsetzung gelegt. Das Basisseminar wird speziell sowohl für erfahrene Führungskräfte als auch für Young Professionals, die sich auf Ihre Führungsrolle vorbereiten wollen, angeboten.

Transformationale Führung und Reflexion des eigenen Führungsstils	Termin 24.-25.09.2010
Transformationale Führung für Young Professionals	Termin 01.-02.10.2010

Aufbau-Seminare:

Die Aufbauseminare vertiefen die Inhalte der Basisseminare und setzen neue Impulse für die Entwicklung als Führungskraft. Die Seminare unterstützen mit verschiedenen Schwerpunkten die zielgerichtete Weiterentwicklung von Führungskräften. So besteht die Möglichkeit, die Anwendung transformationaler Führung z.B. im Kontext von Veränderungsprozessen zu vertiefen oder sich speziell mit ethischer Führung oder Work-Life-Management auseinanderzusetzen.

Vertiefung transformationale Führung Schwerpunkt Change	Termin 17.-19.09.2010
Visionen entwickeln – Missionen ableiten	Termin 19.-20.11.2010
Ethische/ wertebasierende Führung	Termin 19.-20.11.2010
Führung und Work- Life- Balance	Termin 02.-03.07.2010
Führung und Kommunikation	Termin 10.-11.12.2010
Führung entwickeln durch Kreatives Coaching	Termin 03.-04.09.2010

Weitere Informationen zu den Seminaren finden Sie unter:
<http://www.zfw.uni-dortmund.de/rowold/praxisangebote/seminare.html>

Bericht „Dortmunder Forum für Führung und Organisation“

Mit 120 Anmeldungen war das erste Dortmunder Forum für Führung und Organisation am 5. März komplett ausgebucht. Die Teilnehmer, unter ihnen Manager aus der lokalen Wirtschaft, Unternehmensberater und Schulleiter, erwartete ein vielseitiges Programm, in dem das Zentrum für Weiterbildung (ZfW) seine Forschungsarbeiten präsentierte.

Führungskräftefeedback, Teamcoaching und Gesundheitsmanagement; aber auch auch unkonventionelle Themen wie Personalrekrutierung bei Motorcycle Clubs standen auf dem Programm der eintägigen Veranstaltung. Dabei wurden die Vorträge durch praxisnahe Workshops vertieft.

Besonders die breite Themenpalette ist bei den Teilnehmern sehr gut angekommen. Aufgrund des hervorragenden Feedbacks plant das ZfW nun jedes Jahr im März ein Forum für Führung und Organisation anzubieten - jeweils mit neuen Themen und Schwerpunkten. Und da sie diesmal vielen Interessierten absagen mussten – die Anmeldungen überstiegen die Platzkapazitäten nämlich deutlich – soll das erste Forum eventuell im Laufe des Jahres nochmal wiederholt werden.





StuBe - Studium für Berufstätige – Erwartungen von traditionell und nicht traditionell Studierenden an ihr Studium



Die quantitative Befragung von Studierenden in den Studienrichtungen Ingenieurwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften und Gesellschaftswissenschaften für das StuBe-Projekt wurde im März

abgeschlossen und bereits ausgewertet. Die Befragung fand an der TU Dortmund und an den beiden Projektpartner-Universitäten Oldenburg und Duisburg-Essen statt. Neben den traditionell und nicht-traditionell Studierenden in der grundständigen Lehre wurden zudem Weiterbildungsstudierende befragt.

Nicht-traditionell Studierende sind z.B. Studierende ohne Abitur; ältere Studierende oder Studierende, die in einem hohen Maß berufstätig sind. Das Projekt untersucht die Erwartungen von traditionell, nicht-traditionell und Weiterbildungs-Studierenden im Hinblick auf ihre Wünsche an ein Studium. Die durch die quantitative Befragung erzielten Ergebnisse sollen in eine Strategieplanung für die wissenschaftliche Weiterbildung einfließen. Erhoben wurden u. a. Aspekte wie die Erwartungen der nicht-traditionell Studierenden an die Studienorganisation und -gestaltung, also was kann für nicht traditionelle Studierende gemacht werden? Welche Erwartungen an die Universität haben nicht traditionelle Studierende? Wie kann und muss die Universität darauf reagieren?

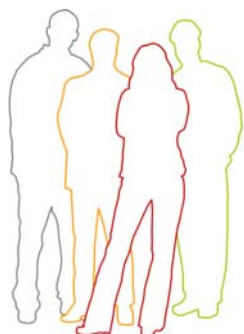
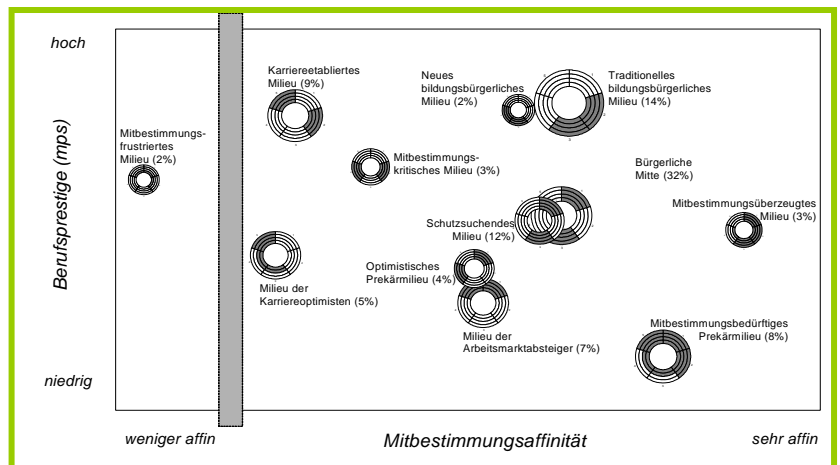
Die Ergebnisse der Studierendenbefragung wurden auch auf der Fach- und Fortbildungskonferenz „Diversität Macht Inklusion: Wie lässt sich Diversity in Theorie und Praxis nutzbar machen?“, die vom 10.-12. Juni an der TU Dortmund stattfand, vorgestellt.

Am 25. Juni fand zudem in Berlin zusammen mit den Projektpartnern ein Expertenhearing statt. Hier wurden die Projektergebnisse und das Vorgehen des Projektes verschiedenen Experten im Bereich Lifelong Learning und Wissenschaftliche Weiterbildung vorgestellt, u. a. waren Prof. Dr. Pellert, Prof. Dr. Schenker-Wicki und Prof. Dr. Schettgen dabei.

HBS-Projekt: Erwartungsmuster an Betriebsräte

Seit September 2008 wird in einer empirischen Untersuchung zur Klassifizierung von Erwartungsmustern an Betriebsräte im Kontext sozialer Milieus anhand einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten in Deutschland geforscht. Gefördert wird das Projekt von der Hans Böckler Stiftung.

Die Auswertung der repräsentativen Befragung der abhängig Beschäftigten im Rahmen des HBS-Projekts wurde im Juni abgeschlossen. Derzeit wird der Endbericht des Projekts verfasst. Ziel des Projekts war es, aufzuzeigen, welche Gruppen von Arbeitnehmern welche Erwartungen an Betriebsräte haben. So wurde der Frage nachgegangen: Wovon hängen Erwartungsmuster an Betriebsräte ab?



Durch die repräsentative Befragung konnte empirisch gezeigt werden, welche verschiedenen Erwartungstypen existieren und aus welchen Milieus sie kommen, wie die nebenstehende Abbildung zeigt.

News



Wir gratulieren Frau Dr. Grit Würmseer zur erfolgreich bestandenem Promotion mit dem Titel „Auf dem Weg zu neuen Hochschultypen – eine organisationssoziologische Analyse der Identität von Fachhochschulen und Universitäten vor dem Hintergrund hochschulpolitischer Reformen!“



Forschung

Governance von Hochschulen

In dem von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Projekt "Governance von Hochschulen - Mehr Geld für Lehre" untersuchen Prof. Dr. Uwe Wilkesmann und sein Mitarbeiter Dipl. Soz. Christian Schmid Auswirkungen neuer Steuerungsmodelle (Governance-Strukturen) an Hochschulen auf die Performance der akademischen Lehre.

Nachdem im Juli 2009 die deutschlandweite Online-Befragung an Universitätsprofessoren abgeschlossen wurde, hat die DFG nun die Weiterförderung des Projektes bewilligt. Ab 01. September 2010 werden nun Fachhochschulprofessoren befragt, ob die neuen Steuerungsinstrumente einen Einfluss auf ihre Lehrhandlungen haben.



Weiter Informationen zu dem Projekt erhalten Sie unter: <http://www.zfw.uni-dortmund.de/governance/>

Vorträge



Prof. Dr. Uwe Wilkesmann:

Im Rahmen des Deutsch-Chinesischen Jahres der Wissenschaft und Bildung 2009/10 hielt Prof. Dr. Uwe Wilkesmann beim Dortmunder China-Tag am 17.05.2010 im Internationalen Begegnungszentrum (IBZ) der TU Dortmund einen Vortrag zum Thema „Interkulturelle (Universitäts-) Charakteristika: Das Beispiel Hongkong“



Prof. Dr. Uwe Wilkesmann & Christian Schmid: "The impact of new governance on teaching at German universities"

Prof. Dr. Uwe Wilkesmann & Dr. Maximiliane Wilkesmann
"Ignorance - the other side of knowledge in professional organizations"

26. Kolloquium der European Group for Organizational Studies (EGOS)
01.-03.07.2010 Lissabon, Portugal

Publikationen (Lehrstuhl Prof. Dr. Wilkesmann)

Aufsätze

- 2010 Uwe Wilkesmann & Christian Schmid: Ist der Lehrpreis ein Leistungsanreiz für die Lehre? In: Tresp, Peter/Burri, Klaus (Hrsg.): Lehrpreise an Hochschulen. Münster: Waxmann-Verlag.
- 2010 Uwe Wilkesmann: Die vier Dilemmata der wissenschaftlichen Weiterbildung. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 30/1: 28-42.
- 2010 Uwe Wilkesmann: Die Organisation von Wissensarbeit. Die Dysfunktionalität von Kontrolle und Anreize bei Wissensarbeit. In: Moldaschl, Manfred/Stehr, Nico (Hrsg.): Wissensökonomie und Innovation. Marburg: Metropolis-Verlag, S. 481-504.

- 2009 Uwe Wilkesmann, Heike Fischer, Maximiliane Wilkesmann: *Cultural characteristics of knowledge transfer*. Journal of Knowledge Management 13/6: 464-477.

Discussion Paper



- 2010 Maximiliane Wilkesmann: Der professionelle Umgang mit Nichtwissen. Einflussfaktoren auf der individuellen, organisationalen und organisationsübergreifenden Ebene.

Weitere Publikationen und Discussion Paper (auch als Download) unter der Rubrik „Publikationen“ auf der Homepage: www.zfw.tu-dortmund.de/wilkesmann



Zertifikatskurs in Kooperation mit dem NRW-Ministerium für Schule und Weiterbildung

Am 4. Februar 2010 konnte unter dem Dach der Dortmunder Akademie für Pädagogische Führungskräfte (DAPF) ein Zertifikatskurs zum Thema „Unterrichtsbezogenes Qualitätsmanagement“ mit einer ersten Studiengruppe gestartet werden. Die Finanzierung erfolgt fast vollständig über das NRW-Ministerium für Schule und Weiterbildung, das auch die meisten der Teilnehmenden angesprochen und dafür interessiert hat. Mit 30 Personen weist der Kurs die maximale Teilnehmerzahl auf und hat somit einen außerordentlich hohen Zuspruch gefunden.



Die Zielgruppe besteht aus (stellvertretenden) Schulleiter/inne/n, Bildungsgangleitern, Mitgliedern schulinterner Steuergruppen, Schulaufsichtsbeamten und Mitarbeitern der Qualitätsanalyse.

Qualitätsmanagement ist für die nächsten Jahre ein bedeutsames Thema von Schule. Da ein ganzheitliches und dezidiert pädagogisches Modell mit Ausnahme des Q2E-Ansatzes, auf den hier nicht näher eingegangen werden kann, bislang nicht existiert, hat Prof. em. Dr. Hans-Günter Rolff, der wissenschaftliche Leiter der DAPF, ein eigenständiges Konzept für das Land NRW entwickelt. Dieses basiert auf dem von ihm ebenfalls mitentwickelten Pädagogischen Qualitätsmanagement, das vor allem bei den deutschen Auslandsschulen Anwendung findet.

Der Weiterbildungskurs gibt einen Überblick über verschiedene für pädagogische Institutionen relevante Qualitätsmanagementaspekte und vermittelt vertiefte Kenntnisse über Konzepte und Verfahren des UQM-Modells mit dem klaren Fokus auf Unterrichtsentwicklung. Die Themen der einzelnen Seminare umfassen die Grundlagen eines ganzheitlichen QM, kooperative Unterrichtsentwicklung, Feedback-Kultur und Zielführung, interne Evaluation und Prozesssteuerung sowie Peer Review und Externe Evaluation

Um das Zertifikat zu erhalten, müssen die Teilnehmer ein Lehr-Lern-Peer Review durchführen und vorstellen, und es muss eine positive Bewertung durch die Betreuer erfolgen. Das Dozententeam unter Leitung von Prof. Rolff setzt sich aus renommierten Hochschullehrern und erfahrenen Praktikern zusammen.

Wenn die Erwartungen der Teilnehmer an diesen Kurs erfüllt werden, bestehen gute Aussichten auf eine Einführung des UQM-Ansatzes an vielen Schulen in NRW und damit auch auf eine häufige Kursdurchführung durch die DAPF.

Neue DAPF-Weiterbildung – Ausbildung von Professionellen Schulentwicklungsbegleitern



Alle Schulen befinden sich in Entwicklungsprozessen und benötigen dafür zunehmend Beratung. Damit dies fundiert und kompetent stattfinden kann, hat die Dortmunder Akademie für Pädagogische Führungskräfte (DAPF) am 19. Mai 2010 einen neuen, 19-tägigen Kurs für die Ausbildung von Professionellen Schulentwicklungsbegleitern gestartet, der mit 20 Teilnehmern eine gute Auslastung gefunden hat.

Beratung kann Schulentwicklung erleichtern und wird in steigendem Maße unverzichtbar. In dem Dortmunder weiterbildenden Studium „Begleitung von Schulentwicklungsprozessen“ werden die wichtigsten Qualifikationen dafür vermittelt. Die Ausbildung wird durch Arbeit in Schulen, in Coaching-Gruppen und durch Austausch mit anderen Begleitern ergänzt. Auf diese Weise entsteht ein umfassendes Lernsystem zur Verbesserung der Qualifikation aller Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Teilnehmenden werden befähigt, selbstständig Entwicklungsprozesse in Bildungseinrichtungen zu begleiten.

Der Kurs richtet sich z. B. an Interessierte an Schulentwicklung mit Vorerfahrung, Leiter von Schulentwicklungsgruppen, Schulberater und Coaches. Angesprochen sind Teilnehmer/innen aus allen Bundesländern.

Die einzelnen Seminare umfassen z.B. Beratungsverständnis und Beraterrolle, Arbeit mit Schulleitung und Steuergruppen, Organisationsdiagnose, Gesprächsformen und Umgang mit Widerstand, Qualitätsmanagement, Gesundheitsförderung und Großgruppendidaktik.

Wissenschaftlicher Leiter der Weiterbildung ist Prof. em. Dr. Hans-Günter Rolff, ehemaliger Leiter des renommierten Instituts für Schulentwicklungsforschung der TU Dortmund und wissenschaftlicher Leiter der Dortmunder Akademie für Pädagogische Führungskräfte. Die beteiligten Dozenten sind erfahrene Wissenschaftler und Praktiker und rekrutieren sich aus dem Dozentenstamm der DAPF. Die DAPF ist eine gemeinsame Einrichtung des Zentrums für Weiterbildung und des Instituts für Schulentwicklungsforschung.

Die Teilnehmer rekrutieren sich aus verschiedenen Zusammenhängen. Zum einen nehmen 11 Aufsichtspersonen der Unfallkasse NRW teil, mit der die DAPF bereits seit Jahren in mehreren Einzelprojekten zusammenarbeitet. Zum zweiten kommen sechs Teilnehmerinnen von der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, mit der die DAPF ebenfalls seit längerem kooperiert. Die weiteren Teilnehmer wurden frei akquiriert.



Evaluation der Weiterbildung

Entwicklung der Weiterbildung sehr positiv

Der Umsatz der vom Zentrum für Weiterbildung verantworteten Weiterbildung hat sich im zurückliegenden Jahr 2009 ausgesprochen positiv und damit entgegen dem allgemeinen Trend in der Wirtschaftskrise entwickelt. So konnte der Umsatz von 2008 auf 2009 um **38 %** gesteigert werden, was umso erstaunlicher ist, als Unternehmen, sonstige Organisationen und Privatpersonen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten an der Weiterbildung besonders häufig sparen. An dieser positiven Entwicklung ist in besonderem Maße die Dortmunder Akademie für Pädagogische Führungskräfte (DAPF) beteiligt. Auch konnte aufgrund von erfolgreichen Großveranstaltungen die Teilnehmerzahl von 2008 auf 2009 um **112 %** gesteigert werden. Einen wichtigen Anteil daran hat die Fakultät Rehabilitationswissenschaften.

Weiterbildungsangebote (Beispiele)





Dortmunder Akademie für Pädagogische Führungskräfte (DAPF)



- Kongress: Qualität in allen Schulen – ein Unterstützungsangebot - Die Rolle der Schulleitung bei der Qualitätsentwicklung von der Grundschule bis zum Berufskolleg; Termin: 11. September 2010
- Zukunftswerkstatt: Belastungen abbauen in Zeiten wachsender Anforderungen - wie geht das? Gesundheitsförderung durch Schulentwicklung; Termin: 15. September 2010
- Qualitätsmanagement; Schulinternes Qualitätsmanagement nach dem Modell Q2E; 11 Präsenztage Start: 07. Oktober 2010

Weitere Informationen: <http://www.dapf.tu-dortmund.de>

Weitere Terminankündigungen

	Psychomotorische Entwicklungsförderung Weiterbildung „Berufsqualifikation Psychomotorik“; Termin: 17. - 24. September 2010
	20. Symposium mathe 2000 Grundlegendes, automatisierendes und produktives Üben; Termin: 18. September 2010
	Tag des Sports in der Förderschule Die Schule als gemeinsamer Bewegungs- und Erlebnisraum; Termin: 29. September 2010
	Europa InTakt 2010 – Kulturarbeit und Menschen mit Behinderung Musik – Stille – Klang – Bewegung; Termin: 6. – 10. Oktober 2010

Kontakt & Impressum

Prof. Dr. Uwe Wilkesmann
Hohe Str. 141
44139 Dortmund

Lehrstuhl für Organisationsforschung,
Sozial- & Weiterbildungsmanagement
Wissenschaftlicher Direktor

Phone +49(0)231/ 755-6630
Fax +49(0)231/ 755-6611
e-mail: wso.zfw@tu-dortmund.de

Prof. Dr. Jens Rowold
Hohe Str. 141
44139 Dortmund

Lehrstuhl für Personalentwicklung & Veränderungsmanagement

Phone +49(0)231/755-6622
Fax +49(0)231/755-6523
e-mail: jens.rowold@tu-dortmund.de

Dr. Jörg Teichert
Hohe Str. 141
44139 Dortmund

Geschäftsführender Leiter

Phone +49(0)231/ 755-6639
Fax +49(0)231/ 755-6619
e-mail: joerg.teichert@tu-dortmund.de

