

**Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M.A.) –
Graduate School Ostwürttemberg**

MODULHANDBUCH

PE & BM

SPO Lesefassung

Februar 2018

Modulbeschreibung

Übersicht

	Semester 1	Semester 2	Semester 3	Semester 4
Pflichtbereich	Betriebliche Lernprozesse	Leadership & Change	Digitales Lehren & Lernen	Master-Thesis
	Strategische Personalentwicklung	Organisationsentwicklung	Qualitätsmanagement	
	Forschungsmethoden	Governance & Compliance	Praxis-/ Transferprojekt	
Wahlbereich <small>Wählbar</small>	Interdisziplinäres Projektmanagement	Psychologie & Wirtschaft	Advanced Human Resources	
	Arbeitsrecht	Beratung & Coaching	Intercultural Management	

Modulbeschreibung

Inhaltsverzeichnis

1. Pflichtmodule

Betriebliche Lernprozesse	5
Strategische Personalentwicklung	9
Forschungsmethoden	13
Leadership	17
Organisationsentwicklung & Change	21
Governance & Compliance	25
Digitales Lehren & Lernen	28
Qualitätsmanagement	32
Praxis-/Transferprojekt	35
Master-Thesis	38

2. Wahlmodule

Intercultural Management	42
Arbeitsrecht	45
Psychologie & Wirtschaft	48
Beratung & Coaching	51
Advanced Human Resources	54
Interdisziplinäres Projektmanagement	58

Modulbeschreibung

1. Pflichtmodule

Modulbeschreibung

Betriebliche Lernprozesse

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung und Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88001
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Uwe Faßhauer
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	1. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	40 Stunden
Workload Selbststudium	110 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	<p>Die Studierenden kennen und verstehen Modelle und Konzepte zur Planung, Gestaltung und/oder Analyse von Lehr-Lernprozessen. Die Studierenden können den Kompetenzbegriff und Qualifikationsbegriff differenzieren und als Ausgangspunkt für methodische Entscheidungen ausführen. Sie sind in der Lage, den Wandel des Rollenverständnisses von Lehrenden in der Aus- und Weiterbildung zu beschreiben. Sie können Methoden, die unterschiedliche fachliche Lernprozesse begünstigen, auswählen und anwenden. Außerdem können sie die Entwicklung einer Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens unterstützen und die Rolle des Ausbilders/Weiterbilders als Lernbegleitung reflektieren. Sie können die passenden Modelle und Konzepte auswählen und anwenden, dabei sind sie fähig, die Auswahl theorieorientiert und fachsprachlich zu begründen. Sie sind in der Lage, psychologische und soziokulturelle Voraussetzungen und Bedingungen des Lernens Erwachsener in die Planung der Umsetzung von Bildungsprogrammen einzubeziehen.</p> <p>Die Studierenden können Lern- und Qualifizierungsprozesse methodisch planen und gestalten, insbesondere in Bezug auf selbstgesteuertes Lernen. Sie sind in der Lage, zielgruppenorientierte und bildungsrelevante Inhalte unter</p>

Modulbeschreibung

Betriebliche Lernprozesse

SPO-Version 460

Seite 2

		Berücksichtigung der jeweiligen Geschäfts- und Arbeitsprozesse zu ermitteln. Sie sind in der Lage, den Begriff des Diversity Management zu analysieren und verstehen, dass dieses als Summe von Unterschieden und Gemeinsamkeiten, die auch einen eng verflochtenen Prozess von Fremd- und Selbstzuschreibungen berücksichtigt, diskutiert wird. Die Studierenden können die Eignung von ausgewählten Lehr-Lernprozessen beurteilen. Die Studierenden können Ansätze zum pädagogisch wirksamen Umgang mit kulturell heterogenen Gruppen hinsichtlich der eigenen Aus- und Weiterbildungspraxis bewerten und kommentieren. Sie sind imstande, die Reduzierung von Individuen auf eine Gruppenzugehörigkeit kritisch zu reflektieren, indem sie Vielfalt als positive Bewertung von Unterschieden verstehen.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden erlangen die Fähigkeit sich fachbezogene Informationen zu beschaffen und zu strukturieren. Im Abgleich mit fachspezifischen Theorien und Methoden können sie fachliche Problemstellungen analysieren und interpretieren. Sie können Handlungsempfehlungen ableiten und die Ergebnisse präsentieren
Überfachliche Kompetenzen		Die Studierenden sind in der Lage, sich in Kleingruppen zu organisieren und mit diesen Übungsaufgaben zu bearbeiten, um so das erlernte Wissen zu vertiefen. Sie können erarbeitete Ergebnisse in Kurzvorträgen zielgruppengerecht präsentieren. Zudem sind sie dazu fähig, Lerninhalte selbstständig zu wiederholen.

Lerninhalte

- Ziele und Rahmenbedingungen betrieblicher Bildungsarbeit
- Gestaltung von Lehr-Lernprozessen im betrieblichen Kontext
- Einschlägige Qualitätskriterien
- Formen betrieblicher Bildungsarbeit und PE mit dem Schwerpunkt auf selbstgesteuerte Lernprozesse im Unternehmen

Das Modul ist inhaltlich in zwei Bereiche aufgeteilt:

1. Gestaltung beruflicher Lernprozesse; Selbstgesteuertes Lernen und Entwicklung der Praxisprojekte
2. Theoretische Grundlagen methodischer Entscheidungen; Umgang mit Heterogenität in Lerngruppen als Kriterium methodischer Entscheidungen

Die Auseinandersetzung mit den zentralen Begriffen Qualifikation und Kompetenz dient der Vertiefung und des theoretischen Verständnisses methodischer Entscheidungen. Ergänzend werden Grundlagen zu Diversity Management und Umgang mit Heterogenität in der Gestaltung beruflicher Lernprozesse thematisiert. Hierbei wird auch der Begriff der Interkulturalität aus bildungswissenschaftlicher Perspektive in seiner Entstehung nachgezeichnet und in aktuellen Kontexten diskutiert.

Modulbeschreibung

Betriebliche Lernprozesse

SPO-Version 460

Seite 3

Literatur

- Bonz, Bernhard (2009): Methoden der Berufsbildung. Ein Lehrbuch. 2., neubearbeitete und ergänzte Auflage. Stuttgart: Hirzel
- Dehnbostel, Peter (2010): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren
- Ingenkamp, Karlheinz; Lissmann, Urban (2005): Lehrbuch der Pädagogischen Diagnostik. 5. Aufl. Weinheim: Beltz
- Mecheril, Paul u.a. (2010): Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz.
- Nickolaus, Reinhold (Hrsg.) (2010): Handbuch der Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Mandl, Heinz (Hrsg) (2006): Handbuch Lernstrategien. Göttingen u. a.: Hogrefe
- Severing, Eckart / Teichler, Uwe (Hg.)(2013): Akademisierung der Berufswelt? Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Voigt, Viola (2013): Interkulturelles Mentoring made in Germany. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Wintehr, Esther (2010): Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung. Bielefeld: W.Bertelsmann Verlag

Die hier genannte Grundliteratur dient zur inhaltlichen Einführung und Orientierung. Sie ist keineswegs vollständig oder umfassend pflichtig. Recherchen nach Fachliteratur sind zentrale Studienleistungen, die hier nicht vorweggenommen werden sollen.

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88101	Betriebliche Lernprozesse	Prof. Dr. Uwe Faßhauer (PH Schwäbisch Gmünd); Prof. Dr. Jürgen Seifried	V, Ü	40	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
88101	PLR	100%	Kurzvortrag/Präsentation mit Diskussion

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Betriebliche Lernprozesse

SPO-Version 460

Seite 4

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

Gruppenarbeit, Textarbeit, Kurzvorträge

Bemerkungen:

Professionelles Wissen für die betriebliche Bildung setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen. Es besteht zum einen aus wissenschaftlichem, in der Regel an einer Hochschule erworbenem Wissen und zum anderen konstituiert es sich aus Berufswissen im Sinne eines im Prozess der Bildungsarbeit im Unternehmen generierten Erfahrungs- und Alltagswissens. Professionelles Handeln in der betrieblichen Bildung wird als eine Dienstleistung verstanden, die auf komplexe Aufgabenstellungen und Problemsituationen bezogen ist und (fast) immer in einer fallspezifischen Konkretion, in einer face-to-face-Interaktion auftritt. Die Weiterentwicklung und Vertiefung einer so verstandenen Handlungskompetenz für die betriebliche Bildung ist das übergeordnete Ziel der Module 1 und 5.

Letzte Aktualisierung: 02.02.2018, Prof. Dr. Uwe Faßhauer

Modulbeschreibung

Strategische Personalentwicklung

SPO-Version 460

Studiengang	Personalentwicklung und Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88002
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Michael Batz
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	1. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	40 Stunden
Workload Selbststudium	110 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden verstehen die Bedeutung der strategischen Personalentwicklung als Schlüsselfaktor zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter. Sie kennen erfolgskritische Aspekte der strategischen Personalentwicklung. Sie können die Bedeutung des strategischen Kompetenzmanagements für den Unternehmenserfolg sowie die Auswahl und den Einsatz von Instrumenten der Personalentwicklung nachvollziehen. Sie sind mit wichtigen Bausteinen der strategischen Personalentwicklung und deren Zusammenspiel vertraut. Sie kennen wichtige Instrumente zur Steuerung der strategischen Personalentwicklung. Die Studierenden können ein Konzept der strategischen Personalentwicklung vor dem Hintergrund unternehmensspezifischer Rahmenbedingungen entwickeln und kritisch hinterfragen. Die Studierenden können konkrete Problemstellungen aus der betrieblichen Praxis der strategischen PE differenziert analysieren, die Chancen und Risiken identifizieren und daraus fundierte Lösungsansätze ableiten und entwickeln. Die Studierenden verfügen über die Kompetenz, die Komplexität des Zusammenhangs von Unternehmenserfolg und strategischer Personalentwicklung einschätzen und beurteilen zu können.

Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden haben ihr Repertoire an methodischen Kompetenzen erweitert und können ihre Lösungsansätze und Konzeptentwürfe zur strategischen Personalentwicklung vor unterschiedlichen Zielgruppen überzeugend darzustellen und zu vertreten.
Überfachliche Kompetenzen		organisieren und in diesen gestellten Aufgaben zu bearbeiten. Sie können Lerninhalte selbstständig wiederholen und ihr Wissen im Selbststudium vertiefen. Sie haben ihre kommunikative Kompetenz verbessert und können diese in unterschiedlichen Rollen zur Geltung bringen. Sie können ihre eigenen beruflichen Potentiale besser beurteilen und entwickeln.

Lerninhalte

- Unternehmensstrategie und strategische Personalentwicklung
- Grundlagen und Nutzen einer strategieorientierten Personalentwicklung
- Erfolgskritische Aspekte der strategischen Personalentwicklung
- Strategisches Kompetenzmanagement und strategische Personalplanung
- Bausteine der strategischen Personalentwicklung: Performancemanagement, Talentmanagement, Retentionmanagement, Kulturmanagement
- Gender und Diversity als spezifische Ansätze der strategischen Personalentwicklung
- Instrumente zur Steuerung der strategischen Personalentwicklung

Literatur

- Kauffeld, Simone: Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern, Berlin Heidelberg 2010, 2016
- Wegerich, Christine: Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele, Berlin Heidelberg 2015
- von Ameln, Falko/Kramer, Josef: Organisationen in Bewegung bringen. Handlungsorientierte Methoden für die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung, Berlin Heidelberg 2016
- Becker, Manfred: Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart 2013.
- Kobel, Bianca: Gendersensible Personalentwicklung – Frauen für die Führung gewinnen: Eine systematische Handreichung. Heidelberg 2016.
- Meifert, Matthias (Hrsg.): Strategische Personalentwicklung: Ein Programm in acht Etappen. Wiesbaden 2013.
- Ryschka, Jurij; Marc Solga; Mattenklott, Axel (Hrsg.): Praxishandbuch Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele. Wiesbaden 2010.
- Wegerich, Christine: Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele. Berlin Heidelberg 2015.

Modulbeschreibung

Strategische Personalentwicklung

SPO-Version 460

Seite 3

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88104	Strategische Personalentwicklung	Prof. Dr. Michael Batz	V, Ü	40	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
88104	PLS; PLR	70% PLS Fallstudie 30% Präsentation	Fallstudie, 90 Minuten; Präsentation 20 min.

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

Gruppenarbeit, Textarbeit

Bemerkungen:

Das Modul richtet den Fokus auf die Ableitung und Implementierung von passgenauen PE-Strategien für spezifische Unternehmensstrategien (integrierte Personalentwicklung). Ausgehend von der strategischen Bildungsbedarfsanalyse werden konkrete Vorgehensweise und Methoden zur Gestaltung eines PE-Systems vermittelt. In Übungen werden die Vorgehensweisen und Methoden beispielhaft angewandt und anhand von Fallstudien bearbeiten die Studierenden konkrete Anwendungsbeispiele.

Letzte Aktualisierung: 06.03.2018, Prof. Dr. Michael Batz

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Forschungsmethoden

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Master Personalentwicklung & Bildungsmanagement
Modul-Nummer	88003
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Ingo Scheuermann
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	1. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	50 Stunden
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden beherrschen qualitative und quantitative Methoden mit denen sie Zusammenhänge beschreiben, analysieren, erklären und beurteilen können. Die Studierenden kennen und verstehen die wesentlichen wirtschaftsmathematischen und -statistischen Grundlagen (siehe Lerninhalte). Die Studierenden kennen die Methoden der empirischen Sozialforschung. Sie können quantitative und qualitative Forschungsansätze unterscheiden. Sie kennen die Bedeutung der Begriffe Hypothese, Verifikation, Falsifikation, Deduktion und Induktion für den naturwissenschaftlichen Erkenntnisgewinn. Sie können mathematische und statistische Modelle aufstellen und ökonomische Fragestellungen lösen, wenn die Grundzüge des Modells bereits vorgegeben sind. Außerdem sind sie imstande, geeignete mathematische bzw. statistische Methoden für spezifische ökonomische Fragestellungen auszuwählen. Die Studierenden können selbstständig mit Bibliothek und Literatur umgehen. Sie beherrschen den Aufbau und die Präsentation einer wissenschaftlichen Arbeit und können Literatur für ein Thema gezielt recherchieren. Außerdem können sie auf zusätzliche Quellen wie Fachartikel zugreifen. Sie kennen die Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten und können diese anwenden.

		Die Studierende beherrschen die grundlegenden Techniken und Vorgehensweisen, um selbstständig eine wissenschaftliche Arbeit anzufertigen. Sie können die wesentlichen Arbeitsergebnisse aus der Arbeit extrahieren und interpretieren. Die Studierenden können mittels den Techniken qualitativer und quantitativer Datenanalyse die erhobenen Daten analysieren und Handlungsempfehlungen ableiten. Sie können Methoden und Werkzeuge der quantitativen und qualitativen Analyse anwenden und Untersuchungen selbstständig durchführen, auswerten und beurteilen. Sie können die Ergebnisse der mathematischen und statistischen Modelle kritisch hinterfragen.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden sind in der Lage, die Methoden und Modelle sicher anzuwenden. Sie sind imstande, mit der Literaturverwaltungssoftware Citavi ihre Literaturquellen und ihr Wissen zu verwalten und zu organisieren. Sie beherrschen die grundlegenden Funktionalitäten von Word 2010 für die Erfassung einer wissenschaftlichen Arbeit.
Überfachliche Kompetenzen		Die Studierenden sind in der Lage, Fallbeispiele im Team zu bearbeiten. Dabei können sie selbstständig ihren Beitrag leisten. Die erarbeiteten Lösungen können sie zielgruppengerecht präsentieren.

Lerninhalte

Forschungsmethoden:

1. Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens

- Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten
- Aufbau einer wissenschaftlichen Arbeit
- Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten (Zitieren, Gliederung etc.)
- Umgang mit Literaturdatenbanken
- Literaturverwaltungssoftware – Citavi
- Wissenschaftliches Arbeiten mit Word 2010
- Umgang mit Fachartikeln aus eJournals, Bewertung anhand des Impact Factors

2. Einführung in Empirische Methoden

BWL als wissenschaftliche Disziplin

Forschungsdesign

- Qualitative Grundlagen:
 - o Qualitative Forschungsdesigns
 - o Erhebungsmethoden:
 - Qualitative Interviews
 - Qualitative Feldforschung
 - o Qualitative Inhaltsanalyse
 - o Computergestützte Auswertung qualitativer Daten

- Quantitative Grundlagen:
 - o Grundlagen
 - Grundzüge der Algebra
 - Grundzüge der Mengenlehre
 - Grundzüge der Logik
 - Gleichungen, Ungleichungen und Gleichungssysteme
 - o Funktionen
 - Grundbegriffe
 - Umkehrfunktionen
 - Grenzwerte von Funktionen und Stetigkeit
 - Weitere Eigenschaften von reellwertigen Funktionen
 - Ausgewählte Funktionstypen
 - o Differentialrechnung
 - Differentiation von reellwertigen Funktionen einer Veränderlicher
 - Differentiation von reellwertigen Funktionen mehrerer Veränderlicher
 - Eigenschaften von Funktionen und ihre Ableitungen
 - Elastizitäten und ihre ökonomische Interpretation
 - Optimierung
 - o Lineare Algebra - Matrizen und Vektoralgebra
 - Matrizen und Matrizenoperationen
 - Matrizenmultiplikation
 - Transponierte und Inverse Matrix
 - o Deskriptive Statistik
 - o Induktive Statistik
 - Konfidenzintervalle
 - Statistische Tests
 - Statistische Anwendungssoftware
 -

Literatur

- Schwarze, J.: Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler – Elementare Grundlagen für Studienanfänger; 6. Auflage. Herne, Berlin 1998
- Schwarze, J.: Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler – Band 1: Grundlagen; 11. Auflage. Herne, Berlin 2000
- Schwarze, J.: Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler – Band 2: Differential- und Integralrechnung; 11. Auflage. Herne, Berlin 2000
- Bamberg, G./ Baur, F. / Krapp, M.: Statistik; 12. Auflage. Oldenbourg, 2006
- Bortz, J. & Döring, N. (2006). Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler (4. Auflage). Berlin: Springer.
- Flick, Uwe (2005). Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbeck: Rowohlt.
- Franck, N.; Stary, J.: Die Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Eine praktische Anleitung. 11. Auflage, UTB 724, Schöningh, Paderborn 2003
- Fragnière, Jean-Pierre: Wie schreibt man eine Diplomarbeit? Planung, Niederschrift, Präsentation von Abschluss-, Diplom- und Doktorarbeiten, von Berichten und Vorträgen. 3. Auflage. Bern, Stuttgart, Wien: Haupt, 1993.
- Kirsch, Werner; Seidl, David; van Aaken, Dominik: Betriebswirtschaftliche Forschung, Stuttgart: Schäffer Poeschel, 2007.

Modulbeschreibung

Forschungsmethoden

SPO-Version 460

Seite 4

- Nicole, Natascha; Albrecht Ralf: Wissenschaftliche Arbeiten schreiben mit Word 2010 - Für Haus-, Seminar- und Facharbeiten, Bachelor- und Masterthesis; Diplom- und Magisterarbeiten und Doktorarbeiten, Addison-Wesley Verlag; Auflage: 7. Auflage (1. September 2010)
- Poenicke, Klaus: Duden. Die schriftliche Arbeit. Materialsammlung und Manuskriptgestaltung für Fach-, Seminar- und Abschlußarbeiten an Schule und Universität. 2. Auflage. Mannheim: Dudenverlag, 1989.
- Rost, F.: Lern- und Arbeitstechniken für das Studium. 5. Auflage, UTB 2008, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2004

Weiterführende Literatur und Fallstudien werden in der Vorlesung bekannt gegeben

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
82103	Forschungsmethoden	Prof. Dr. Scheuermann, Prof. Dr. habil. Patrick Ulrich	V, Ü	5	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
82103	PLK (60 Minuten)	70 %	
82103	PLS	30 %	

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

Fallstudien, Gastvorträge, E-Learning-Tool der Harvard Business School (Quantitative Grundlagen)

Letzte Aktualisierung: 25.01.2018, Prof. Dr. Ingo Scheuermann

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

**Leadership
& Change**

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M. A.)
Modul-Nummer	88004
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Jana Wolf
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	2. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Sommersemester
Credits	5
Workload Präsenz	50 Stunden
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch (teilweise Englisch)

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden können die Relevanz personalpolitischer Entscheidungen nachvollziehen. Sie verstehen die neuen Anforderungen an das Personalmanagement durch die Digitalisierung des Arbeitsumfeldes und erfassen die Komplexität der Ausgestaltung des Personalmanagements, die sich aus dem Zusammentreffen zunehmend unterschiedlicher Lebenswelten und Erfahrungshintergründe ergeben. Die Studierenden verstehen den Zusammenhang sowie die Unterscheidung zwischen Führung und Management. Sie erkennen die Wechselwirkung zwischen dem Führen von Mitarbeitern und dem Erfolg eines Unternehmens aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Sie erfassen die Komplexität der Führer-Geführten-Beziehung sowohl aus motivationstheoretischer als auch aus führungstheoretischer Perspektive und sind in der Lage, diese praxisorientiert und vor dem Hintergrund gesellschaftlicher und technologischer Trends zu reflektieren. Sie kennen und verstehen zudem die neuen Anforderungen an das Führen, wie sie sich aus einer zunehmenden Digitalisierung des Arbeitsumfeldes und weiteren Trends ergeben und können die sich daraus ergebenden Implikationen für das konkrete Führungshandeln ableiten

		<p>Die Studierenden sind in der Lage, wertschöpfende Führungsbeziehungen auch in Veränderungssituationen zu gestalten, indem ihre eigenen Fähigkeiten zur Teambildung und Integration erweitert werden. Die wesentlichen Erfolgsfaktoren in der Anwendung der erlernten Methoden, Instrumente und Techniken des Führens sind bekannt und können zielgerichtet in der Praxis umgesetzt werden.</p> <p>Die Studierenden können unterschiedliche Führungsherausforderungen in unterschiedlichen Konstellationen und Kontexten durch den Einsatz geeigneter Instrumente und Diagnosemodelle analysieren. Sie haben die Fähigkeit, die Analyse dynamisch und relativ zueinander vorzunehmen. Im Mittelpunkt steht dabei das Verständnis von Führungsherausforderungen, die auf unterschiedlichen Ebenen (wirtschaftlich/stakeholderspezifisch, prozessuell, ergebnis- und mitarbeiterorientiert) beleuchtet und miteinander in Einklang gebracht werden müssen.</p> <p>Die Studierenden sind in der Lage, die Führung von Mitarbeitern ganzheitlich vor dem Hintergrund persönlicher Mitarbeiterziele und betriebswirtschaftlicher Ziele des Unternehmens zu beurteilen und konkrete Lösungsansätze abzuleiten. Sie können jene Einflussfaktoren in der zwischenmenschlichen Beziehung identifizieren, die Führungserfolg behindern bzw. begünstigen. Sie haben zudem die Fähigkeit, ihr eigenes Verhalten und Kompetenzen kritisch zu beurteilen und das Verhalten der Mitarbeiter und Kollegen in der Führungsbeziehung möglichst objektiv zu bewerten.</p>
<p>Methodenkompetenz</p>	<p>1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden</p>	<p>Die Studierenden verstehen die komplexen Ursache-Wirkungs-Beziehungen im Führungskontext und den Gesamtzusammenhang zum Erfolg des Unternehmens aus einer systemorientierten Perspektive.</p> <p>Sie können die für die Optimierung des Führungserfolgs relevanten Informationen aus unternehmensinternen und unternehmensexternen Quellen beschaffen, strukturieren und bewerten. Die Studierenden haben die Fähigkeit, Führungstechniken und Führungsinstrumente sowohl in klassischer Sicht als auch vor dem Hintergrund aktueller, sich im Wandel befindlichen Arbeitswelten anzuwenden. Sie können Steuerungstechniken im Führungskontext richtig anwenden und Problemlösungsprozesse im Führungsalltag zielgerichtet steuern.</p>
<p>Überfachliche Kompetenzen</p>		<p>Die Studierenden sind in der Lage, Führung über das Alltagswissen und individuelle Erlebensefahrungen hinaus als komplexen wissenschaftlichen Gegenstand zu begreifen. Sie sind zudem imstande, eigenes Verhalten im Führungskontext kritisch zu hinterfragen und zu verbessern, um so die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern, Kollegen sowie Vorgesetzten und damit auch den gemeinsamen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu verbessern.</p>

Modulbeschreibung

Leadership & Change

SPO-Version 460

Seite 3

Lerninhalte

- Personalpolitische Grundsatzentscheidungen
- Definition und Bedeutung von Führung in Abgrenzung und in Verbindung mit Management
- Motivation und motivierende Führungsbeziehungen
- Individuums- und gruppenbezogene Ansätze der Führung
- Gestaltung von Führungsbeziehungen
- Einordnung von Change Management als modernes Element der Führung
- Workshop und Fallstudie zu Change Management
- Aktuelle und absehbare Entwicklungen in der Ausgestaltung von Führung und Führungsbeziehungen
- Digitale, internationale und interkulturelle Führung: Erfolgreiches Führen in schnelllebigen, globalen Zeiten

Literatur

Jeweils in der aktuellen Auflage:

- Stock-Homburg, R.: Personalmanagement, Wiesbaden (Gabler)
- Weibler, J.: Personalführung, München (Vahlen)
- Bennis, W.: On becoming a leader
- Blessin, B., Wick, A., Führen und führen lassen
- Kotter, J.: Leading Change
- Kotter, J.: A Force for Change – How Leadership Differs From Management

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
	Leadership & Change	Prof. Dr. Jana Wolf	V, Ü	50	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
	PLS	100%	

¹ E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Leadership & Change

SPO-Version 460

Seite 4

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 05.01.2018, Prof. Dr. Jana Wolf

Modulbeschreibung

Organisationsentwicklung

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung und Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88005
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Behrmann
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	2. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Sommersemester
Credits	5
Workload Präsenz	40 Stunden
Workload Selbststudium	110 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	<p>Die Studierenden verstehen die grundlegenden Zusammenhänge zwischen Strategie, Struktur und Kultur eines Unternehmens. Sie kennen die Grundlagen der Aufbau- und Ablauforganisation im strategischen Kontext eines Betriebs sowie die klassischen und neueren Ansätze der Organisationsentwicklung und können Bezüge zur (eigenen) Betriebspraxis herstellen. Zudem verstehen sie die grundlegenden Erfolgs- und Misserfolgskriterien des Managements von Veränderungsprozessen, insbesondere in einem personalwissenschaftlichen Kontext sowie die spezifischen Anforderungen an Veränderungsprozesse in einem multikulturellen Kontext. Die Studierenden verstehen und analysieren die Voraussetzungen für die Initiierung und Durchführung eines OE-Prozesses und die wesentlichen Elemente und Erfolgsfaktoren eines Veränderungsprojekts. Typische Situationen und Herausforderungen innerhalb einer Phase des Wandels in einer Organisation sowie grundlegende Instrumente zum Management von Veränderungsprojekten und zur Gestaltung verschiedener Phasen und typischer Herausforderungen innerhalb von Veränderungsprojekten in Organisationen werden theoriebezogen diskutiert.</p> <p>Die Studierenden können neue Organisationsentwürfe entwickeln, deren Umsetzung in einem Betrieb planen und die Erfolgswirksamkeit prüfen. Sie sind in der Lage,</p>

		<p>Veränderungsnotwendigkeiten in der Organisation eines Unternehmens, abgeleitet von der Unternehmensstrategie, zu erkennen und können Soll-Entwürfe von Organisationen entwickeln sowie die Entwicklung der Umsetzung systematisch planen. Sie sind imstande, Konzepte zur Personal- und Organisationsentwicklung im betrieblichen Zusammenhang zu erstellen und ggf. konkrete Maßnahmen anzuwenden. Die Studierenden können Bezüge zwischen personal- und organisationswissenschaftlichen Erfolgsfaktoren herstellen. Sie sind dazu fähig, die Umsetzung von systematischen Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen und entsprechend zu steuern. Sie können Konzepte und Instrumente der Organisationsentwicklung aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive reflektieren. Sie sind imstande, durch Kenntnis typischer Herausforderungen eines OE-Prozesses die Gestaltung eines individuellen Projekts zielgerichtet und theoriegeleitet zu begründen. Die Studierenden sind fähig, die Bedeutung von Messinstrumenten für einen erfolgreichen OE-Prozess zu beurteilen und auf dieser Basis geeignete Instrumente zu entwickeln.</p>
Methodenkompetenz	<p>1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden</p>	<p>Die Studierenden verstehen die wichtigsten Methoden und Instrumente zur Entwicklung von strategiekongruenten Organisationsentwürfen, zur Umsetzung von Organisationsentwicklungsvorhaben, zur Bewertung der Erfolgswirksamkeit von Organisationsentwicklungsvorhaben sowie die wichtigsten Ansätze zur Identifikation landeskultureller Rahmenbedingungen auf organisatorische Entscheidungen. Sie können diese Instrumente und Methoden entsprechend anwenden.</p>
Überfachliche Kompetenzen		<p>Die Studierenden können das Gelernte in die exemplarische Planung, Durchführung und Evaluation von Personal- und Organisationsentwicklungsvorhaben umsetzen.</p> <p>Sie sind in der Lage, die betriebliche Kommunikation und Vernetzung durch geeignete Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung zu unterstützen.</p> <p>Sie können erarbeitete Ergebnisse zielgruppengerecht präsentieren.</p>

Lerninhalte

- Organisation als Erfolgsfaktor von Institutionen
- Organisationsbegriffe und theoretische Ansätze
- Organisationsformen und -strukturen
- Gründe für Veränderungen in Organisationen
- Klassische Ansätze der Organisationsentwicklung
- Neuere Ansätze der Organisationsentwicklung
- Erfolgs- und Misserfolgskfaktoren der Organisationsentwicklung
- Vorgehensmodell der Organisationsberatung

Modulbeschreibung

Organisationsentwicklung

SPO-Version 460

Seite 3

- Interkulturelle Aspekte der Organisationsentwicklung
- Change Management – Wandel gestalten
- Ausgewählte Techniken der OE-Umsetzung
- Messung des zielbezogenen Reifegrads der Organisation

Das Modul richtet den Fokus auf die Umsetzung von Veränderungsprozessen in Organisationen und das zielführende Management von OE-Projekten. Neben konkreten Vorgehensweisen und Techniken zur Gestaltung organisatorischen Wandels werden Grundlagen zur kontinuierlichen Messung der Erreichung der OE-Ziele vermittelt. In Übungen werden Techniken beispielhaft angewandt, innerhalb von Fallstudien bearbeiten die Studierenden konkrete Anwendungsbeispiele.

Literatur

Pflichtlektüre:

- Doppler, Klaus; Lauterburg, Christoph: Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten, 2014
- Schiersmann, Christiane; Thiel, Heinz-Ulrich: Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen, 2013
- Häfele, Walter (Hrsg.): OE-Prozesse initiieren und gestalten, 2015
- Vahs, Dietmar: Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch, 2015, S. 261-437
- Olfert, Klaus: Organisation, 17. Auflage, 2015.

Weiterführende Literatur:

- Schreyögg, Georg: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung, 5. Auflage, 2010
- Schiersmann, Christiane; Thiel, Heinz-Ulrich: Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen, 2013

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88103	Organisationsentwicklung	Prof. Dr. Behrmann	V, Ü	40	5

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

Modulbeschreibung**Organisationsentwicklung****SPO-Version 460**

Seite 4

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
88103	PLS	50%	Schriftliche Prüfung (Fallstudie)
88103	PLR	50%	Präsentation einer Reflexionsarbeit (30 Min.)

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

Die Veranstaltung wird durch Wechsel von Lehrvortrag und Präsentationen der Studierenden gestaltet, ergänzt durch Praxisbeispiele und eigenständiges Literaturstudium.

Letzte Aktualisierung: 06.02.2018, Prof. Dr. Behrmann

² *PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit* (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Governance & Compliance

SPO-Version 460

Studiengang	Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M. A.)
Modul-Nummer	88006
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Patrick Ulrich
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	2. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Sommersemester
Credits	5
Workload Präsenz	50 Stunden
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	<p>Studierende verstehen den Grundzusammenhang von Governance, Risk und Compliance (GRC) sowie Grundprobleme der Corporate Governance. Studierende lernen Grundprobleme der Corporate Governance sowie verschiedene Corporate Governance-Systeme und -Modelle im internationalen Vergleich kennen.</p> <p>Hierdurch erlangen sie die Fähigkeiten, Corporate Governance-Mechanismen wie z.B. Anreizmechanismen, Aufsichts- und Kontrollgremien sowie Finanzierungs- und Kapitalstrukturen in die entsprechende Systematik einzuordnen und vor dem Hintergrund der jeweiligen Historizität zu bewerten. Die Studierenden werden dadurch in die Lage versetzt, Praxisprobleme der Corporate Governance zu beurteilen und unterschiedliche Lösungswege zur Minimierung von Interessenkonflikten zu unterscheiden. Die Studierende können ihr Wissen zu Corporate Governance-Instrumenten auf praktische Fälle anwenden.</p> <p>Studierende analysieren die Corporate Governance-Struktur von ausgewählten Unternehmen und leiten Verbesserungsbedarfe ab. Studierende können Konfliktfälle der GRC in der Praxis beurteilen und mögliche Lösungsmöglichkeiten gegeneinander abwägen.</p> <p>Studierende kennen die Grundprobleme der Corporate Governance in der Praxis. Studierende kennen die</p>

Modulbeschreibung

Governance & Compliance

SPO-Version 460

Seite 2

		wichtigsten Instrumente der Corporate Governance wie Leitungs- und Aufsichtsgremien, Kapitalstruktur, Kontrollmechanismen, Anreizsysteme und Incentivierung. Sie verstehen, wie es zu Bilanzskandalen und Fällen von Non-Compliance kommt. Studierende sind in der Lage, anhand von Praxisfällen Fehlgestaltungen der Corporate Governance zu erkennen und Lösungsalternativen abzuleiten. Studierende wenden ihr Wissen zu Theorien und Instrumenten der GRC auf praktische Sachverhalte an.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden erlangen die Fähigkeit sich fachbezogene Informationen zu beschaffen und zu strukturieren. Im Abgleich mit fachspezifischen Theorien und Methoden können sie fachliche Problemstellungen analysieren und interpretieren. Sie können Handlungsempfehlungen ableiten und die Ergebnisse präsentieren.
Überfachliche Kompetenzen		Die Studierenden werden befähigt, eigenständig qualitativ und quantitativ zu argumentieren und die situativ optimalen GRC-Strukturen und -Instrumente im Diskurs zu verteidigen. In der Anwendung der jeweiligen Mechanismen spielt die Berücksichtigung sozialer Prozesse im Organisationskontext eine besondere Rolle.

Lerninhalte

- Grundlagen der Corporate Governance
- Systeme und Modelle der Corporate Governance
- Organisation und Erfolgssteuerung aus Sicht des CFO
- Corporate Governance-Mechanismen im Vergleich
- Corporate Governance im Kontext von M&A-Transaktionen
- Regulatorische Grundlagen der Corporate Governance
- Family Business Governance
- Grundprobleme der Corporate Compliance
- Normenhierarchie der Corporate Compliance
- Organisatorische Ausgestaltung der Corporate Compliance
- Corporate Compliance-Mechanismen
- Corporate Compliance in spezifischen Kontexten (Betriebstypen, Branchen)
- Grundprobleme des Risikomanagements
- Risikomanagementprozess
- Risikomanagementmethoden

Literatur

- Welge/Eulerich, Corporate Governance-Management, 2. Aufl.
- Siedenbiedel, Corporate Compliance
- Vanini, Risikomanagement
- Nordberg, Corporate Governance
- Hauschka et al., Handbuch Corporate Compliance
- Ulrich, Corporate Governance in mittelständischen Familienunternehmen

Aktuelle Literatur aus Fachzeitschriften wird im Semester bekanntgegeben.

Modulbeschreibung

Governance & Compliance

SPO-Version 460

Seite 3

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88203	Governance & Compliance	Prof. Dr. Patrick Ulrich	V, Ü	50	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
88203	Schriftliche Klausur, 60 Minuten	100 %	

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 11.01.2018, Prof. Dr. Patrick Ulrich

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Digitales Lehren und Lernen

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88007
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Uwe Faßhauer
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	3. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	30 Stunden
Workload Selbststudium	120 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen	Die Studierenden lernen die verschiedenen digitalen Medien, die zum Lehren und Lernen eingesetzt werden, kennen und erarbeiten Möglichkeiten und Begrenzungen der gängigsten Medien und Konzepten. Sie bekommen einen Überblick zur Gestaltung digitaler Lernumgebungen vor dem Hintergrund von mediendidaktischen und bildungstechnologischen Fragestellungen. Sie lernen welche technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen bei der Auswahl eines Systems beachtet werden müssen und nach welchen Parametern sie die geeigneten Technologien auswählen können. Sie analysieren didaktische Gestaltungsebenen und Rahmenbedingungen verschiedener digitaler Lernszenarien. Die Studierenden analysieren und beurteilen, welche Lernwirksamkeit bestimmte didaktische Szenarien unter Berücksichtigung des aktuellen Forschungsstands haben. Anhand eines eigenen kleineren Projekts erproben die Studierenden die Gestaltung einer Lernumgebung vor dem Hintergrund didaktischer Modelle. Die Bedeutung von Lernszenarien und pädagogischen Interaktionsmustern für das Design der Lernumgebungen steht dabei im Vordergrund.
	3 Anwenden	
	4 Analysieren	
	5 Beurteilen	

		Sie sind in der Lage eine digitale Lernumgebung zu konzipieren unter den Aspekten der Didaktik und der Gestaltung zu bewerten.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden erlangen die Fähigkeit sich fachbezogene Informationen zu beschaffen und zu strukturieren. Im Abgleich mit fachspezifischen Theorien und Methoden können sie fachliche Problemstellungen analysieren und interpretieren. Sie können Handlungsempfehlungen ableiten und die Ergebnisse präsentieren.
Überfachliche Kompetenzen		Die Studierenden erstellen eine Projektplanung für die Ausgestaltung eines digitalen Lehrkonzepts zu einem Thema ihrer Wahl. Dabei lernen sie strukturiertes Arbeiten und fundiertes Entscheiden auf Basis von Ergebnissen aktueller empirischer Studien.

Lerninhalte

- Technologien und didaktische Modelle
 - Welche Technologien gibt es und wie sehen diese aus?
 - Welche didaktischen Modelle werden eingesetzt bzw. bei der Gestaltung der Lernumgebungen hinzugezogen.
- Digitale Medien in der Lehre (Studien und Forschungsergebnisse/ Erkenntnisse)
 - Aktuelle Studien und Forschungsergebnisse zu dem Einsatz von digitalen Medien in der Lehre
 - Forschungsergebnisse zur Umsetzung und des Erfolgs von digitalen Medien in der Lehre
- Planung, Gestaltung und Umsetzung einer digitalen Lernumgebung
 - Rahmenbedingungen für die Auswahl eines Systems
 - Didaktische Gestaltung der Lernumgebung
 - Soziale Lernarrangements
- Evaluation der Lernumgebung
- Projekt – Erstellung einer Lernumgebung

Literatur

- Albrecht, S.; Revermann, C. (2016): Digitale Medien in der Bildung. Endbericht zum TA-Projekt. Büro für Technikfolgen - Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB). Berlin (Arbeitsbericht, Nr.171).
- Arnold, Patricia (2005): Einsatz digitaler Medien in der Hochschullehre aus lerntheoretischer Sicht. In: Portal zum Einsatz digitaler Medien in der Hochschullehre e-teaching.org.
- Lehre Digital - Herausforderungen und Möglichkeiten. Hochschule Augsburg, Augsburg, 13.01.2016.
- Lingelbach, Jan (2016): Let's TeamBox. Posterpräsentation. Digitale Lehrformen für ein studierendenzentriertes und kompetenzorientiertes Studium. Hochschulrektorenkonferenz Projekt nexus. Freie Universität Berlin, 16.06.2016.

Modulbeschreibung

Digitales Lehren und Lernen

SPO-Version 460

Seite 3

- HRK nexus (2016): Digitale Lehrformen für ein studierendenzentriertes und kompetenzorientiertes Studium. Tagungs-band. Berlin, 16./17.06.2016. Hochschulrektorenkonferenz Projekt nexus.
- Kerres, M. (2011): Multimediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung. 3. Aufl. München: Oldenbourg, R.
- Means, Barbara; Toyama, Y.; Murphy, R.; Bakia, M.; Jones, K. (2010): Evaluation of evidence based practices in online learning. A meta analysis and review of online learning studies.
- Persike, Malte; Friedrich, Julius-David (2016): Lernen mit digitalen Medien aus Studierenden - perspektive. Hg. v. Hochschulforum Digitalisierung. Bonn (Arbeitspapier, 17).
- Reinmann, Gabi (2013): Didaktisches Handeln. Die Beziehung zwischen Lerntheorien und Didaktischem Design. In: Martin Ebner, Sandra Schön und Jennifer C. Frey (Hg.): Lehrbuch für Lernen und Lehren mit Technologien. 2. Auf.
- Schmid, U.; Goertz, L.; Radomski, S.; Thom, S.; Behrens, J. (2017): Monitor Digitale Bildung. Bertelsmann Stiftung.
- Vornberger, Oliver (2002-2016): Blended Learning. Unterstützung der Präsenzlehre durch digitale Medien. In: Brigitte Berendt, Birgit Szczyrba, Hans-Peter Voss und Johannes Wildt (Hg.): Neues Handbuch Hochschullehre. Lehren und Lernen effizient gestalten, 46. EL; D 3.19. Stuttgart [u.a.]: Raabe.
- Wannemacher, Klaus (2016): Digitale Lernszenarien im Hochschulbereich. Unter Mitarbeit von Imke Jungermann, Julia Scholz, Hacer Tercanli und Anna von Villiez. Hg. v. Hochschulforum Digitalisierung. Bonn (Arbeitspapier, 15).

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
	Digitales Lehren und Lernen	Tbd.	V	50	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
	PLP	70% + 30%	Projekt & Projektpräsentation

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Digitales Lehren und Lernen

SPO-Version 460

Seite 4

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 15.12.2017, Prof. Dr. Uwe Faßhauer

Modulbeschreibung

Qualitätsmanagement

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung und Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88008
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Detlef Behrmann
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	2. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Sommersemester
Credits	5
Workload Präsenz	40 Stunden
Workload Selbststudium	110 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden kennen und verstehen Konstitutionsmerkmale und Grundprinzipien von Organisation und Organisationsentwicklung sowie von Management und Führung. Sie verstehen die Begriffe von Qualität, Qualitätssicherung, -entwicklung und -management im Kontext der betrieblichen Bildung und können diese differenzieren. Die Studierenden können Zusammenhänge zwischen Beidem beschreiben und vor dem Hintergrund entsprechender Umsetzungsmechanismen und -methoden sowie betriebspraktischer Erfahrungen reflektieren. Sie sind in der Lage, Lernen in der Organisation in Leitideen sowie betriebliche Unterstützungssysteme und -maßnahmen umzusetzen. Die Studierenden können oben genannte Ideen und Maßnahmen kritisch-konstruktiv beurteilen und in Perspektiven des Change Management übertragen.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden erlangen die Fähigkeit sich fachbezogene Informationen zu beschaffen und zu strukturieren. Im Abgleich mit fachspezifischen Theorien und Methoden können sie fachliche Problemstellungen analysieren und interpretieren. Sie können Handlungsempfehlungen ableiten und die Ergebnisse präsentieren.

Modulbeschreibung

Qualitätsmanagement

SPO-Version 460

Überfachliche Kompetenzen	Die Studierenden sind in der Lage, sich in Kleingruppen zu organisieren und in diesen gestellte Aufgaben zu bearbeiten. Die Ergebnisse können sie zielgruppengerecht präsentieren. Zudem sind sie imstande, Inhalte fachlich zu diskutieren. Sie sind fähig, Lerninhalte selbstständig zu wiederholen und ihr Wissen im Selbststudium zu vertiefen.
----------------------------------	---

Lerninhalte

Thematisiert werden Theorien, Konzepte und Methoden von Organisation und Organisationsentwicklung, Management und Führung, Qualität und Qualitätsmanagement. Diese werden bezüglich des Kontextes der betrieblichen Bildungsarbeit vorgestellt, erarbeitet und diskutiert, um modelltheoretische Annahmen und betriebspraktische Erfahrungen professionell, reflektiert und kritisch-konstruktiv ausbalancieren zu können. Hierzu gehört auch, Ansätze des Lernens in der Organisation und des Qualitätsmanagements miteinander zu verbinden und im Sinne der systemisch orientierten Gestaltung von Change Management realisierbar werden zu lassen.

Literatur

- Behrmann, D. (2006): Reflexives Bildungsmanagement. Frankfurt a.M.: Lang.
- Hartz, S./Meisel, K. (2004): Qualitätsmanagement. Bielefeld: Bertelsmann.
- Küchler, F.v. / Schäffter, O. (1997): Organisationsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen. Frankfurt a.M.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.
- Probst, G.J.B. (1992): Organisation. Strukturen, Lenkungsinstrumente, Entwicklungsperspektiven. Landsberg/Lech: Verlag Moderne Industrie.
- Staehle, W. (1999): Management. Eine verhaltenswissenschaftliche Perspektive. 8. Aufl. München: Vahlen.

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88202	Qualitätsmanagement	Prof. Dr. Detlef Behrmann	V, Ü	40	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
88202	PLR	100%	Präsentation mit Diskussion

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung
Qualitätsmanagement

SPO-Version 460

Seite 3

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

Kurzvorträge, Fachdiskussion, Gruppenarbeiten

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 19.02.2018, Prof. Dr. Uwe Faßhauer

Modulbeschreibung

Praxis-/Transferprojekt

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung und Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88009
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Uwe Faßhauer
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	3. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	-
Angebotshäufigkeit	Wintersemester, Sommersemester
Credits	5
Workload Präsenz	0 Stunden
Workload Selbststudium	150 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden sind in der Lage, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein Problem aus der Praxis in einem von ihnen frei gewählten Themengebiet selbstständig zu bearbeiten. Sie können eine schriftliche Ausarbeitung nach wissenschaftlichen Grundsätzen erstellen und diese im Rahmen einer Präsentation vorstellen und in einem Kolloquium in einen breiteren fachlichen Zusammenhang einordnen.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden können die Grundlagen der Forschungsmethodik anwenden, indem sie relevante Informationen sammeln, eigenständig Projekte bearbeiten und Ergebnisse schriftlich darstellen. Sie sind imstande, Daten zu analysieren und die reale Aufgabenstellung fachlich zu beurteilen. Sie können eine detaillierte Analyse der Fragestellung anhand einschlägiger Fachliteratur durchführen und den Projektverlauf auf Grundlage einer wissenschaftlich fundierten Ausarbeitung Beurteilen und dokumentieren.
Überfachliche Kompetenzen		Die Studierenden sind dazu in der Lage, eigenverantwortlich und termingerecht ein Projekt zu bearbeiten, indem sie komplexe Probleme analysieren, strukturieren und lösen können, im Rahmen einer

Modulbeschreibung

Praxis-/Transferprojekt

SPO-Version 460

Seite 2

		praxisrelevanten Fragestellung. Sie sind fähig, sich selbst zu organisieren. Durch den Bezug zur Praxis im Betrieb kennen sie nach Abschluss des Moduls die betriebliche Praxis und sind in der Lage, sich in ein Team einzufügen.
--	--	--

Lerninhalte

Individuell aus dem thematischen Umfeld der Studieninhalte des Masterstudiengangs.

Literatur

Fachliteratur ist abhängig vom Projektthema selbst zu recherchieren.

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88105	Praxisprojekt	Auswahl von Lehrenden aus dem Studiengang zur Betreuung des Projekts	P	-	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ¹	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
88105	PLP	80% schriftliche Ausarbeitung 20% Präsentation	Projektbericht, 25 inhaltliche Seiten; 15 Min. Präsentation und 10-15 Min. Diskussion

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

Anmeldung zum Praxisprojekt bis zum 15.09. im 3. Fachsemester

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba §48; SPO-Ma §38)

Modulbeschreibung

Praxis-/ Transferprojekt

SPO-Version 460

Seite 3

Bemerkungen:

Das Praxisprojekt ist innerhalb von 3 Monaten (max. Verlängerung um einen Monat) zu erstellen.

Die Präsentation des Praxisprojekts findet gesondert an einem Wochenende für alle Studierenden statt.

Die Themen werden nicht vom Studiengang vorgegeben, sondern müssen reale betriebliche Aufgaben sein, die die berufsbegleitend Studierenden ohnehin in ihrer Arbeitszeit zu bewältigen haben. Vor Beginn des Praxisprojektes müssen die Studierenden in Form eines Exposés nicht nur die Projektziele, deren Kontext in den Arbeits- und Geschäftsprozesse und den (erwarteten) betrieblichen Nutzen beschreiben - darüber hinaus sind die pädagogischen und persönlichen Lernziele sowie die eigene Motivation zu diesem Projekt vorab zu beschreiben und auf dieser Basis am Ende zu reflektieren.

Letzte Aktualisierung: 12.02.2018, Prof. Dr. Uwe Faßhauer

Modulbeschreibung

Masterthesis

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung und Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	9999
Modulverantwortliche/r	Betreuende/r Professor/in
Modulart	Pflichtmodul
Studiensemester	4. Semester
Moduldauer	sechs Monate
Zahl LV	3
Angebotshäufigkeit	Sommersemester
Credits	25
Workload Präsenz	70 Stunden
Workload Selbststudium	680 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: Alle Module der ersten drei Semester sind bestanden Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden verstehen die Verbindung von Wissenschaft und Praxis. Sie sind in der Lage, unter Verwendung wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse innerhalb einer vorgegebenen Frist selbstständig eine Fragestellung aus dem Aufgabengebiet zu bearbeiten und die Ergebnisse sachgerecht darzustellen. Dabei sind sie imstande, wissenschaftlich fundierte Urteile zu fällen sowie Problemlösungen und Argumente zu erarbeiten und weiterzuentwickeln. Sie können Probleme analysieren und lösen sowie Lösungen und Daten interpretieren und beurteilen. Die Studierenden überblicken den aktuellen Stand der Forschung und die Zusammenhänge ihres Themengebietes und können diese kritisch beurteilen.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden können innerhalb einer vorgegebenen Frist eine studiengangsspezifische, anwendungsbezogene Fragestellung selbstständig unter Verwendung wissenschaftlicher Methoden bearbeiten. Sie sind in der Lage, Daten zu interpretieren und zu bewerten. Komplexe Inhalte können sie klar und zielgruppengerecht präsentieren, diskutieren und verteidigen, sowohl mündlich als auch schriftlich.

Modulbeschreibung

Masterthesis

SPO-Version 460

Seite 2

Überfachliche Kompetenzen	Die Studierenden sind in der Lage, eigenverantwortlich und termingerecht ein Projekt zu bearbeiten, in dem sie komplexe Probleme analysieren, strukturieren und lösen können. Sie sind fähig, sich selbst zu organisieren und können Kritik annehmen und sich konstruktiv damit auseinandersetzen.
----------------------------------	--

Lerninhalte

Das Thema der Masterarbeit kann aus allen am Studiengang beteiligten Fächern gewählt werden.

Literatur

Fachliteratur zum gewählten Thema.

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
9999	Master-Thesis	Betreuende/r Professor/in & Prof. Dr. habil. Ulrich (Begleitveranstaltung)	P	20	25
9997	Begleitende Veranstaltung		P	20	
9998	BegleitenDefencede Veranstaltung		P	30	

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
9999	PLS	88%	20 Min. Präsentation und 20 Min. Diskussion
9998	PLM (40 min.)	12%	

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Masterthesis

SPO-Version 460

Seite 3

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

Alle Modulprüfungen der ersten drei Semester sind bestanden. Der Studierende ist seit mindestens einem Semester in einem Studienprogramm der GSO als Teilnehmer vertraglich registriert.

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

In einem abschließenden Kolloquium präsentieren die Studierenden ihre Abschlussarbeit und positionieren sich in einem fachlichen Diskurs. Die Präsentation von 20 Minuten umfasst zumindest die Problembeschreibung/Fragestellung der Arbeit, die theoretischen Bezüge, die eingesetzten Methoden sowie die zentralen Ergebnisse.

Letzte Aktualisierung: TT.MM.JJJJ, Name

2. Wahlpflichtmodule

Modulbeschreibung

Intercultural Management

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88806
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Jae Aileen Chung
Modulart	Wahlpflichtmodul
Studiensemester	1. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	50 Stunden
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich:-
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch, Englisch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	The students will understand that conflicts arises from two sources: misunderstanding and different goals. In the cultural aspect, they will understand how national culture affects individuals and group dynamic. In particular, they will understand how national culture affects work flow, problem solving habits, and innovation, i.e. informal rules of work. Broadly, they will be able to distinguish between organizational culture and national culture, and how these two levels interact. In addition, the students will understand their own cultural habits impact international/global team dynamic. This component is a crucial step in increasing the change of being able to be an influencer in teams and in organizations. The students then will be able to apply the lessons of intercultural management to minimize conflict through hygienic principles of communication health through their own shift in behavioral strategies. In complex projects with team members from many countries, the students will also be able to move away from international to globalization to create team agreements through various tools of visualization and communication guidelines. The students will be able to begin to apply inductive intercultural methods to analyze the behavioral patterns of individuals and groups and produce countermeasures.

Modulbeschreibung

Intercultural Management

SPO-Version 460

Seite 2

Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	The students will be able to begin to apply inductive intercultural methods to analyze the behavioral patterns of individuals and groups and produce countermeasures.
Überfachliche Kompetenzen		This class is designed to be an important part of how to manage people in complex situations. The self-recognition and inductive people management skills is an important foundational part of furthering developing leadership skills. These tools are not only limited to members from different national cultures but can be applied to identity, analyze, and reduce conflicts with colleagues, suppliers, and other stake holders.

Lerninhalte

- Interkulturelles Handeln: Interkulturelle Kompetenz, Erleben und Verhalten in Organisationen (Zielsetzungen, Entscheidungen, Problemlösungen, Arbeitsmotivation), Kulturstandards (Auswirkung auf das Handeln, Selbst- und Fremdrelexion, Individuum), interkulturelles Lernen und Handeln (Akkulturation, Wertvorstellungen, Abläufe), Personalstrategien (Eignungsprüfung, Erfolgsfaktoren für Auslandsentsendungen, Auswahlmethoden, Unterstützung und Führung, Reintegration)
- Diversity in Organisationen: soziale, kulturelle und psychologische Aspekte der Vielfalt (Modelle und Erfahrungen), Vielfalt in Organisationen (Team-Building, Koordinierungsaktivitäten, Prozess- und Projektplanung)
- Analyse der Erfolgsfaktoren und Kostentreiber: positive und negative Auswirkungen der kulturellen Vielfalt
- Führungsthemen in Bezug auf kulturelle Komplexitäten

Literatur

- Berry, J.W. et al. (eds.): Handbook of Cross-Cultural Psychology; 2nd ed., Boston: Ally & Bacon, 1997 (3Bde)
- Segall, M.H. et al.: Human Behaviour in Global Perspective: An Introduction to Cross-Cultural Psychology; 2nd ed., Boston: Ally & Bacon, 1999
- Erdönmez, M.: Cultural Diversity Management as Core Competence – An Integrated Model of Managing Workforce Diversity; Bamberg: Difo-Druck, 2004
- Trompenaars, F. / Hampden-Turner, C.: Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business; 2nd ed., repr. With corr. London: Brealex, 2005

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
82104	Intercultural Management	Prof. Dr. Jae Aileen Chung	V, Ü	50	5

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

Modulbeschreibung**Intercultural Management****SPO-Version 460**

Seite 3

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
82104	PLP	100%	Projektarbeit

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 01.11.2017, Prof. Dr. Jae Aileen Chung

² *PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit* (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Arbeitsrecht

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M. A.)
Modul-Nummer	88801
Modulverantwortliche/r	Christina Wieland
Modulart	Wahlmodul
Studiensemester	1. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	50 Stunden
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen	Die Studierenden erlernen die Grundkenntnisse des Berufsbildungsrechts.
	3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden verstehen die wesentlichen Strukturmerkmale und Grundbegriffe der Deutschen Rechtsordnung sowie die Entstehung, Durchführung und Beendigung von Arbeits- und Dienstverhältnissen. Sie können arbeitsrechtliche Ansprüche durchsetzen und kennen die wesentlichen Strukturmerkmale des Sozialrechts. Sie Verstehen die Durchsetzung sozialrechtlicher Ansprüche sowie sozialrechtliche Auswirkungen im Arbeitsverhältnis. Sie sind in der Lage die geltenden Normen des Arbeitsrechts mit dem Berufsbildungsrecht zu vergleichen. Anwendung der wesentlichen Regelungen im Individual- und Kollektivarbeits-, Sozial- und Berufsbildungsrecht. Die Studierenden sind in der Lage arbeits- und sozialrechtliche Problematiken zu beurteilen und einfache Verträge und/oder Vereinbarungen zu verfassen sowie arbeits- und sozialrechtliche Fälle zu lösen.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden erlangen die Fähigkeit sich fachbezogene Informationen zu beschaffen und zu strukturieren. Im Abgleich mit fachspezifischen Theorien und Methoden können sie fachliche Problemstellungen analysieren und

Modulbeschreibung

Arbeitsrecht

SPO-Version 460

Seite 2

		interpretieren. Sie können Handlungsempfehlungen ableiten und die Ergebnisse präsentieren.
Überfachliche Kompetenzen		Die Studierenden sind in der Lage, sowohl selbstständig als auch im Team Probleme zu bearbeiten, zu lösen und die erarbeiteten Lösungsvorschläge zielgruppengerecht zu präsentieren.

Lerninhalte

- Grundbegriffe des Deutschen Rechtssystems,
- Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts einschließlich Berufsbildungsrecht,
- Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrecht,
- Beendigung von Arbeitsverhältnissen,
- Rechte und Pflichten aus dem Berufsbildungsverhältnis,
- Sozialrechtliche Ansprüche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis,
- Arbeitsgerichtsverfahren, Sozialgerichtsverfahren,
- Grundzüge des Betriebsverfassungsrechtes,
- Neue Entwicklungen und Ausblick

Literatur

- Gesetzestexte dtv Arbeitsrecht neueste Auflage

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88104	Arbeitsrecht	Frau Christina Wieland, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Aalen	V, Ü	50	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
88104	PLK	100%	60 min.

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Arbeitsrecht

SPO-Version 460

Seite 3

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 01.03.2018, Christina Wieland

Modulbeschreibung

Psychologie & Wirtschaft

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M. A.)
Modul-Nummer	88803
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Michael Batz
Modulart	Wahlpflichtmodul
Studiensemester	2. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Sommersemester
Credits	5
Workload Präsenz	50 Stunden
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	<p>Die Studierenden verstehen die zentralen psychologischen und wirtschaftspsychologischen Konzepte und Methoden, insbesondere in den Bereichen organisationales Verhalten und Konsumentenforschung. Sie verstehen außerdem die wirtschaftspsychologischen Zusammenhänge und deren Anwendung sowie die Relevanz der kontinuierlichen Generierung von Markt- und Kundeninformationen für den Aufbau und die Steuerung der Kundenbeziehung. Die Studierenden kennen die Grundkonzepte der Verhaltensökonomie. Sie können die Modelle der Markt- und Konsumentenpsychologie anwenden.</p> <p>Sie sind imstande, wirtschaftliche relevante Fragestellungen aus psychologischer Perspektive zu beleuchten, um so neue Lösungsansätze für komplexe Organisationen und Märkte, unter ökonomischen und psychologischen Aspekten zu entwickeln. Die Studierenden sind in der Lage, menschliches und unternehmerisches Verhalten in zahlreichen Entscheidungssituationen mit Hilfe verhaltensökonomischer Modelle zu erklären und zu beurteilen.</p>

Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden erlangen die Fähigkeit sich fachbezogene Informationen zu beschaffen und zu strukturieren. Im Abgleich mit fachspezifischen Theorien und Methoden können sie fachliche Problemstellungen analysieren und interpretieren. Sie können Handlungsempfehlungen ableiten und die Ergebnisse präsentieren.
Überfachliche Kompetenzen		Die Studierenden sind in der Lage, sowohl selbstständig als auch im Team Probleme zu bearbeiten, zu lösen und die erarbeiteten Lösungsvorschläge zielgruppengerecht zu präsentieren.

Lerninhalte

- Grundlagen der Wirtschaftspsychologie (Definition, Inhalte des Fachgebietes, Grundlegende Theorien, Anwendungsfelder)
- Psychologische Aspekte organisationalen Verhaltens/ Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext aktueller Trends
- Konsumentenpsychologie (Wirtschaftspsychologischen Anwendungsfelder des Marketings und der Konsumentenpsychologie)
 - Grundlagen und Modelle der Markt- und Konsumentenpsychologie im Zeitalter der Globalisierung & Digitalisierung
 - Psychologische Zusammenhänge und Einflussfaktoren des Konsumentenverhaltens
 - Psychologische Markt- und Kundenforschung
 - Psychologische Modelle der Werbewirkung und Werbewirkungsforschung
 - Systematik und Besonderheit psychologischer Methoden
- Behavioral economics/ Verhaltensökonomie
 - Konzepte und Modelle der Behavioral Economics (Referenzpunktabhängige Präferenzen, Soziale Präferenzen, Systematische Fehler bei der Vorhersage der eigenen Präferenzen, Zeitpräferenzen und Selbstkontrollprobleme, Strategische Naivität,...)
 - Industrieökonomische Verhaltensökonomie (Konsumentenfehler und Marktereignisse, Firmenfehler und Managerverhalten, Konsumentenpräferenzen und Firmenantworten,...)

Literatur

- Moser, K. (2015) Wirtschaftspsychologie. Berlin: Springer.
- Frey, D. (2007) Enzyklopädie der Psychologie: Wirtschafts- Organisations- und Arbeitspsychologie. Göttingen: Hofgrefe
- Aktuelle Artikel der Zeitschriften: Journal of Applied Psychology, Journal of Consumer Behavior, Journal of Marketing, Journal of Organizational Behavior, Wirtschaftspsychologie
- Bruhn, M. (2016) Relationship Marketing: Das Management von Kundenbeziehungen. München: Vahlen.
- Beck, H. (2014). Behavioral Economics. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer.
- The Behavioral Economics Guide 2016, ISSN 2398-2020

Modulbeschreibung

Psychologie & Wirtschaft

SPO-Version 460

Seite 3

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
82204	Psychologie & Wirtschaft	Prof. Dr. Michael Batz, Prof. Dr. Manuela Thurm, Prof. Dr. Christiane Schwierien	V, P	50	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
82204	PLP	70%	Projektarbeit „Konsumentenpsychologie“
82204	PLS	30%	Fallstudie „Behavioral Economics“

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 19.02.2018, Prof. Dr. Michael Batz

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Beratung & Coaching

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung und Bildungsmanagement (M. A.)
Modul-Nummer	88804
Modulverantwortliche/r	Tanja Steffens-Bode
Modulart	Wahlmodul
Studiensemester	2. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	40 Studenten
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden kennen die unterschiedlichen Qualitäten der zwei Personalinstrumente Beratung und Coaching und können deren Unterschiede beschreiben. Sie können Basistechniken der Beraterkommunikation anwenden und erste Aufklärungsgespräche mit Ratsuchenden anhand eines Leitfadens führen sowie erste Interventionen im Gespräch platzieren. Sie sind in der Lage, Mini-Coachingsequenzen von der Problem-Beschreibung über die Fragedefinition bis hin zur Zieldurchführung durchzuspielen und können zwischen der Rolle als Coach und Berater differenzieren. Die Studierenden können Basisfragetechniken sinnvoll anwenden und haben nach Abschluss des Moduls ein um systemische Fragetypen erweitertes Fragerepertoire. Diese Fragetypen können sie mit dem Fokus auf Lösungsorientierung in Gesprächssequenzen platzieren.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden sind in der Lage, verschiedene Techniken und Methoden aus dem Bereich Beratung und Coaching anzuwenden.

Modulbeschreibung

Beratung & Coaching

SPO-Version 460

Seite 2

Überfachliche Kompetenzen		Die Studierenden sind in der Lage, auf Andere einzugehen und mit diesen auf verschiedenen Ebenen zu kommunizieren.
----------------------------------	--	--

Lerninhalte

Beratung – was ist das? Abgrenzung Fachberatung vs. Prozessbegleitung, Rolle des Beraters und die Beraterhaltung, Phasen eines Beratungsprozesses. Auftragsklärung als Basis aller Beratungssettings, Basistechniken der Beratungskommunikation. Veränderung aus Systemischer Sicht, Hypothesenbildung und systemische Schleife.

Coaching – eine Definition und Abgrenzung zur Beratung, Fragetechniken – Basis und erweiterte Fragen aus dem systemischen Kontext, Problemsicht & Lösungssicht, Das 4-Schritt-Modell, Haltung als Coach, Phasen des Coachingprozesses und einer Coachingsitzung, Zieldefinition als Grundlage des Coachings, Vom Problem zur Frage zum Ziel.

Literatur

-

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88309	Beratung & Coaching	Tanja Steffens-Bode	S	50	5

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba §48; SPO-Ma §38)

Modulbeschreibung

Beratung & Coaching

SPO-Version 460

Seite 3

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
88309	PLP	2/3	Projekt Beratungstool/ Coachingtool
88309	PLS	1/3	Schriftliche Ausarbeitung

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

Kurz-Inputs, Übung, Seminar und Referat/Bericht

Bemerkungen:

Die vier Tage ersetzen keine Berater- oder Coachingausbildung, sondern sollen einen ersten Einblick in die unterschiedlichen Qualitäten der Personalarbeit für zukünftige Fachkräfte bewirken/schaffen.

Das Modul enthält sehr hohe Übungsanteile.

Aufzeichnung per Videokamera, zwischen den zwei Teilen erhalten die Teilnehmer die Aufgabe, eine Ausarbeitung zu Teilthemen des Themenkomplexes zu erarbeiten.

Letzte Aktualisierung: TT.MM.JJJJ, Tanja Steffens-Bode

² *PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)*

Modulbeschreibung

Advanced Human Resources

SPO-Version 460

Seite 1

Studiengang	Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88805
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Michael Batz
Modulart	Wahlmodul
Studiensemester	3. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	50 Stunden
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Studierenden verfügen insgesamt über vertiefte fachliche Kompetenzen in ausgewählten Aspekten des Personalmanagements. Sie können den Zusammenhang und den Wandel von Menschenbildern und Führungsprinzipien nachvollziehen und reflektieren. Sie kennen und verstehen die neuen Anforderungen an die Personalführung, die sich insbesondere aus den Gestaltungsdimensionen der Digitalisierung, Diversität, Demokratisierung und Dynamik ergeben, und können die sich daraus ergebenden Implikationen für das Personalmanagement ableiten. Sie können relevante Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit und Motivation theoretisch vertieft erfassen und reflektieren. Sie kennen und verstehen ausgewählte arbeits-, organisations- und personalpsychologische Konzepte und können deren Relevanz für das Personalmanagement beurteilen. Die Studierenden können die theoretischen und methodischen Konzepte in konkreten Arbeitssituationen anwenden. Sie können die Beziehung zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden entlang des Personalmanagementprozesses wertschöpfend und reflektierend gestalten. Sie können ihre Rollen und ihr Handeln wahrnehmen sowie reflektieren und sich gewinnbringend in Arbeitsprozesse einbringen.

		<p>Die Studierenden können personalwirtschaftliche Fragestellungen anhand geeigneter Modelle und Instrumente methodisch fundiert analysieren sowie bewerten und daraus konkrete, lösungsorientierte Maßnahmen ableiten.</p> <p>Die Studierenden verfügen über die vertiefte Kompetenz, die Komplexität personalwirtschaftlicher Zusammenhänge einschätzen und beurteilen zu können. Sie können die Entwicklung von Konzepten und Instrumenten des Personalmanagements antizipieren und deren Auswirkungen auf relevante Aspekte der Unternehmensführung hinterfragen. Sie haben die Fähigkeit vertieft, ihr eigenes Verhalten kritisch zu beurteilen und das Verhalten der Mitarbeiter entlang des Personalmanagementprozesses objektiv zu bewerten.</p>
Methodenkompetenz	<p>1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden</p>	<p>Die Studierenden verstehen die Interdisziplinarität des HRM und können die komplexen Herausforderungen des HRM aus unterschiedlichen Perspektiven erklären.</p> <p>Die Studierenden haben ihr Repertoire an methodischen Kompetenzen erweitert und können diese unter Berücksichtigung gegenwärtiger und zukünftiger Entwicklungen der Rahmenbedingungen des HRM situationsbezogen auswählen und anwenden.</p>
Überfachliche Kompetenzen		<p>Die Studierenden verfügen über ein interdisziplinäres Verständnis und können das HRM als komplexen wissenschaftlichen Gegenstand begreifen. Sie verstehen es, das eigene Handeln sowie das Handeln anderer Mitarbeitender und der Führungskräfte in arbeitsbezogenen Situationen zu reflektieren und daraus zu lernen. Sie haben ihre kommunikative Kompetenz verbessert und können diese in unterschiedlichen Rollen zur Geltung bringen. Sie können ihre eigenen beruflichen Potentiale besser beurteilen und entwickeln.</p>

Lerninhalte

- Menschenbilder des HRM im Wandel
- Entwicklungen, Theorien und Gegenstandsbereiche des HRM
- Aktuelle Themen und Herausforderungen im HRM (Vertiefung): Digitalisierung, Demografie/Diversität, Demokratisierung, Dynamik
- Strategisches HRM: Konzeptionelle Grundlagen und HR-Architekturen, Ansätze zur Umsetzung
- Aktuelle Trends und Entwicklungen im Bereich der Personalentwicklung und des Veränderungsmanagements (Vertiefung)
- Case Studies und Best-Practice-Beispiele im HRM

Modulbeschreibung

Advanced Human Resources

SPO-Version 460

Seite 3

Literatur

- von Ameln Falko/Kramer, Josef: Organisationen in Bewegung bringen. Handlungsorientierte Methoden für die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung. 2., überarbeitete Auflage. Mit 47 Abbildungen, 37 Tabellen und 23 Fachbeiträgen von Experten aus Wissenschaft, Beratung und Personalmanagement, Berlin Heidelberg 2016
- Franken, Svetlana: Führen in der Arbeitswelt der Zukunft. Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele, Wiesbaden 2016
- Kauffeld, Simone: Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Mit 43 Abbildungen und 34 Tabellen, Heidelberg 2011
- Lebrecht, Christian: Strategie und Personalmanagement. Konzepte und Instrumente zur Umsetzung im Unternehmen, Wiesbaden 2017
- Miebach, Bernhard: Handbuch Human Resource Management. Das Individuum und seine Potentiale für die Organisation, Wiesbaden 2017
- von Rosenstiel, Lutz: Motivation im Betrieb. Mit Fallstudien aus der Praxis. 11., überarbeitete und erweiterte Auflage, Leonberg 2010
- Rump, Jutta/Eilers, Silke (Hrsg.): Lebensphasenorientierte Personalpolitik. Strategien, Konzepte und Praxisbeispiele zur Fachkräftesicherung, Berlin Heidelberg 2014
- Sturm, Alexandra/Optnerbeck, Ilga/Gurt, Jochen: Organisationspsychologie, Wiesbaden 2011

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
88805	Advanced Human Resources	Prof. Dr. Michael Batz	V, P	50	5

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
82304	PLK (60 Minuten)	70 %	
82304	PLS	30 %	

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

² PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)

Modulbeschreibung

Advanced Human Resources

SPO-Version 460

Seite 4

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 06.03.2018, Prof. Dr. Michael Batz

Modulbeschreibung

Interdisziplinäres Projektmanagement

SPO-Version 460

Studiengang	Personalentwicklung & Bildungsmanagement (M.A.)
Modul-Nummer	88802
Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Harry Bauer
Modulart	Wahlmodul
Studiensemester	1. Semester
Moduldauer	1 Semester
Zahl LV	1
Angebotshäufigkeit	Wintersemester
Credits	5
Workload Präsenz	50 Stunden
Workload Selbststudium	100 Stunden
Teilnahmevoraussetzung Modul	Formal: - Inhaltlich: -
Verwendung in anderen Studiengängen	
Sprache	Deutsch

Modulziele

Kompetenz	Niveaustufe	Lernergebnis
Fachkompetenz	2 Verstehen 3 Anwenden 4 Analysieren 5 Beurteilen	Die Teilnehmer verstehen die wesentlichen Aspekte für die Kategorisierung von Projektarten. Sie können dies im Rahmen von Übungen anwenden. Sie sind in der Lage, das Vorgehen in einem komplexen, interdisziplinären Übungsprojekt unter Nutzung der Methodenbausteine des klassischen und agilen Projektmanagements zu analysieren und zu konzipieren sowie alternative Hypothesen zum Vorgehen zu entwickeln und zu plausibilisieren. Sie dokumentieren, präsentieren und verteidigen die Ergebnisse in kompakter Weise vor der Gruppe und dem Auftraggeber.
Methodenkompetenz	1 Erinnern 2 Verstehen 3 Anwenden	Die Studierenden sind in der Lage, in einem Projekt Führungsverantwortung zu übernehmen, indem sie die erlernten Methodenbausteine (Planung, Durchführung und Controlling/Steuerung) verknüpfen und verstehen es, den Projektstatus ihrem Auftraggeber zu präsentieren. Sie sind in der Lage die erlernten Methodenbausteine anzuwenden und z. B. Abweichungen gegenüber Plan zu analysieren und Maßnahmen auszuarbeiten.
		Durch Verhandlung und Ausgestaltung der Aufgabenverteilung im Projekt (Projektleitung,

Modulbeschreibung

Interdisziplinäres Projektmanagement

SPO-Version 460

Seite 2

Überfachliche Kompetenzen		<p>Teilprojektleitung, Arbeitspaketverantwortung) verstehen es die Teilnehmer, ihre Rollen eigenständig zu klären und können die erlernten Inhalte auf diese Weise spielerisch bei der Führung eines interdisziplinären Teams und bei der Mitarbeit im Team anwenden.</p> <p>Sie können sowohl eigenständig als auch im Team ihren Beitrag leisten.</p>
----------------------------------	--	---

Lerninhalte

- Grundlagen des klassischen „Heavy Weight“ Projektmanagements (Projektdefinition, Projektstruktur, Projektphasen, Organisation, Reporting, Risikomanagement)
- Projektmanagement als standardisierter Geschäftsprozess
- Vergleichender Einsatz von agilen Projektmanagementkonzepten (z. B. SCRUM) in sich rasch veränderndem Umfeld
- Projektarbeit:
 - Planung eines interdisziplinären Projektes in Kleingruppen
 - Anwendung der Projektmanagementmethoden
 - Präsentation der einzelnen Schritte

Literatur

- Litke, H. D., Projektmanagement, 2. Auflage, Haufe Lexware Verlag, 2012
- Wysocki, R., Effective Project Management: Traditinal, Agile, Extreme, Wiley 2014
- Weitere Literaturangaben im Verlauf der Vorlesungen
- Skript

Enthaltene Lehrveranstaltungen (LV)

LV-Nr.	Name der Lehrveranstaltung	Lehrender	Art ¹	SWS	CP
82106	Interdisziplinäres Projektmanagement	Prof. Dr. Harry Bauer, Prof. Dr. Arndt Borgmeier	V, P	50	5

¹E Exkursion, L Labor, P Projekt, S Seminar, Ü Übung, V Vorlesung (SPO-Ba § 48; SPO-Ma § 38)

Modulbeschreibung

Interdisziplinäres Projektmanagement

SPO-Version 460

Seite 3

Modulprüfung (Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten)

LV-Nr.	Art und Dauer des Leist.nachweises ²	Ermittlung der Modulnote	Bemerkung
82106	PLP	100%	50% Bericht 50% Präsentation

Voraussetzungen für die Zulassung zur Modulprüfung

-

Weitere studienbegleitende Rückmeldungen

-

Bemerkungen:

-

Letzte Aktualisierung: 17.08.2017, Prof. Dr. Harry Bauer

² *PLK Klausur, PLS Sonstige schriftliche Arbeiten, PLM Mündliche Prüfung, PLR Referat, PLP Projektarbeit, PLL Laborarbeit, PLE Entwurf, PLA Praktische Arbeit* (SPO-Ba § 15; SPO-Ma § 12)