

MODULHANDBUCH

Bachelor

Bachelor Pädagogik für Bildung, Beratung und
Personalentwicklung (FS-BAPG)

180 ECTS

Fernstudium

Klassifizierung: grundständig

Inhaltsverzeichnis

1. Semester

Modul DLBWIR-01: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Modulbeschreibung	13
Kurs BWIR01-01: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten	15

Modul DLBSAPAED-01: Pädagogik

Modulbeschreibung	21
Kurs DLBSAPAED01-01: Pädagogik	23

Modul DLBPGGBP: Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik

Modulbeschreibung	27
Kurs DLBPGGBP01: Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik	29

Modul DLBPGELL: Einführung in das lebenslange Lernen

Modulbeschreibung	35
Kurs DLBPGELL01: Einführung in das lebenslange Lernen	37

Modul DLBPGKAP: Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik

Modulbeschreibung	41
Kurs DLBPGKAP01: Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik	43

Modul DLBPGGTL: Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens

Modulbeschreibung	49
Kurs DLBPGGTL01: Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens	51

2. Semester

Modul DLBPGQNF: Quantitative Forschungsmethoden

Modulbeschreibung	61
Kurs DLBPGQNF01: Quantitative Forschungsmethoden	63

Modul DLBPGQLF: Qualitative Forschungsmethoden

Modulbeschreibung	69
Kurs DLBPGQLF01: Qualitative Forschungsmethoden	71

Modul DLBPGBSLL: Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen

Modulbeschreibung	77
Kurs DLBPGBSLL01: Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen	79

Modul DLSPENI-01: Fremdsprache Englisch

Modulbeschreibung	83
Kurs DLSPENI01-01: Fremdsprache Englisch	86

Modul DLBWPPDPS: Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie

Modulbeschreibung	91
Kurs DLBWPPDPS01: Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie	93

Modul BPER-01: Personalwesen

Modulbeschreibung	99
Kurs BPER01-01: Personalwesen I	102
Kurs BPER02-01: Personalwesen II	106

3. Semester**Modul DLBPGLVE: Lernen von Erwachsenen**

Modulbeschreibung	115
Kurs DLBPGLVE01: Lernen von Erwachsenen	117

Modul DLBPGGBPE: Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Modulbeschreibung	121
Kurs DLBPGGBPE01: Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen	123

Modul DLBSASO: Soziologie

Modulbeschreibung	129
Kurs DLBSASO01: Soziologie	131

Modul DLBPGQMSLL: Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens

Modulbeschreibung	137
Kurs DLBPGQMSLL01: Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens	139

Modul DLBPGIOSLL: Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens

Modulbeschreibung	145
Kurs DLBPGIOSLL01: Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens	147

Modul DLBWPSPS: Sozialpsychologie

Modulbeschreibung	151
Kurs DLBWPSPS01: Sozialpsychologie	153

4. Semester**Modul DLBPGPPPIBS: Praxisprojekt: Pädagogik im Bildungssektor**

Modulbeschreibung	163
-------------------------	-----

Kurs DLBPGPPPIBS01: Praxisprojekt: Pädagogik im Bildungssektor 165

Modul DLBPGVDLLP: Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen

Modulbeschreibung 169

Kurs DLBPGVDLLP01: Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen 171

Modul DLBPGGGBA: Grundlagen von Beratung

Modulbeschreibung 175

Kurs DLBPGGGBA01: Grundlagen von Beratung 177

Modul DLBPGDM: Diversity Management

Modulbeschreibung 183

Kurs DLBPGDM01: Diversity Management 185

5. Semester

Modul DLPME: Personalmarketing und -entwicklung

Modulbeschreibung 195

Kurs DLPME01: Personalmarketing und -entwicklung 197

Modul DLBPGWBB: Betriebliche Bildung

Modulbeschreibung 203

Kurs DLBPGWBB01: Bildungsmanagement 205

Kurs DLBPGWBB02: Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte 209

Modul DLBPGWDB: Digitale Bildung

Modulbeschreibung 213

Kurs DLBPGWDB01: Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien 216

Kurs DLBPGWDB02: Seminar: E-Learning 221

Modul DLBPGWB-01: Beratung

Modulbeschreibung 225

Kurs DLBSASIC01-01: Supervision, Intervision, Coaching 228

Kurs DLBPGWB02: Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung 233

Modul DLBPGWBUC: Beratung und Coaching (systemisch)

Modulbeschreibung 237

Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching 240

Kurs DLBPGWBUC02: Seminar: Systemische Beratung und Coaching 245

Modul DLBPGWPE: Personalentwicklung

Modulbeschreibung 249

Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung 252

Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung 256

Modul DLBPGSAEBBP: Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung

Modulbeschreibung	259
Kurs DLBPGSAEBBP01: Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung	261

Modul DLBWPKUM: Konfliktmanagement und Mediation

Modulbeschreibung	265
Kurs DLBWPKUM01: Konfliktmanagement und Mediation	267

Modul DLBPGWBB: Betriebliche Bildung

Modulbeschreibung	273
Kurs DLBPGWBB01: Bildungsmanagement	275
Kurs DLBPGWBB02: Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte	279

Modul DLBPGWDB: Digitale Bildung

Modulbeschreibung	283
Kurs DLBPGWDB01: Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien	286
Kurs DLBPGWDB02: Seminar: E-Learning	291

Modul DLBPGWB-01: Beratung

Modulbeschreibung	295
Kurs DLBSASIC01-01: Supervision, Intervention, Coaching	298
Kurs DLBPGWB02: Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung	303

Modul DLBPGWBUC: Beratung und Coaching (systemisch)

Modulbeschreibung	307
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching	310
Kurs DLBPGWBUC02: Seminar: Systemische Beratung und Coaching	315

Modul DLBPGWPE: Personalentwicklung

Modulbeschreibung	319
Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung	322
Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung	326

Modul BAAF: Advanced Leadership

Modulbeschreibung	329
Kurs BAAF01: Advanced Leadership I	332
Kurs BAAF02: Advanced Leadership II	336

Modul DLRABR: Arbeitsrecht

Modulbeschreibung	341
Kurs DLRABR01: Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses	344
Kurs DLRABR02: Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	348

Modul DLBWPPUB : Personal- und Betriebspsychologie	
Modulbeschreibung	353
Kurs DLBWPPUB01: Personalpsychologie	356
Kurs DLBWPPUB02: Betriebspsychologie	360
Modul DLBWPOCM: Organisationsentwicklung und Change Management	
Modulbeschreibung	365
Kurs DLBWPOCM01: Organisationsentwicklung	368
Kurs DLBWPOCM02: Change Management	371
Modul DLPOPS: Organisationspsychologie	
Modulbeschreibung	377
Kurs DLBMPS01: Wirtschaftspsychologie	380
Kurs DLPOPS02: Arbeits- und Organisationspsychologie	385
Modul BWPW: Personalwesen Spezialisierung	
Modulbeschreibung	391
Kurs BWPW01: Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)	394
Kurs BWPW02: Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)	399
Modul BWPM: Projektmanagement (Spezialisierung)	
Modulbeschreibung	405
Kurs BWPM01: Spezialaspekte des Projektmanagements	408
Kurs BWPM02: IT-Aspekte des Projektmanagements	412
Modul DLBEWWQM: Qualitätsmanagement	
Modulbeschreibung	415
Kurs DLBEWWQM01: Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)	418
Kurs DLBEWWQM02: Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)	422
Modul DLBSOSE: Social Entrepreneurship	
Modulbeschreibung	425
Kurs DLBSOSE01: Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation	428
Kurs DLBSOSE02: Existenzgründung in der Sozialwirtschaft	432
Modul DLBEWWUG: Unternehmensgründung	
Modulbeschreibung	435
Kurs BUGR01: Unternehmensgründung und Innovationsmanagement	438
Kurs BUPL01: Unternehmensplanspiel	443

6. Semester

Modul DLBPGWBB: Betriebliche Bildung	
Modulbeschreibung	451

Kurs DLBPGWBB01: Bildungsmanagement	453
Kurs DLBPGWBB02: Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte	457
Modul DLBPGWDB: Digitale Bildung	
Modulbeschreibung	461
Kurs DLBPGWDB01: Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien	464
Kurs DLBPGWDB02: Seminar: E-Learning	469
Modul DLBPGWB-01: Beratung	
Modulbeschreibung	473
Kurs DLBSASIC01-01: Supervision, Intervention, Coaching	476
Kurs DLBPGWB02: Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung	481
Modul DLBPGWBUC: Beratung und Coaching (systemisch)	
Modulbeschreibung	485
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching	488
Kurs DLBPGWBUC02: Seminar: Systemische Beratung und Coaching	493
Modul DLBPGWPE: Personalentwicklung	
Modulbeschreibung	497
Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung	500
Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung	504
Modul BWAF: Advanced Leadership	
Modulbeschreibung	507
Kurs BWAF01: Advanced Leadership I	510
Kurs BWAF02: Advanced Leadership II	514
Modul DLRABR: Arbeitsrecht	
Modulbeschreibung	519
Kurs DLRABR01: Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses	522
Kurs DLRABR02: Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	526
Modul DLBWPPUB : Personal- und Betriebspsychologie	
Modulbeschreibung	531
Kurs DLBWPPUB01: Personalpsychologie	534
Kurs DLBWPPUB02: Betriebspsychologie	538
Modul DLBWPOCM: Organisationsentwicklung und Change Management	
Modulbeschreibung	543
Kurs DLBWPOCM01: Organisationsentwicklung	546
Kurs DLBWPOCM02: Change Management	549
Modul DLPOPS: Organisationspsychologie	
Modulbeschreibung	555

Kurs DLBMPS01: Wirtschaftspsychologie	558
Kurs DLPOPS02: Arbeits- und Organisationspsychologie	563
Modul BWPW: Personalwesen Spezialisierung	
Modulbeschreibung	569
Kurs BWPW01: Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)	572
Kurs BWPW02: Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)	577
Modul BWPM: Projektmanagement (Spezialisierung)	
Modulbeschreibung	583
Kurs BWPM01: Spezialaspekte des Projektmanagements	586
Kurs BWPM02: IT-Aspekte des Projektmanagements	590
Modul DLBEWWQM: Qualitätsmanagement	
Modulbeschreibung	593
Kurs DLBEWWQM01: Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)	596
Kurs DLBEWWQM02: Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)	600
Modul DLBBOSE: Social Entrepreneurship	
Modulbeschreibung	603
Kurs DLBBOSE01: Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation	606
Kurs DLBBOSE02: Existenzgründung in der Sozialwirtschaft	610
Modul DLBEWWUG: Unternehmensgründung	
Modulbeschreibung	613
Kurs BUGR01: Unternehmensgründung und Innovationsmanagement	616
Kurs BUPL01: Unternehmensplanspiel	621
Modul DLBPGPPPIDS: Praxisprojekt: Pädagogik im Dienstleistungssektor	
Modulbeschreibung	625
Kurs DLBPGPPPIDS01: Praxisprojekt: Pädagogik im Dienstleistungssektor	627
Modul BBAK: Bachelorarbeit	
Modulbeschreibung	631
Kurs BBAK01: Bachelorarbeit	633
Kurs BBAK02: Kolloquium	637

1. Semester

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Modulcode: DLBWIR-01

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Maya Stagge (Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten)

Kurse im Modul

- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten (BWIR01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Workbook (best. / nicht bestanden)

Studienformat: Fernstudium
Workbook (best. / nicht bestanden)

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen
- Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis
- Methodenlehre
- Bibliothekswesen: Struktur, Nutzung und Literaturverwaltung
- Formen wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH

Qualifikationsziele des Moduls**Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- formale Kriterien einer wissenschaftlichen Arbeit zu verstehen und anzuwenden.
- grundlegende Forschungsmethoden zu unterscheiden und Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis zu benennen.
- zentrale wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen sowie deren Auswirkungen auf wissenschaftliche Forschungsergebnisse zu beschreiben.
- Literaturdatenbanken, Literaturverwaltungsprogramme sowie weitere Bibliotheksstrukturen sachgerecht zu nutzen, Plagiate zu vermeiden und Zitationsstile korrekt anzuwenden.
- die Evidenzkriterien auf wissenschaftliche Texte anzuwenden.
- ein Forschungsthema einzugrenzen und daraus eine Gliederung für wissenschaftliche Texte abzuleiten.
- ein Literatur-, Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis für wissenschaftliche Texte zu erstellen.
- die unterschiedlichen Formen des wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH zu verstehen und voneinander zu unterscheiden.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Methoden

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten

Kurscode: BWIR01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis gehört zu den akademischen Basisqualifikationen, die im Verlaufe eines Studiums erworben werden sollten. In diesem Kurs geht es um die Unterscheidung zwischen Alltagswissen und Wissenschaft. Dafür ist ein tieferes wissenschaftstheoretisches Verständnis ebenso notwendig, wie das Kennenlernen grundlegender Forschungsmethoden und Instrumente zum Verfassen wissenschaftlicher Texte. Die Studierenden erhalten daher erste Einblicke in die Thematik und werden an Grundlagenwissen herangeführt, dass ihnen zukünftig beim Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten hilft. Darüber hinaus erhalten die Studierenden einen Überblick über die unterschiedlichen IUBH Prüfungsformen und einen Einblick in deren Anforderungen und Umsetzung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- formale Kriterien einer wissenschaftlichen Arbeit zu verstehen und anzuwenden.
- grundlegende Forschungsmethoden zu unterscheiden und Kriterien guter wissenschaftlicher Praxis zu benennen.
- zentrale wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsparadigmen sowie deren Auswirkungen auf wissenschaftliche Forschungsergebnisse zu beschreiben.
- Literaturdatenbanken, Literaturverwaltungsprogramme sowie weitere Bibliotheksstrukturen sachgerecht zu nutzen, Plagiate zu vermeiden und Zitationsstile korrekt anzuwenden.
- die Evidenzkriterien auf wissenschaftliche Texte anzuwenden.
- ein Forschungsthema einzugrenzen und daraus eine Gliederung für wissenschaftliche Texte abzuleiten.
- ein Literatur-, Abbildungs-, Tabellen- und Abkürzungsverzeichnis für wissenschaftliche Texte zu erstellen.
- die unterschiedlichen Formen des wissenschaftlichen Arbeitens an der IUBH zu verstehen und voneinander zu unterscheiden.

Kursinhalt

1. Wissenschaftstheorie
 - 1.1 Einführung in Wissenschaft und Forschung
 - 1.2 Forschungsparadigmen
 - 1.3 Grundentscheidungen der Forschung
 - 1.4 Auswirkungen wissenschaftlicher Paradigmen auf das Forschungsdesign

2. Anwendungen guter wissenschaftlicher Praxis
 - 2.1 Forschungsethik
 - 2.2 Evidenzlehre
 - 2.3 Datenschutz und eidesstattliche Erklärung
 - 2.4 Orthografie und Form
 - 2.5 Themenfindung und Abgrenzung
 - 2.6 Forschungsfragestellung und Gliederung
3. Forschungsmethoden
 - 3.1 Empirische Forschung
 - 3.2 Literatur- und Übersichtsarbeiten
 - 3.3 Quantitative Datenerhebung
 - 3.4 Qualitative Datenerhebung
 - 3.5 Methodenmix
 - 3.6 Methodenkritik und Selbstreflexion
4. Bibliothekswesen: Struktur, Nutzung und Literaturverwaltung
 - 4.1 Plagiatsprävention
 - 4.2 Datenbankrecherche
 - 4.3 Literaturverwaltung
 - 4.4 Zitation und Autorenrichtlinien
 - 4.5 Literaturverzeichnis
5. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Hausarbeit / Seminararbeit
6. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – der Projektbericht
7. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Fallstudie
8. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – Bachelorarbeit
9. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Fachpräsentation
10. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Projektpräsentation
11. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – das Kolloquium
12. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – das Portfolio
13. Wissenschaftliches Arbeiten an der IUBH – die Klausur

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bortz, J./Döring, N. (2012): Forschungsmethoden und Evaluation. Für Human- und Sozialwissenschaftler. 5. Auflage, Springer Medizin Verlag, Heidelberg.
- Braunecker, C. (2016): How to do Empirie, how to do SPSS – eine Gebrauchsanleitung. Facultas Verlags- und Buchhandels AG, Wien.
- Engelen, E.M. et al. (2010): Heureka – Evidenzkriterien in den Wissenschaften, ein Kompendium für den interdisziplinären Gebrauch. Spektrum akademischer Verlag, Heidelberg.
- Flick, U. et al. (2012): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 3. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Hug, T./Poscheschnik, G. (2015): Empirisch Forschen, 2. Auflage, Verlag Huter & Roth KG, Wien.
- Hussy, W. et al. (2013): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften. 2. Auflage, Springer Medizin Verlag, Heidelberg.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Workbook (best. / nicht bestanden)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Workbook (best. / nicht bestanden)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWIR01-01

Pädagogik

Modulcode: DLBSAPAED-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Pädagogik)

Kurse im Modul

- Pädagogik (DLBSAPAED01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Geschichte und Klassiker der Pädagogik
- Erziehungswissenschaftliche Konzepte
- Pädagogische Grundbegriffe
- Pädagogik der Lebensalter
- Pädagogische Kasuistik

Qualifikationsziele des Moduls**Pädagogik**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Pädagogik mit den zugrundeliegenden anthropologischen Grundannahmen zu verstehen und daraus ableitbare Konsequenzen für pädagogisches Handeln zu reflektieren.
- die pädagogischen Grundkonzepte Erziehung und Bildung aus unterschiedlichen pädagogischen Positionen kritisch zu diskutieren.
- weitere pädagogische Grundkonzepte von anderen Disziplinen abzugrenzen und zu diskutieren.
- verschiedene Konzepte lebenslaufbezogen anzuwenden.
- ein Grundverständnis für ein pädagogisches Fallverstehen als elementare Herausforderung zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Pädagogik

Kurscode: DLBSAPAED01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs führt in die Erziehungswissenschaft als einer wesentlichen Grundlage des Studienfachs ein. Er thematisiert den Unterschied zwischen Erziehungswissenschaft und Pädagogik sowie das „Gewordensein“ (Adorno) der Disziplin. Mithilfe dieser einleitenden historischen Beschreibung setzt sich das Modul anschließend intensiv mit relevanten Grundbegriffe und Konzepte sowie Strömungen der Erziehungswissenschaft auseinander und grenzt diese zu anderen Disziplinen (z.B. Psychologie etc.) ab. In einem nächsten Schritt stehen dann die differenzierten Herausforderungen der verschiedenen Lebensalter vor dem Hintergrund professionellen pädagogischen Handelns im Vordergrund. Grundlegend für das gesamte Modul ist das Verstehen und Anwenden von Pädagogik als professionellem Fremdverstehen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Pädagogik mit den zugrundeliegenden anthropologischen Grundannahmen zu verstehen und daraus ableitbare Konsequenzen für pädagogisches Handeln zu reflektieren.
- die pädagogischen Grundkonzepte Erziehung und Bildung aus unterschiedlichen pädagogischen Positionen kritisch zu diskutieren.
- weitere pädagogische Grundkonzepte von anderen Disziplinen abzugrenzen und zu diskutieren.
- verschiedene Konzepte lebenslaufbezogen anzuwenden.
- ein Grundverständnis für ein pädagogisches Fallverstehen als elementare Herausforderung zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Geschichte und Klassiker der Pädagogik
 - 1.1 Anthropologische Grundlagen
 - 1.2 Erziehungswissenschaft oder Pädagogik?
 - 1.3 Geschichte der Pädagogik
 - 1.4 Klassiker der Pädagogik

2. Erziehungswissenschaftliche Konzepte
 - 2.1 Geisteswissenschaftliche Pädagogik
 - 2.2 Empirische Erziehungswissenschaft
 - 2.3 Kritische Erziehungswissenschaft
 - 2.4 Psychoanalytische Erziehungswissenschaft
3. Pädagogische Grundbegriffe
 - 3.1 Erziehung und Bildung
 - 3.2 Lernen
 - 3.3 Kompetenz
 - 3.4 Sozialisation
 - 3.5 Biografie vs. Lebenslauf
4. Pädagogik der Lebensalter
 - 4.1 Pädagogik der Kindheit
 - 4.2 Pädagogik des Jugendalters
 - 4.3 Pädagogik des Erwachsenenalters
5. Pädagogische Kasuistik
 - 5.1 Einführung in Begriff und Bedeutung
 - 5.2 Multiperspektivische Fallarbeit
 - 5.3 Sozialpädagogische Diagnosen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Krüger, H.-H./Helsper, W. (Hrsg.). (2010): Einführung in Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft (UTB, Bd. 8092, 9. Aufl.). Opladen: Budrich.
- Marotzki, W./Nohl, A.-M./Ortlepp, W./Krüger, H.-H. (2009): Einführung in die Erziehungswissenschaft (UTB Erziehungswissenschaft, Bd. 8247, 2., durchges. Aufl.). Stuttgart: UTB; Budrich.
- Raithel, J./Dollinger, B./Hörmann, G. (2012): Einführung Pädagogik. Begriffe, Strömungen, Klassiker, Fachrichtungen. VS Verlag für Sozialwissenschaft, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik

Modulcode: DLBPGGBP

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik)

Kurse im Modul

- Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik (DLBPGGBP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Studienformat: Fernstudium
Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Gesellschaft und Pädagogik: Ein historischer Abriss
- Werte, Normen, Kultur, Erziehungsziele
- Enkulturation, Akkulturation, Sozialisation
- Bildung und Sozialstruktur
- Erziehung und Institution
- Bildungspolitik und Bildungsrecht
- Interkulturalität als Gegenstand der Erziehungswissenschaft
- Migrationsgesellschaftliche Differenzen im Bildungsbereich
- Interkulturelle Kompetenz und Personalentwicklung

Qualifikationsziele des Moduls**Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- aktuelle pädagogische Phänomene mithilfe von Kenntnissen zur historischen und theoretischen Entwicklung dieses Faches zu reflektieren.
- die individuelle Entwicklung während des lebenslangen Lernens als einen fortschreitenden Prozess innerhalb eines gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmens einzuordnen.
- eine eigene professionelle Handlungskompetenz zu entwickeln, um genau diese Prozesse gezielt und kultursensitiv begleiten zu können.
- theoretische Grundfragen der Erziehungssoziologie zu benennen, um das Verhältnis von Pädagogik und Gesellschaft beschreiben zu können.
- gesellschaftliche Herausforderungen für die Pädagogik am Beispiel der Interkulturalität zu beschreiben.
- sich ausgehend vom Wissen zu migrationsgesellschaftlichen Differenzen mit dem Begriff der interkulturellen Kompetenz im Unternehmen als Grundstein für eine nachhaltige Personalentwicklung auseinanderzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik

Kurscode: DLBPGGBP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

Ausgehend von einer historischen Betrachtung der Pädagogik erfolgt eine Auseinandersetzung mit der Entwicklung des Faches. Um eine professionelle Handlungskompetenz im Bereich der Erwachsenenbildung entwickeln zu können, bedarf es der intensiven Beschäftigung mit Entwicklungsprozessen, welche stets innerhalb eines gesellschaftlich, politisch und rechtlich vordefinierten Rahmens stattfinden. In diesem Zusammenhang stehen exemplarisch Fragen nach spezifischen Herausforderungen aufgrund von Migration im Fokus der Betrachtung. Hier folgt eine Reflexion zum Thema Interkulturalität als Gegenstand erziehungswissenschaftlicher Forschung. Unabdingbar führen diese Betrachtungen ebenso zu einem Schlüsselthema der heutigen Migrationsgesellschaft. Studierende beschäftigen sich mit migrationsgesellschaftlichen Differenzen, wie sie beginnend in Bereich der Elementarpädagogik bis in die Erwachsenenbildung persistieren. Abschließend erörtern Studierende die Frage, inwiefern beschriebene Differenzen mithilfe interkultureller Kompetenz im Unternehmen zugunsten einer nachhaltigen Personalentwicklung modifiziert werden können.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- aktuelle pädagogische Phänomene mithilfe von Kenntnissen zur historischen und theoretischen Entwicklung dieses Faches zu reflektieren.
- die individuelle Entwicklung während des lebenslangen Lernens als einen fortschreitenden Prozess innerhalb eines gesellschaftlichen, politischen und rechtlichen Rahmens einzuordnen.
- eine eigene professionelle Handlungskompetenz zu entwickeln, um genau diese Prozesse gezielt und kultursensitiv begleiten zu können.
- theoretische Grundfragen der Erziehungssoziologie zu benennen, um das Verhältnis von Pädagogik und Gesellschaft beschreiben zu können.
- gesellschaftliche Herausforderungen für die Pädagogik am Beispiel der Interkulturalität zu beschreiben.
- sich ausgehend vom Wissen zu migrationsgesellschaftlichen Differenzen mit dem Begriff der interkulturellen Kompetenz im Unternehmen als Grundstein für eine nachhaltige Personalentwicklung auseinanderzusetzen.

Kursinhalt

1. Gesellschaftliche Bedingungen von Pädagogik: Ein historischer Abriss
 - 1.1 Antike bis zur Neuzeit
 - 1.2 Aufklärung
 - 1.3 Deutsche Klassik und Reformpädagogik
 - 1.4 Pädagogik der Moderne
2. Entwicklungsprozesse im gesellschaftlichen Rahmen
 - 2.1 Kultur, Werte, Normen
 - 2.2 Enkulturation und Akkulturation
 - 2.3 Zwischen Personalisation und Sozialisation
 - 2.4 Von Erziehungszielen bis zur professionellen Handlungskompetenz
3. Institutionen und Pädagogik: Gesellschaft, Politik und Recht
 - 3.1 Erziehung: Funktion der Gesellschaft und Persönlichkeitsentwicklung
 - 3.2 Institutionalisierung von Erziehung
 - 3.3 Erziehung und Bildung: politische und rechtliche Rahmenbedingungen
4. Grundfragen der Erziehungssoziologie
 - 4.1 Theorien der Erziehungssoziologie: Ein Überblick
 - 4.2 Bildung und Sozialstruktur
 - 4.3 Funktionale Bildungsdifferenzierung
 - 4.4 Verhältnis von Pädagogik und Gesellschaft: Wissensgesellschaft
5. Migration: eine gesellschaftliche Herausforderung für die Pädagogik
 - 5.1 Von der Ausländerpädagogik zur interkulturellen Pädagogik
 - 5.2 Interkulturalität: Gegenstand der Erziehungswissenschaft Interkulturelle
 - 5.3 Beginn der beruflichen Bildung: migrationsgesellschaftliche Differenzen
 - 5.4 Personalentwicklung: interkulturelle Kompetenz im Unternehmen

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Auernheimer, G. (2012): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. 7. Auflage, Wissenschaftliche Buchgesellschaft, Darmstadt.
- Bade, K. J. (2017): Migration, Flucht, Integration. Kritische Politikbegleitung von der "Gastarbeiterfrage" bis zur "Flüchtlingskrise". Erinnerungen und Beiträge. Universitätsbibliothek, Osnabrück. Online verfügbar unter <https://repositorium.uni-osnabrueck.de/handle/urn:nbn:de:gbv:700-2017042015828>. [Letzter Zugriff am 16.03.2018]
- Doğmuş, A./Karakışoğlu-Aydın, Y./Mecheril, P. (Hrsg.) (2016): Pädagogisches Können in der Migrationsgesellschaft. Springer, Wiesbaden.
- Genkova, P./Ringeisen, T. (Hrsg.) (2016): Handbuch Diversity Kompetenz. Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder. Springer, Wiesbaden.
- Gogolin, I. et al. (Hrsg.). (2018): Handbuch interkulturelle Pädagogik. 12. Auflage, Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Gudjons, H./Traub, S. (2016): Pädagogisches Grundwissen. Überblick – Kompendium – Studienbuch. Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Heimken, N. (2017): Migration, Bildung und Spracherwerb. Bildungssozialisation und Integration von Jugendlichen aus Einwandererfamilien. 2. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- London, M. (Hrsg.). (2011): The Oxford handbook of lifelong learning. Oxford University Press, Oxford.
- Mecheril, P. (Hrsg.) (2016): Handbuch Migrationspädagogik. Unter Mitarbeit von Veronika Kourabas und Matthias Rangger. Beltz, Weinheim/Basel.
- Reinders, H. et al. (Hrsg.) (2015): Empirische Bildungsforschung. Strukturen und Methoden. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer, Wiesbaden.
- Sandfuchs, U. (Hrsg.) (2012): Handbuch Erziehung. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Seel, N. M./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGGBP01

Einführung in das lebenslange Lernen

Modulcode: DLBPGELL

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Einführung in das lebenslange Lernen)

Kurse im Modul

- Einführung in das lebenslange Lernen (DLBPGELL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Theoretische und bildungspolitische Diskurse zum lebenslangen Lernen
- Einführung in grundlegende erwachsenenpädagogische Begriffe
- Überblick über die Geschichte der Erwachsenenbildung
- Einblick in Weiterbildungsinstitutionen, -träger und -verbände
- Überblick über Handlungs- und Berufsfelder
- Überblick über didaktische Grundlagen

Qualifikationsziele des Moduls**Einführung in das lebenslange Lernen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die spezifischen Strukturen der Erwachsenenbildungswissenschaft und des Erwachsenen- und Weiterbildungsfeldes zu erinnern.
- die grundlegenden Themen, Handlungsfelder, Methoden und Theorien der Erwachsenen- und Weiterbildung zu benennen.
- die Entwicklung von der Erwachsenenbildung zur Weiterbildung sowie dem lebenslangen Lernen zu beschreiben.
- die grundlegenden Themen, Handlungsfelder, Methoden und Theorien der Erwachsenen- und Weiterbildung einander gegenüberzustellen und auf erste Vor- sowie Nachteile hin zu bewerten.
- sich selbständig mit relevanter einführender Literatur der Erwachsenen- und Weiterbildung auseinanderzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Einführung in das lebenslange Lernen

Kurscode: DLBPGELL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden werden in diesem Kurs in die Erwachsenenbildung und Weiterbildung als Grundlage des Studiengangs eingeführt. Sie erwerben hier Kenntnisse der spezifischen Struktur der Erwachsenenbildungswissenschaft und des Erwachsenenbildungsfeldes anhand erwachsenenpädagogischer Begriffe, Theorien und Forschungsbefunde. Von besonderer Bedeutung sind hier auch die verschiedenen Subwelten der Erwachsenenbildung und deren Anforderungen, wie bspw. politische Bildung und betriebliche Weiterbildung. Sie lernen die zentralen bildungspolitischen Konzepte zum lebenslangen Lernen sowie Bezugnahmen auf historische Entwicklungen kennen und können deren Implikationen für die Bildungspraxis auf der Grundlage theoretischer Wissensbestände zum lebenslangen Lernen kritisch reflektieren. Durch eine Einführung in die Handlungs- und Berufsfelder der Erwachsenenbildung und Weiterbildung wird es möglich, deren Bedeutung für die Berufspraxis einzuordnen. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über wesentliche Inhalte des gesamten Studiums, die in nachfolgenden Semestern und Modulen vertiefend bearbeitet werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die spezifischen Strukturen der Erwachsenenbildungswissenschaft und des Erwachsenen- und Weiterbildungsfeldes zu erinnern.
- die grundlegenden Themen, Handlungsfelder, Methoden und Theorien der Erwachsenen- und Weiterbildung zu benennen.
- die Entwicklung von der Erwachsenenbildung zur Weiterbildung sowie dem lebenslangen Lernen zu beschreiben.
- die grundlegenden Themen, Handlungsfelder, Methoden und Theorien der Erwachsenen- und Weiterbildung einander gegenüberzustellen und auf erste Vor- sowie Nachteile hin zu bewerten.
- sich selbständig mit relevanter einführender Literatur der Erwachsenen- und Weiterbildung auseinanderzusetzen.

Kursinhalt

1. Erwachsenenbildung und Weiterbildung = lebenslanges Lernen?
 - 1.1 Erwachsenenbildung und Weiterbildung
 - 1.2 Lebenslanges Lernen

2. Menschenbild, Werte und Normen der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 2.1 Einblick in die historische Entwicklung
 - 2.2 Menschenbild, Werte und Normen
3. Theoretische Zugänge
 - 3.1 Eine Theorie der Weiterbildung?
 - 3.2 Theorieansätze und Bezugsebenen
4. Institutionen und Verbände der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 4.1 Strukturen der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 4.2 Träger, Institutionen und Verbände
5. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen von Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 5.1 Bildungspolitischer Kontext
 - 5.2 Rechtliche Rahmenbedingungen
 - 5.3 Finanzierungsstrukturen
6. Didaktische Perspektiven: Unterstützung des Lernens von Erwachsenen
 - 6.1 Didaktik, didaktische Konzepte und Prinzipien
 - 6.2 Erwachsenenalter und Lernen Erwachsener als Rahmenbedingungen pädagogisch intendierten Handelns
7. Erwachsenen- und Weiterbildung als Beruf
 - 7.1 „Klassische“ Aufgaben und Tätigkeitsprofile
 - 7.2 Weiterbildung in betrieblichen Kontexten
 - 7.3 Personalentwicklung
 - 7.4 Weiterbildung – quo vadis?
8. Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung: Überblick
 - 8.1 Forschungslinien in der Erwachsenenbildungswissenschaft
 - 8.2 Leitstudien, Aktuelle Forschungsthemen und Forschungsfelder
 - 8.3 Forschungsmethoden

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, R./Nolda, S./Nuisl, E. (Hrsg.) (2010): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. Auflage, Klinkhardt (UTB Erziehungswissenschaften, Erwachsenenpädagogik, 8425), Bad Heilbrunn.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bertelsmann, Bielefeld.
- Brödel, R./Nettke, T./Schütz, J. (Hrsg.) (2014): Lebenslanges Lernen als Erziehungswissenschaft. Band 23 (Erwachsenenbildung und lebensbegleitendes Lernen - Forschung & Praxis), Bertelsmann, Bielefeld.
- Dobischat, R./Fischell, M./Rosendahl, A. (2015): Einführung in das Recht der Weiterbildung. Springer VS, Wiesbaden.
- Faulstich, P./Zeuner, C. (2010): Erwachsenenbildung. Beltz, Weinheim.
- Fuhr, T./Gonon, P./Hof, C. (Hrsg.) (2011): Erwachsenenbildung – Weiterbildung. Handbuch der Erziehungswissenschaft. Schöningh, Stuttgart.
- Giesecke, H. (2015): Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns. Beltz Juventa, Weinheim.
- Hof, C. (2009): Lebenslanges Lernen. Eine Einführung. Kohlhammer, Stuttgart.
- Kade, J./Nittel, D./Seitter, W. (2007): Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Kohlhammer, Stuttgart.
- Lenzen, D./Luhmann, N. (Hrsg.) (1997): Bildung und Weiterbildung im Erziehungssystem. Lebenslauf und Humanontogenese als Medium und Form. Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Nittel, D. (2000): Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Nittel, D./Schütz, J./Tippelt, R. (2014): Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung. Beltz Juventa, Weinheim.
- Nittel, D./Meyer, N. (2018): Pädagogische Begleitung. Handlungsform und System-merkmal. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (ZfE), Jg. 21, Heft 5, S. 1–20.
- Nuisl, E. (2000): Einführung in die Weiterbildung. Luchterhand, Neuwied.
- Schrader, J. (2018): Lehren und Lernen. utb, Bielefeld.
- Siebert, H. (2012): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 7. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.
- Strauch, A./Jütten, S./Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bertelsmann, Bielefeld.
- Tippelt, R./Hippel, A. von (Hrsg.). (2018): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Weinberg, J. (2000): Einführung in das Studium der Erwachsenenbildung. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik

Modulcode: DLBPGKAP

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik)

Kurse im Modul

- Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik (DLBPGKAP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen pädagogischer Konzepte
- Einordnung der Konzeptentwicklung im pädagogischen Handlungsfeld
- Klassische Konzepte und pädagogische Strömungen
- Konzepte und deren Anwendungsgebiete
- Arbeitsfelder der Pädagogik
- Perspektivische Entwicklung von Arbeitsfeldern

Qualifikationsziele des Moduls**Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundlagen und Zusammenhänge der pädagogischen Konzeptentwicklung zu erkennen.
- die Bedeutung und Notwendigkeit pädagogischer Konzepte zu verstehen.
- unterschiedliche Konzepte der Pädagogik zu vergleichen.
- Auswirkungen einzelner Konzepte auf die Adressaten/innen, in ihren jeweiligen Anwendungsgebieten zu bewerten.
- unterschiedliche Arbeitsfelder und deren Inhalte zu kennen und zu verstehen.
- wichtige Eigenschaften, Zusammenhänge und Erkenntnisse in Form einer Hausarbeit zu verschriftlichen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik

Kurscode: DLBPGKAP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Kurses „Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik“ lernen die Studierenden unterschiedliche Konzepte und Arbeitsfelder kennen und einzuschätzen. Unter Bezugnahme auf und durch das Verständnis von pädagogischen Grundlagen, wird die Bedeutung von Konzepten im Handlungsrahmen der Pädagogik kenntlich gemacht. Die Studierenden lernen verschiedene Anwendungsgebiete kennen und reflektieren die Auswirkung unterschiedlicher Konzepte auf die Adressaten/innen. Exemplarisch erfolgt eine Auseinandersetzung mit den Inhalten und Schwerpunkten der vielfältigen Arbeitsfelder. Weiter wird ein kurzer Ausblick über die Konsolidierung von Erziehungs- und Bildungsprozessen im gesellschaftlichen Rahmen und deren Auswirkung auf heutige und künftig Arbeitsfelder gegeben. Zum Abschluss erstellen die Studierenden zu einem Fachthema eine Hausarbeit. Die Studierenden stellen so unter Beweis, dass sie in der Lage sind, sich selbstständig in ein Thema einzuarbeiten und die gewonnenen Erkenntnisse strukturiert und schlüssig darzustellen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundlagen und Zusammenhänge der pädagogischen Konzeptentwicklung zu erkennen.
- die Bedeutung und Notwendigkeit pädagogischer Konzepte zu verstehen.
- unterschiedliche Konzepte der Pädagogik zu vergleichen.
- Auswirkungen einzelner Konzepte auf die Adressaten/innen, in ihren jeweiligen Anwendungsgebieten zu bewerten.
- unterschiedliche Arbeitsfelder und deren Inhalte zu kennen und zu verstehen.
- wichtige Eigenschaften, Zusammenhänge und Erkenntnisse in Form einer Hausarbeit zu verschriftlichen.

Kursinhalt

1. Grundlagen der Konzeptionierung der Pädagogik
 - 1.1 Gegenstand, Aufgabe und Entgrenzung von Pädagogik und Erziehungswissenschaft
 - 1.2 Erziehungs- und Lernbedürftigkeit des Menschen
 - 1.3 Lernen, Bildung und Erziehung
 - 1.4 Sozialisation, Enkulturation, Personalisation, Individuation
 - 1.5 Paradigmen und Paradigmenwechsel in Pädagogik und Erziehungswissenschaft

2. Entwicklung und Ausgangspunkte pädagogischer Konzepte
 - 2.1 Historische Entwicklung von Erziehungs- und Bildungskonzepten
 - 2.2 Klassische Konzepte der Pädagogik
 - 2.3 Pädagogische Strömungen und Modelle
3. Aktuelle Konzepte und ihre Anwendungsgebiete
 - 3.1 Unterrichts- und Bildungskonzepte
 - 3.2 Erziehungskonzepte
 - 3.3 Beratungskonzepte
 - 3.4 Konzepte spezifischer pädagogischer Themen und Bereiche
4. Arbeitsfelder der Pädagogik
 - 4.1 Frühkindliche Bildung und Familie
 - 4.2 Schulische und berufliche Bildung
 - 4.3 Erwachsenenbildung und Weiterbildung
 - 4.4 Arbeitsfelder im Kontext Beratung und Coaching
 - 4.5 Fachschule, Fachhochschule und Universität
 - 4.6 Erziehungswissenschaftliche Forschung
 - 4.7 Weitere Arbeitsfelder und Subdisziplinen
5. Bedeutung und Entwicklung im gesellschaftlichen Kontext
 - 5.1 Erziehungs- und Bildungsprozesse in ihrer gesellschaftlichen Konsolidierung
 - 5.2 Pädagogische Arbeitsfelder heute und zukünftig

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Gudjons, H. (2012): Pädagogisches Grundwissen. Überblick. 12 Auflage, Klinkhardt UTB, Bad Heilbrunn.
- Hunziker, A. W. (2010): Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten. So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit. 4. Auflage, SKV, Zürich.
- Knodel, P. et al. (2010): Das PISA-Echo. Campus, Frankfurt am Main.
- Kron, F. W. (2009): Grundwissen Pädagogik. 7. Auflage, Ernst Reinhardt, München.
- Mertens, G. (2011): Erziehungswissenschaft und Gesellschaft. Handbuch der Erziehungswissenschaft 6. Ferdinand Schöningh, Paderborn.
- Mertens, G. et al. (2011): Allgemeine Erziehungswissenschaft I. Handbuch der Erziehungswissenschaft 1. Ferdinand Schöningh, Paderborn.
- Mertens, G. et al. (2011): Allgemeine Erziehungswissenschaft II. Handbuch der Erziehungswissenschaft 2. Ferdinand Schöningh, Paderborn.
- Raitchel, J./Dollinger, B./Hörmann, G. (2012): Einführung Pädagogik. Begriffe – Strömungen – Klassiker – Fachrichtungen. 3. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
- Sandfuchs, U. et al. (2012): Handbuch Erziehung. Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Seel, N. M./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaften. Lehrbuch Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer VS, Berlin/Heidelberg.
- Tillmann, K.-J. et al. (2008): PISA als bildungspolitisches Ereignis. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Tippelt, R./Schmidt, B. (2010): Handbuch Bildungsforschung. 3. Auflage, VS, Wiesbaden.
- Wehrlin, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Leitfaden zur Erstellung von Bachelorarbeit, Masterarbeit und Dissertation – von der Recherche bis zur Buchveröffentlichung. AVM, München.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGKAP01

Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens

Modulcode: DLBPGGTLL

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens)

Kurse im Modul

- Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens (DLBPGGTLL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Historische Entwicklung der Erwachsenenbildung in Deutschland
- Theoretische Grundlagen der Erwachsenenbildung und Weiterbildung
- Erster Vergleich nationaler und internationaler Entwicklungen in Disziplin und Profession der Erwachsenenbildung

Qualifikationsziele des Moduls

Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Merkmale von Theorien im Gegensatz zu Paradigmen zu benennen.
- systematisch, methodologisch und begrifflich fundiert über maßgebliche Theorietraditionen und -diskurse der Erwachsenenbildung und Weiterbildung Auskunft zu geben.
- die historischen und aktuellen Begründungs- und Erscheinungsformen erwachsenepädagogischer Arbeit kritisch-konstruktiv zu reflektieren.
- die historischen und aktuellen Begründungs- und Erscheinungsformen erwachsenepädagogischer Arbeit in den Zusammenhang ihrer erziehungswissenschaftlichen Aufarbeitung und Weiterentwicklung zu stellen.
- Theorien und Konzepte der Erwachsenenbildung zu verstehen.
- Theorien und Konzepte der Erwachsenenbildung in ihrer Anwendung in verschiedenen Bereichen zu reflektieren.
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen nationaler und internationaler Erwachsenenbildung zu benennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens

Kurscode: DLBPGGTLL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Um ein Verständnis für die heutige Situation im Bereich der Bildung Erwachsener in Deutschland zu entwickeln, bedarf es einer systematischen Erarbeitung der Geschichte dieses Feldes bis hin zu den aktuellen Entwicklungen heute. Neben dem historischen „Geworden-sein“ von Disziplin und Profession werden im Rahmen dieses Moduls grundlegende Kenntnisse zentraler theoretischer Konzepte vermittelt, die für alle potentiellen Handlungsfelder der Bildung Erwachsener von Bedeutung sind. Abschließend werden nationale und internationale Entwicklungen von Disziplin und Profession in einer ersten Annäherung miteinander verglichen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Merkmale von Theorien im Gegensatz zu Paradigmen zu benennen.
- systematisch, methodologisch und begrifflich fundiert über maßgebliche Theorietraditionen und -diskurse der Erwachsenenbildung und Weiterbildung Auskunft zu geben.
- die historischen und aktuellen Begründungs- und Erscheinungsformen erwachsenenpädagogischer Arbeit kritisch-konstruktiv zu reflektieren.
- die historischen und aktuellen Begründungs- und Erscheinungsformen erwachsenenpädagogischer Arbeit in den Zusammenhang ihrer erziehungswissenschaftlichen Aufarbeitung und Weiterentwicklung zu stellen.
- Theorien und Konzepte der Erwachsenenbildung zu verstehen.
- Theorien und Konzepte der Erwachsenenbildung in ihrer Anwendung in verschiedenen Bereichen zu reflektieren.
- Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen nationaler und internationaler Erwachsenenbildung zu benennen.

Kursinhalt

1. Die Geschichte der Erwachsenenbildung, der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens
 - 1.1 Die Aufklärung
 - 1.2 Der Vormärz
 - 1.3 Die Umbrüche der Jahrhundertwende
 - 1.4 Die Widersprüche in der Weimarer Republik
 - 1.5 Die Zeit des Nationalsozialismus
 - 1.6 Der Wiederaufbau nach 1945
 - 1.7 Pluralismus und Aufschwung
 - 1.8 Realistische Wende und Planungseuphorie
 - 1.9 Verrechtlichung, Zielgruppenorientierung und Weiterbildung
 - 1.10 Lebenslanges Lernen
2. Theorien und Paradigmen – Wissenschaftstheoretische Grundlagen
 - 2.1 Pädagogische Theorien
 - 2.2 Fachwissenschaftliche Theorien
3. Beispiele fachwissenschaftlicher Theorien
 - 3.1 Fachdidaktiken
 - 3.2 Zielgruppentheorien
 - 3.3 Organisationstheorien
 - 3.4 Beratungstheorien
 - 3.5 Motivationstheorien
4. Forschungsansätze der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens
 - 4.1 Konstruktivistische Aspekte des Lernens im Erwachsenenalter
 - 4.2 Systemtheorie
 - 4.3 Biografieforschung
 - 4.4 Sozialstrukturanalyse nach Bourdieu
 - 4.5 Milieuforschung

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, R. (2006): Erwachsenenbildung. Eine Einführung in Grundlagen, Probleme und Perspektiven. 5. unveränd. Auflage, Baltmannsweiler - Schneider-Verl., Hohengehren.
- Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hg.) (2010): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarb. Auflage, Klinkhardt, Bad Heilbrunn. (UTB Erziehungswissenschaften, Erwachsenenpädagogik, 8425).
- Feidel-Mertz, H. (1975): Erwachsenenbildung seit 1945. Ausgangsbedingungen und Entwicklungstendenzen in der Bundesrepublik. Kiepenheuer und Witsch, Köln. (pocket-wissenschaft : Pädagogik).
- Feidel-Mertz, H. (1990): Pädagogik im Exil nach 1933. Erziehung zum Überleben. Bilder und Texte einer Ausstellung. 1. Auflage, Dipa-Verlag, Frankfurt am Main. (Kasseler Semesterbücher. Studia Cassellana).
- Feidel-Mertz, H. (2011): Erwachsenenbildung im Nationalsozialismus. In: Tippelt/Hippel (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. S. 43–58. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Friedenthal-Haase, M. (Hg.) (2001): Erwachsenenbildung im 20. Jahrhundert - was war wesentlich? Beiträge zu einer Ringvorlesung an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Universität Jena, München. Hampp, Mering. (Managementkonzepte, 20).
- Fuhr, T./Gonon, P./Hof, C. (Hrsg.). (2011): Erwachsenenbildung - Weiterbildung. Handbuch der Erziehungswissenschaft. UTB GmbH, Schöningh, Stuttgart.
- Kade, J./Nittel, D./Seitter, W. (2007): Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Kohlhammer, Stuttgart.
- Olbrich, J. (2001): Geschichte der Erwachsenenbildung in Deutschland. Leske + Budrich, Opladen.
- Seitter, W. (2007): Geschichte der Erwachsenenbildung. Eine Einführung. 3., aktualisierte und erw. Auflage, Bertelsmann, Bielefeld. (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung).
- Siebert, H. (2009): Theorieansätze in der Erwachsenenbildung. Magazin Erwachsenenbildung.at. Online verfügbar: <http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/09-7u8/meb09-7u8.pdf>
- Tippelt, R./Hippel, A. von (Hrsg.). (2011): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Tietgens, H. (2011): Geschichte der Erwachsenenbildung. In: Tippelt/Hippel (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. S. 25-41. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGGTL01

2. Semester

Quantitative Forschungsmethoden

Modulcode: DLBPGQNF

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Dr. Cordula Kreuzenbeck (Quantitative Forschungsmethoden)

Kurse im Modul

- Quantitative Forschungsmethoden (DLBPGQNF01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen quantitativer Forschung
- quantitative Forschungsmethoden
- Datenaufbereitung & -auswertung
- Deskriptive Statistik
- Inferenzstatistik
- Hypothesentest
- Forschungsprojekt planen
- Methodenkompetenz

Qualifikationsziele des Moduls**Quantitative Forschungsmethoden**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- geschichtliche Hintergründe, Ethikstandards, Merkmale und Gütekriterien quantitativer Forschungsmethoden einzuordnen.
- Methoden quantitativer Forschung in Abhängigkeit vom Untersuchungsgegenstand auszuwählen und selbst zu konzipieren. Hierzu gehört ebenso die selbstständige Recherche und Nutzung bereits evaluierter Instrumente.
- Hypothesenarten zu benennen und theoriebasiert zu entwickeln.
- quantitative Daten unter Nutzung von Statistiksoftware aufzubereiten, zu bereinigen und zu transformieren.
- quantitative Datensätze unter Nutzung der deskriptiven und Inferenzstatistik mithilfe von Statistiksoftware auszuwerten, um die Ergebnisse anschließend dem Erkenntnisinteresse entsprechend darzustellen.
- die eigene Methodenkompetenz fortwährend weiterzuentwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Methoden

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Quantitative Forschungsmethoden

Kurscode: DLBPGQNF01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden Schritte des quantitativen Forschungsprozesses ausgehend von der Betrachtung des historischen Kontextes beleuchtet. Hierbei stehen Ethikstandards, Merkmale und Gütekriterien quantitativer Forschung im Vordergrund. Vermittelt wird, wie ausgehend von einer spezifischen Idee ein konkretes Forschungsvorhaben unter Einbindung ausgewählter Methoden zu realisieren ist. Aufbauend auf diesem Wissen folgt eine Diskussion wichtiger Eckpunkte zur quantitativen Datenaufbereitung und Datenauswertung unter Nutzung von Statistiksoftware. Hierzu ist eine intensive Auseinandersetzung mit Grundlagen der deskriptiven Statistik und Inferenzstatistik notwendig, um schließlich selbstständig Hypothesentests durchführen zu können. Am Ende des Kurses werden Möglichkeiten zum fortführenden Ausbau der eigenen Methodenkompetenz aufgezeigt. Zudem wird ein Forschungsprojekt mithilfe der im Kurs vermittelten Kenntnisse exemplarisch geplant.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- geschichtliche Hintergründe, Ethikstandards, Merkmale und Gütekriterien quantitativer Forschungsmethoden einzuordnen.
- Methoden quantitativer Forschung in Abhängigkeit vom Untersuchungsgegenstand auszuwählen und selbst zu konzipieren. Hierzu gehört ebenso die selbstständige Recherche und Nutzung bereits evaluierter Instrumente.
- Hypothesenarten zu benennen und theoriebasiert zu entwickeln.
- quantitative Daten unter Nutzung von Statistiksoftware aufzubereiten, zu bereinigen und zu transformieren.
- quantitative Datensätze unter Nutzung der deskriptiven und Inferenzstatistik mithilfe von Statistiksoftware auszuwerten, um die Ergebnisse anschließend dem Erkenntnisinteresse entsprechend darzustellen.
- die eigene Methodenkompetenz fortwährend weiterzuentwickeln.

Kursinhalt

1. Grundlagen quantitativer Sozialforschung
 - 1.1 Entstehungskontext quantitativer Forschung
 - 1.2 Quantitativer Forschungsbereich des lebenslangen Lernens
 - 1.3 Ethik in der quantitativen Sozialforschung
 - 1.4 Merkmale quantitativer Forschungsmethoden
 - 1.5 Gütekriterien quantitativer Forschung
2. Methoden quantitativer Forschung
 - 2.1 Fragebogen
 - 2.2 Interview
 - 2.3 Beobachtung
 - 2.4 Dokumentenanalyse
3. Von der Idee zum Forschungsvorhaben
 - 3.1 Themenfindung und Forschungsfrage
 - 3.2 Operationalisierung
 - 3.3 Stichproben für quantitative Untersuchungen
4. Von der Theorie zur Hypothese
 - 4.1 Hypothesenarten
 - 4.2 Theoriebasierte Entwicklung von Hypothesen
5. Quantitative Daten aufbereiten
 - 5.1 Funktion und Bedeutung der Datenaufbereitung
 - 5.2 Erstellung quantitativer Datensätze mit Statistiksoftware
 - 5.3 Datenbereinigung
 - 5.4 Datentransformation
6. Quantitative Daten auswerten
 - 6.1 Grundlagen der quantitativen Datenauswertung
 - 6.2 Deskriptive Statistik I: Univariate Datenanalysen
 - 6.3 Deskriptive Statistik II: Bivariate Datenanalysen
 - 6.4 Inferenzstatistik I: Einführung
 - 6.5 Inferenzstatistik II: Hypothesentest
 - 6.6 Untersuchungsergebnisse darstellen

- | | |
|-----|---|
| 7. | Ausblick |
| 7.1 | Weiterentwicklung der eigenen Methodenkompetenz |
| 7.2 | Ein eigenes Forschungsprojekt planen |

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Baur, N./Blasius, J. (Hrsg.) (2014): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Springer VS, Wiesbaden. ▪ Beller, S. (2016): Empirisch forschen lernen. Konzept, Methoden, Fallbeispiele, Tipps. 3. Auflage, Hogrefe, Bern. ▪ Brosius, F. (2018): SPSS. Umfassendes Handbuch zu Statistik und Datenanalyse. 8. Auflage, mitp Verlag, Frechen. ▪ Dick, M./Marotzki, W./Mieg, H.A. (Hrsg.) (2016): Handbuch Professionsentwicklung. Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn. ▪ Döring, N./Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Auflage, Springer VS, Wiesbaden. ▪ Graf, E.-M./Aksu, Y./Pick, I./Rettinger, S. (2012): Beratung, Coaching, Supervision. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ▪ Gräf, L. (2010): Online-Befragung. Eine praktische Einführung für Anfänger. Lit-Verl., Berlin. ▪ Hug, T./Poscheschnik, G. (2015): Empirisch forschen. Die Planung und Umsetzung von Projekten im Studium. 2. Auflage, UVK Verlagsgesellschaft mbH, Konstanz/München. ▪ Kuckartz, U. et al. (2009): Evaluation online. Internetgestützte Befragung in der Praxis. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ▪ Kühl, S. (Hrsg.) (2009): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. ▪ Linke, R. (2018): Mitarbeiterbefragungen optimieren. Von der Befragung zum wirksamen Management-Instrument. Springer, Wiesbaden. ▪ Moosbrugger, H./Kelava, A. (2012): Testtheorie und Fragebogenkonstruktion. 2. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg. ▪ Sausele-Bayer, I. (2011): Personalentwicklung als pädagogische Praxis. Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden ▪ Sedlmeier, P./Renkewitz, F. (2013): Forschungsmethoden und Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. 2. Auflage, Pearson, München. ▪ Seel, N. M./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Springer VS, Wiesbaden. |
|---|

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGQNF01

Qualitative Forschungsmethoden

Modulcode: DLBPGQLFM

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Maria Burschel (Qualitative Forschungsmethoden)

Kurse im Modul

- Qualitative Forschungsmethoden (DLBPGQLFM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie
Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Qualitatives Denken
- Datenerhebungsverfahren
- Aufbereitungsverfahren
- Auswertungsverfahren

Qualifikationsziele des Moduls**Qualitative Forschungsmethoden**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zwischen qualitativer und quantitativer Forschung zu unterscheiden.
- die Forschungsbereiche der qualitativen Forschung zu verstehen.
- die unterschiedlichen Datenerhebungsverfahren qualitativer Forschung anzuwenden.
- die unterschiedlichen Auswertungsmethoden qualitativer Forschung zu verstehen.
- einen Interviewleitfaden zu erstellen, Interviews zu führen und diese zu transkribieren.
- erste Schritte zu gehen, um die gewonnenen Daten zu analysieren.
- eine erste kleine Forschungsarbeit zu einem Thema zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Methoden

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Qualitative Forschungsmethoden

Kurscode: DLBPGQLFM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In dem Kurs „Qualitative Forschungsmethoden“ werden die Studierenden zunächst in das Thema empirische Sozialforschung eingeführt, sodass sie eine Unterscheidung zwischen den Verfahren der qualitativen und quantitativen Forschung treffen können. Schwerpunkte des Kurses sind die Datenerhebungsmethoden und die Datenauswertungsmethoden der qualitativen Forschung. Hier lernen die Studenten die unterschiedlichen Möglichkeiten kennen und anzuwenden. Die Studierenden führen Interviews, verschriftlichen und werten diese aus. Des Weiteren lernen die Studierenden das Durchführen eines Forschungsprojektes der qualitativen Forschung. Inhaltlich geht es dabei um die Kernmerkmale eines solchen Forschungsvorhabens (welche Fragestellung, welche Erhebungsmethoden ist für diese Frage geeignet, wie kann ein Zugang zum Feld aussehen, etc.?). Dies dient der Vorbereitung der Abschlussprüfung des Moduls.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zwischen qualitativer und quantitativer Forschung zu unterscheiden.
- die Forschungsbereiche der qualitativen Forschung zu verstehen.
- die unterschiedlichen Datenerhebungsverfahren qualitativer Forschung anzuwenden.
- die unterschiedlichen Auswertungsmethoden qualitativer Forschung zu verstehen.
- einen Interviewleitfaden zu erstellen, Interviews zu führen und diese zu transkribieren.
- erste Schritte zu gehen, um die gewonnenen Daten zu analysieren.
- eine erste kleine Forschungsarbeit zu einem Thema zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Einleitung: Empirische Sozialforschung
 - 1.1 Begriffsbestimmung und Ziele
 - 1.2 Qualitative und quantitative Forschung
2. Qualitative Forschung
 - 2.1 Qualitatives Denken
 - 2.2 Forschungsdesign und Prozess
 - 2.3 Auswahlverfahren, Sampling und Fallkonstruktion
 - 2.4 Güterkriterien

3. Untersuchungspläne qualitativer Forschung
 - 3.1 Einzelfallanalyse
 - 3.2 Dokumentenanalyse
 - 3.3 Handlungsforschung
 - 3.4 Feldforschung
 - 3.5 Das qualitative Experiment
 - 3.6 Qualitative Evaluationsforschung
4. Datenerhebungsmethoden
 - 4.1 Qualitative Interviewformen
 - 4.2 Beobachtung
 - 4.3 Gruppendiskussionen
 - 4.4 Fotografie und Video
5. Aufbereitungsverfahren
 - 5.1 Wörtliche Transkription und kommentierte Transkription
 - 5.2 Protokollierung und Wahl der Darstellungsmittel
6. Datenauswertungsmethoden
 - 6.1 Qualitative Inhaltsanalyse
 - 6.2 Grounded Theory
 - 6.3 Dokumentarische Methode der Interpretation
 - 6.4 Typologische Analyse
7. Hinweise zur Forschung
 - 7.1 Forschungsethik
 - 7.2 Forschungswerkstatt

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Diekmann, A. (2016): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, Rowohlt's Enzyklopädie, Reinbeck bei Hamburg.
- Flick, U./von Kardorff, E./Steinke, I. (Hrsg.) (2005): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Rowohlt's Enzyklopädie, Reinbeck bei Hamburg
- Flick, U. et al. (2012): Handbuch Qualitativer Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. 3. Auflage, Beltz, Weinheim/Basel.
- Flick, U. (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt's Enzyklopädie, Reinbeck bei Hamburg.
- Friebertshäuser, B./Langer, A./Prenzel A. (Hrsg.) (2013): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4. Auflage, BELTZ Juventa, Weinheim/ Basel.
- Friebertshäuser, B./von Felden, H./Schäffer, B. (Hrsg.) (2007): Bild und Text. Methoden und Methodologien visueller Sozialforschung in der Erziehungswissenschaft. Barbera Budrich, Opladen/Fermington Hills.
- Glaser, B./Strauss, A. (2010): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. 3. Auflage, Huber, Bern.
- Kromrey, H. (2016): Empirische Sozialforschung. 13. Auflage, UTB, Weinheim/Basel.
- Kühn, T./Koschel, K.-V. (2011): Gruppendiskussionen. Ein Praxishandbuch. VS Verlag, Wiesbaden.
- Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Auflage, Beltz UTB, Weinheim/Basel.
- Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6. Auflage, Beltz, Weinheim/ Basel.
- Przyborski, A. (2004): Gesprächsanalyse und dokumentarische Methode. Qualitative Auswertung von Gesprächen, Gruppendiskussionen und anderen Diskursen. VS Verlag, Wiesbaden.
- Schäffer, B./Dörner, O. (Hrsg.) (2012): Handbuch Qualitative Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung. Barbera Budrich, Opladen, Berlin/ Toronto.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Fallstudie
--	------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGQLFM01

Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen

Modulcode: DLBPGBSLL

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen)

Kurse im Modul

- Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen (DLBPGBSLL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Fachpräsentation

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Diskurslinien Profession, Professionalisierung, Professionalität
- Ausgewählte Instrumente und Methoden der qualitativen Sozialforschung
- Berufliche Selbstbeschreibungen
- Arbeitsmarkt und Einmündung in den Beruf
- Komparative Berufsgruppenforschung
- Formen berufsbezogener Zusammenschlüsse
- Studiums- und berufsbezogene Selbstreflexion

Qualifikationsziele des Moduls**Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Formen, Funktionen und Aufgaben berufsbezogener Zusammenschlüsse zu benennen.
- die Disziplin Erwachsenenbildung in den Diskurs um Profession, Professionalisierung und Professionalität einzuordnen.
- ausgewählte Instrumente und Methoden der Erschließung der Berufskultur zu benennen sowie anzuwenden und die Ergebnisse zu präsentieren.
- berufliche Selbstbe- und Fremdzuschreibungen von erwachsenenbildnerisch Tätigen zu verstehen.
- Mandat, Lizenz, Paradoxien und Spannungsfelder beruflichen Handelns, berufsbezogene Rollen, Aufgaben, Handlungsmaximen von erwachsenenbildnerisch Tätigen zu erläutern.
- sich mit den eigenen berufsbezogenen Entwicklungs- und Leistungspotentialen reflexiv auseinanderzusetzen und diese schriftlich festzuhalten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen

Kurscode: DLBPGBSLL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erfolgt der Zugang zum Berufsfeld erwachsenenbildnerisch Tätiger über Fragestellungen der berufskulturellen Selbstreflexion und Selbstverortung. Hierfür ist die Auseinandersetzung mit dem Diskurs um Profession, Professionalisierung und Professionalität von besonderer Bedeutung. Dabei dienen systematische Beobachtungen des Berufsfeldes und die Analyse beruflicher Selbstbeschreibungen als Grundlage, um die zentralen Dimensionen des Berufsverständnisses von erwachsenenbildnerischen AkteurInnen auszuloten und zu diskutieren. Ferner werden diese Daten für einen Abgleich der berufsbezogenen Idealvorstellungen und Wünsche der Studierenden herangezogen. Im Rahmen dieses Kurses eruieren die Studierenden auch ihre eigenen studiums- und berufsbezogenen Entwicklungs- und Leistungspotentiale anhand ausgewählter Methoden der Selbstreflexion und thematisieren individuelle sowie strukturelle Herausforderungen im Übergang vom Studium in erwachsenenbildnerische Tätigkeitsfelder.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Formen, Funktionen und Aufgaben berufsbezogener Zusammenschlüsse zu benennen.
- die Disziplin Erwachsenenbildung in den Diskurs um Profession, Professionalisierung und Professionalität einzuordnen.
- ausgewählte Instrumente und Methoden der Erschließung der Berufskultur zu benennen sowie anzuwenden und die Ergebnisse zu präsentieren.
- berufliche Selbstbe- und Fremdzuschreibungen von erwachsenenbildnerisch Tätigen zu verstehen.
- Mandat, Lizenz, Paradoxien und Spannungsfelder beruflichen Handelns, berufsbezogene Rollen, Aufgaben, Handlungsmaximen von erwachsenenbildnerisch Tätigen zu erläutern.
- sich mit den eigenen berufsbezogenen Entwicklungs- und Leistungspotentialen reflexiv auseinanderzusetzen und diese schriftlich festzuhalten.

Kursinhalt

1. Einordnung erwachsenenbildnerischer Berufstätigkeit in den Professionsdiskurs
 - 1.1 Profession
 - 1.2 Stand und Entwicklungslinien der Professionalisierung
 - 1.3 Professionalität als Handlungsphänomen
 - 1.4 Kompetenzen von Erwachsenenbildnern
2. Wahrnehmen & Beobachten & Erfragen
 - 2.1 Teilnehmende Beobachtung und „dichte Beschreibung“ nach C. Geertz
 - 2.2 Feldforschungstagebuch
 - 2.3 Leitfadeninterviews
3. Berufliche Selbstbeschreibungen von Erwachsenenbildnern
 - 3.1 Erwachsenenbildner als angestellt Tätige
 - 3.2 Erwachsenenbildner als freiberuflich Tätige
 - 3.3 Erwachsenenbildner als nebenberuflich Tätige
 - 3.4 Erwachsenenbildner als ehrenamtlich Tätige
4. Vergleichende berufsbezogene Selbst- und Fremdzuschreibungen
 - 4.1 Komparative pädagogische Berufsgruppenforschung
 - 4.2 Sinnerleben von Berufspraktikern in pädagogischen Arbeitsfeldern
 - 4.3 Arbeitszufriedenheit von Berufspraktikern in pädagogischen Arbeitsfeldern
5. Berufsbezogene (Service-)Einrichtungen und (Berufs-)Verbände
 - 5.1 Funktion und Aufgaben
 - 5.2 Darstellung ausgewählter berufsbezogener Zusammenschlüsse
6. Arbeitsmarkt für Absolventen pädagogischer Studiengänge
 - 6.1 Arbeitsmarktdaten und -prognosen
 - 6.2 Verbleibssituation von Studierenden pädagogischer Studiengänge
 - 6.3 Übergang vom Studium in erwachsenenbildnerische Tätigkeitsfelder
7. Reflexion der eigenen berufsbezogenen Entwicklungs- und Leistungspotentiale
 - 7.1 Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Benennung von Lernfeldern
 - 7.2 Biografieorientierte Selbstreflexion der Studien- und Berufswahlmotive
 - 7.3 Lerntagebuch

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Benz-Gydat, M. (2017): Einstieg in erwachsenenpädagogische Berufe. Studie zum Übergang von der Hochschule in die berufliche Praxis. W. Bertelsmann, Bielefeld.
- Combe, A./Helsper, W. (2016): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. 8. Auflage, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Dick, M./Marotzki, W./Mieg, H. (Hrsg.) (2016): Handbuch Professionsentwicklung. Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Friebertshäuser, B./Langer, A./Prenzel, A. (Hrsg.) (2013): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 4. Auflage, Beltz Juventa, Weinheim.
- Geertz, C. (2015): Dichte Beschreibungen. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. 13. Auflage, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Gieseke, H. (2015): Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns. 12. Auflage, Beltz Juventa, Weinheim.
- Hardering, F. (2017): Wann erleben Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll? Befunde aus einer Untersuchung über professionelle Dienstleistungsarbeit. Zeitschrift für Soziologie, 46. Jg., Heft 1, S. 39–54.
- Hartig, C. (2008): Berufskulturelle Selbstreflexion. Selbstbeschreibungslogiken von ErwachsenenbildnerInnen. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Justen, N./Mölders, B. (Hrsg.) (2015): Professionalisierung und Erwachsenenbildung. Selbstverständnis, Entwicklungslinien, Herausforderungen. Verlag Barbara Budrich, Opladen, Berlin, Toronto.
- Lenk, C. (2010): Freiberufler in der Weiterbildung. Empirische Studie am Beispiel Hessen. W. Bertelsmann, Bielefeld.
- Meyer, N. (2017): Komparative pädagogische Berufsgruppenforschung. Erwachsenenpädagogik und Journalismus im Vergleich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Nittel, D. (2000): Von der Mission zur Profession? Stand und Perspektiven der Verberuflichung in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Nittel, D./Schütz, J./Tippelt, R. (2014): Pädagogische Arbeit im System des lebenslangen Lernens. Ergebnisse komparativer Berufsgruppenforschung. Beltz Juventa, Weinheim.
- Nittel, D./Völzke, R. (Hrsg.) (2002): Jongleure der Wissensgesellschaft. Das Berufsfeld der Erwachsenenbildung. Luchterhand, Neuwied.
- Seitter, W. (Hrsg.) (2009): Professionalitätsentwicklung in der Weiterbildung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Seitter, W. (2007): Geschichte der Erwachsenenbildung. Eine Einführung. 3. Auflage, W. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schütz, J. (2009): Pädagogische Berufsarbeit und Zufriedenheit. Eine bildungsbereichsübergreifende Studie. Bertelsmann, Bielefeld.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Fremdsprache Englisch

Modulcode: DLSPENI-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Fremdsprache Englisch)

Kurse im Modul

- Fremdsprache Englisch (DLSPENI01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,
- vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen – z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben – und können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Sie können sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind, zu helfen. (Niveau A1) **
- Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2) **
- die Hauptpunkte zu verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie können die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Sie können sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Sie können über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. (Niveau B1) **
- die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen und im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen zu verstehen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. (Niveau B2) **
- ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte zu verstehen und auch implizite Bedeutungen zu erfassen. Sie können sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Sie können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. (Niveau C1) ***
- Grammatik:
- Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
- Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen
- Niveau B1 – unter anderem Einführung Plusquamperfekt, Konjunktionen, Einführung Passiv, Adverbien, Adjektive (Unterschied), Zukunft
- Niveau B2 – unter anderem Verbkonstruktionen, Bedingungssätze, indirekte Rede
- Niveau C1 – Übungen zur Festigung und Wiederholung des Gelernten; unregelmäßige Verben, „phrasal verbs“, Kollokationen und Redewendungen; Unterschiede zwischen britischem und amerikanischem Englisch
- ** Quelle:
http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp
sowie
http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_EN.pdf
- *** Quelle:

Qualifikationsziele des Moduls

Fremdsprache Englisch

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- A1–A2: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses können sich die Studierenden in Alltagssituationen auf dem Niveau A1–A2 GERS der Fremdsprache Englisch bedienen.
- B1: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses können sich die Studierenden in Alltagssituationen auf dem Niveau B1 GERS der Fremdsprache Englisch bedienen. Die Studierenden können ihre Sprachkenntnisse von diesem Niveau ausgehend in der Anwendung und mit weiterem Selbststudium selbstbestimmt ausbauen.
- B2: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses können sich die Studierenden in den meisten Alltags- und beruflichen Situationen selbstständig auf dem Niveau B2 GERS der Fremdsprache Englisch bedienen. Sie sind in der Lage, sich zu einem breiten Themenspektrum auszudrücken, im eigenen Spezialgebiet Fachdiskussionen zu verstehen und sich spontan und fließend zu verständigen, sodass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung für beide möglich ist. Die Studierenden können ihre Sprachkenntnisse von diesem Niveau ausgehend in der Anwendung und mit weiterem Selbststudium selbstbestimmt weiter ausbauen.
- C1: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses können sich die Studierenden spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Die Studierenden können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. Die Studierenden können ihre Sprachkenntnisse von diesem Niveau ausgehend in der Anwendung und mit weiterem Selbststudium selbstbestimmt weiter ausbauen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Sprachen

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Fremdsprache Englisch

Kurscode: DLSPENI01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Qualifikationsziele entsprechen dem Level A1, A2, B1, B2 und C1 nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS). Anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen wird die Verwendung der Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest gelehrt und praktiziert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- A1–A2: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses können sich die Studierenden in Alltagssituationen auf dem Niveau A1–A2 GERS der Fremdsprache Englisch bedienen.
- B1: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses können sich die Studierenden in Alltagssituationen auf dem Niveau B1 GERS der Fremdsprache Englisch bedienen. Die Studierenden können ihre Sprachkenntnisse von diesem Niveau ausgehend in der Anwendung und mit weiterem Selbststudium selbstbestimmt ausbauen.
- B2: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses können sich die Studierenden in den meisten Alltags- und beruflichen Situationen selbstständig auf dem Niveau B2 GERS der Fremdsprache Englisch bedienen. Sie sind in der Lage, sich zu einem breiten Themenspektrum auszudrücken, im eigenen Spezialgebiet Fachdiskussionen zu verstehen und sich spontan und fließend zu verständigen, sodass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung für beide möglich ist. Die Studierenden können ihre Sprachkenntnisse von diesem Niveau ausgehend in der Anwendung und mit weiterem Selbststudium selbstbestimmt weiter ausbauen.
- C1: Nach erfolgreichem Abschluss des Kurses können sich die Studierenden spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Die Studierenden können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. Die Studierenden können ihre Sprachkenntnisse von diesem Niveau ausgehend in der Anwendung und mit weiterem Selbststudium selbstbestimmt weiter ausbauen.

Kursinhalt

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,

- vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Kann sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen. (Niveau A1)**
- Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2) **
- die Hauptpunkte zu verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie können die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Sie können sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Sie können über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. (Niveau B1) **
- die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen zu verstehen; und im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen zu verstehen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. (Niveau B2)**
- ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte zu verstehen und auch implizite Bedeutungen zu erfassen. Sie können sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Sie können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. (Niveau C1) ***
- **Quelle
http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Cadre1_en.asp
sowie
http://www.coe.int/t/dg4/linguistic/Source/Framework_EN.pdf
- ***Quelle
<http://www.goethe.de/z/50/commeuro/303.htm>
- Grammatik:
- Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
- Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen

- Niveau B1 – unter anderem Einführung Plusquamperfekt, Konjunktionen, Einführung Passiv, Adverbien, Adjektive (Unterschied), Zukunft
- Niveau B2 – unter anderem Verbkonstruktionen, Bedingungssätze, indirekte Rede
- Niveau C1 - Übungen zur Festigung und Wiederholung des Gelernten. Unregelmäßige Verben, „phrasal verbs“, Kollokationen und Redewendungen. Unterschiede zwischen britischem und amerikanischem Englisch

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Gemäß Angaben im Online-Kurs von Rosetta Stone.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie

Modulcode: DLBWPPDPS

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie)

Kurse im Modul

- Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie (DLBWPPDPS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Persönlichkeit – Konstrukt und Theorie
- Methoden zur Persönlichkeitsforschung
- Eigenschaftsorientierte Ansätze und Modelle
- Spezifische Persönlichkeitskonstrukte
- Persönlichkeitsentwicklung
- Störungsbilder der Persönlichkeit und Merkmale
- Therapieformen zur Behandlung von Störungsbildern

Qualifikationsziele des Moduls**Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konstrukt der Persönlichkeit differenziert zu beschreiben und zu betrachten.
- sich mit den Merkmalen und Schwerpunkten verschiedener Persönlichkeitstheorien gezielt auseinanderzusetzen.
- unterschiedliche theoretische Ansätze zur Beschreibung, Erklärung und Veränderung menschlicher Persönlichkeit zu reflektieren.
- theoretische Modelle auf konkrete Fragestellungen zu übertragen.
- die Methoden der Persönlichkeitsforschung zu benennen und zu durchdringen.
- die Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Persönlichkeit zu erklären.
- die Bedeutung der Intelligenz, Kreativität und Kompetenzen aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive zu erläutern.
- zentrale Störungsbilder und Verhaltensauffälligkeiten der Persönlichkeit zu erkennen.
- die zentralen therapeutischen Ansätze zur Behandlung von Störungen zu erklären.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie

Kurscode: DLBWPPDPS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Menschen nehmen das Verhalten anderer Menschen sowie eigenes Erleben und Verhalten durch die subjektive Brille des Alltags wahr. Sie haben Vorstellungen darüber, was die Persönlichkeit eines Menschen ausmacht, wie Persönlichkeit entsteht und suchen nach Erklärungen für auffälliges Verhalten und auffällige Persönlichkeiten. Dabei wollen Menschen verstehen, was Andere zu extremem Verhalten veranlasst. Der Kurs vermittelt den Zugang zum Konstrukt der Persönlichkeit sowie methodisch-theoretisches Wissen zu seiner Erfassung. Er beleuchtet die Faktoren zur Entwicklung von Persönlichkeit und geht auf Ursachen von Verhaltensauffälligkeiten und Möglichkeiten ihrer Behandlung ein.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konstrukt der Persönlichkeit differenziert zu beschreiben und zu betrachten.
- sich mit den Merkmalen und Schwerpunkten verschiedener Persönlichkeitstheorien gezielt auseinanderzusetzen.
- unterschiedliche theoretische Ansätze zur Beschreibung, Erklärung und Veränderung menschlicher Persönlichkeit zu reflektieren.
- theoretische Modelle auf konkrete Fragestellungen zu übertragen.
- die Methoden der Persönlichkeitsforschung zu benennen und zu durchdringen.
- die Einflussfaktoren auf die Entwicklung der Persönlichkeit zu erklären.
- die Bedeutung der Intelligenz, Kreativität und Kompetenzen aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive zu erläutern.
- zentrale Störungsbilder und Verhaltensauffälligkeiten der Persönlichkeit zu erkennen.
- die zentralen therapeutischen Ansätze zur Behandlung von Störungen zu erklären.

Kursinhalt

1. Persönlichkeit – Konstrukt und Theorien
 - 1.1 Begriffsbestimmung
 - 1.2 Psychoanalytischer Ansatz
 - 1.3 Humanistischer Ansatz
 - 1.4 Lerntheoretischer Ansatz
 - 1.5 Kognitiver Ansatz

2. Methoden zur Persönlichkeitsforschung
 - 2.1 Selbsteinschätzung
 - 2.2 Fragebogen
 - 2.3 Verhaltensbeobachtung und verhaltensbasierte Einschätzung
 - 2.4 Testverfahren
3. Eigenschaftsorientierte Ansätze und Modelle
 - 3.1 Temperament
 - 3.2 Trait-Modell
 - 3.3 Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit
 - 3.4 Praktische Anwendung: NEO-FFI und NEO-PI-R
4. Spezifische Persönlichkeitskonstrukte
 - 4.1 Das Selbst
 - 4.2 Intelligenz
 - 4.3 Kreativität
 - 4.4 Kompetenzen
5. Persönlichkeitsentwicklung
 - 5.1 Genetische Einflüsse und Umwelteinflüsse
 - 5.2 Stabilität und Veränderbarkeit
6. Störungsbilder der Persönlichkeit und Merkmale
 - 6.1 Psychische Störungen
 - 6.2 Persönlichkeitsstörungen
7. Therapieformen zur Behandlung von Störungsbildern
 - 7.1 Psychotherapie
 - 7.2 Verhaltenstherapie
 - 7.3 Humanistische Therapie

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Amelang, M. et al. (2016): Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. 8. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Asendorpf, J. B. (2015): Persönlichkeitspsychologie für Bachelor. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Butcher, J. N./Mineka, S./Hooley, J. M. (2009): Klinische Psychologie. 13. Auflage, Pearson Studium, München.
- Gerrig, R. J./Zimbardo, P. G. (2014): Psychologie. 20. Auflage, Pearson Studium, München.
- Maltby, J./Day, L./Macaskill, A. (2011): Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz. 2. Auflage, Pearson Studium, München.
- Schmitt, M./Altstötter-Gleich, C. (2010): Differentielle Psychologie und Persönlichkeitspsychologie. Beltz, Weinheim.
- Wittchen, H.-U./Hoyer, J. (Hrsg.) (2011): Klinische Psychologie & Psychotherapie. 2. Auflage, Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPPDPS01

Personalwesen

Modulcode: BPER-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen I) / Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen II)

Kurse im Modul

- Personalwesen I (BPER01-01)
- Personalwesen II (BPER02-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Personalwesen I

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 45 Minuten
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 45 Minuten

Personalwesen II

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 45 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 45 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Personalwesen I

- Grundlagen des Personalwesens
- Arbeitsrechtliche Grundlagen
- Personalplanung
- Personalbeschaffung und -auswahl
- Personalentlohnung

Personalwesen II

- Personalentwicklung
- Personalführung
- Personalfreisetzung
- Personalcontrolling
- Personalorganisation

Qualifikationsziele des Moduls

Personalwesen I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Begrifflichkeiten des Personalwesens zu kennen.
- die Ziele des Personalmanagements darzulegen und den Funktionsbereich zu anderen betriebswirtschaftlichen Funktionsbereichen abzugrenzen.
- die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen im Sinne des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts anzuwenden.
- die Personalplanung, ihre Bedeutung und ihr Instrumentarium in Grundzügen zu verstehen.
- die Grundidee des Personalmarketings und Employer Brandings zu erklären.
- interne und externe Wege der Personalbeschaffung zu kennen und diese im Hinblick auf ihre Effektivität und Effizienz zu bewerten.
- Instrumente der Personalauswahl darzustellen und zu beurteilen.
- den Prozess der Einführung neuer Mitarbeiter zu kennen.
- alternative Möglichkeiten der Personalentlohnung aufzuzeigen.

Personalwesen II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen der Personalentwicklung zu kennen und deren Methoden und Instrumente auf konkrete Entwicklungsbedarfe hin anzuwenden.
- die Bedeutung und den Prozess der Personalführung und Mitarbeitermotivation im Sinne der direkten Interaktion zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zu verstehen.
- verschiedene Führungstheorien und Führungsstile darzustellen und voneinander zu differenzieren.
- alternative Wege der Personalfreisetzung zu erklären und im Hinblick auf die Vor- und Nachteile zu beurteilen.
- um die Bedeutung und das Kerninstrumentarium des Personalcontrollings zu wissen.
- die wichtigsten Anforderungen interner und externer Stakeholder an die Organisation des Personalwesens zu kennen und zu verstehen.
- alternative Wege der Strukturierung des Personalwesens darzulegen, zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Personalwesen I

Kurscode: BPER01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		3	keine

Beschreibung des Kurses

Unabhängig von Unternehmensgröße und Branche kommt dem Personal eines Unternehmens vor dem Hintergrund des demographischen Wandels eine immer größere und zum Teil sogar existenzielle Rolle zu. Die Personalarbeit im Unternehmen, welche in der heutigen Zeit meist als das Human Resource Management bezeichnet wird, stellt daher einen überaus wichtigen Funktionsbereich dar. Der vorliegende Kurs ist eine Einführung in das Personalmanagement und thematisiert wichtige Kernprozesse dieser Funktion. Aufbauend auf den begrifflichen Grundlagen und der generellen Einordnung und Abgrenzung des Personalmanagements in Lektion 1 werden in Lektion 2 die arbeitsrechtlichen Grundlagen abgebildet. Weiterhin werden in Lektion 3, 4 und 5 die grundlegenden Prozesse, Konzepte und Instrumente der Personalplanung, der Personalbeschaffung und -auswahl sowie der Personalentlohnung dargestellt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die grundlegenden Begrifflichkeiten des Personalwesens zu kennen.
- die Ziele des Personalmanagements darzulegen und den Funktionsbereich zu anderen betriebswirtschaftlichen Funktionsbereichen abzugrenzen.
- die wichtigsten arbeitsrechtlichen Grundlagen im Sinne des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts anzuwenden.
- die Personalplanung, ihre Bedeutung und ihr Instrumentarium in Grundzügen zu verstehen.
- die Grundidee des Personalmarketings und Employer Brandings zu erklären.
- interne und externe Wege der Personalbeschaffung zu kennen und diese im Hinblick auf ihre Effektivität und Effizienz zu bewerten.
- Instrumente der Personalauswahl darzustellen und zu beurteilen.
- den Prozess der Einführung neuer Mitarbeiter zu kennen.
- alternative Möglichkeiten der Personalentlohnung aufzuzeigen.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Personalwesens
 - 1.1 Begriff und Bedeutung des Personalwesens
 - 1.2 Ziele und Aufgabenfelder des Personalwesens
 - 1.3 Rahmenbedingungen des Personalwesens

2. Arbeitsrechtsrechtliche Grundlagen
 - 2.1 Grundbegriffe des Arbeitsrechts
 - 2.2 Individualarbeitsrecht
 - 2.3 Kollektivarbeitsrecht
3. Personalplanung
 - 3.1 Begriff und Bedeutung der Personalplanung
 - 3.2 Quantitative Personalbedarfsermittlung
 - 3.3 Qualitative Personalbedarfsermittlung
4. Personalbeschaffung und -auswahl
 - 4.1 Personalmarketing und Employer Branding
 - 4.2 Interne und externe Personalbeschaffung
 - 4.3 Verfahren der Personalauswahl (Bewerbungsunterlagen, Interviews, Testverfahren, Assessment Center)
 - 4.4 Einführung von neuen Mitarbeitern
5. Personalentlohnung
 - 5.1 Klassische Vergütungsmodelle
 - 5.2 Moderne Vergütungsmodelle
 - 5.3 Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R. (2016): Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management. 7. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage, Springer Verlag, Wiesbaden.
- Huber, A. (2010): Personalmanagement. Vahlen, München.
- Jung, H. (2010): Personalwirtschaft. 9. Aufl., De Gruyter Oldenbourg, München.
- Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Aufl., De Gruyter Oldenbourg, München.
- Olfert, K. (2015): Personalwirtschaft. 16. Aufl., NWB Verlag, Ludwigshafen.
- Scherm, E./Süß, S. (2016): Personalmanagement. 3. Auflage, Vahlen, München.
- Scholz, Christian (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Aufl., Vahlen, München.
- Schreyögg, G./ Geiger, D. (2016): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 54 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 18 h	Selbstüberprüfung 18 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 90 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 54 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 18 h	Selbstüberprüfung 18 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 90 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Personalwesen II

Kurscode: BPER02-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		2	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden relevante Themen des Personalwesens aufbauend auf Kurs 1 vertieft. Dazu wird in der ersten Lektion zunächst die Personalentwicklung thematisiert, die wichtigsten Methoden und Instrumente derselben sowie die überaus bedeutsame Erfolgskontrolle der Personalentwicklung dargestellt. Darauf folgt die Personalführung in Lektion 2, bei der es vordergründig um die direkte Interaktion zwischen Mitarbeitern und Führungskräften geht. Die Personalfreisetzung gehört zu den klassischen personalwirtschaftlichen Aufgabenfeldern und hierbei wird zwischen der internen und externen Freisetzung unterschieden. Das Personalcontrolling ist Kern der Lektion 4 und zielt auf die betriebswirtschaftliche Perspektive des Personalwesens ab. Es wird vermittelt, mit Hilfe welcher Instrumente, Ansätze und Kennzahlen die personalwirtschaftliche Basisarbeit geplant, unterstützt und in Bezug auf ihre Wirtschaftlichkeit kontrolliert werden kann. Der Kurs schließt mit den Grundlagen der Personalorganisation. Es wird aufgezeigt, wie der Funktionsbereich organisiert und strukturiert werden kann, um die Anforderungen der internen und externen Kunden bestmöglich zu erfüllen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen der Personalentwicklung zu kennen und deren Methoden und Instrumente auf konkrete Entwicklungsbedarfe hin anzuwenden.
- die Bedeutung und den Prozess der Personalführung und Mitarbeitermotivation im Sinne der direkten Interaktion zwischen Mitarbeitern und Führungskräften zu verstehen.
- verschiedene Führungstheorien und Führungsstile darzustellen und voneinander zu differenzieren.
- alternative Wege der Personalfreisetzung zu erklären und im Hinblick auf die Vor- und Nachteile zu beurteilen.
- um die Bedeutung und das Kerninstrumentarium des Personalcontrollings zu wissen.
- die wichtigsten Anforderungen interner und externer Stakeholder an die Organisation des Personalwesens zu kennen und zu verstehen.
- alternative Wege der Strukturierung des Personalwesens darzulegen, zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Personalentwicklung
 - 1.1 Begriff, Bedeutung und Ziele der Personalentwicklung
 - 1.2 Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
 - 1.3 Erfolgskontrolle der Personalentwicklung
2. Personalführung
 - 2.1 Begriff, Merkmale und Beteiligte der Führung
 - 2.2 Mitarbeitermotivation
 - 2.3 Führungstheorien und Führungsstile
3. Personalfreisetzung
 - 3.1 Begriff, Ziele und Ursachen von Personalfreisetzung
 - 3.2 Interne und externe Personalfreisetzung
 - 3.3 Abwicklung und Organisation Personalfreisetzung
4. Personalcontrolling
 - 4.1 Begriff, Ziele und Aufgaben des Personalcontrollings
 - 4.2 Ebenen, Methoden und Instrumente
 - 4.3 Grenzen des Personalcontrollings
5. Personalorganisation
 - 5.1 Anforderungen an die Personalorganisation
 - 5.2 Alternative Organisationsformen des Personalbereichs
 - 5.3 Personalmanagementinformationssysteme

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berthel, J./Becker, F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R. (2016): Personalwirtschaft. Lehr- und Übungsbuch für Human Resource Management. 7. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Holtbrügge, D. (2015): Personalmanagement. 6. Auflage, Springer Verlag, Wiesbaden.
- Huber, A. (2010): Personalmanagement. Vahlen, München.
- Jung, H. (2010): Personalwirtschaft. 9. Aufl., De Gruyter Oldenbourg, München.
- Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resource Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Aufl., De Gruyter Oldenbourg, München.
- Olfert, K. (2015): Personalwirtschaft. 16. Aufl., NWB Verlag, Ludwigshafen.
- Scherm, E./Süß, S. (2016): Personalmanagement. 3. Auflage, Vahlen, München.
- Scholz, Christian (2014): Grundzüge des Personalmanagements. 2. Aufl., Vahlen, München.
- Schreyögg, G./ Geiger, D. (2016): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Aufl., Gabler Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 36 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 12 h	Selbstüberprüfung 13 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 61 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
36 h	0 h	12 h	12 h	0 h	60 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

3. Semester

Lernen von Erwachsenen

Modulcode: DLBPGLVE

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Lernen von Erwachsenen)

Kurse im Modul

- Lernen von Erwachsenen (DLBPGLVE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundbegriffe der Erwachsenenbildung
- Analyse des Erwachsenenalters aus differenten wissenschaftlichen Sichtweisen
- Pädagogische Perspektiven auf das Lernen
- Überblick über die Lernforschung
- Kennenlernen der drei Lernformen

Qualifikationsziele des Moduls**Lernen von Erwachsenen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundbegriffe zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu diskutieren.
- die Lebensphase des Erwachsenenalters zu erklären und die grundlegenden Lernkonzepte und Lerntheorien zu erläutern sowie sich kritisch mit ihnen auseinanderzusetzen.
- die grundlegenden pädagogischen und soziologischen Befunde zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu kontrastieren.
- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema aus dem Bereich der Lernforschung einzuarbeiten und es zu analysieren.
- wichtige Zusammenhänge und Erkenntnisse zum Lernen Erwachsener in Form einer wissenschaftlichen Ausarbeitung zu verschriftlichen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Lernen von Erwachsenen

Kurscode: DLBPGLVE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs dient der Einführung in die zentralen Grundbegriffe der Erwachsenenbildung, der unterschiedlichen wissenschaftlichen Sichtweisen auf das Erwachsenenalter und in das Thema Lernen, einschließlich der Lernforschung. Mit diesem erlernten Wissen erstellen die Studierenden zu einem Fachthema eine Hausarbeit. Die Studierenden stellen so unter Beweis, dass sie in der Lage sind, sich selbstständig in das Thema einzuarbeiten und die gewonnenen Erkenntnisse strukturiert zu dokumentieren und zu präsentieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundbegriffe zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu diskutieren.
- die Lebensphase des Erwachsenenalters zu erklären und die grundlegenden Lernkonzepte und Lerntheorien zu erläutern sowie sich kritisch mit ihnen auseinanderzusetzen.
- die grundlegenden pädagogischen und soziologischen Befunde zum Lernen Erwachsener zu beschreiben und zu kontrastieren.
- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema aus dem Bereich der Lernforschung einzuarbeiten und es zu analysieren.
- wichtige Zusammenhänge und Erkenntnisse zum Lernen Erwachsener in Form einer wissenschaftlichen Ausarbeitung zu verschriftlichen.

Kursinhalt

1. Grundbegriffe der Erwachsenenbildung
 - 1.1 Subjekt
 - 1.2 Aneignung
 - 1.3 Lernen
 - 1.4 Bildung
 - 1.5 Deutungsmuster
 - 1.6 Sozialisation
2. Analyse des Erwachsenenalters aus unterschiedlichen Sichtweisen
 - 2.1 Lebensphase: Erwachsenenalter
 - 2.2 Konstruktivistische, soziopsychologische und pädagogische Aspekte

3. Pädagogische Sichtweisen auf das Lernen
 - 3.1 Lernen als Konstruktion von Wirklichkeit
 - 3.2 Der wissenschaftliche Lernbegriff
 - 3.3 Unterscheidung der klassischen Lerntheorien
 - 3.4 Überblick über theoretische Lernkonzepte (biografiethoretische, lebensweltliche und sozialisationstheoretische Ansätze)
4. Lernforschung im Überblick
 - 4.1 Lernen als Sozialisationsprozess
 - 4.2 Biografie und biografisches Lernen
 - 4.3 Lebenslanges Lernen und selbstorganisiertes Lernen
 - 4.4 Empirische Befunde der Lernforschung
5. Unterscheidung der Lernformen
 - 5.1 Formales Lernen – nichtformales Lernen – informelles Lernen
 - 5.2 Formales Lernen
 - 5.3 Non-formales Lernen
 - 5.4 Informelles Lernen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Dinkelaker, J./von Hippel, A. (2015): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. Kohlhammer, Stuttgart.
- Krüger, H.-H./Helsper W. (2010): Einführung in Grundbegriffe und Grundfragen der Erziehungswissenschaft. 9. Auflage, Barbara Budrich, Opladen.
- Schellhammer, B. (2017): Wie lernen Erwachsene (heute)? Eine transdisziplinäre Einführung in die Erwachsenenbildung. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Siebert, H. (2017): Lernen und Bildung Erwachsener. 3. Auflage, wbv, Bielefeld.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Modulcode: DLBPGBPE

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen)

Kurse im Modul

- Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen (DLBPGBPE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Fachpräsentation

Studienformat: Fernstudium
Fachpräsentation

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Didaktisches Handeln auf Einrichtungsebene
- Adressaten- und Zielgruppenorientierung
- Weiterbildungsmarketing
- Analyse von Bildungsbedarfen, -bedürfnissen und -interessen
- Planung und Evaluation von Bildungsprogrammen und -angeboten

Qualifikationsziele des Moduls**Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Adressaten und Zielgruppen von Erwachsenen- und Weiterbildung zu identifizieren.
- zielgruppenorientierte Marketinginstrumente und deren Inhaltsbereiche zu benennen.
- Programme und Angebote zu differenzieren und das dahinterstehende Planungshandeln zu diskutieren.
- Bildungsangebote vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Bildungsbedarfe, -bedürfnisse und -interessen zu analysieren.
- Herausforderungen pädagogischen Planungshandelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Kurscode: DLBPGGBPE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Gestaltung komplexer Bildungsdienstleistungen ist die Kernaufgabe erwachsenenbildnerisch Tätiger und an voraussetzungsreiche Bedingungen gekoppelt, um pädagogisch professionelles Handeln zu ermöglichen. Hierfür wird fundiertes Fachwissen zu allen Komponenten eines pädagogisch intendierten Bildungsarrangements benötigt. Im Rahmen dieses Kurses werden in erster Linie Inhalte vermittelt, die sich auf die Planung von Programmen und Angeboten in der Erwachsenen- und Weiterbildung beziehen. Neben einem Blick auf die unterschiedlichen Adressaten und Zielgruppen der Weiterbildungsplanung sowie deren Weiterbildungsverhalten, wird auch auf Marketingstrategien Bezug genommen, die u.a. für die Außendarstellung von Weiterbildungsinstitutionen relevant werden können. Die Ebene der betrieblichen Weiterbildung wird dabei immer wieder reflektiert. Abschließend bekommen die Studierenden grundlegende Informationen über Finanzierungsquellen und die Nachbereitung von Weiterbildungsangeboten. Damit haben sie umfangreiche Informationen erhalten, um in die Planung von Programmen und Angeboten einzusteigen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Adressaten und Zielgruppen von Erwachsenen- und Weiterbildung zu identifizieren.
- zielgruppenorientierte Marketinginstrumente und deren Inhaltsbereiche zu benennen.
- Programme und Angebote zu differenzieren und das dahinterstehende Planungshandeln zu diskutieren.
- Bildungsangebote vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Bildungsbedarfe, -bedürfnisse und -interessen zu analysieren.
- Herausforderungen pädagogischen Planungshandelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

Kursinhalt

1. Gesellschaftliche und Institutionelle Rahmenbedingungen
 - 1.1 Organisationsentwicklung und Bildungsauftrag
 - 1.2 Didaktisches Handeln auf Einrichtungsebene

2. Adressaten- und Zielgruppenorientierung
 - 2.1 Adressaten und Zielgruppen: Begriffsklärung und Analyse
 - 2.2 Zielgruppendifferenzierung und soziale Milieus
 - 2.3 Weiterbildungsverhalten, -motive und -barrieren
3. Zielgruppenorientierte Marketinginstrumente
 - 3.1 Das ablauflogische Modell
 - 3.2 b) Aktionsinstrumente des Marketings: Angebots-, Preis-, Kommunikations- und Distributionspolitik
4. Analyse von Bildungsbedarfen, -bedürfnissen und -interessen
 - 4.1 Begriffliche Klärung: Bedarf, Bedürfnis, Interesse
 - 4.2 Bedarf als Handlungsfeld in der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 4.3 (Partizipative) Methoden der Bedarfserhebung
5. Programmplanung
 - 5.1 Programme
 - 5.2 Planungs- und Analysemodell
 - 5.3 Programmplanungshandeln
 - 5.4 Dozenten- und Kursleitergewinnung
6. Angebotsplanung
 - 6.1 Angebote
 - 6.2 Modell der Angebotsentwicklung
 - 6.3 Spektrum an Lernformaten
 - 6.4 Teilnahmebestätigung und/oder Zertifikat
7. Nachbereitung von Bildungsangeboten
 - 7.1 Entscheidung über den Evaluationsgegenstand
 - 7.2 Bewertung der Ergebnisse
8. Finanzierung von Programmen und Angeboten
 - 8.1 Finanzierungsquellen
 - 8.2 Mischfinanzierung im Alltag

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Dinkelaker, J./von Hippel, A. (Hrsg.) (2015): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Faulstich, P./Zeuner, C. (2010): Erwachsenenbildung. Beltz, Weinheim.
- Fleige, M. et al. (2018): Programm- und Angebotsentwicklung. wbv, Bielefeld.
- Franz, J. (2016): Kulturen des Lehrens. Eine Studie zur kollektiven Lehrorientierung in Organisationen Allgemeiner Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Geißler, K.A./Kade, J. (Hrsg.) (1982): Die Bildung Erwachsener. Perspektiven einer subjektivitäts- und erfahrungsorientierten Erwachsenenbildung. Urban & Schwarzenberg, München, Wien, Baltimore.
- Götz, K./Häfner, P. (2010): Didaktische Organisation von Lehr-Lernprozessen. Ein Lehrbuch für Schule und Erwachsenenbildung. 8. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.
- Hippel, A. von/Tippelt, R./Gebrande, J. (2016): Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung in der Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. bearb. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
- Möller, S. (2011): Marketing in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Käßlinger, B. (2007): Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung – Wovon reden wir? In: Hessische Blätter für Volksbildung, 57. Jg., Heft 4, S. 313 –319.
- Nuissl, E. (2013): Evaluation in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Prange, K./Strobel-Eisele, G. (2015): Die Formen des pädagogischen Handelns. 2. Auflage, W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Reich-Claassen, J./von Hippel, A. (2016): Programm- und Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. bearb. Aufl. Springer VS, Wiesbaden.
- Schlutz, E. (2006): Bildungsdienstleistung und Angebotsentwicklung. Waxmann, Münster, New York, München.
- Schöll, I. (2018): Marketing in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, R./ von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. bearb. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
- Siebert, H. (2012): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 7. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGGBPE01

Soziologie

Modulcode: DLBSASO

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Maria Burschel (Soziologie)

Kurse im Modul

- Soziologie (DLBSASO01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Die Anfänge des soziologischen Denkens
- Wissenschaftstheorie und Empirie der Soziologie
- Soziales Handeln, soziale Ordnungen, sozialer Wandel
- Relevanz der Soziologie

Qualifikationsziele des Moduls

Soziologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die historische Entwicklung der Soziologie im 19. Jahrhundert sowie deren aktuelle Erkenntnisperspektiven nachzuzeichnen.
- wissenschaftstheoretische Positionen der Soziologie zu erläutern, insbesondere rationalistische und konstruktivistische Grundannahmen.
- die empirischen Herangehensweisen quantitativer und qualitativer Forschung in der Soziologie differenziert zu unterscheiden.
zu erläutern, wie sich auf der Grundlage sozialen Handelns und sozialer Interaktionen Normen und Rollen in einer Gesellschaft herausbilden.
- gesellschaftliche Strukturen und Prozesse anhand wichtiger soziologischer Theorien (z.B. Habitus­theorie, Systemtheorie, Netzwerktheorie) zu beschreiben.
- Bedingungen und Auswirkungen des sozialen Wandels mit Blick auf individuelle Lebensläufe und gesellschaftliche Veränderungsprozesse zu benennen.
- einzuschätzen, in welcher Weise soziologische Erkenntnisse für exemplarisch ausgewählte gesellschaftliche Teilbereiche relevant sind.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Recht

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Soziologie

Kurscode: DLBSAS001

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Kurs geht es um den soziologischen Blick auf gesellschaftliche Zusammenhänge, um Theorien über das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft. Dass es diese Disziplin seit dem 20. Jahrhundert überhaupt gibt, hat genau jene gesellschaftlichen Ursachen, die von ihr untersucht werden: Modernisierung, Individualisierung, gesellschaftlicher Wandel. Was sind typische Fragen, typische Themen der Soziologie? Entlang dreier Perspektiven (soziales Handeln, soziale Ordnung, sozialer Wandel) werden zentrale theoretische Perspektiven der Soziologie auf unsere Gesellschaft behandelt. Neben wichtigen Begriffen und Theorien geht es im Kurs auch um die wissenschaftstheoretischen Voraussetzungen und um die Forschungsmethoden dieser Wissenschaft. Darüber hinaus wird verdeutlicht, welchen Nutzen eine Gesellschaft von soziologischen Erkenntnissen haben kann.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die historische Entwicklung der Soziologie im 19. Jahrhundert sowie deren aktuelle Erkenntnisperspektiven nachzuzeichnen.
- wissenschaftstheoretische Positionen der Soziologie zu erläutern, insbesondere rationalistische und konstruktivistische Grundannahmen.
- die empirischen Herangehensweisen quantitativer und qualitativer Forschung in der Soziologie differenziert zu unterscheiden.
zu erläutern, wie sich auf der Grundlage sozialen Handelns und sozialer Interaktionen Normen und Rollen in einer Gesellschaft herausbilden.
- gesellschaftliche Strukturen und Prozesse anhand wichtiger soziologischer Theorien (z.B. Habitus-theorie, Systemtheorie, Netzwerktheorie) zu beschreiben.
- Bedingungen und Auswirkungen des sozialen Wandels mit Blick auf individuelle Lebensläufe und gesellschaftliche Veränderungsprozesse zu benennen.
- einzuschätzen, in welcher Weise soziologische Erkenntnisse für exemplarisch ausgewählte gesellschaftliche Teilbereiche relevant sind.

Kursinhalt

1. Die Anfänge des soziologischen Denkens
 - 1.1 Individualisierung
 - 1.2 Industriearbeit
 - 1.3 Großstadtleben
 - 1.4 Nationalstaaten

2. Wissenschaftstheoretische Grundlagen
 - 2.1 Die Gründung der Soziologie im Positivismus
 - 2.2 Die Grundannahmen des kritischen Rationalismus
 - 2.3 Konstruierte Realität vs. zu beschreibende Realität
 - 2.4 Die kritische Theorie der Gesellschaft
 - 2.5 Die phänomenologische Methode in der Soziologie

3. Empirische Herangehensweisen der Soziologie
 - 3.1 Quantitative Perspektiven
 - 3.2 Fallauswahl/Stichprobe
 - 3.3 Qualitative Perspektiven
 - 3.4 Qualitative Sozialforschung – die Erhebungsmethoden
 - 3.5 Qualitative Sozialforschung – Auswertungsmethoden
 - 3.6 Qualitative und quantitative Methoden im Vergleich

4. Soziales Handeln
 - 4.1 Normen
 - 4.2 Soziale Rolle
 - 4.3 Sozialisation
 - 4.4 Symbolischer Interaktionismus

5. Soziale Ordnungen
 - 5.1 Identität
 - 5.2 Habitus
 - 5.3 Kultur
 - 5.4 Gesellschaft
 - 5.5 Soziale Systeme
 - 5.6 Institutionen
 - 5.7 Lebenswelt
 - 5.8 Netzwerk

6. Sozialer Wandel
 - 6.1 Lebenslauf
 - 6.2 Gesellschaftswandel
 - 6.3 Konflikt

7. Die praktische Relevanz der Soziologie
 - 7.1 Gesundheitswesen
 - 7.2 Einflüsse auf das Rechtssystem
 - 7.3 Einflüsse auf das Wirtschaftssystem
 - 7.4 Soziologie in der Kritik

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kröll, F./Stögner, K. (2015): Sozialwissenschaftliche Denkweisen. Eine Einführung, new academic press, Wien.
- Löw, M./Geier, T. (2014): Einführung in die Soziologie der Bildung und Erziehung. 3. Auflage, UTB, Stuttgart.
- Pries, L. (2014): Soziologie. Schlüsselbegriffe, Herangehensweisen, Perspektiven. 2. Auflage, Beltz Juventa, Weinheim/München.
- Simon, F. B. (2015): Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. 7. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

DLBSASO01

Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens

Modulcode: DLBPGQMSLL

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens)

Kurse im Modul

- Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens (DLBPGQMSLL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Pädagogische Qualität
- Qualitätsdebatte
- Qualitätsmanagementsysteme
- Qualitätsmanagementmethoden und -instrumente
- Evaluation
- Qualitätsmanagement als Leitungsaufgabe

Qualifikationsziele des Moduls

Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- verschiedene Qualitätsmanagementsysteme zur Bestimmung der pädagogischen Qualität inklusive deren Prozesscharakter, Messbarkeit und Grenzen der Steuerung zu beschreiben.
- den Prozesscharakter der Qualitätsentwicklung als Aufgabe der Führungsebene zu verstehen, wodurch die selbstständige Entwicklung von passgenauen Konzepten möglich wird.
- verschiedene Qualitätsmanagementwerkzeuge zu beschreiben und in der Praxis je nach Situation anzuwenden.
- Einflussfaktoren des Qualitätsmanagements in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu identifizieren und zugunsten eines verbesserten Prozessablaufs entsprechend zu modifizieren.
- unterschiedliche Evaluationsverfahren und -methoden benennen zu können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens

Kurscode: DLBPGQMSLL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Erwachsene lernen aus unterschiedlichen Gründen und in unterschiedlichen Kontexten. Qualitativ hochwertige und attraktive Angebote sind dafür eine Voraussetzung. Um die Qualität der eigenen Angebote transparent abbilden und das Praktizieren von Qualitätsmanagement in der eigenen Einrichtung belegen zu können oder bspw. die Chancen auf staatliche Förderung zu erhöhen, ist der Einsatz von Qualitätsmanagementsystemen inzwischen fest in der Arbeit von Weiterbildungsanbietern verankert. Die Auswahl der für die Einrichtungen „passenden“ Qualitätsmanagementsysteme ist dabei sehr vielfältig und muss vor dem Hintergrund unterschiedlicher Voraussetzungen geplant werden. Damit dies gelingt und um eigene professionelle Handlungskompetenzen im Aufgabenbereich Qualitätsentwicklung in der Erwachsenenbildung entwickeln zu können, bekommen die Studierenden in diesem Kurs einen Einblick in unterschiedliche Qualitätsmanagementsysteme, ausgewählte Methoden und Instrumente. Als grundlegender Zugang zu pädagogischer Qualität wird der Aufgabenbereich der Evaluation sowie die fachlichen und persönlichen Voraussetzungen der Evaluator/innen ausführlich behandelt. Somit sind die Studierenden in der Lage, Qualitätsmanagement als Leitungsaufgabe umfassend zu reflektieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- verschiedene Qualitätsmanagementsysteme zur Bestimmung der pädagogischen Qualität inklusive deren Prozesscharakter, Messbarkeit und Grenzen der Steuerung zu beschreiben.
- den Prozesscharakter der Qualitätsentwicklung als Aufgabe der Führungsebene zu verstehen, wodurch die selbstständige Entwicklung von passgenauen Konzepten möglich wird.
- verschiedene Qualitätsmanagementwerkzeuge zu beschreiben und in der Praxis je nach Situation anzuwenden.
- Einflussfaktoren des Qualitätsmanagements in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu identifizieren und zugunsten eines verbesserten Prozessablaufs entsprechend zu modifizieren.
- unterschiedliche Evaluationsverfahren und -methoden benennen zu können.

Kursinhalt

1. Begriffliche Grundlagen
 - 1.1 Qualität, Qualitätssicherung, -entwicklung und -management
 - 1.2 Kriterien zur Bestimmung pädagogischer Qualität
2. Qualitätsdebatte in der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 2.1 Qualitätsdiskussion
 - 2.2 Ebenen der Qualitätsbetrachtung
 - 2.3 Weiterbildungssystem
 - 2.4 Organisationale Ebene
 - 2.5 Erwachsenenpädagogische Lehr- und Lerninteraktion
 - 2.6 Qualitätsverantwortung der Teilnehmenden
3. Qualitätsmanagement und Einflussfaktoren: Berufliche Aus- und Weiterbildung
 - 3.1 Organisationale Rahmenbedingungen
 - 3.2 Dozenten, Trainer und Leitung als Schlüssel zum Erfolg
 - 3.3 Personal und Team
4. Bundesweit relevante Qualitätsmanagementsysteme und deren Unterstützung
 - 4.1 Entwicklung der Qualitätsmodelle
 - 4.2 Die ISO-Normreihe: Externe Zertifizierung und Wirtschaftsnähe
 - 4.3 European Foundation for Quality Management (EFQM): Selbstevaluation und Branchenspezifität
 - 4.4 Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW): Selbst- und Fremdevaluation
 - 4.5 Überblick über weitere Modelle, Gemeinsamkeiten und Unterschiede
5. Ausgewählte Methoden und Instrumente des Qualitätsmanagements
 - 5.1 Audit
 - 5.2 Benchmarking
 - 5.3 Balanced Scorecard
 - 5.4 Qualitätszirkel
 - 5.5 Prozessmanagement
6. Evaluation als pädagogischer Zugang zu Qualitätsentwicklung
 - 6.1 Begriffliche Grundlage
 - 6.2 Zielsetzung im Bereich der Erwachsenenbildung
 - 6.3 Evaluationsansätze, -verfahren und -methoden
 - 6.4 Betriebliche Weiterbildungsevaluation
 - 6.5 Rolle der Evaluator/innen

7. Qualitätsmanagement als Leitungsaufgabe
 - 7.1 Qualitätssicherung im Weiterbildungsmanagement
 - 7.2 Qualitätsmanagement in der Weiterbildungsberatung
 - 7.3 Qualitätsentwicklung im Bereich der Personalentwicklung

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bauer, K.-O. (2010): Pädagogische Qualität messen. Ein Handbuch. Waxmann, Münster.
- Bruhn, M. (2016): Qualitätsmanagement für Dienstleistungen. Handbuch für ein erfolgreiches Qualitätsmanagement. Grundlagen – Konzepte – Methoden. 10. Auflage, Springer Gabler, Berlin.
- Ehses, C./Zech, R. (1999): Professionalität als Qualität in der Weiterbildung. In: dies. (Hrsg.): Organisation und Lernen. Expressum, Hannover, S. 13–57.
- Ehses, C./Zech, R. (2002): Organisationale Qualitätsentwicklung aus der Perspektive der Lernenden – eine Paradoxie? In: Heinold-Krug, E./Meisel, K. (Hrsg.): Qualität entwickeln – Weiterbildung gestalten. Bertelsmann, Bielefeld. S. 114–126.
- Feld, T. C. (2013): Organisationsentwicklung im Weiterbildungsbereich. Stand und Perspektiven. In: Feld, T.C. et al. (Hrsg.): Engagierte Beweglichkeit. Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung. Springer VS, Wiesbaden, S. 111–125.
- Galiläer, L. (2005): Pädagogische Qualität. Perspektiven der Qualitätsdiskurse über Schule, Soziale Arbeit und Erwachsenenbildung. o.O., Weinheim/München.
- Gieseke, W./Stimm, M. (2016): Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Springer VS, Wiesbaden.
- Hartz, S./Meisel, K. (2011): Qualitätsmanagement. 3. Auflage, o.O., Bielefeld.
- Kamiske, G. F. (Hrsg.) (2015): Handbuch QM-Methoden. Die richtige Methode auswählen und erfolgreich umsetzen. Hanser, München.
- Käßlinger, B./Reuter, M. (2017): Qualitätsmanagement in der Weiterbildung. WISO Diskurs 15/2017. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Meisel, K. (2008): Qualitätsmanagement und Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung. In: Klieme, E./ Tippelt, R. (Hrsg.): Qualitätssicherung im Bildungswesen. Eine aktuelle Zwischenbilanz. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 53, S. 108–121.
- Meisel, K./Dollhausen, K. (2006): Erwachsenenpädagogische Qualität als Ziel des Qualitätsmanagements. In: Markert, W. (Hrsg.): Qualität des beruflichen Lernens in der Weiterbildung. Schneider Verlag, Baltmannsweiler, S. 57-67.
- Nuissl, E. (2013): Evaluation in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Reischmann, J. (2006): Weiterbildungs-Evaluation. Lernerfolge messbar machen. 2. Auflage, ZIEL, Augsburg.
- Schröder, F./Schlögl, P. (2014): Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren. Bertelsmann, Bielefeld.
- Töpfer, A. (2012): Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen. Einflussfaktoren und Qualitätsmanagement im Spiegel empirischer Befunde. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Weiland, M. (2011): Wie verbreitet sind Qualitätsmanagement und formale Anerkennung bei Weiterbildungsanbietern? Bielefeld, Bertelsmann.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGQMSLL01

Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens

Modulcode: DLBPGIOSLL

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Dr. Elke Christiane Fismer (Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens)

Kurse im Modul

- Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens (DLBPGIOSLL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Aufgaben und Funktion der Erwachsenen- und Weiterbildung
- Institutionentheorien der Erwachsenen- und Weiterbildung
- Organisationstheorien der Erwachsenen- und Weiterbildung
- Institutionelle Struktur der Erwachsenen- und Weiterbildung
- Lernorte der impliziten Erwachsenenbildung und virtuelle Lernorte
- Kooperationen und Netzwerke in der Erwachsenen- und Weiterbildung
- Weiterbildungsmonitoring

<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Aufgaben von Erwachsenen- und Weiterbildung zu benennen und zu diskutieren. ▪ wichtige Eckpunkte erziehungswissenschaftlicher Institutionen- und Organisationstheorien wiederzugeben. ▪ Lernorte der impliziten und expliziten Erwachsenen- und Weiterbildung zu benennen und deren Besonderheiten gegenüberzustellen. ▪ Ziele von Netzwerken und Kooperationen in der Erwachsenen- und Weiterbildung auszuführen. ▪ die Institutionen- und Organisationsvielfalt des Weiterbildungswesens als Ausdruck gesellschaftlicher und ordnungspolitischer Pluralität zu verstehen. ▪ einschlägige Anbieter- und Unternehmensbefragungen zu benennen, zu interpretieren und kritisch zu reflektieren. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften</p>

Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens

Kurscode: DLBPGIOSLL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Geht es um Institutionen und Organisationen in der Erwachsenen- und Weiterbildung, wird häufig von „Trägerpluralität“ sowie einer „Vielzahl von Anbietern“ gesprochen. Im vorliegenden Kurs bekommen die Studierenden einen Einblick, was genau darunter zu verstehen ist. Vor dem Hintergrund einer diversifizierten Weiterbildungslandschaft und der Spezifik erwachsenenpädagogischer Institutionalisierung vertiefen die Studierenden in ihre Kenntnisse im Hinblick auf die erwachsenenpädagogische Institutionen- und Organisationslandschaft und ihren spezifischen Arbeitsweisen einerseits sowie den verschiedenen Erklärungsformen organisationalen Handelns andererseits. Neben theoretischem Hintergrundwissen werden auch Lernorte oder Lerngelegenheiten für Erwachsene vorgestellt, die nicht in ausschließlich dafür vorgesehenen Bildungseinrichtungen oder auch örtlich ungebunden stattfinden. Konzepte der Vernetzung regionaler Akteure mit dem Ziel der Kooperation und Koordination von Bildungsbedarfen und Bildungsangeboten werden eingehend betrachtet, da diese vor allem im Rahmen der Umsetzung von Strategien des Lebenslangen Lernens als zentrale Ansatzpunkte für neue Institutionalformen relevant sind. Schließlich werden die Studierenden durch die Auseinandersetzung mit aktuellen Anbieter- und Unternehmensbefragungen auch mit der systematischen Erschließung des Feldes vertraut gemacht.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben von Erwachsenen- und Weiterbildung zu benennen und zu diskutieren.
- wichtige Eckpunkte erziehungswissenschaftlicher Institutionen- und Organisationstheorien wiederzugeben.
- Lernorte der impliziten und expliziten Erwachsenen- und Weiterbildung zu benennen und deren Besonderheiten gegenüberzustellen.
- Ziele von Netzwerken und Kooperationen in der Erwachsenen- und Weiterbildung auszuführen.
- die Institutionen- und Organisationsvielfalt des Weiterbildungswesens als Ausdruck gesellschaftlicher und ordnungspolitischer Pluralität zu verstehen.
- einschlägige Anbieter- und Unternehmensbefragungen zu benennen, zu interpretieren und kritisch zu reflektieren.

Kursinhalt

1. Aufgaben und Funktionen von Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 1.1 Qualifikationsfunktion
 - 1.2 Funktion sozialer Integration
 - 1.3 Kulturelle Funktion
 - 1.4 Herausforderungen
2. Institutionenforschung in der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 2.1 Begriffsklärung
 - 2.2 Strukturtheoretische Institutionentheorien
 - 2.3 Bürokratiekritische Institutionentheorien
 - 2.4 Neoinstitutionalistische Theorien
3. Organisationsforschung in der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 3.1 Begriffsklärung
 - 3.2 Grundlagen erwachsenenpädagogischer Organisationsforschung
 - 3.3 Theoretische Zugänge zu Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung
4. Institutionelle Struktur der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 4.1 Einrichtungen, Träger und Dachorganisationen
 - 4.2 Reproduktionskontexte der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 4.3 Curriculare Strukturen und thematische Schwerpunkte
5. Institutionen der impliziten Erwachsenenbildung und virtuelle Lernorte
 - 5.1 Begriffsklärung: Lernort, explizite und implizite Erwachsenenbildung
 - 5.2 Institutionen der impliziten Erwachsenenbildung
 - 5.3 Lernort Betrieb
 - 5.4 Virtuelle Lernorte
6. Kooperationen und Netzwerke in der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 6.1 Netzwerke in Bildung und Weiterbildung
 - 6.2 Kooperationen in der Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 6.3 Lernende Regionen
7. Systematische Betrachtung von Erwachsenen- und Weiterbildungsanbietern
 - 7.1 (Weiter-)Bildungsmonitoring
 - 7.2 Anbieterbefragungen (Träger- und Einrichtungsstatistiken)
 - 7.3 Unternehmens- und Betriebsbefragungen

Literatur
Pflichtliteratur
<p>Weiterführende Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Alke, M. (2015): Verstetigung von Kooperationen. Eine Studie zu Weiterbildungsorganisationen in vernetzten Strukturen. Springer, Wiesbaden. ▪ Apelt, M./Tacke, V. (Hg.) (2012): Handbuch Organisationstypen. Springer, Wiesbaden. ▪ Bonnazi, G. (2008): Geschichte des organisatorischen Denkens. Springer, Wiesbaden. ▪ Böttcher, W./Terhart, E. (2004): Organisationstheorie in pädagogischen Feldern. Springer, Wiesbaden. ▪ Deinet, U. (2013): Aneignungsprozesse im Sozialraum. In: Hessische Blätter für Volksbildung: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland, Heft 3, S. 220-225. ▪ DiMaggio, P. J./Powell, W. W. (1983): The iron cage revisited. Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: American Sociological Review, Heft 48, S. 147-160. ▪ Dollhausen, K. (2006): Neue Lernformen – neue Lehrkultur – organisationales Lernen in Bildungseinrichtungen. Online verfügbar: http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2006/dollhausen06_01.pdf ▪ Dollhausen, K./Mickler, R. (2012): Kooperationsmanagement in der Weiterbildung. Bertelsmann, Bielefeld. ▪ Emminghaus, C./Tippelt, R. (2009): Lebenslanges Lernen in regionalen Netzwerken verwirklichen. Bertelsmann, Bielefeld. ▪ Feld, T. (2007): Volkshochschulen als "lernende Organisationen". Entwicklung eines Anforderungsprofils unter Berücksichtigung theoretischer Ansätze organisationalen Lernens sowie einer inner-organisationalen und einer außerorganisationalen Perspektive. Kovac, Hamburg. ▪ Friedrich, K./Meisel, K./Schuldt, H.-J. (2005): Wirtschaftlichkeit in Weiterbildungseinrichtungen. Bertelsmann, Bielefeld. ▪ Geißler, H. (2000): Organisationspädagogik. Umriss einer neuen Herausforderung. Vahlen, München. ▪ Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld. ▪ Göhlich, M. (2005) (Hrsg.): Pädagogische Organisationsforschung. Springer, Wiesbaden (Organisation und Pädagogik, 3). ▪ Göhlich, M./Schröer, A./Weber, S. (Hrsg.) (2018): Handbuch Organisationspädagogik. Springer, Wiesbaden. ▪ Kieser, A./Ebers, M. (Hg.) (2006): Organisationstheorien, Kohlhammer, Stuttgart. ▪ Knoll, J. H. (1976): Institutionen der Erwachsenenbildung. SESTMAT – Selbststudienmaterial. Abgerufen von www.die-bonn.de/id/31872/24293 ▪ König, E./Volmer, G. (1999): Systemische Organisationsberatung. Grundlagen und Methoden. 6. Auflage, Dt. Studien-Verlag, Weinheim (System und Organisation, 1). ▪ Küchler, F. von (Hrsg.) (2007): Organisationsveränderungen von Bildungseinrichtungen. Bertelsmann, Bielefeld. ▪ Kühl, S. (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Springer, Wiesbaden. ▪ Kuper, H./Thiel, F. (2016): Erziehungswissenschaftliche Institutionen- und Organisationsforschung. In: Tippelt, R./Schmidt-Hertha, B. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. ▪ Merckens, H. (2006): Pädagogisches Handeln im Spannungsfeld von Individualisierung und Organisation. Springer, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Sozialpsychologie

Modulcode: DLBWSPSPS

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Sozialpsychologie)

Kurse im Modul

- Sozialpsychologie (DLBWSPSPS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Macht des Sozialen ▪ Sozialpsychologische Konzepte ▪ Kommunikation ▪ Konflikt, Aggression und Kooperation ▪ Sozialpsychologische Theorie ▪ Das Selbst ▪ Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Altruismus ▪ Einstellungen 	
<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Sozialpsychologie</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Theorien, Methoden, Themengebiete und Befunde der Sozialpsychologie in ihren Grundzügen zu erklären. ▪ das Zustandekommen menschlichen Verhaltens im Kontakt mit anderen zu skizzieren und die Reaktionen, die dadurch entstehen einzuschätzen. ▪ die erworbenen Kenntnisse auf angewandte Fragestellungen zu übertragen. ▪ sozialpsychologische Erkenntnisse auf alltägliche soziale Phänomene zu übertragen und anzuwenden. ▪ wissenschaftliche Sachverhalte vor einem theoretischen Hintergrund der Sozialpsychologie zu analysieren und diese zu diskutieren. ▪ ihre Fähigkeiten zur Analyse sozialer Situationen und sozialen Verhaltens zu entwickeln und weiter auszubauen. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften</p>

Sozialpsychologie

Kurscode: DLBWSPSP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund, dass der soziale Austausch mit anderen den Alltag von Menschen im beruflichen und sozialen Umfeld bestimmt, stellt das Wissen um die grundlegenden Mechanismen, Prinzipien, Modellen und Theorien die Basis für jede Form von menschlicher Interaktion dar. Dies gewinnt insbesondere in Verbindung mit der aktuell zunehmenden Bedeutung von Konflikten im gesellschaftlichen und politischen Umfeld an Relevanz. Aber auch im Rahmen der stetig voranschreitenden Digitalisierung im Arbeitsumfeld gilt es, Arbeit in einem veränderten sozialen Miteinander neu zu organisieren. Die Studierenden lernen die maßgeblichen Theorien, Konzepte und Prinzipien im Rahmen des sozialen Miteinanders kennen. Methodische Zugänge zur Sozialpsychologie werden dabei ebenso vermittelt wie das Wissen um klassische Forschungsmethoden in diesem Kontext. Studierende sollen die vielfältigen Auswirkungen menschlichen Erlebens und Verhaltens im Kontext Dritter erkennen und praktisch nutzen können.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Theorien, Methoden, Themengebiete und Befunde der Sozialpsychologie in ihren Grundzügen zu erklären.
- das Zustandekommen menschlichen Verhaltens im Kontakt mit anderen zu skizzieren und die Reaktionen, die dadurch entstehen einzuschätzen.
- die erworbenen Kenntnisse auf angewandte Fragestellungen zu übertragen.
- sozialpsychologische Erkenntnisse auf alltägliche soziale Phänomene zu übertragen und anzuwenden.
- wissenschaftliche Sachverhalte vor einem theoretischen Hintergrund der Sozialpsychologie zu analysieren und diese zu diskutieren.
- ihre Fähigkeiten zur Analyse sozialer Situationen und sozialen Verhaltens zu entwickeln und weiter auszubauen.

Kursinhalt

1. Die Macht des Sozialen
 - 1.1 Gegenstand und Forschungsmethoden der Sozialpsychologie
 - 1.2 Zentrale sozialpsychologische Experimente

2. Ausgewählte sozialpsychologische Konzepte
 - 2.1 Sozialer Einfluss und Affiliation
 - 2.2 Beiläufiger sozialer Einfluss
 - 2.3 Gruppe, Rolle und Status
 - 2.4 Erkenntnisse zentraler sozialpsychologischer Studien
 - 2.5 Minderheiteneinfluss
3. Kommunikation
 - 3.1 Kommunikation, Kommunikationsmodelle und -kanäle
 - 3.2 Axiome der Kommunikation von Watzlawick
 - 3.3 Kommunikationsstörungen und Kommunikationsregeln
 - 3.4 Selbst- und Fremdbild
4. Konflikt, Aggression und Kooperation
 - 4.1 Soziale Dilemmas
 - 4.2 Aggressives Verhalten und Aggression als soziales Problem
 - 4.3 Die Psychologie des Bösen
 - 4.4 Konfliktlösung durch Verhandeln als Mittel der Kooperation
5. Ausgewählte sozialpsychologische Theorien
 - 5.1 Attributionstheorie
 - 5.2 Konsistenztheorie
 - 5.3 Reaktanztheorie von Brehm
 - 5.4 Die Equity-Theorie von Adams und Gerechtigkeit
 - 5.5 Reaktanz
6. Das Selbst
 - 6.1 Selbsterkenntnis gewinnen
 - 6.2 Das Selbst der mentalen Repräsentation
 - 6.3 Die regulatorische Funktion des Selbst
 - 6.4 Die motivationale Funktion des Selbst
7. Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Altruismus
 - 7.1 Unterlassene Hilfeleistung
 - 7.2 Helfende Unterstützung
 - 7.3 Hilfeverhalten im Alltag

- | |
|--|
| 8. Einstellungen |
| 8.1 Inhalt, Struktur und Zweck von Einstellungen |
| 8.2 Einstellungsänderungen |
| 8.3 Einstellungen und die Vorhersage von Verhalten |

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Aronson, E./Wilson, T./Akert, R. (2014): Sozialpsychologie. 8. Auflage, Pearson Studium, München.▪ Gerrig, R. J./Zimbardo, P. G. (2014): Psychologie. 20. Auflage, Pearson Studium, München.▪ Jonas, K./Stroebe, W./Hewstone, M. (Hrsg.) (2014): Sozialpsychologie. 6. Auflage, Springer, Berlin.▪ Schulz von Thun, F. (2014): Miteinander reden. Störungen und Klärung. 48. Auflage, Rowohlt, Reinbek.▪ Stürmer, S./Siem, B. (2013): Sozialpsychologie in Gruppen. Reinhardt, München.▪ Werth, L./Mayer, J. (2008): Sozialpsychologie. Spektrum, Wiesbaden.▪ Zimbardo, P. G. (2016): Der Luzifer-Effekt. Die Macht der Umstände und die Psychologie des Bösen. Springer, Berlin.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWSPSPS01

4. Semester

Praxisprojekt: Pädagogik im Bildungssektor

Modulcode: DLBPGPPPIBS

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Praktikumsbetrieb durch die Hochschule geprüft; Praxisvereinbarung durch die Hochschule akzeptiert	Niveau BA	ECTS 15	Zeitaufwand Studierende 450 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Praxisprojekt: Pädagogik im Bildungssektor)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt: Pädagogik im Bildungssektor (DLBPGPPPIBS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Praxisreflexion

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <p>Im Rahmen des Praxiseinsatzes setzen sich die Studierenden mit den Zielsetzungen und Abläufen sowie der damit verbundenen strukturellen Verortung und den fachlichen Herausforderungen der Bildungsarbeit des gewählten Praxispartners auseinander. Durch die Einbindung in konkrete Aufgabenstellungen der pädagogischen Praxis üben sie berufliche Routinepraktiken auf der Lehr-Lernebene und/oder der Ebene der Beratung ein und loten die Tragfähigkeit fachlicher Konzepte und Methoden in spezifischen Anwendungsfällen aus. Die analytische und reflexive Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Fragen pädagogischer Professionalität ist dabei essentiell. Die Bearbeitung der Thematik wird durch die Dozenten und die fachliche Praxisanleitung diskursiv unterstützt.</p>	
<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Praxisprojekt: Pädagogik im Bildungssektor</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ den Auftrag sowie die Ziele des Praxispartners/der Praxispartner zu beschreiben und die entsprechenden Umsetzungsmodi zu verstehen. ▪ die Implikationen, die sich aus dem Auftrag und den Zielen für die pädagogische Arbeit ergeben, zu analysieren und zu beurteilen. ▪ fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit in den Handlungsfeldern Lehren und Lernen und/oder Beratung zu beschreiben, anzuwenden und zu beurteilen. ▪ pädagogische Maßnahmen zu planen, durchzuführen, nachzubereiten und zu dokumentieren. ▪ Paradoxien und Spannungsfelder professionellen pädagogischen Handelns zu schildern, zu analysieren und sich dazu argumentativ zu positionieren. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften</p>

Praxisprojekt: Pädagogik im Bildungssektor

Kurscode: DLBPGPPPIBS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		15	Praktikumsbetrieb durch die Hochschule geprüft; Praxisvereinbarung durch die Hochschule akzeptiert

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden absolvieren ihren Praxiseinsatz u.a. in Einrichtungen/Institutionen/Organisationen/Unternehmen/Betrieben mit oder ohne explizitem Bildungsauftrag. Sie übernehmen pädagogische Aufgaben in den Handlungsfeldern des Lehrens und Lernens und/oder der Beratung, also im Rahmen der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung komplexer Bildungs- und Beratungsmaßnahmen. Im Bereich des Lehrens und Lernens (z.B. als Weiterbildner/Trainer/Dozent) gehören dazu u.a. die (Unterstützung bei der) Konzeption/Planung eines Bildungsangebots mit bspw. dem Blick auf die Verwendungssituation, die Zielgruppe/den Bedarf, die Lernziele/Lernergebnisse, die Lerninhalte, die Organisationsform/Methoden sowie Lernort/Medien. Weiterhin wird die konkrete Interaktion mit Teilnehmenden/Klienten, die eigene Reflexion sowie die Organisation und Durchführung einer Veranstaltung und/oder die Beratung von Teilnehmenden und deren individuellen Lernprozessen relevant. Im Bereich der Beratung gehören zu den zentralen Aufgabenfeldern u.a. die (Unterstützung bei der) Konzeption/Planung eines Beratungsangebots, die Durchführung vor dem Hintergrund fachwissenschaftlicher Grundlagen und der Kenntnis unterschiedlicher Konzepte/Ansätze und Methoden. Weiterhin nimmt hier die Selbstreflexion eine besondere Bedeutung ein. Je nach gewähltem Praxispartner/gewählten Praxispartnern können die Schwerpunkte in den Aufgabenfeldern unterschiedlich ausfallen. Die fachliche Anleitung beim gewählten Praxispartner erfolgt über eine Person, die über einen akademischen oder gleichwertigen pädagogischen Abschluss und/oder über Berufserfahrung im Erwachsenen-/Weiterbildungsbereich und/oder der Beratung und/oder der Personalentwicklung von mindestens 5 Jahren verfügt. Sollten 5 Jahre Berufserfahrung nicht gegeben sein, dann kann dies mit einer Berufserfahrung von mindestens 2 Jahren und Zusatzqualifikationen ausgeglichen werden. Zu letzteren gehören u.a.: Ausbildereignung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO), Train-the-Trainer-Ausbildungen, Ausbildung im Coaching oder systemischer Beratung, ProfilPASS Berater (sowie weitere Zertifizierungen zu Kompetenzprüfungen wie z.B. CODER), Mediationsausbildung, IHK-zertifizierte Aufstiegsfortbildungen (Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge, Berufspädagoge, Personalreferent, Trainer, Train-the-Trainer). Auf Hochschulseite werden die Studierenden durch regelmäßig stattfindende Online-Sprechstunden von Dozenten in der Reflexion ihres beruflichen Handelns, insbesondere der Paradoxien und Spannungsfelder im professionellen Handeln, und des Theorie-Praxis-Verhältnisses, begleitet. Die Studierenden dokumentieren in regelmäßigen Abständen ihre Praxisaufgaben und die Problematiken ihres beruflichen Handelns. Dies dient der Selbstreflexion und als Gesprächsgrundlage mit der fachlichen Anleitung und für die Online-Sprechstunde. Das Modul wird mit einer schriftlichen Ausarbeitung des Praxiseinsatzes abgeschlossen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Auftrag sowie die Ziele des Praxispartners/der Praxispartner zu beschreiben und die entsprechenden Umsetzungsmodi zu verstehen.
- die Implikationen, die sich aus dem Auftrag und den Zielen für die pädagogische Arbeit ergeben, zu analysieren und zu beurteilen.
- fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit in den Handlungsfeldern Lehren und Lernen und/oder Beratung zu beschreiben, anzuwenden und zu beurteilen.
- pädagogische Maßnahmen zu planen, durchzuführen, nachzubereiten und zu dokumentieren.
- Paradoxien und Spannungsfelder professionellen pädagogischen Handelns zu schildern, zu analysieren und sich dazu argumentativ zu positionieren.

Kursinhalt

1. Auftrag, Ziele, Umsetzungsmodi und deren Implikationen für die pädagogische Arbeit des gewählten Praxispartners/der gewählten Praxispartner
2. Fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit in den Handlungsfeldern des Lehrens und Lernens und/oder der Beratung
3. (Unterstützung bei der) Konzeption eines Bildungs- oder Beratungsangebots, Durchführung und Nachbereitung einer Veranstaltung und/oder Beratung sowie konkrete Interaktion mit den Teilnehmenden/Klienten
4. Reflexion und Dokumentation des Arbeitshandelns und des Theorie-Praxis-Verhältnisses (unterstützt durch fachliche Praxisanleitung und Selbstreflexion)
5. Schriftliche Ausarbeitung des Praxisprojekts

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Fachbezogen ist die Literatur sämtlicher Module des Studiengangs relevant.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Praxisprojekt
-----------------------------------	---------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Praxisreflexion

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 0 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 450 h	Gesamt 450 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen

Modulcode: DLBPGVDLLP

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen)

Kurse im Modul

- Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen (DLBPGVDLLP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Fachpräsentation

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Didaktisches Handeln auf Ebene des Lehr-Lern-Prozesses
- Teilnehmer- und Biografieorientierung
- Voraussetzungen für das Lernen im Erwachsenenalter
- Planung, Durchführung und Evaluation von Bildungsprogrammen und -angeboten
- Rolle als Lehrender
- Transferstrategien

Qualifikationsziele des Moduls**Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Besonderheiten von Vermittlungs- und Aneignungsprozessen zu verstehen.
- Teilnehmer- und Biografieorientierung in der Veranstaltungsdurchführung zu berücksichtigen.
- Lernverhalten Erwachsener vor dem Hintergrund der Lehr-Lern-Situation zu reflektieren und das Wissen entsprechend anzuwenden.
- Methodik und Medieneinsatz je nach Situation einzuplanen und vorzubereiten.
- Veranstaltungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Transferstrategien zu benennen und zu diskutieren.
- Herausforderungen professionellen Handelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr- Lern-Prozessen

Kurscode: DLBPGVDLLP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Planung, Durchführung und Auswertung von Lehr-Lernprozessen bilden den Kern jeder Lehrtätigkeit. Vor diesem Hintergrund erfahren die Studierenden wesentliche Informationen über die Möglichkeiten der Vermittlung zwischen Inhalt und den Voraussetzungen der Teilnehmenden. Die Studierenden erhalten grundlegende Kenntnisse über die Veranstaltungsplanung sowie über die didaktischen Prinzipien der Teilnehmenden- und Biografieorientierung. Mit dem besonderen Fokus auf die Lehrtätigkeit und damit die pädagogische Interaktion in der konkreten Lehr-Lern-Situation wird auch die Dimension des Erwachsener beleuchtet. Dieses Wissen benötigen die Studierenden, um sich anschließend intensiv mit den konkreten Schritten der Planung, der Methodik und dem Medieneinsatz auseinandersetzen zu können. Die Studierenden sollen die Rolle der Lehrenden reflektieren und Kenntnisse mit auf den Weg bekommen, die es Ihnen ermöglichen den Transfer der Erlernten Inhalte in die Handlungspraxis in der Lehre mit zu berücksichtigen. Dies ist vor allem deshalb wichtig, da der Erfolg von Weiterbildungsbemühungen in dem Maße steigt, in dem es den Teilnehmenden gelingt, die im Lernen erworbenen Kompetenzen im Handeln in Alltags- und Arbeitskontexten umzusetzen und anzuwenden. Der Kurs schließt mit Evaluationsinstrumenten ab, die in der Lehrveranstaltung eingesetzt werden können.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Besonderheiten von Vermittlungs- und Aneignungsprozessen zu verstehen.
- Teilnehmer- und Biografieorientierung in der Veranstaltungsdurchführung zu berücksichtigen.
- Lernverhalten Erwachsener vor dem Hintergrund der Lehr-Lern-Situation zu reflektieren und das Wissen entsprechend anzuwenden.
- Methodik und Medieneinsatz je nach Situation einzuplanen und vorzubereiten.
- Veranstaltungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Transferstrategien zu benennen und zu diskutieren.
- Herausforderungen professionellen Handelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

Kursinhalt

1. Veranstaltungsplanung
 - 1.1 Didaktisches Handeln für die Vermittlung von Inhalten
 - 1.2 Dimensionen der Veranstaltungsplanung
2. Teilnehmerorientierung
 - 2.1 Konzepte oder Stile
 - 2.2 Teilnehmerorientierung als Subjektorientierung
 - 2.3 Funktionalistischer Stil
3. Voraussetzungen für das Lernen im Erwachsenenalter
 - 3.1 Erwachsensein als gesellschaftliches Konstrukt
 - 3.2 Lernfähigkeit und Lernwiderstände Erwachsener
 - 3.3 Lernmotivation und Strategien zur Förderung
4. Schritte im Rahmen der Veranstaltungsplanung
 - 4.1 Themen
 - 4.2 Lernzielbestimmung
 - 4.3 Festlegung von Lernsequenzen
5. Methodik und Medieneinsatz
 - 5.1 Methoden zur Gestaltung von Anfangssituationen
 - 5.2 Methoden zur Erschließung des thematischen Inhalts
 - 5.3 Methoden zur Gestaltung von Abschlussituationen
 - 5.4 Auswahl und Einsatz von Materialien und Medien
6. Durchführung von Bildungsangeboten
 - 6.1 Vermittlung und Aneignung
 - 6.2 Formen und Facetten pädagogischer Kommunikation in pädagogisch intendierten Situationen
 - 6.3 Konflikte in pädagogisch intendierten Situationen
7. Rolle und Aufgaben der Lehrenden
 - 7.1 Aufgaben zur Unterstützung
 - 7.2 Kompetenzen
 - 7.3 Evaluation

- | |
|------------------------|
| 8. Transfer |
| 8.1 Lerntransfer |
| 8.2 Transferstrategien |

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, R. (2018): Wie man lehrt, ohne zu belehren. 4. Auflage, Heidelberg, Carl Auer.
- Breloer, G./Dauber, H./Tietgens, H. (1980): Teilnehmerorientierung und Selbststeuerung in der Erwachsenenbildung. Braunschweig, Westermann.
- Deci, E.L./Ryan, R.M. (1993): Die Selbstbestimmungstheorie der Motivation und ihre Bedeutung für die Pädagogik. In: Zeitschrift für Pädagogik, Jg. 39, Heft 2, S. 223-238.
- Dinkelacker, J./von Hippel, A. (Hrsg.) (2015): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. W. Kohlhammer, Stuttgart.
- Faulstich, P./Forneck, H.J./Knoll, J. (Hrsg.) (2005): Lernwiderstand, Lernumgebung, Lernberatung. Bielefeld, Bertelsmann.
- Faulstich, P./Zeuner, C. (2010): Erwachsenenbildung. Beltz, Weinheim.
- Luchte, K. (2001): Teilnehmerorientierung in der Praxis der Erwachsenenbildung. Beltz Verlag, Weinheim & Basel.
- Mandl, H./Kopp, B. (2006): Lehren in der Weiterbildung aus pädagogisch-psychologischer Sicht. Sechs Leitprinzipien didaktischen Handelns. In: Nuissl, E. (Hrsg.): Vom Lehren zum Lernen. Bertelsmann, Bielefeld, S. 117-128.
- Nolda, S. (2015): Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. WBG, Darmstadt.
- Nuissl, E. (2013): Evaluation in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Quilling, E./Nicolini, H.J. (2009): Erfolgreiche Seminargestaltung. Strategien und Methoden in der Erwachsenenbildung. 2. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
- Reichert, A. (2007): Trainerkompetenzen in der Wissensgesellschaft. Peter Lang Verlag, Frankfurt.
- Schrader, J. (2018): Lehren und Lernen. utb, Bielefeld.
- Siebert, H. (2019): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 8. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.
- Siebert, H. (2017): Lernen und Bildung Erwachsener. 3. Auflage, Bertelsmann, Bielefeld.
- Strauch, A./Jütten, S./Mania, E. (2009): Kompetenzerfassung in der Weiterbildung. Instrumente und Methoden situativ anwenden. Bertelsmann, Bielefeld.
- Tippelt, R./Hippel, A. von (Hrsg.). (2018): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. VS Verl. für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Grundlagen von Beratung

Modulcode: DLBPGGGBA

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Sebastian Pilgramm (Grundlagen von Beratung)

Kurse im Modul

- Grundlagen von Beratung (DLBPGGGBA01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium

Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Definition von pädagogischer Beratung
- Möglichkeiten und Grenzen
- Beratungsphasen und -formate
- Ethik und Moral in der Beratung
- Anwendungsfelder von pädagogischer Beratung
- Kommunikationstheorien und -techniken
- Beraterrolle

Qualifikationsziele des Moduls

Grundlagen von Beratung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung als pädagogische Handlungsform einzuordnen und zu anderen beratungsähnlichen Situationen oder Beratungsformen abzugrenzen.
- grundlegende relevante Kommunikationstheorien und -ansätze wiederzugeben.
- verschiedene Beratungsformate zu differenzieren.
- über ethische und moralische Aspekte von Beratung zu reflektieren und diese in Beratungskontexten zu erkennen.
- ausgewählte Handlungsfelder und Themen von Beratung zu rezipieren.
- Kompetenzen von Beratern einzuschätzen und mit ihrem Persönlichkeitsprofil theoretisch abzugleichen.
- einen Überblick über das Feld pädagogischer Beratung oder zu einem Fokusthema in Form einer Ausarbeitung zu verschriftlichen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Grundlagen von Beratung

Kurscode: DLBPGGGBA01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Beratung ist eine Kernhandlungsform pädagogisch Tätiger. Sie nimmt in jedem pädagogischen Berufsfeld eine relevante Zeit in Anspruch. Der Kurs bietet hierzu einen ersten Überblick und schafft Grundlagen für eine vertiefende Beschäftigung mit Beratung. Es wird sowohl eine theoretische Fundierung vermittelt, als auch ein Einblick in Anwendungsfelder oder relevante Kommunikationstheorien gegeben. Die Inhalte ermöglichen den Studierenden, sich in einem ersten Schritt theoretisch dem Beratungsbegriff anzunähern und das typisch Pädagogische zu entdecken, bevor es um die Abgrenzung und Grenzen von Beratung geht. Der Beratungsrahmen wird gesteckt, indem die Studierenden sowohl Beratungsformen, als auch Beratungsphasen kennenlernen und sich mit ethischen und moralischen Aspekten befassen, bevor sie sich mit ausgewählten Handlungsfeldern und Themen beschäftigen. Danach eignen sich die Studierenden grundlegende Kommunikationstheorien und -techniken an, bevor sie sich abschließend mit der Beraterrolle auseinandersetzen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung als pädagogische Handlungsform einzuordnen und zu anderen beratungsähnlichen Situationen oder Beratungsformen abzugrenzen.
- grundlegende relevante Kommunikationstheorien und -ansätze wiederzugeben.
- verschiedene Beratungsformate zu differenzieren.
- über ethische und moralische Aspekte von Beratung zu reflektieren und diese in Beratungskontexten zu erkennen.
- ausgewählte Handlungsfelder und Themen von Beratung zu rezipieren.
- Kompetenzen von Beratern einzuschätzen und mit ihrem Persönlichkeitsprofil theoretisch abzugleichen.
- einen Überblick über das Feld pädagogischer Beratung oder zu einem Fokusthema in Form einer Ausarbeitung zu verschriftlichen.

Kursinhalt

1. Beratung in der Pädagogik
 - 1.1 Annäherungen an den Beratungsbegriff
 - 1.2 Das Pädagogische an Beratung
 - 1.3 Grenzen und Abgrenzung

2. Der Beratungsrahmen
 - 2.1 Beratungsphasen
 - 2.2 Ethik und Moral in der Beratung
 - 2.3 Herausforderungen der Beratung
3. Ausgewählte Handlungsfelder pädagogischer Beratung
 - 3.1 Schule
 - 3.2 Sonderpädagogik und Sozialpädagogik
 - 3.3 Erwachsenen- und Weiterbildung
4. Formate der Bildungs- und Weiterbildungsberatung
 - 4.1 Lernberatung
 - 4.2 Kursberatung
 - 4.3 Karriereberatung
 - 4.4 Coaching
 - 4.5 Mentoring
 - 4.6 Kollegiale Beratung
 - 4.7 Mediation
 - 4.8 Organisationsberatung
5. Interaktion und Kommunikation in der Beratung
 - 5.1 Interaktionsgeschehen in der Beratung
 - 5.2 Schulz von Thun: Kommunikationsquadrat
 - 5.3 Rosenberg: gewaltfreie Kommunikation
 - 5.4 Rogers: personenzentrierte Gesprächsführung
 - 5.5 Miller/Rollnick: motivierende Gesprächsführung
6. Beratung als professionelle Aufgabe
 - 6.1 Abgrenzung
 - 6.2 Beratungsstil
 - 6.3 Persönlichkeit
 - 6.4 Fähigkeiten und Kompetenzen

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Aurin, K. (1984): Beratung als pädagogische Aufgabe. Klinkhardt Verlag, Bad Heilbrunn/Obb.
- Bauer, A. et al. (2012): Grundwissen pädagogische Beratung. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Dewe, B./Schwarz, M. P. (2011): Beraten als professionelle Handlung und pädagogisches Phänomen. Kovač Verlag, Hamburg.
- Götz, R./Hydn, F./Tauber, M. (2014). Bildungsberatung. Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB). Dossier erwachsenbildung.at. (www.erwachsenbildung.at/themen, o.J.)
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 7. Auflage, Carl-Auer-Verlag, Heidelberg.
- Maier-Gutheil, C./Nierobisch, K. (2015): Beratungswissen für die Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Maier-Gutheil, C. (2016): Beraten. Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart.
- McLeod, J. (2004): Counselling. Eine Einführung in Beratung. Dgvt-Verlag, Tübingen.
- Miller, W. R./Rollnick, S. (2015): Motivierende Gesprächsführung. 3. Auflage, Lambertus Verlag, Freiburg.
- Nuissl, E./Schiersmann, C./Siebert, H. (2000): Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Plate, M. (2014): Grundlagen der Kommunikation. Gespräche effektiv gestalten. 2. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht Verlag, Göttingen.
- Reinhold, G./Pollak, G./Heim, H. (Hrsg.) (1999): Pädagogik Lexikon. R. Oldenbourg Verlag, München/Wien.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGGGBA01

Diversity Management

Modulcode: DLBPGDM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Matilde Heredia (Diversity Management)

Kurse im Modul

- Diversity Management (DLBPGDM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- wichtige Konzepte und Begrifflichkeiten
- Überlappende Themenkomplexe (Reflexion, Diagnose, Förderung, Gruppenbildung, ...)
- Reflexion eigener Stereotype
- Personalentwicklung
- Führungskräfteentwicklung

Qualifikationsziele des Moduls**Diversity Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.
- die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.
- Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.
- geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.
- Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Human Resources

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Diversity Management

Kurscode: DLBPGDM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Umgang mit Heterogenität und Diversität ist immer dort ein Thema, wo Menschen mit unterschiedlichem Background zusammenarbeiten und leben – das bedeutet, dass das Thema für fast jede Gruppe relevant ist. Besonders in jüngster Zeit gewinnt die Frage der Inklusion zunehmend an Bedeutung. Im Zuge einer Gleichbehandlung aller Beteiligten wird unter dem Grundgedanken „Bereicherung durch Vielfalt“ Heterogenität als Chance gesehen und bewusst wertgeschätzt. Die positive Gruppenbildung jedes Unternehmens fußt auf einem erfolgreichen Umgang mit der Individualität und Einzigartigkeit jedes Mitarbeiters/jeder Mitarbeiterin. Solch ein Diversity Management entfaltet dort ihr großes Potential, wo es darum geht, aus dieser Vielfalt ein harmonisches Gruppenklima innerhalb einer Belegschaft zu schaffen, bei dem die einzelnen Mitglieder sich an- und aufgenommen fühlen und ihre Stärken bestmöglich einbringen können. Dabei entstehen oft überraschende Synergieeffekte, welche das produktive Arbeitsklima zusätzlich bereichern. So wird einerseits die Gleichberechtigung gefördert und andererseits automatisch eine erfolgreiche Wettbewerbsorientierung forciert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begriffe Fremde(s), Eigene(s), Heterogenität und Inklusion reflektiert zu verwenden.
- die Hintergründe der aktuellen Inklusionsdebatte zu benennen und kritisch zu diskutieren.
- Ziele, Methoden und Strukturen von Diversity Management zu erläutern.
- geeignete Förder- und Diagnosemöglichkeiten zu benennen und anzuwenden.
- Problemstellen und Lösungen des Diversity Managements zu erkennen.

Kursinhalt

1. Das Menschen- und Gesellschaftsbild hinter der Leitidee des Diversity Managements
 - 1.1 Das Menschenbild
 - 1.2 Die aktuelle Debatte um Inklusion und Umgang mit Heterogenität
2. Der/Die/Das „Fremde“, das „Eigene“
 - 2.1 Stereotype, Rollen und Klischees
 - 2.2 Forschungsbefunde zu Diversität und Stereotypen

3. Inklusion als Menschenrecht – Erfassen rechtlicher Hintergründe
 - 3.1 Entwicklung der Inklusion im Wandel der Zeit
 - 3.2 Aktuelle Situation
4. Begriffsbildung und Praxisbeispiele
 - 4.1 Separation
 - 4.2 Integration
 - 4.3 Inklusion
5. Anforderungen inklusiver Prozesse an Verantwortliche
 - 5.1 Führungsebene
 - 5.2 Mitarbeiter
 - 5.3 Gesellschaftliche Perspektive
6. Rahmenbedingungen eines inklusiven Betriebes
 - 6.1 Organisationskultur und -struktur
 - 6.2 Hilfsmittel, Unterstützung, etc.
 - 6.3 Personale Ressourcen
7. Inklusive Kursplanung
 - 7.1 Differenzierung
 - 7.2 Lehrmethoden
 - 7.3 Offene Kursgestaltung
8. Zusammenarbeit im interdisziplinären Team
 - 8.1 Phasen der Gruppenbildung
 - 8.2 Teambuilding positiv gestalten
 - 8.3 Prozesse und Rollen innerhalb der Gruppe
9. Das gemeinsame Erstellen von Förderplänen
 - 9.1 Was ist ein Förderplan?
 - 9.2 Rolle des Feedbacks im Förderprozess
 - 9.3 Gemeinsame Förderplanerstellung: warum, wer und wie?
10. Informationen zu geeigneten pädagogischen Diagnostik-Instrumenten
 - 10.1 Wozu Diagnostik?
 - 10.2 Welche Arten der Diagnostik werden in der pädagogischen Praxis angewandt?
 - 10.3 Welche Diagnostik-Instrumente sind im inklusiven Kontext geeignet?

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Krell, G./Wächter, H. (2006): Diversity Management. Impulse aus der Personalforschung. Hampp Verlag, München.
- Märzweiler, C. (2017): Diversity und Diversity Management in der Produktion. Ein soziologischer Blick hinter die Kulissen der Gruppenarbeit. Hochschulschrift, Regensburg.
- Quaiser-Pohl, C. (2013): Diversity and diversity management in education. A European perspective. Waxmann, Münster.
- Rebel, K. (2011): Heterogenität als Chance nutzen lernen. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Schür, S. (2013): Umgang mit Vielfalt. Klinkhardt, Bad Heilbrunn.
- Werler, T. (Hrsg.) (2011): Heterogeneity: General Didactics Meets the Stranger. Waxmann, Münster.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGDM01

5. Semester

Personalmarketing und -entwicklung

Modulcode: DLPME

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Regina Cordes (Personalmarketing und -entwicklung)

Kurse im Modul

- Personalmarketing und -entwicklung (DLPME01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Grundlagen des Personalmarketings ▪ Employer Branding ▪ Externes Personalmarketing ▪ Internes Personalmarketing ▪ Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings ▪ Grundlagen der Personalentwicklung ▪ Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle ▪ Methoden und Instrumente der Personalentwicklung ▪ Führungskräfteentwicklung ▪ Organisation und Erfolgsmessung der Personalentwicklung 	
<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Personalmarketing und -entwicklung</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die Bereiche Personalmarketing und -entwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen. ▪ die Ziele, Methoden und Instrumente des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu erläutern. ▪ die aktuellen Besonderheiten und den Wandel des Personalmarketings und der Personalentwicklung nachzuvollziehen. ▪ alternative Möglichkeiten der Organisation des Personalmarketings und der Personalentwicklung darzulegen. ▪ die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Personalmarketing und Personalentwicklung zu erläutern. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources</p>

Personalmarketing und -entwicklung

Kurscode: DLPMUE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland steigt die Bedeutung des Personalmarketings und der Personalentwicklung in Unternehmen. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Personalmarketings und des Employer Brandings zu sichern oder aber eigene Mitarbeiter weiterzuentwickeln und höher zu qualifizieren, werden langfristig erfolgreich sein können. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu vermitteln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Personalmarketing und -entwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel des Personalmarketings und der Personalentwicklung nachzuvollziehen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation des Personalmarketings und der Personalentwicklung darzulegen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Personalmarketing und Personalentwicklung zu erläutern.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Personalmarketings
 - 1.1 Wandel des Personalmarketings & demografischer Wandel
 - 1.2 Begriffsdefinition & Gegenstand des Personalmarketings
2. Employer Branding
 - 2.1 Entwicklung einer Arbeitgebermarke
 - 2.2 Arbeitgeber-Rankings und Generation Y

3. Externes Personalmarketing
 - 3.1 Personalbeschaffung und -auswahl
 - 3.2 Personalmarketing in sozialen Netzwerken & Recruiting 2.0
 - 3.3 Messen, Events Hochschulmarketing
4. Internes Personalmarketing
 - 4.1 Mitarbeiterbindung
 - 4.2 Nachfolgemanagement
 - 4.3 Anreiz- und Vergütungsmodelle
 - 4.4 Work-Life-Balance
5. Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings
 - 5.1 Organisationsmodelle für das Personalmarketing
 - 5.2 Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung
6. Grundlagen der Personalentwicklung
 - 6.1 Begriffsdefinition und Gegenstand der Personalentwicklung
 - 6.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Personalentwicklung
 - 6.3 Wandel der Personalentwicklung
7. Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle
 - 7.1 Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen
 - 7.2 Kompetenzmodelle
 - 7.3 Erhebung von Entwicklungsbedarfen
8. Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
 - 8.1 Bildung
 - 8.2 E-Learning und Web Based Trainings
 - 8.3 Mitarbeitergespräche und Feedbacks
 - 8.4 Wissensmanagement
9. Führungskräfteentwicklung
 - 9.1 Talent Management und Karrierepfade
 - 9.2 360-Grad-Feedbacks
 - 9.3 Coaching und Mentoring
 - 9.4 Auslandsentsendungen

10. Organisation und Erfolgsmessung der Personalentwicklung
 - 10.1 Die Rolle des Personalentwicklers
 - 10.2 Organisationsmodelle für die Personalentwicklung
 - 10.3 Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln.
- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Berthel, J./Becker, F. G. (2010): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 9. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Jung, H. (2011): Personalwirtschaft. 9. Auflage, Oldenbourg, München.
- Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resources Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Auflage, Oldenbourg, München.
- Olfert, K. (2010): Personalwirtschaft. 14. Auflage, Kiehl, Ludwigshafen.
- Trost, A. (Hrsg.) (2009): Employer Branding. Arbeiter positionieren und präsentieren. Luchterhand, Köln.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLPMUE01

Betriebliche Bildung

Modulcode: DLBPGWBB

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Bildungsmanagement) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte)

Kurse im Modul

- Bildungsmanagement (DLBPGWBB01)
- Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte (DLBPGWBB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Bildungsmanagement</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (0) <u>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung; Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Bildungsmanagement**

- Einführung ins Bildungsmanagement
- Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements
- Professionalisierung des Bildungsmanagements
- Didaktische Grundlagen im Bildungsmanagement
- Strategisches Bildungsmanagement

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Das Seminar beschäftigt sich mit der Gestaltung und Begleitung sowie dem Controlling individueller Lernprozesse unter besonderer Berücksichtigung von Bildungssettings im betrieblichen Umfeld. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.

Qualifikationsziele des Moduls**Bildungsmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.
- die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.
- die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.
- für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.
- Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.
- strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,
- Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,
- grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,
- Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Bildungsmanagement

Kurscode: DLBPGWBB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Mit zunehmender Bedeutung von lebenslangem Lernen nimmt das Gewicht des strategischen Bildungsmanagements zu. Dies bringt eine Reihe von Aspekten mit sich, welche Einfluss auf die Tätigkeiten sowie auf die Anerkennung von Bildungsmanagement als eigenständiges Aufgabenfeld und als Profession haben. In diesem Kurs wird ein Überblick über das professionelle Bildungsmanagement gegeben und es werden die wesentlichen Herausforderungen diskutiert. Als Grundlage dienen die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements. Grundlegende Kenntnisse über didaktische Konzepte, die im Bildungsmanagement relevant sind, zeichnen professionelles Bildungsmanagement aus. Sie bilden die Basis für das Recruiting von Lehrenden und unterstützen die Argumentation gegenüber Auftraggebern und Stakeholdern. Um Bildungsmanagement in Unternehmen zu implementieren oder in die Personalentwicklung einzubinden, ist eine strategische Vorgangsweise erforderlich. In diesem Kurs wird das notwendige Handwerkszeug unter Berücksichtigung von Unternehmenszielen oder Bildungsauftrag vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.
- die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.
- die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.
- für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.
- Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.
- strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.

Kursinhalt

1. Einführung ins Bildungsmanagement
 - 1.1 Definition Bildungsmanagement
 - 1.2 Im Spannungsfeld zwischen Bildung und Management
 - 1.3 Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements (Bildungsbetriebsmanagement und Bildungsprozessmanagement)
2. Professionalisierung des Berufsfeldes
 - 2.1 Handlungsfelder
 - 2.2 Aufgaben und Rollen
 - 2.3 Kompetenzprofile im Bildungsmanagement

3. Didaktische Grundlagen Bildungsmanagement
 - 3.1 Grundlagen der Andragogik/Erwachsenenbildung
 - 3.2 Relevante didaktische Prinzipien in der Erwachsenenbildung
 - 3.3 Qualitätsmerkmale von Bildungsprozessen
4. Strategisches Bildungsmanagement
 - 4.1 Grundlagen strategisches Bildungsmanagement
 - 4.2 Zielorientierung
 - 4.3 Qualitätsmanagement
 - 4.4 Wissensmanagement
 - 4.5 Rahmenbedingungen und Konsequenzen
5. Wesentliche Analysewerkzeug
 - 5.1 Bildungsbedarfsanalyse
 - 5.2 Marktanalyse
 - 5.3 Zielgruppenanalyse
6. Ziele und Einflussfaktoren für die strategische Rahmenplanung
 - 6.1 Zielorientierung und Bildungsauftrag
 - 6.2 Ressourcenplanung
 - 6.3 Infrastruktur
 - 6.4 Rechtliche Faktoren
7. Ablauf von Bildungsveranstaltungen und Gestaltung von Lernumgebungen
 - 7.1 Lehr- und Lernformate
 - 7.2 Curriculumentwicklung
 - 7.3 Recruiting von Lehrenden
 - 7.4 Bildungsmarketing
 - 7.5 Kalkulation und Finanzierung
 - 7.6 Durchführen und Begleiten von Bildungsveranstaltungen
8. Informelle Lernprozesse organisieren und begleiten
 - 8.1 Selbstgesteuerte/selbstorganisierte Lernprozesse
 - 8.2 Training on the Job
 - 8.3 Lernkooperationen und Lernnetzwerke ermöglichen und begleiten
 - 8.4 Mentoring und Lernbegleitung
 - 8.5 Einsatz digitaler Medien

9. Kompetenzentwicklung von Lernenden

- 9.1 Kompetenzbegriff
- 9.2 Kompetenzmodelle
- 9.3 Kompetenzprofile

10. Bildungscontrolling

- 10.1 Evaluierung
- 10.2 Revision
- 10.3 Bildungstransfer

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gessler, M./Sebe-Opfermann, A. [Hg.] (2018): Handlungsfelder des Bildungsmanagements. Ein Handbuch. 2. Aufl. Tredition, Hamburg.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Lenz, W. (2005): Porträt Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2014): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel, Augsburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Kurscode: DLBPGWBB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der zunehmende Stellenwert der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens setzt neue Herausforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung. In diesem Kurs haben die Studierenden die Möglichkeit, die professionelle Herangehensweise an betriebliche Aus- und Weiterbildung näher zu beleuchten. Dies beginnt mit der strategischen Rahmenplanung, in welcher Ziele, Einflussfaktoren und Konsequenzen berücksichtigt werden müssen. Auf dieser Basis können dann entsprechende Bildungsmaßnahmen entwickelt, geplant, organisiert, durchgeführt und evaluiert werden. Hierbei sind nicht nur formale Settings wichtig, sondern auch die Begleitung, Organisation und Evaluation von informellen Lernprozessen. Je nach eigener Schwerpunktsetzung können sich Studierende zudem mit Maßnahmen und Methoden des Bildungscontrollings und des Bildungstransfers vertraut machen sowie die Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzentwicklung ausloten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,
- Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,
- grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,
- Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.

Kursinhalt

- Im Kurs „Betriebliche Aus- und Weiterbildung“ kommt der Gestaltung und Begleitung von individuellen Lernprozessen besondere Bedeutung zu. Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung von Lernenden stehen dabei im Vordergrund. Neben aktuell auftretenden Themen können die Studierenden im Rahmen ihrer Seminararbeiten u.a. die folgenden Themen vertiefen:
 - Strategische Rahmenplanung von betrieblichen Bildungsveranstaltungen
 - Ablauf von Bildungsveranstaltungen

- Gestaltung von Lernumgebungen
- (In-)Formelle Lernprozesse
- Kompetenzentwicklung
- Bildungscontrolling

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./Wiesner, G. (Hrsg. (2012): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung für Weiterbildner/-innen. Wbv Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schlicht, J./Moschner, U. (Hrsg.) (2017): Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft und Pädagogik. Reflexionen aus Theorie und Praxis. Springer VS, Wiesbaden.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Luchterhand, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWBB02

Digitale Bildung

Modulcode: DLBPGWDB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Thier (Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: E-Learning)

Kurse im Modul

- Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien (DLBPGWDB01)
- Seminar: E-Learning (DLBPGWDB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <p><u>Seminar: E-Learning</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

- Varianten mediengestützten Lernens
- Medien- und Lerntheorien
- Lerninhalte und Ziele
- Methoden im E-Learning
- Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
- Evaluation

Seminar: E-Learning

Der Kurs behandelt zentrale Themenbereiche, die für die Planung von E-Learning Settings von zentraler Bedeutung sind. Studierende können sich sowohl mit theoretischen Planungsmodellen, Zielgruppen und Lernzielen, spezifischen E-Learning Methoden auseinandersetzen, als auch die Konzeption eines konkreten Settings verschriftlichen.

Qualifikationsziele des Moduls**Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

Seminar: E-Learning

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
--	--

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Kurscode: DLBPGWDB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Digitalisierung und Vernetzung ermöglichen Lern- und Bildungsprozesse, die sich durch den technischen Fortschritt immer wieder neu ausrichten und erweitern. So existieren zahlreiche Möglichkeiten, E-Learning oder digitale Medien in diese Prozesse zu implementieren. Es bedarf zunächst einer Klärung und Vorstellung, was unter E-Learning zu verstehen ist und welche Szenarien und Varianten aktuell vorherrschen und wie sie sich historisch entwickelt haben. Hierzu werden unterschiedliche Möglichkeiten (z.B. Lernplattformen, CBT & WBT, Videokonferenzen, OER etc.) vorgestellt und anhand der drei Komponenten Inhalt (content), Gestaltung (construction) und Kommunikation (communication) beschrieben. Weiterhin werden lerntheoretische Grundlagen der Didaktik und Methoden des E-Learning besprochen, sodass die Studierenden lernen, die konstitutiven (didaktischen) Faktoren von Lern- und Bildungssettings zu verstehen und zu unterscheiden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

Kursinhalt

1. Varianten mediengestützten Lernens
 - 1.1 Szenarien des E-Learning
 - 1.2 Selbststeuerung beim Lernen mit Medien

2. Medien- und Lerntheorien
 - 2.1 Rolle digitaler Medien beim Lernen
 - 2.2 Lerntheoretische Positionen
 - 2.3 Lernen mit Text, Bild und Ton
 - 2.4 Lernen mit Anderen/im Austausch
3. Lerninhalte und -ziele
 - 3.1 Zielgruppenanalyse
 - 3.2 Kompetenzen
 - 3.3 Lernziele formulieren
4. Methoden im E-Learning
 - 4.1 Problembasierte Methoden
 - 4.2 Simulation
 - 4.3 Spielerisches Lernen
 - 4.4 Kooperation und Kollaboration
5. Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
 - 5.1 Computerunterstütztes Prüfen und Testen
 - 5.2 Digitale Prüfungsformen (z.B. E-Portfolios)
6. Evaluation
 - 6.1 Ziele der Evaluation
 - 6.2 Formen der Evaluation
 - 6.3 Methoden der Evaluation

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, P. et al. (2018): Handbuch E-Learning. Lehren und Lernen mit digitalen Medien. UTB, Stuttgart.
- Barthelmeß, H. (2015): E-Learning – bejubelt und verteufelt. Lernen mit digitalen Medien, eine Orientierungshilfe. Bertelsmann, Bielefeld.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (2002): Information und Lernen mit Multimedia und Internet. 3. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (Hrsg.) (2011): Online-Lernen. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kron, F. W./Sofos, A. (2003): Mediendidaktik. Neue Medien in Lehr- und Lernprozessen. UTB, Stuttgart.
- Mayer, R. E. (2009): Multimedia Learning. 2. Auflage, Cambridge University Press, Cambridge.
- Tulodziecki, G./Herzig, B. (2010): Mediendidaktik. kopaed, Stuttgart.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: E-Learning

Kurscode: DLBPGWDB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Einsatz von digitalen Technologien für Lern- und Bildungsprozesse gewinnt immer mehr an Bedeutung. Dies gilt auch für grundlegende (sozial-)pädagogische Arbeiten. So werden mögliche pädagogisch relevante Szenarien und Settings analysiert und/oder entwickelt, die mit Hilfe digitaler Technologien angereichert oder gänzlich neu entwickelt werden. Basis hierfür ist der Rückgriff auf die Grundlagen des ersten Kurses des Wahlpflichtmoduls. Die darin erworbenen Kenntnisse dienen der Entwicklung eines Verständnisses von den Aufgaben einer professionellen Gestaltung von medialen Lernsituationen: So werden Ideen und Strategien entwickelt, bestehende Settings pädagogisch zu optimieren und neue Settings zu konzipieren. Ziel ist es, ein mediendidaktisch begründetes E-Learning-Konzept aufzustellen, in dem Lehraufgaben im Bereich der Vermittlung von Lerninhalten beschrieben und in diesem Zusammenhang die üblichen didaktischen und evaluativen Aufgaben (Bedingungsanalyse, Zielgruppenbestimmung, Lernzieldimensionierung, Methodenwahl, Settinggestaltung, Implementierung und Evaluation) systematisch bearbeitet werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

Kursinhalt

- Inhaltlich ist der Kurs darauf ausgerichtet, dass Studierende die Kompetenzen erwerben, eigenständig ein E-Learning-Setting zu erstellen. Hierzu werden die wichtigsten Aspekte einer didaktischen Analyse und Konzeption bearbeitet.
- In einem ersten Schritt werden hierzu unterschiedliche Planungsmodelle vorgestellt und verglichen. Die Bandbreite der Modelle beinhaltet Vorgehensweisen, die von losen Planungsschritten bis hin zu stark strukturierten Verfahren reichen. In Abhängigkeit definierter Rahmenbedingungen (z.B. Schulsetting, Weiterbildung) und ersten Zielvorstellungen wird diskutiert, welches Modell als geeignet erscheint.

- In einem zweiten Schritt wird die Zielgruppe bestimmt und detailliert mittels Kriterien (z.B. Gruppengröße, Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Vorwissen, Motivation etc.) beschrieben. Mit diesen Kenntnissen werden Lernziele und -inhalte z.B. mithilfe eines Qualifikationsrahmens formuliert. Diese Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen bilden mit den Inhalten die Basis für die Bestimmung der didaktischen Methoden und der methodischen Aufbereitung. Exemplarisch werden expositorische Methoden, exploratives Lernen und problemorientierte Methoden vorgestellt und kritisch in Beziehung zu den Lerninhalten und -zielen gesetzt. Hiermit können einzelne Beispiele für eine Umsetzung in einem E-Learning-Setting abgeleitet und entwickelt werden (z.B. Wiki, Podcast usw.).
- Studierende können sich in den Seminararbeiten mit den einzelnen Themen (siehe nachstehende Auflistung) vertieft auseinandersetzen oder im Rahmen der schriftlichen Ausarbeitung die Konzeption eines spezifischen Settings bearbeiten.
- Planungsmodelle
- Zielgruppen und Lernziele
- E-Learning Methoden
- Didaktische Aufbereitung von Lernmaterialien

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Frey, K./Frey-Eiling A. (2010): Ausgewählte Methoden der Didaktik. UTB, Stuttgart.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2009): Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung. 2. Auflage, Oldenbourg, München.
- Schulmeister, R. (2009): Grundlagen hypermedialer Lernsysteme. Theorie – Didaktik – Design. 4. Auflage, Oldenbourg, München.
- Waldherr, F./Walter, C. (2014): Didaktisch und praktisch. Ideen und Methoden für die Hochschullehre. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input type="checkbox"/> Audio	
<input type="checkbox"/> Musterklausur	

DLBPGWDB02

Beratung

Modulcode: DLBPGWB-01

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Supervision, Intervision, Coaching) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung)

Kurse im Modul

- Supervision, Intervision, Coaching (DLBSASIC01-01)
- Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung (DLBPGWB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Supervision, Intervision, Coaching

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Supervision, Intervision, Coaching**

- Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
- Supervision
- Intervision
- Coaching
- Methoden und Instrumente des Coachings
- Besonderheiten der Beratungsansätze
- Beratungsansätze im Wandel der Zeit
- Einsatzgebiete und Besonderheiten
- Professionalisierung der Beratungsarbeit

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Das Seminar behandelt das Thema Beratung in Einzel- und Gruppensettings. Die Vorgehensweisen in Beratungsprozessen in Einzel- und Gruppensituationen stehen dabei im Mittelpunkt.

Qualifikationsziele des Moduls**Supervision, Intervision, Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Psychologie	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
---	--

Supervision, Intervision, Coaching

Kurscode: DLBSASIC01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs wird vermittelt, wer in welcher Art und mit welchem Ziel im Rahmen der drei Ansätze Supervision, Intervision und Coaching beraten und begleitet wird und welche Personen/ Berufsgruppen dieses nach welcher Ausbildung leisten können. Konkret lernen die Studierenden, wie Individuen, Gruppen und Organisationen sich im Arbeitsumfeld entwickeln können und lernen, ihre Ziele, ihr Verhalten zu reflektieren und im (meist selbst gesetzten Sinne) zu optimieren. In der Supervision und im Coaching werden die Ziele und Inhalte mit der/dem Supervisorin/r bzw. Coach (schriftlich) vereinbart. In der Intervision ist es eine gegenseitige Vereinbarung der Teilnehmenden untereinander. Nach dem Kurs erlangen die Studierenden Wissen über die Art des grundsätzlichen Settings, typische Inhalte und angewandte Methoden und Instrumente in Supervision, Intervision und Coaching. Zudem werden die Besonderheiten der Beratungsansätze sowie die ihr Wandel im Zuge wichtiger Megatrends behandelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

Kursinhalt

1. Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
 - 1.1 Begriff Beratung und theoretische Einordnung
 - 1.2 Nutzen von Beratungsansätzen
 - 1.3 Menschenbilder
 - 1.4 Gemeinsame Grundsätze

2. Supervision
 - 2.1 Definition von Supervision
 - 2.2 Ziele und Aufgaben von Supervision
 - 2.3 Voraussetzungen von Supervision
 - 2.4 Abgrenzung und Grenzen von Supervision
 - 2.5 Formen von Supervision
 - 2.6 Einsatzfelder von Supervision und Fallbeispiele
3. Intervision
 - 3.1 Definition von Intervision
 - 3.2 Ziele, Aufgaben und Voraussetzungen von Intervision
 - 3.3 Ablauf eines Intervisionsprozesses
 - 3.4 Grenzen und Störquellen
4. Coaching
 - 4.1 Definition von Coaching
 - 4.2 Ziele und Aufgaben von Coaching
 - 4.3 Coaching für Fach- und Führungskräfte
 - 4.4 Coaching als Methode
 - 4.5 Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme
5. Methoden und Instrumente des Coachings
 - 5.1 Ablauf eines Coaching-Prozesses
 - 5.2 Spezielle Coaching-Ansätze
6. Besonderheiten der Beratungsansätze
 - 6.1 Konglomerate unterschiedlicher Interessen
 - 6.2 Rahmenbedingungen erfolgreicher Konzepte
 - 6.3 Besonderheiten der Kommunikation
 - 6.4 Emotion und Krisenintervention in Beratungsprozessen
 - 6.5 Vorurteile, Stereotype im Beratungsprozess
7. Beratungsansätze im Wandel der Zeit
 - 7.1 Digitalisierung und virtuelles Coaching
 - 7.2 Auswirkungen der Internationalisierung
 - 7.3 Auswirkungen des Wertewandels
 - 7.4 Auswirkungen des demografischen Trends
 - 7.5 Genderaspekte in der Beratung

8. Einsatzgebiete und Besonderheiten
 - 8.1 Pädagogische Beratung
 - 8.2 Beratung in der Sozialen Arbeit
 - 8.3 Beratung im Wirtschaftskontext
 - 8.4 Sonstige

9. Professionalisierung in der Beratungsarbeit
 - 9.1 Problematik
 - 9.2 Weiterbildung und Qualifizierungsangebote
 - 9.3 Berufsverbände und Ausbildungsstandards
 - 9.4 Ausblick

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Böning, U./Kegel, C. (2015): Ergebnisse der Coaching-Forschung: Aktuelle Studien – ausgewertet für die Coaching-Praxis. Springer-Verlag, Heidelberg
- Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2019): Lösungsorientierte Supervisions-Tools: Renommierte Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision (Edition Training managerSeminare, Bonn.
- Wegener, R./Fritze, A./Hänseler, M. (Hrsg.) (2018): Coaching-Prozessforschung: Forschung und Praxis im Dialog. Vandenhoeck und Ruprecht-Verlag, Göttingen
- Schlee, J. (2019): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. 4. erweiterte Auflage, Kohlhammer-Verlag, Stuttgart
- Krall, J./Mikula, E./Jansche, W. (Hrsg.) (2008): Supervision und Coaching. Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich. Springer VS, Wiesbaden.
- Lippmann, E. (2013): Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Prohaska, S. (2013): Coaching in der Praxis. Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe. Junfermann, Paderborn.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Kurscode: DLBPGWB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Seminars „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ geht es zunächst um die Hinführung zum Thema Beraten als Kernaufgabe pädagogischen Handelns. Hier beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen Kontexten (psychologische Beratung, psychosoziale Beratung, Pädagogische Beratung, etc.) und vermittelt Grundlagen von Beratungstätigkeiten. Weiterführend wird der Unterschied zwischen Einzel- und Gruppenberatung erörtert. Hier lernen die Studierenden unterschiedliche Methoden, z.B. kollegiale Beratung, im Kontext von Einzel- und Gruppenberatung kennen. Abschließend lernen die Studierenden, die unterschiedlichen pädagogischen Felder, in denen Beratung passiert, kennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

Kursinhalt

- Das Seminar „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ beleuchtet zunächst den Beratungsbegriff aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen (psychologische Beratung, sozialpsychologische Beratung und pädagogische Beratung). Im nächsten Schritt unterscheidet das Seminar zwischen der Einzelberatung und der Gruppenberatung. Bei der Einzelberatung liegt der Schwerpunkt auf den Grundlagen der praktischen Ausführung von Beratung, sowie einer Abgrenzung zum Therapieren. Bei der Gruppenberatung liegt der Fokus auf der Definition „Gruppe“, die unterschiedlichen Sichtweisen auf eine Gruppe, sowie Gruppendynamik. Bei beiden Formen von Beratung werden unterschiedliche Methoden der Beratung vorgestellt, z.B. lösungsorientierte Beratung oder personenzentrierte Beratung. Abschließend beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen pädagogischen Settings (Schule, Sozialpädagogik, Sonderpädagogik, Erwachsenen- und Weiterbildung).

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bachmair, S. et al. (2014): Beraten will gelernt sein. Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene. Beltz, Weinheim.
- Bamberger, G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Ein Handbuch. 5.Auflage, Beltz, Weinheim.
- Brocher, T. (2015): Gruppenberatung und Gruppendynamik. 2.Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Culley, S. (2015): Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. Beltz, Weinheim/Basel.
- Gieseke, W./Nittel, D. (Hrsg.) (2016): Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Hartwig, H. (2017): A bis Z der Interventionen in Gruppen. Flipchart-Tools für Beratung, Supervision und Teamentwicklung. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Hechler, O. (2011): Pädagogische Beratung. Theorie und Praxis eines Erziehungsmittels. Kohlhammer, Stuttgart.
- König, O./Schattenhofer, K. (2016): Einführung in die Gruppendynamik. 8.Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Maier-Gutheil, C. (2016): Pädagogische Praktiken. Beraten. Kohlhammer, Stuttgart.
- Sander, K./Ziebertz, T. (2010): Personzentrierte Beratung. Ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis. Beltz Juventa, Weinheim.
- Sickendiek, U./Engel, F./Nestmann, F. (2008): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische psychosoziale Beratungsansätze. 3.Auflage, Juventa, Weinheim/München.
- Wolters, U. (2015): Lösungsorientierte Kurzberatung. Was auf schnellem Wege Nutzen bringt. 4. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWB02

Beratung und Coaching (systemisch)

Modulcode: DLBPGWBUC

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Frohnen (Systemische Beratung und Coaching) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Seminar: Systemische Beratung und Coaching)

Kurse im Modul

- Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC01)
- Seminar: Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Seminar: Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

- Theoretische Grundlagen zu Beratung als pädagogischer Handlungsform
- Grundlegende Theorien hinter systemischem Beraten
- Systemisches Coaching als Spezialform von Beratung
- Anwendungsfelder, Anlässe und Zielgruppen systemischer Beratung
- Überblick über das Basisrepertoire relevanter Methoden und Interventionen
- Beraterkompetenzen und -wissen

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

- Theoretische Grundlagen zum Verständnis von systemischer Beratung und Coaching
- Überblick systemische Beratung und Coaching
- Phasen im Coachingprozess
- Überblick über das Basisrepertoire relevante Methoden und Interventionen
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Fragetechniken
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Gesprächstechniken

Qualifikationsziele des Moduls**Systemische Beratung und Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Informatik & Software-Entwicklung und Recht auf.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme in den Bereichen IT & Technik und Wirtschaft & Management.

Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Beratung als eine der pädagogischen Kernhandlungsformen gewinnt im aktuellen Industriezeitalter in allen Anwendungsbereichen an Relevanz. Hervorzuheben sind systemische Beratungsansätze, die sich meist zu einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitliche Prozessberatungsansatz verfolgen, in dem der lernende und sich entwickelnde Mensch im Mittelpunkt steht. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über systemische Beratung und systemisches Coaching angefangen bei theoretischen Grundlagen, über Anwendungsfelder bis hin zu Anforderungen an Berater. Die Inhalte ermöglichen den Studierenden Beratung sowohl theoretisch zu verorten, als auch sich theoretische Konzepte anzueignen, die für eine systemische Beratungshaltung unerlässlich sind. Hierzu zählen unter anderem die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Darüber hinaus werden Spannungsfelder und Grenzen thematisiert, die eine Abgrenzung des Beraters im praktischen Handeln ermöglichen sollen. Des Weiteren beschäftigen sich die Studierenden mit der Unterscheidung zwischen Prozess- und Fachberatung, verschiedenen Beratungsformen und -settings, sowie möglichen Zielgruppen und Anwendungsfeldern. Somit findet eine erste Annäherung an das Berufsfeld des Beraters statt. Das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung wird gesondert betrachtet, insbesondere die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen sowie das Phasenmodell des Coachingablaufes. Darüber hinaus lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung oder Reframing kennen. Abschließend erhalten die Studierenden die Gelegenheit sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und haben somit die Gelegenheit diese bezogen auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln. Die Beschäftigung mit einer grundlegenden systemischen Haltung sowie dem Werteverständnis eines Coaches runden den Kurs ab.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

Kursinhalt

1. Theoretische Grundlagen
 - 1.1 Beratung als pädagogische Handlungsform
 - 1.2 Spannungsfelder pädagogischer Beratung
 - 1.3 Personenzentrierte Systemtheorie
 - 1.4 Kybernetik
 - 1.5 Konstruktivismus
 - 1.6 Theorie sozialer Systeme
 - 1.7 Theorie autopoietischer Systeme
2. Systemische Beratung
 - 2.1 Beratungsformen und -settings in der Pädagogik
 - 2.2 Zielgruppen
 - 2.3 Prozessberatung versus Fachberatung
 - 2.4 Grundannahmen
3. Systemisches Coaching
 - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung
 - 3.2 Die Rolle des Coaches
 - 3.3 Anlässe und Themen
 - 3.4 Coaching-Phasen

4. Anwendungsfehler
 - 4.1 Grenzen von Beratung und Coaching
 - 4.2 Kinder und Jugendliche
 - 4.3 Erwachsene und Organisationskontext
 - 4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)
5. Grundlegende Methoden und Interventionen
 - 5.1 Gesprächstechniken
 - 5.2 Aktives Zuhören
 - 5.3 Systemisches Fragen
 - 5.4 Hypothesenbildung
 - 5.5 Reframing
6. Anforderungen an den Berater
 - 6.1 Fachwissen
 - 6.2 Soziale Kompetenzen
 - 6.3 Prozesskompetenzen
 - 6.4 Haltung und Werte

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Ellebracht, H./Lenz, G./Osterhold, G. (2011): Systemische Organisation- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Gröning, K. (2011): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 7. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragentechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Seidel, T./Krapp, A. (2014): Pädagogische Psychologie. 6. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

Systemische Beratungsansätze erfreuen sich in Zeiten steigender Komplexität und damit verbundener Orientierungssuche starker Nachfrage. Der Kurs bietet neben einem kurzen Überblick theoretischer Grundlagen eine Einführung in systemische Beratung und Coaching. Darüber hinaus liegt der Fokus auf systemischen Interventionen und Methoden. Exemplarisch werden Frage- und Gesprächstechniken vertiefend behandelt. Die Kursinhalte bieten den Studierenden zu Beginn eine Orientierung über die theoretischen Grundlagen hinsichtlich der Anwendungsfelder und Grenzen, aber auch zu Beraterkompetenzen und -haltung sowie relevanten Theorien. Daneben bieten die Inhalte Gelegenheit sich mit der Rolle des Coaches, der Besonderheit von Prozessberatung und den Grundannahmen von systemisch arbeitenden Personen auseinander zu setzen. Die Studierenden erlernen weiterhin wie ein Coachingverlauf gestaltet wird und in welche Phasen er unterteilt werden kann. Die danach folgende Einführung in systemische Interventionen und Methoden, als auch die Vertiefung von systemischen Frage- und Gesprächstechniken bietet die Gelegenheit erste praktische Erfahrungen mit dem Handwerkszeug systemischer Berater und Coaches zu sammeln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

Kursinhalt

- Systemische Beratung und Coaching sind sowohl in wirtschaftlichen als auch sozialen Kontexten mittlerweile bekannte und gefragte Beratungsformen, um mit Klienten Komplexität zu reduzieren und sie zu unterstützen, sich in schnell verändernden und/oder herausfordernden Situationen zurecht zu finden. Das Seminar „Systemische Beratung und Coaching“ bietet einen Einblick in die Rahmenparameter und theoretischen Grundlagen und vertieft systemische Interventionen und Methoden. Zu den Grundlagen gehört die

Beschäftigung mit Beratung als pädagogischer Handlungsform, dem theoretischen Hintergrund (Systemtheorie, Konstruktivismus, Theorien sozialer Systeme), den Anwendungsfeldern sowie Grenzen von Beratung und Coaching sowie der Beraterkompetenz und -haltung. Die Studierenden setzen sich weiterhin mit den folgenden rahmengebenden Parametern auseinander: Spezifika von Prozessberatung, Rolle des Coaches, Zielgruppen und Anlässe, Grundannahmen sowie systemische Haltung. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit dem Vier-Phasen Verlauf eines Coachings (Orientierungs-, Klärungs-, Veränderungs- und Abschlussphase) und generieren erste Erkenntnisse über systemische Interventionen und Methoden. Für einen Überblick sind Gesprächstechniken, aktives Zuhören, systemisches Fragen, Hypothesenbildung und Reframing empfehlenswert. Systemische Fragetechniken können durch folgende Fragenarten vertieft werden: zirkuläre Fragen, hypothetische Fragen, Ressourcen-Fragen, provokante und paradoxe Fragen, Lösungs-Fragen oder Reframing-Fragen. Zur Vertiefung von systemischen Gesprächstechniken bietet sich Zuhören, Pacing, nonverbales Verbalisieren, Konkretisieren von Verallgemeinerungen oder Explizieren an. Im Rahmen einer Seminararbeit ist es denkbar, dass sich die Studierenden beispielsweise mit einem der genannten Themenblöcke Grundlagen, Rahmenparameter, Coachingverlauf, Überblick über Interventionen, systemischem Fragen oder Gesprächstechniken detailliert beschäftigen.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Albrecht, C./Perrin, D.(2013): Zuhören im Coaching. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragetechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Wehrle, M. (2013): Die 500 besten Coaching-Fragen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. 2. Auflage, managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWBUC02

Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Angewandte Personalentwicklung) / Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Seminar: Systemische Personalentwicklung)

Kurse im Modul

- Angewandte Personalentwicklung (DLBPGWPE01)
- Seminar: Systemische Personalentwicklung (DLBPGWPE02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Angewandte Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Seminar: Systemische Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

- Definition von Personalentwicklung
- Ziele von PE
- Methoden der PE
- Zyklen der PE
- Möglichkeiten der Erfolgskontrolle
- Wichtige Stakeholder in der PE
- Grenzen/Abgrenzung der Personalentwicklung
- Herausforderungen der PE in der Zukunft

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Das Seminar beschäftigt sich mit ausgewählten Themen der systemischen Personalentwicklung, wobei die Betrachtung der Themen sowohl aus der Perspektive des Mitarbeiters als auch aus Sicht des Personalentwicklers erfolgt. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.

Qualifikationsziele des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Personalentwicklung ist kein Selbstzweck. Personalentwicklung verfolgt als Supportfunktion in Unternehmen verschiedene Ziele – unabhängig von der Unternehmensgröße stehen in jedem Fall unternehmerische, strategische und ökonomische Aufträge hierbei im Vordergrund. Dieser Kurs bietet einen Überblick über die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung, definiert die Kernprozesse und grenzt Personalentwicklung von anderen wichtigen Unternehmensfunktionen ab, die nicht selten auch im Bereich der Human Ressourcen angesiedelt sind. Es werden verschiedene Methoden vorgestellt, die im Rahmen des klassischen Personalentwicklungszyklus ihre Anwendung finden (können). Neben der Anwendung von und der Entscheidung für die richtige Methode darf die rechtzeitige und konsequente Einbindung relevanter Stakeholder keinesfalls vergessen werden. Betroffene zu Beteiligten zu machen, gilt auch in der Personalentwicklung – der methodische und inhaltliche Überraschungseffekt ist nicht zielführend. Aus diesem Grund wirft der Kurs auch einen Blick in Richtung „Kunde“, „Interessenvertretung“ und generelle Zielgruppenorientierung. Die Güte von Personalentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen ist nicht trivial und lässt sich entweder nur über einen längeren Zeitraum bzw. „über Umwege“ beurteilen. In diesem Kurs werden verschiedene mögliche Bewertungsansätze vorgestellt sowie „Bildungscontrolling“ und Formen einer „Wirksamkeitskontrolle“ vorgestellt. Abschließend wagt der Kurs einen Blick in die Glaskugel und setzt sich mit den Herausforderungen auseinander, die sich perspektivisch der Personalentwicklung stellen werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

Kursinhalt

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
 - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
 - 1.2 Verortung im Unternehmen
 - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung
2. Zyklen der Personalentwicklung
 - 2.1 Bedarfsanalyse
 - 2.2 Zieldefinition
 - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
 - 2.4 Durchführung der Maßnahme
 - 2.5 Erfolgskontrolle
 - 2.6 Transfersicherung
3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
 - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
 - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
 - 3.3 Training on the job
 - 3.4 Projektarbeiten
4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
 - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
 - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
 - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität
 - 4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen
5. Stakeholdermanagement
 - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
 - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
 - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
 - 5.4 Zielgruppenorientierung
6. Herausforderungen der Zukunft
 - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
 - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Becker, M. (2011): Systematische Personalentwicklung. Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Springer Gabler, Berlin.
- Sonntag, K. (Hrsg.) (2016): Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Domsch, M. E./Ludewig, D. H./Weber, F. C. (Hrsg.) (2017): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung. Springer Gabler, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBPGWPE01

Beschreibung des Kurses

Der Mitarbeiter, aber auch alle anderen Akteure werden als aktive Bestandteile in der Personalentwicklung angesehen. In Personalentwicklungsmaßnahmen investieren Unternehmen viel Geld, nicht immer führt die Investition zum gewünschten Ergebnis und zahlt sich dergestalt aus, dass sie hilft, das strategische Unternehmensziel zu erreichen. Die Gründe hierfür mögen unterschiedlich sein und teilweise im Teilnehmer, im Durchführer oder in der falschen Auswahl der Maßnahme liegen. Häufig liegt es daran, dass die gesamte Organisationseinheit der Personalentwicklung oder aber zumindest deren Methoden und die entwickelten oder zugekauften Maßnahmen nicht genügend in das Gesamtunternehmen integriert sind. Ziel der Systematischen Personalentwicklung ist es, dass Mitarbeiter sich als mitgestaltendes Mitglied des Unternehmens sehen, verstehen, fühlen, als solches wahrgenommen und angesehen werden. Der Mitarbeiter des Unternehmens wird quasi zum Unternehmer. Personalentwicklung ist im systemischen Sinne keine zentrale Einheit, die „extern“ steuert, sondern integrierter Bestandteil des Unternehmens. Sie setzt an den Grundsätzen von Gestalttheorie an:

- Systeme entstehen durch Interaktion von Menschen und entwickeln systemimmanente Regeln (Gesetz der Übersummativität).
- In Systemen gibt es keine linearen wenn-dann-Beziehungen, um den Gleichklang zu erhalten muss auch „B“ geändert werden, wenn sich „A“ ändert (Komplexität).
- Jedes Systemmitglied gestaltet das System mit – egal welcher Hierarchiestufe (Redundanz).
- Jedes System hat die Funktion a) Selbsterhalt und die Funktion b) Weiterentwicklung – beide Funktionen werden durch das System gegengleich gesteuert.

Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

Kursinhalt

- Der Inhalt dieses Kurses liegt schwerpunktmäßig in der Gegenüberstellung und dem Vergleich von klassischer Personalentwicklung und systemischer Personalentwicklung. Es geht hierbei nicht um eine kategorisches „entweder-oder“, sondern um die Betrachtung, wo und wie die Ansätze sich u. U. sogar ergänzen. In einem ersten Schritt wird die klassische Personalentwicklung vertieft beleuchtet und ihre „Ansatzpunkte“ im Unternehmen genauer betrachtet. Wo setzt PE an? Wer redet darüber mit wem? Wer ist Auftraggeber, wer ist Auftragnehmer, wer ist Nutzer/Kunde? Was ist das Ziel der klassischen PE? Im nächsten Schritt geht es darum, systematische PE kennenzulernen und zu verstehen, sowie ihre Wurzel in der Gestalt-/Systemtheorie zu begreifen.
Welche Gesetzmäßigkeiten liegen der systemischen Personalentwicklung zugrunde? Wer ist hier Beteiligter? Gibt es unbeteiligte Einheiten?
Anhand von Beispielen werden die diversen Werkzeugkoffer der systematischen PE operationalisiert. Im Rahmen der Seminararbeit können die Studierenden ausgewählte Themenfelder der systemischen Personalentwicklung sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch aus der Perspektive des Personalentwicklers bearbeiten.

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Hartung, S. (2014): Gestalt im Management. Eine andere Sicht auf Marken - und Unternehmensführung in komplexen Märkte. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Schweiger, C. (2012): Junge Technologieunternehmen. Systemische Personal- und Organisationsentwicklung. Springer Gabler, Berlin.
- Schmid, B.(Hrsg) (2014): Systematische Organisationsentwicklung. Change und Organisationskultur gemeinsam gestalten. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Ryscka, J./Solga, M./Mattenklott, A. (2010): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGSAEBBP

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	5	150 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung)

Kurse im Modul

- Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung (DLBPGSAEBBP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Der Kurs beschäftigt sich mit aktuellen Entwicklungen und Trends in den Bereichen Bildung, Beratung und Personalentwicklung und eröffnet den Studierenden die Möglichkeit, sich selbstständig in ein ausgewähltes Thema zu vertiefen.

Qualifikationsziele des Moduls

Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema zu neueren Entwicklungen in Bildung, Beratung und Personalentwicklung einzuarbeiten.
- themenspezifische Zusammenhänge und Erkenntnisse in Form einer Ausarbeitung zu verschriftlichen und mit dem bekannten Wissen um Pädagogik, Beratung und Personalentwicklung zu verknüpfen.
- die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens zu erinnern und in der Seminararbeit anzuwenden.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGSAEBBP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Um Erwachsene fachlich fundiert bei Bildungs- und Beratungsprozessen zu begleiten sowie individuelle berufliche Weiterentwicklung zu unterstützen, bedarf es neben pädagogischen und methodischen Grundkenntnissen auch der Fähigkeit, sich mit neuen Entwicklungen auseinanderzusetzen und aktuelle Erkenntnisse in das eigene Arbeiten zu integrieren. Im Rahmen dieses Seminars haben die Studierenden die Möglichkeit, aktuelle Themenbereiche zu erarbeiten und mit vorhandenen Kompetenzen und dem angeeigneten Grundwissen zu verknüpfen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich eigenständig in ein vorgegebenes Thema zu neueren Entwicklungen in Bildung, Beratung und Personalentwicklung einzuarbeiten.
- themenspezifische Zusammenhänge und Erkenntnisse in Form einer Ausarbeitung zu verschriftlichen und mit dem bekannten Wissen um Pädagogik, Beratung und Personalentwicklung zu verknüpfen.
- die Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens zu erinnern und in der Seminararbeit anzuwenden.

Kursinhalt

- Das System des lebenslangen Lernens ist nicht zuletzt aufgrund der Globalisierung der Arbeitswelt und der zunehmenden technologischen Möglichkeiten einem starken Wandel unterworfen. Insbesondere im beruflichen Umfeld nimmt die Bedeutung von Weiterqualifizierung, Spezialisierung etc. stetig zu. Im Rahmen des Seminars werden den Studierenden verschiedene Themenbereiche zur Auswahl gestellt, die dann selbständig unter Berücksichtigung aktueller Entwicklung erarbeitet werden. Mögliche Themen sind u.a.:
 - Kompetenzmanagement im betrieblichen Umfeld
 - Einsatz(möglichkeiten), Chancen und Risiken von E-Learning-Angeboten zur Mitarbeiterqualifizierung
 - Wirksamkeit von Beratungs- und BildungsangebotenEine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Graf, N./Gramß, D./Edelkraut, F. (2017): Agiles Lernen. Neue Rollen, Kompetenzen und Methoden im Unternehmenskontext. Haufe Fachbuch, Freiburg/München/Stuttgart.
- Hunziker, A. W. (2010): Spass am wissenschaftlichen Arbeiten. So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit. 4. Auflage, SKV, Zurich.
- Sauter, W./Scholz, C. (2015): Von der Personalentwicklung zur Lernbegleitung. Veränderungsprozess zur selbstorganisierten Kompetenzentwicklung. Springer, Wiesbaden.
- Schober, K./Langer, J. (Hrsg.) (2015): Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Beiträge zur Wirksamkeitsforschung und Evidenzbasierung. wbv, Bielefeld.
- Wehrlin, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Leitfaden zur Erstellung von Bachelorarbeit, Masterarbeit und Dissertation – von der Recherche bis zur Buchveröffentlichung. AVM, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGSAEBBP01

Konfliktmanagement und Mediation

Modulcode: DLBWPKUM

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 5	Zeitaufwand Studierende 150 h
----------------------------------	--	---------------------	------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Konfliktmanagement und Mediation)

Kurse im Modul

- Konfliktmanagement und Mediation (DLBWPKUM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Berufsbegleitendes Studium
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Kooperationsformen
- Grundbegriffe der Konfliktforschung
- Konfliktmanagement
- Grundlagen der Kommunikationspsychologie
- Gesprächsführung und Moderation
- Mediation

Qualifikationsziele des Moduls**Konfliktmanagement und Mediation**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die zentralen Wesensmerkmale von Konflikten zu erklären und deren Verlauf zu reflektieren, zu analysieren und einzuschätzen.
- Konflikte auf den Grad ihrer Eskalation hin zu analysieren.
- die Entstehung und Vermeidung von Konflikten zu erläutern.
- Konflikte und Verhandlungen als Prozess zu verstehen und die notwendigen Maßnahmen zur Lösung zu planen und umzusetzen.
- spezielle Gesprächs- und Fragetechniken anwenden zu können.
- versteckte Botschaften in der Kommunikation zu erkennen und Optimierungsvorschläge zu erarbeiten.
- Ziele und Strategien für das Konflikt- und Verhandlungsmanagement zu entwickeln, um mit einem klaren Vorgehen zu einem erfolgreichen Konfliktmanagement und der Verhandlungsführung beizutragen.
- die Mediation als Verfahren der Konfliktlösung beurteilen und anwenden zu können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

Konfliktmanagement und Mediation

Kurscode: DLBWPKUM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im wirtschaftlichen Kontext treffen oftmals unterschiedliche Perspektiven von Verhandlungspartnern oder Parteien aufeinander. So entstehen oft Konflikte, weil die Beteiligten unterschiedliche Ziele verfolgen und Situationen unterschiedlich bewerten. Insbesondere vor dem Hintergrund der Transformations- und Restrukturierungsprozesse in den Unternehmen sind Konflikte aufgrund unterschiedlicher Interessen oftmals vorprogrammiert. Damit die verschiedenen Sichtweisen der beteiligten Parteien nicht in einem Eskalations- und Vernichtungsszenario enden, sind Kenntnisse um das Wesen und die Struktur von Konflikten, Techniken zu deren Bewältigung sowie grundlegendes Wissen hinsichtlich der Möglichkeiten erfolgreicher Kommunikation auf verbaler und non-verbaler Ebene essentiell. Dieses Verständnis gilt es, den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zum Erkennen von Konflikten, zu deren Lösung sowie zur Führung von Verhandlungen zu vermitteln. In diesem Zusammenhang wird die Mediation als zunehmend gebräuchliches Verfahren der Konfliktlösung herausgestellt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die zentralen Wesensmerkmale von Konflikten zu erklären und deren Verlauf zu reflektieren, zu analysieren und einzuschätzen.
- Konflikte auf den Grad ihrer Eskalation hin zu analysieren.
- die Entstehung und Vermeidung von Konflikten zu erläutern.
- Konflikte und Verhandlungen als Prozess zu verstehen und die notwendigen Maßnahmen zur Lösung zu planen und umzusetzen.
- spezielle Gesprächs- und Fragetechniken anwenden zu können.
- versteckte Botschaften in der Kommunikation zu erkennen und Optimierungsvorschläge zu erarbeiten.
- Ziele und Strategien für das Konflikt- und Verhandlungsmanagement zu entwickeln, um mit einem klaren Vorgehen zu einem erfolgreichen Konfliktmanagement und der Verhandlungsführung beizutragen.
- die Mediation als Verfahren der Konfliktlösung beurteilen und anwenden zu können.

Kursinhalt

1. Von der Kooperation zur Konfrontation
 - 1.1 Kooperation und Wettbewerb
 - 1.2 Formen der Kooperation
 - 1.3 Spieltheoretische Ansätze
 - 1.4 Der Weg in den Konflikt

2. Grundbegriffe der Konfliktforschung
 - 2.1 Was ist ein Konflikt?
 - 2.2 Konfliktarten
 - 2.3 Mobbing – eine besondere Konfliktart
 - 2.4 Die Stufen der Konflikteskalation
 - 2.5 Konfliktfestigkeit von Organisationen

3. Konfliktmanagement in der Arbeitswelt
 - 3.1 Konfliktkosten
 - 3.2 Das betriebswirtschaftliche Konfliktmanagement
 - 3.3 Elemente des Konfliktmanagements

4. Grundlagen der Kommunikationspsychologie
 - 4.1 Axiome der Kommunikation
 - 4.2 Bedeutung non-verbaler Kommunikation
 - 4.3 Das nachrichtenquadratische Modell: Die vier Seiten einer Nachricht
 - 4.4 Die Transaktionsanalyse als Analyse zwischenmenschlicher Kommunikation
 - 4.5 Gewaltfreie Kommunikation

5. Gesprächsführung und Moderation
 - 5.1 Gesprächs- und Fragetechniken beim Konfliktgespräch
 - 5.2 Die Gesprächsmoderation

6. Mediation als Instrument der Konfliktbewältigung
 - 6.1 Einführung und Grundlagen
 - 6.2 Einsatzbereiche der Mediation
 - 6.3 Prinzipien und Regeln
 - 6.4 Das Mediationsverfahren – Phasen und Abläufe

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berkel, K. (2014): Konflikttraining. Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen. 12. Auflage, Windmühle, Hamburg.
- Ballreich, R./Glasl (2011): Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen. 1. Auflage, Concadora, Stuttgart.
- Duve, C./Eidenmüller, H./Hacke, A. (2011): Mediation in der Wirtschaft. Wege zum professionellen Konfliktmanagement. 2. Auflage, Schmidt, Köln.
- Fisher, R./Ury, W./Patton, B. (2015): Das Harvard-Konzept. Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse. 25. Auflage, Campus, Frankfurt a. M.
- Glasl, F. (2015): Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte, Übungen, Praktische Methoden. 7. Auflage, Haupt, Stuttgart.
- Glasl, F. (2017): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 11. Auflage, Haupt, Stuttgart.
- Haft, F./Schlieffen, K. (2016): Handbuch Mediation. 3. Auflage, Beck, München.
- Harris, T. A. (2015): Ich bin o.k. Du bist o.k. Wie wir uns selbst besser verstehen und unsere Einstellung zu anderen verändern können. 50. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Hösl, G. G. (2017): Mediation. Die erfolgreiche Konfliktlösung. Grundlagen und praktische Anwendung. 9. Auflage, Kösel, München.
- Möllnitz, U. (2017): Integrierte Mediation bei Konflikten in der Arbeitswelt. Mediation als Kompetenz in Unternehmen und Organisationen. 1. Auflage, Dr. Kovac, Hamburg.
- Montada, L./Kals, E. (2013): Mediation. Psychologische Grundlagen und Perspektiven. 3. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Ponschab, R./Schweizer, A. (2010): Kooperation statt Konfrontation. Neue Wege anwaltlichen Verhandeln. 2. Auflage, Schmidt, Köln.
- Rosenberg, M. B. (2016): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. 12. Auflage, Junfermann, Paderborn.
- Schulz, R. (2015): Toolbox zur Konfliktlösung. Konflikte schnell erkennen und erfolgreich bewältigen. Stark, Hallbergmoos.
- Schulz v. Thun, F. (2010): Miteinander reden, Band 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. 48. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Schulz v. Thun, F. (2010): Miteinander reden, Band 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation. 32. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Schulz v. Thun, F. (2013): Miteinander reden, Band 3. Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Kommunikation, Person, Situation. 25. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Schraner, M. (2001): Verhandeln im Grenzbereich. Strategien und Taktiken für schwierige Fälle. 4. Auflage, Econ, Berlin.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPKUM01

Betriebliche Bildung

Modulcode: DLBPGWBB

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Bildungsmanagement) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte)

Kurse im Modul

- Bildungsmanagement (DLBPGWBB01)
- Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte (DLBPGWBB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Bildungsmanagement</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (0) <u>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung; Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Bildungsmanagement**

- Einführung ins Bildungsmanagement
- Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements
- Professionalisierung des Bildungsmanagements
- Didaktische Grundlagen im Bildungsmanagement
- Strategisches Bildungsmanagement

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Das Seminar beschäftigt sich mit der Gestaltung und Begleitung sowie dem Controlling individueller Lernprozesse unter besonderer Berücksichtigung von Bildungssettings im betrieblichen Umfeld. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.

Qualifikationsziele des Moduls**Bildungsmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.
- die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.
- die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.
- für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.
- Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.
- strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,
- Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,
- grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,
- Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Bildungsmanagement

Kurscode: DLBPGWBB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Mit zunehmender Bedeutung von lebenslangem Lernen nimmt das Gewicht des strategischen Bildungsmanagements zu. Dies bringt eine Reihe von Aspekten mit sich, welche Einfluss auf die Tätigkeiten sowie auf die Anerkennung von Bildungsmanagement als eigenständiges Aufgabenfeld und als Profession haben. In diesem Kurs wird ein Überblick über das professionelle Bildungsmanagement gegeben und es werden die wesentlichen Herausforderungen diskutiert. Als Grundlage dienen die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements. Grundlegende Kenntnisse über didaktische Konzepte, die im Bildungsmanagement relevant sind, zeichnen professionelles Bildungsmanagement aus. Sie bilden die Basis für das Recruiting von Lehrenden und unterstützen die Argumentation gegenüber Auftraggebern und Stakeholdern. Um Bildungsmanagement in Unternehmen zu implementieren oder in die Personalentwicklung einzubinden, ist eine strategische Vorgangsweise erforderlich. In diesem Kurs wird das notwendige Handwerkszeug unter Berücksichtigung von Unternehmenszielen oder Bildungsauftrag vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.
- die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.
- die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.
- für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.
- Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.
- strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.

Kursinhalt

1. Einführung ins Bildungsmanagement
 - 1.1 Definition Bildungsmanagement
 - 1.2 Im Spannungsfeld zwischen Bildung und Management
 - 1.3 Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements (Bildungsbetriebsmanagement und Bildungsprozessmanagement)
2. Professionalisierung des Berufsfeldes
 - 2.1 Handlungsfelder
 - 2.2 Aufgaben und Rollen
 - 2.3 Kompetenzprofile im Bildungsmanagement

3. Didaktische Grundlagen Bildungsmanagement
 - 3.1 Grundlagen der Andragogik/Erwachsenenbildung
 - 3.2 Relevante didaktische Prinzipien in der Erwachsenenbildung
 - 3.3 Qualitätsmerkmale von Bildungsprozessen
4. Strategisches Bildungsmanagement
 - 4.1 Grundlagen strategisches Bildungsmanagement
 - 4.2 Zielorientierung
 - 4.3 Qualitätsmanagement
 - 4.4 Wissensmanagement
 - 4.5 Rahmenbedingungen und Konsequenzen
5. Wesentliche Analysewerkzeug
 - 5.1 Bildungsbedarfsanalyse
 - 5.2 Marktanalyse
 - 5.3 Zielgruppenanalyse
6. Ziele und Einflussfaktoren für die strategische Rahmenplanung
 - 6.1 Zielorientierung und Bildungsauftrag
 - 6.2 Ressourcenplanung
 - 6.3 Infrastruktur
 - 6.4 Rechtliche Faktoren
7. Ablauf von Bildungsveranstaltungen und Gestaltung von Lernumgebungen
 - 7.1 Lehr- und Lernformate
 - 7.2 Curriculumentwicklung
 - 7.3 Recruiting von Lehrenden
 - 7.4 Bildungsmarketing
 - 7.5 Kalkulation und Finanzierung
 - 7.6 Durchführen und Begleiten von Bildungsveranstaltungen
8. Informelle Lernprozesse organisieren und begleiten
 - 8.1 Selbstgesteuerte/selbstorganisierte Lernprozesse
 - 8.2 Training on the Job
 - 8.3 Lernkooperationen und Lernnetzwerke ermöglichen und begleiten
 - 8.4 Mentoring und Lernbegleitung
 - 8.5 Einsatz digitaler Medien

9. Kompetenzentwicklung von Lernenden

- 9.1 Kompetenzbegriff
- 9.2 Kompetenzmodelle
- 9.3 Kompetenzprofile

10. Bildungscontrolling

- 10.1 Evaluierung
- 10.2 Revision
- 10.3 Bildungstransfer

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gessler, M./Sebe-Opfermann, A. [Hg.] (2018): Handlungsfelder des Bildungsmanagements. Ein Handbuch. 2. Aufl. Tredition, Hamburg.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Lenz, W. (2005): Porträt Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2014): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel, Augsburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Kurscode: DLBPGWBB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der zunehmende Stellenwert der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens setzt neue Herausforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung. In diesem Kurs haben die Studierenden die Möglichkeit, die professionelle Herangehensweise an betriebliche Aus- und Weiterbildung näher zu beleuchten. Dies beginnt mit der strategischen Rahmenplanung, in welcher Ziele, Einflussfaktoren und Konsequenzen berücksichtigt werden müssen. Auf dieser Basis können dann entsprechende Bildungsmaßnahmen entwickelt, geplant, organisiert, durchgeführt und evaluiert werden. Hierbei sind nicht nur formale Settings wichtig, sondern auch die Begleitung, Organisation und Evaluation von informellen Lernprozessen. Je nach eigener Schwerpunktsetzung können sich Studierende zudem mit Maßnahmen und Methoden des Bildungscontrollings und des Bildungstransfers vertraut machen sowie die Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzentwicklung ausloten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,
- Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,
- grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,
- Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.

Kursinhalt

- Im Kurs „Betriebliche Aus- und Weiterbildung“ kommt der Gestaltung und Begleitung von individuellen Lernprozessen besondere Bedeutung zu. Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung von Lernenden stehen dabei im Vordergrund. Neben aktuell auftretenden Themen können die Studierenden im Rahmen ihrer Seminararbeiten u.a. die folgenden Themen vertiefen:
 - Strategische Rahmenplanung von betrieblichen Bildungsveranstaltungen
 - Ablauf von Bildungsveranstaltungen

- Gestaltung von Lernumgebungen
- (In-)Formelle Lernprozesse
- Kompetenzentwicklung
- Bildungscontrolling

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studententexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./Wiesner, G. (Hrsg. (2012): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung für Weiterbildner/-innen. Wbv Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schlicht, J./Moschner, U. (Hrsg.) (2017): Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft und Pädagogik. Reflexionen aus Theorie und Praxis. Springer VS, Wiesbaden.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studententexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Luchterhand, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWBB02

Digitale Bildung

Modulcode: DLBPGWDB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Thier (Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: E-Learning)

Kurse im Modul

- Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien (DLBPGWDB01)
- Seminar: E-Learning (DLBPGWDB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <p><u>Seminar: E-Learning</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

- Varianten mediengestützten Lernens
- Medien- und Lerntheorien
- Lerninhalte und Ziele
- Methoden im E-Learning
- Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
- Evaluation

Seminar: E-Learning

Der Kurs behandelt zentrale Themenbereiche, die für die Planung von E-Learning Settings von zentraler Bedeutung sind. Studierende können sich sowohl mit theoretischen Planungsmodellen, Zielgruppen und Lernzielen, spezifischen E-Learning Methoden auseinandersetzen, als auch die Konzeption eines konkreten Settings verschriftlichen.

Qualifikationsziele des Moduls**Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

Seminar: E-Learning

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
--	--

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Kurscode: DLBPGWDB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Digitalisierung und Vernetzung ermöglichen Lern- und Bildungsprozesse, die sich durch den technischen Fortschritt immer wieder neu ausrichten und erweitern. So existieren zahlreiche Möglichkeiten, E-Learning oder digitale Medien in diese Prozesse zu implementieren. Es bedarf zunächst einer Klärung und Vorstellung, was unter E-Learning zu verstehen ist und welche Szenarien und Varianten aktuell vorherrschen und wie sie sich historisch entwickelt haben. Hierzu werden unterschiedliche Möglichkeiten (z.B. Lernplattformen, CBT & WBT, Videokonferenzen, OER etc.) vorgestellt und anhand der drei Komponenten Inhalt (content), Gestaltung (construction) und Kommunikation (communication) beschrieben. Weiterhin werden lerntheoretische Grundlagen der Didaktik und Methoden des E-Learning besprochen, sodass die Studierenden lernen, die konstitutiven (didaktischen) Faktoren von Lern- und Bildungssettings zu verstehen und zu unterscheiden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

Kursinhalt

1. Varianten mediengestützten Lernens
 - 1.1 Szenarien des E-Learning
 - 1.2 Selbststeuerung beim Lernen mit Medien

2. Medien- und Lerntheorien
 - 2.1 Rolle digitaler Medien beim Lernen
 - 2.2 Lerntheoretische Positionen
 - 2.3 Lernen mit Text, Bild und Ton
 - 2.4 Lernen mit Anderen/im Austausch
3. Lerninhalte und -ziele
 - 3.1 Zielgruppenanalyse
 - 3.2 Kompetenzen
 - 3.3 Lernziele formulieren
4. Methoden im E-Learning
 - 4.1 Problembasierte Methoden
 - 4.2 Simulation
 - 4.3 Spielerisches Lernen
 - 4.4 Kooperation und Kollaboration
5. Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
 - 5.1 Computerunterstütztes Prüfen und Testen
 - 5.2 Digitale Prüfungsformen (z.B. E-Portfolios)
6. Evaluation
 - 6.1 Ziele der Evaluation
 - 6.2 Formen der Evaluation
 - 6.3 Methoden der Evaluation

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, P. et al. (2018): Handbuch E-Learning. Lehren und Lernen mit digitalen Medien. UTB, Stuttgart.
- Barthelmeß, H. (2015): E-Learning – bejubelt und verteufelt. Lernen mit digitalen Medien, eine Orientierungshilfe. Bertelsmann, Bielefeld.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (2002): Information und Lernen mit Multimedia und Internet. 3. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (Hrsg.) (2011): Online-Lernen. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kron, F. W./Sofos, A. (2003): Mediendidaktik. Neue Medien in Lehr- und Lernprozessen. UTB, Stuttgart.
- Mayer, R. E. (2009): Multimedia Learning. 2. Auflage, Cambridge University Press, Cambridge.
- Tulodziecki, G./Herzig, B. (2010): Mediendidaktik. kopaed, Stuttgart.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: E-Learning

Kurscode: DLBPGWDB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Einsatz von digitalen Technologien für Lern- und Bildungsprozesse gewinnt immer mehr an Bedeutung. Dies gilt auch für grundlegende (sozial-)pädagogische Arbeiten. So werden mögliche pädagogisch relevante Szenarien und Settings analysiert und/oder entwickelt, die mit Hilfe digitaler Technologien angereichert oder gänzlich neu entwickelt werden. Basis hierfür ist der Rückgriff auf die Grundlagen des ersten Kurses des Wahlpflichtmoduls. Die darin erworbenen Kenntnisse dienen der Entwicklung eines Verständnisses von den Aufgaben einer professionellen Gestaltung von medialen Lernsituationen: So werden Ideen und Strategien entwickelt, bestehende Settings pädagogisch zu optimieren und neue Settings zu konzipieren. Ziel ist es, ein mediendidaktisch begründetes E-Learning-Konzept aufzustellen, in dem Lehraufgaben im Bereich der Vermittlung von Lerninhalten beschrieben und in diesem Zusammenhang die üblichen didaktischen und evaluativen Aufgaben (Bedingungsanalyse, Zielgruppenbestimmung, Lernzieldimensionierung, Methodenwahl, Settinggestaltung, Implementierung und Evaluation) systematisch bearbeitet werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

Kursinhalt

- Inhaltlich ist der Kurs darauf ausgerichtet, dass Studierende die Kompetenzen erwerben, eigenständig ein E-Learning-Setting zu erstellen. Hierzu werden die wichtigsten Aspekte einer didaktischen Analyse und Konzeption bearbeitet.
- In einem ersten Schritt werden hierzu unterschiedliche Planungsmodelle vorgestellt und verglichen. Die Bandbreite der Modelle beinhaltet Vorgehensweisen, die von losen Planungsschritten bis hin zu stark strukturierten Verfahren reichen. In Abhängigkeit definierter Rahmenbedingungen (z.B. Schulsetting, Weiterbildung) und ersten Zielvorstellungen wird diskutiert, welches Modell als geeignet erscheint.

- In einem zweiten Schritt wird die Zielgruppe bestimmt und detailliert mittels Kriterien (z.B. Gruppengröße, Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Vorwissen, Motivation etc.) beschrieben. Mit diesen Kenntnissen werden Lernziele und -inhalte z.B. mithilfe eines Qualifikationsrahmens formuliert. Diese Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen bilden mit den Inhalten die Basis für die Bestimmung der didaktischen Methoden und der methodischen Aufbereitung. Exemplarisch werden expositorische Methoden, exploratives Lernen und problemorientierte Methoden vorgestellt und kritisch in Beziehung zu den Lerninhalten und -zielen gesetzt. Hiermit können einzelne Beispiele für eine Umsetzung in einem E-Learning-Setting abgeleitet und entwickelt werden (z.B. Wiki, Podcast usw.).
- Studierende können sich in den Seminararbeiten mit den einzelnen Themen (siehe nachstehende Auflistung) vertieft auseinandersetzen oder im Rahmen der schriftlichen Ausarbeitung die Konzeption eines spezifischen Settings bearbeiten.
- Planungsmodelle
- Zielgruppen und Lernziele
- E-Learning Methoden
- Didaktische Aufbereitung von Lernmaterialien

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Frey, K./Frey-Eiling A. (2010): Ausgewählte Methoden der Didaktik. UTB, Stuttgart.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2009): Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung. 2. Auflage, Oldenbourg, München.
- Schulmeister, R. (2009): Grundlagen hypermedialer Lernsysteme. Theorie – Didaktik – Design. 4. Auflage, Oldenbourg, München.
- Waldherr, F./Walter, C. (2014): Didaktisch und praktisch. Ideen und Methoden für die Hochschullehre. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWDB02

Beratung

Modulcode: DLBPGWB-01

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Supervision, Intervision, Coaching) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung)

Kurse im Modul

- Supervision, Intervision, Coaching (DLBSASIC01-01)
- Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung (DLBPGWB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Supervision, Intervision, Coaching</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <p><u>Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Supervision, Intervision, Coaching**

- Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
- Supervision
- Intervision
- Coaching
- Methoden und Instrumente des Coachings
- Besonderheiten der Beratungsansätze
- Beratungsansätze im Wandel der Zeit
- Einsatzgebiete und Besonderheiten
- Professionalisierung der Beratungsarbeit

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Das Seminar behandelt das Thema Beratung in Einzel- und Gruppensettings. Die Vorgehensweisen in Beratungsprozessen in Einzel- und Gruppensituationen stehen dabei im Mittelpunkt.

Qualifikationsziele des Moduls**Supervision, Intervision, Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Psychologie

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Supervision, Intervision, Coaching

Kurscode: DLBSASIC01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs wird vermittelt, wer in welcher Art und mit welchem Ziel im Rahmen der drei Ansätze Supervision, Intervision und Coaching beraten und begleitet wird und welche Personen/ Berufsgruppen dieses nach welcher Ausbildung leisten können. Konkret lernen die Studierenden, wie Individuen, Gruppen und Organisationen sich im Arbeitsumfeld entwickeln können und lernen, ihre Ziele, ihr Verhalten zu reflektieren und im (meist selbst gesetzten Sinne) zu optimieren. In der Supervision und im Coaching werden die Ziele und Inhalte mit der/dem Supervisorin/r bzw. Coach (schriftlich) vereinbart. In der Intervision ist es eine gegenseitige Vereinbarung der Teilnehmenden untereinander. Nach dem Kurs erlangen die Studierenden Wissen über die Art des grundsätzlichen Settings, typische Inhalte und angewandte Methoden und Instrumente in Supervision, Intervision und Coaching. Zudem werden die Besonderheiten der Beratungsansätze sowie die ihr Wandel im Zuge wichtiger Megatrends behandelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

Kursinhalt

1. Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
 - 1.1 Begriff Beratung und theoretische Einordnung
 - 1.2 Nutzen von Beratungsansätzen
 - 1.3 Menschenbilder
 - 1.4 Gemeinsame Grundsätze

2. Supervision
 - 2.1 Definition von Supervision
 - 2.2 Ziele und Aufgaben von Supervision
 - 2.3 Voraussetzungen von Supervision
 - 2.4 Abgrenzung und Grenzen von Supervision
 - 2.5 Formen von Supervision
 - 2.6 Einsatzfelder von Supervision und Fallbeispiele
3. Intervision
 - 3.1 Definition von Intervision
 - 3.2 Ziele, Aufgaben und Voraussetzungen von Intervision
 - 3.3 Ablauf eines Intervisionsprozesses
 - 3.4 Grenzen und Störquellen
4. Coaching
 - 4.1 Definition von Coaching
 - 4.2 Ziele und Aufgaben von Coaching
 - 4.3 Coaching für Fach- und Führungskräfte
 - 4.4 Coaching als Methode
 - 4.5 Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme
5. Methoden und Instrumente des Coachings
 - 5.1 Ablauf eines Coaching-Prozesses
 - 5.2 Spezielle Coaching-Ansätze
6. Besonderheiten der Beratungsansätze
 - 6.1 Konglomerate unterschiedlicher Interessen
 - 6.2 Rahmenbedingungen erfolgreicher Konzepte
 - 6.3 Besonderheiten der Kommunikation
 - 6.4 Emotion und Krisenintervention in Beratungsprozessen
 - 6.5 Vorurteile, Stereotype im Beratungsprozess
7. Beratungsansätze im Wandel der Zeit
 - 7.1 Digitalisierung und virtuelles Coaching
 - 7.2 Auswirkungen der Internationalisierung
 - 7.3 Auswirkungen des Wertewandels
 - 7.4 Auswirkungen des demografischen Trends
 - 7.5 Genderaspekte in der Beratung

8. Einsatzgebiete und Besonderheiten
 - 8.1 Pädagogische Beratung
 - 8.2 Beratung in der Sozialen Arbeit
 - 8.3 Beratung im Wirtschaftskontext
 - 8.4 Sonstige

9. Professionalisierung in der Beratungsarbeit
 - 9.1 Problematik
 - 9.2 Weiterbildung und Qualifizierungsangebote
 - 9.3 Berufsverbände und Ausbildungsstandards
 - 9.4 Ausblick

Literatur

Pfichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Böning, U./Kegel, C. (2015): Ergebnisse der Coaching-Forschung: Aktuelle Studien – ausgewertet für die Coaching-Praxis. Springer-Verlag, Heidelberg
- Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2019): Lösungsorientierte Supervisions-Tools: Renommierete Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision (Edition Training managerSeminare, Bonn.
- Wegener, R./Fritze, A./Hänseler, M. (Hrsg.) (2018): Coaching-Prozessforschung: Forschung und Praxis im Dialog. Vandenhoeck und Ruprecht-Verlag, Göttingen
- Schlee, J. (2019): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. 4. erweiterte Auflage, Kohlhammer-Verlag, Stuttgart
- Krall, J./Mikula, E./Jansche, W. (Hrsg.) (2008): Supervision und Coaching. Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich. Springer VS, Wiesbaden.
- Lippmann, E. (2013): Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Prohaska, S. (2013): Coaching in der Praxis. Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe. Junfermann, Paderborn.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Kurscode: DLBPGWB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Seminars „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ geht es zunächst um die Hinführung zum Thema Beraten als Kernaufgabe pädagogischen Handelns. Hier beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen Kontexten (psychologische Beratung, psychosoziale Beratung, Pädagogische Beratung, etc.) und vermittelt Grundlagen von Beratungstätigkeiten. Weiterführend wird der Unterschied zwischen Einzel- und Gruppenberatung erörtert. Hier lernen die Studierenden unterschiedliche Methoden, z.B. kollegiale Beratung, im Kontext von Einzel- und Gruppenberatung kennen. Abschließend lernen die Studierenden, die unterschiedlichen pädagogischen Felder, in denen Beratung passiert, kennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

Kursinhalt

- Das Seminar „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ beleuchtet zunächst den Beratungsbegriff aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen (psychologische Beratung, sozialpsychologische Beratung und pädagogische Beratung). Im nächsten Schritt unterscheidet das Seminar zwischen der Einzelberatung und der Gruppenberatung. Bei der Einzelberatung liegt der Schwerpunkt auf den Grundlagen der praktischen Ausführung von Beratung, sowie einer Abgrenzung zum Therapieren. Bei der Gruppenberatung liegt der Fokus auf der Definition „Gruppe“, die unterschiedlichen Sichtweisen auf eine Gruppe, sowie Gruppendynamik. Bei beiden Formen von Beratung werden unterschiedliche Methoden der Beratung vorgestellt, z.B. lösungsorientierte Beratung oder personenzentrierte Beratung. Abschließend beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen pädagogischen Settings (Schule, Sozialpädagogik, Sonderpädagogik, Erwachsenen- und Weiterbildung).

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bachmair, S. et al. (2014): Beraten will gelernt sein. Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene. Beltz, Weinheim.
- Bamberger, G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Ein Handbuch. 5.Auflage, Beltz, Weinheim.
- Brocher, T. (2015): Gruppenberatung und Gruppendynamik. 2.Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Culley, S. (2015): Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. Beltz, Weinheim/Basel.
- Gieseke, W./Nittel, D. (Hrsg.) (2016): Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Hartwig, H. (2017): A bis Z der Interventionen in Gruppen. Flipchart-Tools für Beratung, Supervision und Teamentwicklung. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Hechler, O. (2011): Pädagogische Beratung. Theorie und Praxis eines Erziehungsmittels. Kohlhammer, Stuttgart.
- König, O./Schattenhofer, K. (2016): Einführung in die Gruppendynamik. 8.Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Maier-Gutheil, C. (2016): Pädagogische Praktiken. Beraten. Kohlhammer, Stuttgart.
- Sander, K./Ziebertz, T. (2010): Personzentrierte Beratung. Ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis. Beltz Juventa, Weinheim.
- Sickendiek, U./Engel, F./Nestmann, F. (2008): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische psychosoziale Beratungsansätze. 3.Auflage, Juventa, Weinheim/München.
- Wolters, U. (2015): Lösungsorientierte Kurzberatung. Was auf schnellem Wege Nutzen bringt. 4. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWB02

Beratung und Coaching (systemisch)

Modulcode: DLBPGWBUC

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Frohnen (Systemische Beratung und Coaching) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Seminar: Systemische Beratung und Coaching)

Kurse im Modul

- Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC01)
- Seminar: Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Seminar: Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

- Theoretische Grundlagen zu Beratung als pädagogischer Handlungsform
- Grundlegende Theorien hinter systemischem Beraten
- Systemisches Coaching als Spezialform von Beratung
- Anwendungsfelder, Anlässe und Zielgruppen systemischer Beratung
- Überblick über das Basisrepertoire relevanter Methoden und Interventionen
- Beraterkompetenzen und -wissen

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

- Theoretische Grundlagen zum Verständnis von systemischer Beratung und Coaching
- Überblick systemische Beratung und Coaching
- Phasen im Coachingprozess
- Überblick über das Basisrepertoire relevante Methoden und Interventionen
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Fragetechniken
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Gesprächstechniken

Qualifikationsziele des Moduls**Systemische Beratung und Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Informatik & Software-Entwicklung und Recht auf.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme in den Bereichen IT & Technik und Wirtschaft & Management.

Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Beratung als eine der pädagogischen Kernhandlungsformen gewinnt im aktuellen Industriezeitalter in allen Anwendungsbereichen an Relevanz. Hervorzuheben sind systemische Beratungsansätze, die sich meist zu einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitliche Prozessberatungsansatz verfolgen, in dem der lernende und sich entwickelnde Mensch im Mittelpunkt steht. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über systemische Beratung und systemisches Coaching angefangen bei theoretischen Grundlagen, über Anwendungsfelder bis hin zu Anforderungen an Berater. Die Inhalte ermöglichen den Studierenden Beratung sowohl theoretisch zu verorten, als auch sich theoretische Konzepte anzueignen, die für eine systemische Beratungshaltung unerlässlich sind. Hierzu zählen unter anderem die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Darüber hinaus werden Spannungsfelder und Grenzen thematisiert, die eine Abgrenzung des Beraters im praktischen Handeln ermöglichen sollen. Des Weiteren beschäftigen sich die Studierenden mit der Unterscheidung zwischen Prozess- und Fachberatung, verschiedenen Beratungsformen und -settings, sowie möglichen Zielgruppen und Anwendungsfeldern. Somit findet eine erste Annäherung an das Berufsfeld des Beraters statt. Das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung wird gesondert betrachtet, insbesondere die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen sowie das Phasenmodell des Coachingablaufes. Darüber hinaus lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung oder Reframing kennen. Abschließend erhalten die Studierenden die Gelegenheit sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und haben somit die Gelegenheit diese bezogen auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln. Die Beschäftigung mit einer grundlegenden systemischen Haltung sowie dem Werteverständnis eines Coaches runden den Kurs ab.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

Kursinhalt

1. Theoretische Grundlagen
 - 1.1 Beratung als pädagogische Handlungsform
 - 1.2 Spannungsfelder pädagogischer Beratung
 - 1.3 Personenzentrierte Systemtheorie
 - 1.4 Kybernetik
 - 1.5 Konstruktivismus
 - 1.6 Theorie sozialer Systeme
 - 1.7 Theorie autopoietischer Systeme
2. Systemische Beratung
 - 2.1 Beratungsformen und -settings in der Pädagogik
 - 2.2 Zielgruppen
 - 2.3 Prozessberatung versus Fachberatung
 - 2.4 Grundannahmen
3. Systemisches Coaching
 - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung
 - 3.2 Die Rolle des Coaches
 - 3.3 Anlässe und Themen
 - 3.4 Coaching-Phasen

4. Anwendungsfehler
 - 4.1 Grenzen von Beratung und Coaching
 - 4.2 Kinder und Jugendliche
 - 4.3 Erwachsene und Organisationskontext
 - 4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)
5. Grundlegende Methoden und Interventionen
 - 5.1 Gesprächstechniken
 - 5.2 Aktives Zuhören
 - 5.3 Systemisches Fragen
 - 5.4 Hypothesenbildung
 - 5.5 Reframing
6. Anforderungen an den Berater
 - 6.1 Fachwissen
 - 6.2 Soziale Kompetenzen
 - 6.3 Prozesskompetenzen
 - 6.4 Haltung und Werte

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Ellebracht, H./Lenz, G./Osterhold, G. (2011): Systemische Organisation- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Gröning, K. (2011): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 7. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragentechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Seidel, T./Krapp, A. (2014): Pädagogische Psychologie. 6. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

Systemische Beratungsansätze erfreuen sich in Zeiten steigender Komplexität und damit verbundener Orientierungssuche starker Nachfrage. Der Kurs bietet neben einem kurzen Überblick theoretischer Grundlagen eine Einführung in systemische Beratung und Coaching. Darüber hinaus liegt der Fokus auf systemischen Interventionen und Methoden. Exemplarisch werden Frage- und Gesprächstechniken vertiefend behandelt. Die Kursinhalte bieten den Studierenden zu Beginn eine Orientierung über die theoretischen Grundlagen hinsichtlich der Anwendungsfelder und Grenzen, aber auch zu Beraterkompetenzen und -haltung sowie relevanten Theorien. Daneben bieten die Inhalte Gelegenheit sich mit der Rolle des Coaches, der Besonderheit von Prozessberatung und den Grundannahmen von systemisch arbeitenden Personen auseinander zu setzen. Die Studierenden erlernen weiterhin wie ein Coachingverlauf gestaltet wird und in welche Phasen er unterteilt werden kann. Die danach folgende Einführung in systemische Interventionen und Methoden, als auch die Vertiefung von systemischen Frage- und Gesprächstechniken bietet die Gelegenheit erste praktische Erfahrungen mit dem Handwerkszeug systemischer Berater und Coaches zu sammeln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

Kursinhalt

- Systemische Beratung und Coaching sind sowohl in wirtschaftlichen als auch sozialen Kontexten mittlerweile bekannte und gefragte Beratungsformen, um mit Klienten Komplexität zu reduzieren und sie zu unterstützen, sich in schnell verändernden und/oder herausfordernden Situationen zurecht zu finden. Das Seminar „Systemische Beratung und Coaching“ bietet einen Einblick in die Rahmenparameter und theoretischen Grundlagen und vertieft systemische Interventionen und Methoden. Zu den Grundlagen gehört die

Beschäftigung mit Beratung als pädagogischer Handlungsform, dem theoretischen Hintergrund (Systemtheorie, Konstruktivismus, Theorien sozialer Systeme), den Anwendungsfeldern sowie Grenzen von Beratung und Coaching sowie der Beraterkompetenz und -haltung. Die Studierenden setzen sich weiterhin mit den folgenden rahmengebenden Parametern auseinander: Spezifika von Prozessberatung, Rolle des Coaches, Zielgruppen und Anlässe, Grundannahmen sowie systemische Haltung. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit dem Vier-Phasen Verlauf eines Coachings (Orientierungs-, Klärungs-, Veränderungs- und Abschlussphase) und generieren erste Erkenntnisse über systemische Interventionen und Methoden. Für einen Überblick sind Gesprächstechniken, aktives Zuhören, systemisches Fragen, Hypothesenbildung und Reframing empfehlenswert. Systemische Fragetechniken können durch folgende Fragenarten vertieft werden: zirkuläre Fragen, hypothetische Fragen, Ressourcen-Fragen, provokante und paradoxe Fragen, Lösungs-Fragen oder Reframing-Fragen. Zur Vertiefung von systemischen Gesprächstechniken bietet sich Zuhören, Pacing, nonverbales Verbalisieren, Konkretisieren von Verallgemeinerungen oder Explizieren an. Im Rahmen einer Seminararbeit ist es denkbar, dass sich die Studierenden beispielsweise mit einem der genannten Themenblöcke Grundlagen, Rahmenparameter, Coachingverlauf, Überblick über Interventionen, systemischem Fragen oder Gesprächstechniken detailliert beschäftigen.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Albrecht, C./Perrin, D.(2013): Zuhören im Coaching. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragetechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Wehrle, M. (2013): Die 500 besten Coaching-Fragen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. 2. Auflage, managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWBUC02

Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Angewandte Personalentwicklung) / Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Seminar: Systemische Personalentwicklung)

Kurse im Modul

- Angewandte Personalentwicklung (DLBPGWPE01)
- Seminar: Systemische Personalentwicklung (DLBPGWPE02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Angewandte Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Seminar: Systemische Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

- Definition von Personalentwicklung
- Ziele von PE
- Methoden der PE
- Zyklen der PE
- Möglichkeiten der Erfolgskontrolle
- Wichtige Stakeholder in der PE
- Grenzen/Abgrenzung der Personalentwicklung
- Herausforderungen der PE in der Zukunft

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Das Seminar beschäftigt sich mit ausgewählten Themen der systemischen Personalentwicklung, wobei die Betrachtung der Themen sowohl aus der Perspektive des Mitarbeiters als auch aus Sicht des Personalentwicklers erfolgt. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.

Qualifikationsziele des Moduls**Angewandte Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Personalentwicklung ist kein Selbstzweck. Personalentwicklung verfolgt als Supportfunktion in Unternehmen verschiedene Ziele – unabhängig von der Unternehmensgröße stehen in jedem Fall unternehmerische, strategische und ökonomische Aufträge hierbei im Vordergrund. Dieser Kurs bietet einen Überblick über die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung, definiert die Kernprozesse und grenzt Personalentwicklung von anderen wichtigen Unternehmensfunktionen ab, die nicht selten auch im Bereich der Human Ressourcen angesiedelt sind. Es werden verschiedene Methoden vorgestellt, die im Rahmen des klassischen Personalentwicklungszyklus ihre Anwendung finden (können). Neben der Anwendung von und der Entscheidung für die richtige Methode darf die rechtzeitige und konsequente Einbindung relevanter Stakeholder keinesfalls vergessen werden. Betroffene zu Beteiligten zu machen, gilt auch in der Personalentwicklung – der methodische und inhaltliche Überraschungseffekt ist nicht zielführend. Aus diesem Grund wirft der Kurs auch einen Blick in Richtung „Kunde“, „Interessenvertretung“ und generelle Zielgruppenorientierung. Die Güte von Personalentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen ist nicht trivial und lässt sich entweder nur über einen längeren Zeitraum bzw. „über Umwege“ beurteilen. In diesem Kurs werden verschiedene mögliche Bewertungsansätze vorgestellt sowie „Bildungscontrolling“ und Formen einer „Wirksamkeitskontrolle“ vorgestellt. Abschließend wagt der Kurs einen Blick in die Glaskugel und setzt sich mit den Herausforderungen auseinander, die sich perspektivisch der Personalentwicklung stellen werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

Kursinhalt

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
 - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
 - 1.2 Verortung im Unternehmen
 - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung
2. Zyklen der Personalentwicklung
 - 2.1 Bedarfsanalyse
 - 2.2 Zieldefinition
 - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
 - 2.4 Durchführung der Maßnahme
 - 2.5 Erfolgskontrolle
 - 2.6 Transfersicherung
3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
 - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
 - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
 - 3.3 Training on the job
 - 3.4 Projektarbeiten
4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
 - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
 - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
 - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität
 - 4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen
5. Stakeholdermanagement
 - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
 - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
 - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
 - 5.4 Zielgruppenorientierung
6. Herausforderungen der Zukunft
 - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
 - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Becker, M. (2011): Systematische Personalentwicklung. Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Springer Gabler, Berlin.
- Sonntag, K. (Hrsg.) (2016): Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Domsch, M. E./Ludewig, D. H./Weber, F. C. (Hrsg.) (2017): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung. Springer Gabler, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBPGWPE01

Beschreibung des Kurses

Der Mitarbeiter, aber auch alle anderen Akteure werden als aktive Bestandteile in der Personalentwicklung angesehen. In Personalentwicklungsmaßnahmen investieren Unternehmen viel Geld, nicht immer führt die Investition zum gewünschten Ergebnis und zahlt sich dergestalt aus, dass sie hilft, das strategische Unternehmensziel zu erreichen. Die Gründe hierfür mögen unterschiedlich sein und teilweise im Teilnehmer, im Durchführer oder in der falschen Auswahl der Maßnahme liegen. Häufig liegt es daran, dass die gesamte Organisationseinheit der Personalentwicklung oder aber zumindest deren Methoden und die entwickelten oder zugekauften Maßnahmen nicht genügend in das Gesamtunternehmen integriert sind. Ziel der Systematischen Personalentwicklung ist es, dass Mitarbeiter sich als mitgestaltendes Mitglied des Unternehmens sehen, verstehen, fühlen, als solches wahrgenommen und angesehen werden. Der Mitarbeiter des Unternehmens wird quasi zum Unternehmer. Personalentwicklung ist im systemischen Sinne keine zentrale Einheit, die „extern“ steuert, sondern integrierter Bestandteil des Unternehmens. Sie setzt an den Grundsätzen von Gestalttheorie an:

- Systeme entstehen durch Interaktion von Menschen und entwickeln systemimmanente Regeln (Gesetz der Übersummativität).
 - In Systemen gibt es keine linearen wenn-dann-Beziehungen, um den Gleichklang zu erhalten muss auch „B“ geändert werden, wenn sich „A“ ändert (Komplexität).
 - Jedes Systemmitglied gestaltet das System mit – egal welcher Hierarchiestufe (Redundanz).
 - Jedes System hat die Funktion a) Selbsterhalt und die Funktion b) Weiterentwicklung – beide Funktionen werden durch das System gegengleich gesteuert.
- Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

Kursinhalt

- Der Inhalt dieses Kurses liegt schwerpunktmäßig in der Gegenüberstellung und dem Vergleich von klassischer Personalentwicklung und systemischer Personalentwicklung. Es geht hierbei nicht um eine kategorisches „entweder-oder“, sondern um die Betrachtung, wo und wie die Ansätze sich u. U. sogar ergänzen. In einem ersten Schritt wird die klassische Personalentwicklung vertieft beleuchtet und ihre „Ansatzpunkte“ im Unternehmen genauer betrachtet. Wo setzt PE an? Wer redet darüber mit wem? Wer ist Auftraggeber, wer ist Auftragnehmer, wer ist Nutzer/Kunde? Was ist das Ziel der klassischen PE? Im nächsten Schritt geht es darum, systematische PE kennenzulernen und zu verstehen, sowie ihre Wurzel in der Gestalt-/Systemtheorie zu begreifen.
Welche Gesetzmäßigkeiten liegen der systemischen Personalentwicklung zugrunde? Wer ist hier Beteiligter? Gibt es unbeteiligte Einheiten?
Anhand von Beispielen werden die diversen Werkzeugkoffer der systematischen PE operationalisiert. Im Rahmen der Seminararbeit können die Studierenden ausgewählte Themenfelder der systemischen Personalentwicklung sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch aus der Perspektive des Personalentwicklers bearbeiten.

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Hartung, S. (2014): Gestalt im Management. Eine andere Sicht auf Marken - und Unternehmensführung in komplexen Märkte. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Schweiger, C. (2012): Junge Technologieunternehmen. Systemische Personal- und Organisationsentwicklung. Springer Gabler, Berlin.
- Schmid, B.(Hrsg) (2014): Systematische Organisationsentwicklung. Change und Organisationskultur gemeinsam gestalten. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Ryscka, J./Solga, M./Mattenklott, A. (2010): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Advanced Leadership

Modulcode: BWAf

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Advanced Leadership I) / Prof. Dr. Michaela Moser (Advanced Leadership II)

Kurse im Modul

- Advanced Leadership I (BWAf01)
- Advanced Leadership II (BWAf02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Advanced Leadership I

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Advanced Leadership II

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Advanced Leadership I

- Grundlagen professioneller Führung
- Klassische (mehrdimensionale) Führungstheorien
- Neue Führungstheorien
- Shared Leadership – polyzentrische Führung
- Kommunikation und Führung
- Motivationstheorien und ihre praktische Relevanz für die Führung
- Zielvereinbarungen (MbO) als effektives Instrument angewandter Führung
- Materielle und immaterielle Führungs- und Motivationsinstrumente
- Change Management
- Corporate Governance und Compliance

Advanced Leadership II

- Teamarbeit
- Konfliktmanagement
- Coaching im Überblick
- Coaching-Gespräch und Nutzen des Coachings
- Systematisches Zeitmanagement
- Work-Life-Balance
- Projektmanagement
- Personalcontrolling
- Integrationsmanagement – ein Anwendungsbeispiel
- Anwendungsbeispiel – Führung im Bankvertrieb: MbO und Vergütungssysteme

Qualifikationsziele des Moduls

Advanced Leadership I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die theoretischen Grundlagen professioneller Führung und die dafür grundlegenden Begrifflichkeiten zu erläutern.
- klassische und neue Führungstheorien zu differenzieren.
- die polyzentrische Führung in ihren Grundzügen zu erläutern und anzuwenden.
- die Bedeutung von Kommunikation für die Führung von Mitarbeitern einzuschätzen und das entsprechende Instrumentarium anzuwenden.
- Motivationstheorien zu erklären und deren praktische Relevanz für die Führung zu bewerten und einzuordnen.
- Zielvereinbarungen als Instrument der Führung anzuwenden.
- materielle und immaterielle Führungs- und Motivationsinstrumente im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu analysieren.
- die Bedeutung von Change Management und die Rolle von Führungskräften in Veränderungsprozessen zu erläutern.
- die Bedeutung von Corporate Governance und Compliance für eine Führungskraft in der täglichen Arbeit zu bewerten.

Advanced Leadership II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen von Teamarbeit zu skizzieren und diese auf die Teamführung anzuwenden.
- die verschiedenen Arten von Konflikten im Unternehmen zu erläutern und als zukünftige Führungskräfte Lösungsansätze des Konfliktmanagements anzuwenden.
- die Bedeutung von Coaching in der Führungsarbeit und den Nutzen von Coaching für ein Unternehmen zu bewerten.
- einen Überblick über die Instrumente eines effektiven Zeitmanagements zu geben und diese für die Organisation einer täglichen Führungsarbeit anzuwenden.
- die aktuelle Bedeutung von Work-Life-Balance Maßnahmen für eine erfolgreiche Führung und Motivation von Mitarbeitern zu erklären.
- das Projektmanagement und insbesondere die Besonderheiten der Führung von Projekten zu skizzieren.
- die Grundlagen des Personalcontrollings zu erläutern.
- das Instrumentarium des Integrationsmanagements anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu bewerten.
- die Führung im Bankvertrieb anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Advanced Leadership I

Kurscode: BWAF01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die professionelle und bewusste Führung von Mitarbeitern ist bedeutend für den Erfolg eines Unternehmens. Die höchste Verantwortung einer Führungskraft ist es, den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Dies setzt voraus, dass Führungskräfte erfolgreich mit ihren Mitarbeitern gemeinsam Ziele für ihr Unternehmen umsetzen können. Dabei soll Führung zielorientiert zur bestmöglichen Erfüllung der Aufgaben und somit der Zielerreichung beitragen. Dies beinhaltet, Mitarbeiter zu einem Verhalten zu motivieren, das genau den jeweils zugewiesenen Aufgabenstellungen entspricht. Idealerweise bewegt man die Mitarbeiter dazu, im Sinne der Vorgaben des Unternehmens zu handeln. Führung baut daher auch entscheidend auf der Motivation der Mitarbeiter auf und bindet diese aktiv in die Unternehmensabläufe mit ein.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die theoretischen Grundlagen professioneller Führung und die dafür grundlegenden Begrifflichkeiten zu erläutern.
- klassische und neue Führungstheorien zu differenzieren.
- die polyzentrische Führung in ihren Grundzügen zu erläutern und anzuwenden.
- die Bedeutung von Kommunikation für die Führung von Mitarbeitern einzuschätzen und das entsprechende Instrumentarium anzuwenden.
- Motivationstheorien zu erklären und deren praktische Relevanz für die Führung zu bewerten und einzuordnen.
- Zielvereinbarungen als Instrument der Führung anzuwenden.
- materielle und immaterielle Führungs- und Motivationsinstrumente im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu analysieren.
- die Bedeutung von Change Management und die Rolle von Führungskräften in Veränderungsprozessen zu erläutern.
- die Bedeutung von Corporate Governance und Compliance für eine Führungskraft in der täglichen Arbeit zu bewerten.

Kursinhalt

1. Grundlagen professioneller Führung
 - 1.1 Führung, Management und Leadership
 - 1.2 Eindimensionale Führungsansätze und Führungsstile

2. Klassische (mehrdimensionale) Führungstheorien
 - 2.1 Verhaltensorientierte Führungsansätze
 - 2.2 Situationsorientierte Führungsansätze
3. Neue Führungstheorien
 - 3.1 Heroic und Postheroic Leadership
 - 3.2 Die Führungskraft
4. Shared Leadership – polyzentrische Führung
 - 4.1 Shared Leadership – ein Überblick
 - 4.2 Dimensionen polyzentrischer Führung
 - 4.3 Shared Leadership in der Praxis
5. Kommunikation und Führung
 - 5.1 Kommunikation
 - 5.2 Grundlegende Kommunikationsinstrumente
 - 5.3 Feedbacksystem als Teil der Kommunikation
6. Motivationstheorien und ihre praktische Relevanz für die Führung
 - 6.1 Motive für berufliche Arbeit bzw. Arbeitsanreize nach Maslow
 - 6.2 Weitere Motivationstheorien
7. Zielvereinbarungen (MbO) als effektives Instrument angewandter Führung
 - 7.1 Allgemeiner Überblick: Management by Objectives (MbO)
 - 7.2 MbO als Führungskonzept
 - 7.3 Implikationen für die Motivation
8. Materielle und immaterielle Führungs- und Motivationsinstrumente
 - 8.1 Materielle Anreiz- und Führungsinstrumente
 - 8.2 Immaterielle Anreiz- und Führungsinstrumente
 - 8.3 Cafeteria-System als Mischform materieller bzw. immaterieller Anreize
9. Change Management
 - 9.1 Die Bedeutung von Veränderungsprozessen
 - 9.2 Instrumente des Change Managements
 - 9.3 Die Führungskraft als Change Manager

10. Corporate Governance und Compliance

10.1 Corporate Governance

10.2 Compliance

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bloisi, W./Cook, C. W./Hunsaker, P. L. (2006): Management and Organisational Behaviour. 2. Auflage, McGraw-Hill Education Europe, Maidenhead.
- Bröckermann, R. (2000): Personalführung. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Schäffer Poeschl, Köln.
- Burnes, B. (2009): Managing Change. 5. Auflage, Prentice Hall, Harlow.
- Conger, J. A./Riggio, R. E (2006): The Practice of Leadership. Wiley, Hoboken (NJ).
- Dillerupp, R./Stoi, R. (2010): Unternehmensführung. 3. Auflage, München.
- Domsch, M. E./Regnet, E./Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2012): Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. 3. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Edmüller, A./Jiranek, H. (2007): Konfliktmanagement. Konflikte vorbeugen, sie erkennen und lösen. 3. Auflage, Haufe, Freiburg.
- Hannum, K. M./Martineau, J. W./Reinelt, C. (2006): The Handbook of Leadership Development Evaluation. Wiley, Hoboken (NJ).
- Harvard Business Essentials (Hrsg.) (2007): Managers Toolkits. The 13 Skills Managers Need to Succeed. Harvard Business School Press, Boston.
- Hinterhuber, H.H. (2010): Die 5 Gebote für exzellente Führung. Wie Ihr Unternehmen in guten und in schlechten Zeiten zu den Gewinnern zählt. Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt a. M.
- Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E. (2015): Leadership – Mehr als Management. 5. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v. (2010): Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Scholz, C. (2014): Personalmanagement. informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 7. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Advanced Leadership II

Kurscode: BWAFO2

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	BWAFO1

Beschreibung des Kurses

Die professionelle und bewusste Führung von Mitarbeitern ist bedeutend für den Erfolg eines Unternehmens. Eine Führungskraft muss in der Lage sein, auch Dinge aus der Distanz, aus der Vogelperspektive heraus zu betrachten. Um diesen Überblick zu erhalten, muss man sich bewusst von operativen Themen lösen und muss lernen, Aufgaben zu delegieren. Dies setzt voraus, dass man Aufgaben identifiziert, die an die richtigen Mitarbeiter delegiert werden können, dass auf beiden Seiten das nötige Vertrauen zur Bewältigung der Aufgabe besteht und dass man in der Lage ist, den Arbeitsfortschritt nachzuhalten und zu kontrollieren. Führung baut von daher entscheidend auf Fähigkeiten der Teamarbeit, aber auch des Konfliktmanagements auf, um Mitarbeiter zu Höchstleistungen zu motivieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen von Teamarbeit zu skizzieren und diese auf die Teamführung anzuwenden.
- die verschiedenen Arten von Konflikten im Unternehmen zu erläutern und als zukünftige Führungskräfte Lösungsansätze des Konfliktmanagements anzuwenden.
- die Bedeutung von Coaching in der Führungsarbeit und den Nutzen von Coaching für ein Unternehmen zu bewerten.
- einen Überblick über die Instrumente eines effektiven Zeitmanagements zu geben und diese für die Organisation einer täglichen Führungsarbeit anzuwenden.
- die aktuelle Bedeutung von Work-Life-Balance Maßnahmen für eine erfolgreiche Führung und Motivation von Mitarbeitern zu erklären.
- das Projektmanagement und insbesondere die Besonderheiten der Führung von Projekten zu skizzieren.
- die Grundlagen des Personalcontrollings zu erläutern.
- das Instrumentarium des Integrationsmanagements anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu bewerten.
- die Führung im Bankvertrieb anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Teamarbeit
 - 1.1 Was sind Gruppen und Teams?
 - 1.2 Teamführung

2. Konfliktmanagement
 - 2.1 Konflikte - ein Überblick
 - 2.2 Lösungsstrategien
3. Coaching im Überblick
 - 3.1 Allgemeiner Überblick
 - 3.2 Auswirkungen und Erfolgsfaktoren des Coachings
4. Coaching-Gespräch und Nutzen des Coachings
 - 4.1 Die Führungskraft als Coach: Das Coaching-Gespräch
 - 4.2 Kosten und Nutzen des Coachings
5. Systematisches Zeitmanagement
 - 5.1 Überblick
 - 5.2 Durchführung eines systematischen Zeitmanagements
6. Work-Life-Balance
 - 6.1 Work-Life-Balance: Begriff und Hintergrund
 - 6.2 Work-Life-Balance-Maßnahmen und -Instrumente
7. Projektmanagement
 - 7.1 Grundlagen der Projektorganisation und des Projektmanagements
 - 7.2 Aufgaben und Kompetenzen des Projektleiters
8. Personalcontrolling
 - 8.1 Einleitung
 - 8.2 Methoden und Kennzahlen
9. Integrationsmanagement - ein Anwendungsbeispiel
 - 9.1 Konflikte - das Merger Syndrom
 - 9.2 Kommunikationsmanagement der Führungskraft
10. Anwendungsbeispiel - Führung im Bankvertrieb: MbO und Vergütungssystem
 - 10.1 Besonderheiten bei der Führung im Bankvertrieb
 - 10.2 Verschiedene Führungsansätze im Bankvertrieb
 - 10.3 Einführung eines neuen Bankvergütungsmodells

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bloisi, W./Cook, C. W./Hunsaker, P. L. (2006): Management and Organisational Behaviour. 2. Auflage, McGraw-Hill Education Europe, Maidenhead.
- Bröckermann, R. (2000): Personalführung. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Schäffer Poeschl, Köln.
- Burnes, B. (2009): Managing Change. 5. Auflage, Prentice Hall, Harlow.
- Conger, J. A./Riggio, R. E (2006): The Practice of Leadership. Wiley, Hoboken (NJ).
- Dillerupp, R./Stoi, R. (2010): Unternehmensführung. 3. Auflage, München.
- Domsch, M. E./Regnet, E./Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2012): Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. 3. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Edmüller, A./Jiranek, H. (2007): Konfliktmanagement. Konflikte vorbeugen, sie erkennen und lösen. 3. Auflage, Haufe, Freiburg.
- Hannum, K. M./Martineau, J. W./Reinelt, C. (2006): The Handbook of Leadership Development Evaluation. Wiley, Hoboken (NJ).
- Harvard Business Essentials (Hrsg.) (2007): Managers Toolkits. The 13 Skills Managers Need to Succeed. Harvard Business School Press, Boston.
- Hinterhuber, H.H. (2010): Die 5 Gebote für exzellente Führung. Wie Ihr Unternehmen in guten und in schlechten Zeiten zu den Gewinnern zählt. Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt a. M.
- Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E. (2015): Leadership – Mehr als Management. 5. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v. (2010): Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Scholz, C. (2014): Personalmanagement. informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 7. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWAF02

Arbeitsrecht

Modulcode: DLRABR

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> DRABR01 	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Andreas Walter (Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses) / Prof. Dr. Andreas Walter (Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Kurse im Modul

- Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR01)
- Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit
- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses**

- Der Begriff und der Schutz des Arbeitnehmers
- Die Begründung des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsvertrag
- Pflichten des Arbeitnehmers
- Pflichten des Arbeitsgebers
- Besondere Arbeitsverhältnisse

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Störungen des Arbeitsverhältnisses
- Haftung auf Schadenersatz
- Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere durch Kündigung
- Das Kündigungsschutzgesetz

Qualifikationsziele des Moduls**Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Recht auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass die Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen. Im Mittelpunkt des Kurses stehen der Begriff des Arbeitnehmers, die Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen, also die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses, durch Ausschreibung, das Vorstellungsgespräch und das Fragerecht des Arbeitgebers wird auf der Ebene der Vertragsanbahnung dargestellt. Die Studierenden werden lernen, dass auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, dieser aber wiederum zum Schutz des Arbeitnehmers zahlreiche Einschränkungen erfahren hat. Die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, z. B. die Arbeitspflicht, der Beschäftigungsanspruch, die Lohnzahlungspflicht, der Anspruch auf Erholungsurlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, werden dann den Studierenden ausführlich vermittelt. Am Ende des Kurses lernen Sie das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

Kursinhalt

1. Grundlagen
 - 1.1 Bereiche und Aufgaben des Arbeitsrechts
 - 1.2 Entstehungsgeschichte des Arbeitsrechts
 - 1.3 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

2. Die Parteien im Arbeitsrecht
 - 2.1 Arbeitnehmer
 - 2.2 Besondere Arten von Arbeitnehmern
 - 2.3 Sonstige Personen
 - 2.4 Arbeitgeber
3. Begründung des Arbeitsverhältnisses
 - 3.1 Die Ausschreibung
 - 3.2 Das Vorstellungsgespräch
 - 3.3 Verschulden bei Vertragsanbahnung
4. Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrags
 - 4.1 Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
 - 4.2 Anfechtung des Arbeitsvertrages
 - 4.3 Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
 - 4.4 Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis
5. Pflichten des Arbeitnehmers
 - 5.1 Arbeitspflicht
 - 5.2 Nebenpflichten
6. Pflichten des Arbeitgebers
 - 6.1 Lohnzahlungspflicht
 - 6.2 Nebenpflichten
7. Besondere Arbeitsverhältnisse
 - 7.1 Das befristete Arbeitsverhältnis
 - 7.2 Das Probearbeitsverhältnis
 - 7.3 Das Leiharbeitsverhältnis

Literatur

Pfichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DRABR01

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll der Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeit vermittelt werden. Sie lernen den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz, den Annahmeverzug des Arbeitgebers, die persönlichen Hinderungsgründe des Arbeitnehmers, das Betriebsrisiko und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle kennen. Ihnen wird die Haftung im Arbeitsrecht auf Schadensersatz und insbesondere die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers dargestellt. Im Mittelpunkt des Kurses steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, ordentliche und außerordentliche Kündigung und die Änderungskündigung. Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Eltern, Auszubildenden, Vertretern der Arbeitnehmerseite und Schwerbehinderten, insbesondere aber die Einzelheiten des Kündigungsschutzes durch das Kündigungsschutzgesetz werden den Studierenden vermittelt. Am Ende des Kurses wird den Studierenden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

Kursinhalt

1. Der Betriebsübergang
 - 1.1 Voraussetzungen
 - 1.2 Rechtsfolgen

2. "Ohne Arbeit kein Lohn": Grundsatz und Ausnahmen
 - 2.1 Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn “
 - 2.2 Ausnahmen aus Umständen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen
 - 2.3 Befreiung von der Arbeitspflicht aus sonstigen Gründen
3. Die Haftung auf Schadensersatz
 - 3.1 Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
 - 3.2 Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
 - 3.3 Haftung bei Arbeitsunfällen
4. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - 4.1 Die ordentliche Kündigung
 - 4.2 Die außerordentliche Kündigung
5. Weitere Beendigungsleistungen
 - 5.1 Der Aufhebungsvertrag
 - 5.2 Die Änderungskündigung
6. Kündigungsschutz nach dem KSchG
 - 6.1 Anwendbarkeit des KSchG
 - 6.2 Soziale Rechtfertigung der Kündigung
 - 6.3 Soziale Rechtfertigung im Einzelfall
7. Der Arbeitsprozess
 - 7.1 Die Arbeitsgerichtsbarkeit
 - 7.2 Die Kündigungsschutzklage
 - 7.3 Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLRABR02

Personal- und Betriebspsychologie

Modulcode: DLBWPPUB

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Personalpsychologie) / Prof. Dr. Heike Schiebeck (Betriebspsychologie)

Kurse im Modul

- Personalpsychologie (DLBWPPUB01)
- Betriebspsychologie (DLBWPPUB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Personalpsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Betriebspsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Personalpsychologie

- Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
- Anforderungsanalyse
- Mitarbeiterrekrutierung
- Personalmarketing und Employer Branding
- Personalauswahl
- Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
- Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
- Leistungsbeurteilung
- Rechtliche Aspekte

Betriebspsychologie

- Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
- Diagnostik im Betrieb
- Unternehmensschädigendes Verhalten
- Psychisch bedingte Erkrankungen im betrieblichen Alltag
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Qualifikationsziele des Moduls**Personalpsychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

Betriebspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie zu benennen und diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einzuordnen.
- die Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik zu erklären.
- die Formen von unternehmensschädigendem Verhalten zu skizzieren und auf Basis dieser Kenntnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext zu erläutern. Sie wissen außerdem, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Kenntnisse zur Intervention.
- die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einzuschätzen.
- das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag zu nutzen.
- Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Personalpsychologie

Kurscode: DLBWPPUB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Aufgrund des technologischen Wandels benötigen Organisationen und Unternehmen immer mehr Mitarbeiter mit speziellen Kompetenzen, die zunehmend weniger in der erforderlichen Anzahl und Qualität verfügbar sind. Zudem bewerben sich diese auch nicht mehr von sich aus bei den Unternehmen. Der Personalbeschaffungsmarkt hat sich inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Um dennoch den Bedarf an Mitarbeitern zu decken, müssen Unternehmen zunehmend ungewöhnliche Wege gehen. Sie sind außerdem gefordert, eine Passung zwischen Position, Unternehmen und Mitarbeiter sicherzustellen. Hierfür sind Kenntnisse der Personalpsychologie ebenso unabdingbar wie Maßnahmen zur Entwicklung von erforderlichen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg. Studierende lernen die gängigen Begriffe, theoretischen Ansätze und Methoden zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber/ Interessent und Arbeitsplatz ebenso kennen wie verschiedene Methoden zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Es wird darüber hinaus die Bedeutung und die Art der Integration von neuem Personal in der Organisation behandelt. Die Studierenden werden mit der Rolle und Funktion des Kompetenzmanagements als Grundlage für die Auswahl und für die Planung von Entwicklungsmaßnahmen vertraut gemacht. Instrumente zur Beurteilung von Handlungsergebnissen sowie rechtliche Rahmenbedingungen runden den Kurs ab. Nach Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage, den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen qualifiziert und kompetent zu initiieren, durchzuführen und zu betreuen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
 - 1.1 Marktdynamik und Technologiedynamik
 - 1.2 Organisationsdynamik und Wertedynamik

2. Anforderungsanalyse
 - 2.1 Definition und Ziele
 - 2.2 Methoden und Verfahren
 - 2.3 Stellenprofile
3. Mitarbeiterrekrutierung
 - 3.1 Definition und Methoden der Ansprache
 - 3.2 Quellen und Wege der Ansprache
4. Personalmarketing und Employer Branding
 - 4.1 Definition, Ziele und Personalmarketingmix
 - 4.2 Abgrenzung Personalmarketing versus Employer Branding
 - 4.3 Aufbau einer Arbeitgebermarke
 - 4.4 Bedeutung Employer Branding und Employer Branding-Strategie
5. Personalauswahl
 - 5.1 Prozess der Personalauswahl
 - 5.2 Gütekriterien
 - 5.3 Arten von Personalauswahlverfahren
6. Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
 - 6.1 Ziele und Nutzen
 - 6.2 Theoretische Grundlagen und Maßnahmen
7. Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
 - 7.1 Gegenstandsbereiche und Werkzeuge des Kompetenzmanagements
 - 7.2 Diagnose des Entwicklungsbedarfs
 - 7.3 Entwicklungsmaßnahmen
 - 7.4 Transfersicherung
8. Leistungsbeurteilung
 - 8.1 Verhaltensbeurteilung und Feedbackkultur
 - 8.2 Mitarbeitergespräch
9. Rechtliche Aspekte
 - 9.1 AGG
 - 9.2 Kündigung und Auflösung
 - 9.3 Arbeitszeugnisse

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten. Diagnose, Assessment und Integration. Springer, Wiesbaden.
- Brenner, D. (2014): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Fischer, P. (2015): Neu im Chefsessel. Erfolgreich durch die ersten 100 Tage. Redline, München.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Lohaus, D./Habermann, W. (2016): Integrationsmanagement – Onboarding neuer Mitarbeiter. 2. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Meifert, M. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Nerdinger, F./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- North, K./Reinhardt, K. (2005): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Gabler, Wiesbaden.
- Schiebeck, H. (2006): Strategische Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen von Key Account Managern. Ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg in der Zukunft. Logos, Berlin.
- Scholz, C. (2013): Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Schuler, H. (2014): Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Betriebspsychologie

Kurscode: DLBWPPUB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Betriebspsychologen beschäftigen sich mit einem breiten Handlungsfeld im betrieblichen Alltag. Überall dort, wo Menschen zusammenkommen, können Probleme und Belastungen für den Einzelnen und/oder den Betrieb entstehen. In diesem Kurs soll das breite Spannungs- und Handlungsfeld der Betriebspsychologie aufgezeigt werden. Die Studierenden erhalten einen Einblick in die Möglichkeiten der betrieblichen Formen der Diagnostik, auf deren Basis Interventionen geplant und eingeführt werden können. Darüber hinaus werden auch spezielle Phänomene thematisiert, z. B. Diebstahl, Weitergabe von vertraulichen Informationen, Absentismus, Abwicklung von Privatangelegenheiten und sexueller Belästigung. Aufgrund der Veränderungsdynamik in den Betrieben fühlen sich mehr und mehr Mitarbeiter heute stark belastet. Dies äußert sich in psychischen Erkrankungen wie beispielsweise Angststörungen oder Depressionen, aber auch oft in einem Burn-out-Syndrom. Den Studierenden wird vermittelt, wie sich diese Erkrankungen erkennen lassen und im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hierfür idealerweise präventiv Vorsorge getroffen werden kann.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie zu benennen und diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einzuordnen.
- die Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik zu erklären.
- die Formen von unternehmensschädigendem Verhalten zu skizzieren und auf Basis dieser Kenntnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext zu erläutern. Sie wissen außerdem, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Kenntnisse zur Intervention.
- die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einzuschätzen.
- das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag zu nutzen.
- Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
 - 1.1 Aufgaben und Handlungsfelder der Betriebspsychologie
 - 1.2 Die Hawthorne-Experimente als bedeutsame betriebspsychologische Basisexperimente
 - 1.3 Der Betrieb als Sozialgefüge
 - 1.4 Das Betriebsklima
2. Diagnostik im Betrieb
 - 2.1 Ziele, Aufgaben und Möglichkeiten
 - 2.2 Diagnostische Rahmenbedingungen
 - 2.3 Datenquellen und Methoden
 - 2.4 Standardisierte Instrumente
3. Unternehmensschädigendes Verhalten
 - 3.1 Modelle
 - 3.2 Ausgewählte Phänomene unternehmensschädigenden Verhaltens
 - 3.3 Analyse der Bedingungen und Maßnahmen
 - 3.4 Vorgehen zur positiven Gestaltung der Rahmenbedingungen
4. Psychisch bedingte Erkrankungen im betrieblichen Alltag
 - 4.1 Alkoholismus
 - 4.2 Angst
 - 4.3 Burnout und Depression
 - 4.4 Suizid
 - 4.5 Mobbing
 - 4.6 Narzissmus
5. Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - 5.1 Ausgangslage und Eckpfeiler
 - 5.2 Entwicklungen und Trends
 - 5.3 Prävention und Resilienz
 - 5.4 Konkrete Möglichkeiten der Unterstützung
 - 5.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Zahlreiche Fallbeispiele, Hilfen zur Selbsthilfe. 5. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Davison, G. C./Neale, J. M./Hautzinger, M. (2007): Klinische Psychologie. 8. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Kernberg, O. F./Hartmann, H. P. (Hrsg.) (2008): Narzissmus. Grundlagen – Störungsbilder – Therapie. Schattauer, Stuttgart.
- Nerdinger, F. W. (2008): Unternehmensschädigendes Verhalten erkennen und verhindern. Hogrefe, Göttingen.
- Schiebeck, H. (2017): Gechillt und entspannt durchs Studium. UVK, Konstanz/München.
- Schneck, C. (2017): Coaching und Narzissmus. Psychologische Grundlagen und Praxishinweise für Management-Coaches und Berater. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Stopp, U. (2008): Praktische Betriebspsychologie. Probleme und Lösungen. 14. Auflage, Expert, Renningen.
- Treier, M. (2011): Personalpsychologie. Beltz, Weinheim.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPPUB02

Organisationsentwicklung und Change Management

Modulcode: DLBWPOCM

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Dirk Steffens (Organisationsentwicklung) / Prof. Dr. Dirk Steffens (Change Management)

Kurse im Modul

- Organisationsentwicklung (DLBWPOCM01)
- Change Management (DLBWPOCM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Organisationsentwicklung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Change Management

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Organisationsentwicklung

- Organisationsentwicklung
- Rahmenbedingungen für Organisationsveränderungen
- Konzepte der Organisationsentwicklung
- Organisationen im Umbruch
- Neue Formen der Organisation
- Organisationsdesign
- Problembereiche und Interventionstechniken
- Erfolgsbewertung und Transfer

Change Management

- Einführung in das Change Management
- Veränderungen verstehen und gestalten
- Phasenmodelle des Change Managements
- Phasen des Change-Prozesses
- Change-Kommunikation
- Einflussfaktoren und typische Fehler im Change Management
- Operative Instrumente im Rahmen des Change Managements

Qualifikationsziele des Moduls**Organisationsentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

Change Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Organisationsentwicklung

Kurscode: DLBWPOCM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind sämtliche Organisationen einem ständigen Wandel unterworfen. Diesen Wandel positiv zu gestalten, ist eine Hauptfunktion der verantwortlichen Führungskräfte und Zeichen für ein erfolgreiches Management. Häufig geben Anlässe wie der Wegfall oder die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern, Fusionen und Standortverlagerungen den Ausschlag, aber auch kontinuierliches Unternehmenswachstum, technologische Verbesserungen und gesellschaftliche Veränderungen sind Gründe für zum Teil weitreichende Maßnahmen der Weiterentwicklung von Organisationen. Hierzu ist es notwendig, die Grundlagen der Organisationsentwicklung zu kennen, deren Gegenstandsbereich die Prozesse der Veränderung der handelnden Personen sind. Diese Kenntnisse sind von zentraler Bedeutung, um Veränderungen umzusetzen. Dieser Kurs zeigt die wichtigsten Modelle und Menschenbilder auf, die als Grundlage der Organisationsentwicklung dienen. Da die Unternehmenskultur ein zentraler Bestandteil der Organisationsentwicklung ist, werden sowohl die Analyse als auch die Entwicklung der Unternehmenskultur dargestellt. Außerdem werden die wichtigsten Aspekte der Lernenden Organisation thematisiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

Kursinhalt

1. Organisationsverständnis der Organisationsentwicklung
 - 1.1 Organisationsbegriff
 - 1.2 Entwicklung organisationstheoretischer Ansätze
 - 1.3 Organisationsprinzipien und Organisationsformen

2. Grundlagen der Organisationsentwicklung
 - 2.1 Begriff und Abgrenzungen
 - 2.2 Geschichtliche Entstehung der Organisationsentwicklung
 - 2.3 Kritik am Konzept der Organisationsentwicklung
3. Modellannahmen der Organisationsentwicklung
 - 3.1 Menschenbild der Organisationsentwicklung
 - 3.2 Phasenmodelle
 - 3.3 Organisationaler Burn-out und organisationale Resilienz
4. Systemische Organisationsentwicklung
 - 4.1 Theoretische Grundlagen
 - 4.2 Implikationen für die systemische Organisationsentwicklung
5. Entwicklung der Unternehmenskultur
 - 5.1 Theoretische Grundlagen
 - 5.2 Kulturanalyse
 - 5.3 Kulturentwicklung
6. Entwicklung des organisationalen Lernens
 - 6.1 Grundgedanken und Definitionen
 - 6.2 Lernebenen: Wie lernen Organisationen?
 - 6.3 Entwicklung der lernenden Organisation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Becker, H./Langosch, I. (2002): Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. 5. Auflage, Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Organisation. Vahlen, München.
- Nagel, R. (2014): Organisationsdesign. Modelle und Methoden für Berater und Entscheider. Schäffer-Poeschl, Stuttgart.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Change Management

Kurscode: DLBWPOCM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Tempo von Veränderungen in Märkten, Technologien und Kundenverhalten hat sich signifikant erhöht. Gleichzeitig bieten sich hierdurch auch die größten Wachstumschancen für Unternehmen – neue Geschäftsmodelle, zusammenwachsende Märkte, verändertes Kundenverhalten. Diese Zukunftspotenziale zu nutzen, fordert von Unternehmen, Veränderungen wirksam und schnell umzusetzen. Hierfür ist es essenziell, um die Bedeutung, die Struktur, die Rollen des Beteiligten, mögliche Widerstände und die Kommunikation im Rahmen des Change Managements zu wissen. Sehr viele Change-Programme scheitern regelmäßig in der operativen Umsetzung. Deshalb ist Wissen um das systematische Vorgehen im Veränderungsprozess notwendig, um den Wandel im und von Unternehmen erfolgreich steuern zu können. Menschen und Prozesse spielen dabei die zentrale Rolle.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

Kursinhalt

1. Einführung in das Change Management
 - 1.1 Begriffe und Definitionen
 - 1.2 Abgrenzungen des Change Managements
 - 1.3 Modelle des Wandels

2. Ursachen und Auslöser des Wandels
 - 2.1 Veränderung und Wandel
 - 2.2 Externe Auslöser des Wandels
 - 2.3 Interne Auslöser des Wandels
3. Das Unternehmen als Wandelhemmnis
 - 3.1 Hemmnisse auf Organisationsebene
 - 3.2 Kollektive Hemmnisse
 - 3.3 Wirtschaftliche Hemmnisse
4. Widerstand auf individueller Ebene
 - 4.1 Erscheinungsformen individuellen Widerstands
 - 4.2 Ursachen und Auslöser individuellen Widerstands
 - 4.3 Behandlungen von Widerständen
5. Change als Managementaufgabe
 - 5.1 Erfolgsfaktoren des Change Managements
 - 5.2 Managementaufgaben im Change
 - 5.3 Arbeitspakete des Change Managements
6. Leading Change
 - 6.1 Erfolgsfaktor Führung und Führungsperson
 - 6.2 Führungsrollen und -funktionen
 - 6.3 Change-Kommunikation
7. Management von Change-Projekten
 - 7.1 Change-Management-Modelle
 - 7.2 Organisation des Change Managements
 - 7.3 Controlling und Evaluierung von Change-Projekten

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Capgemini Consulting (Hrsg.) (2015): Superkräfte oder Superteam? Wie Führungskräfte ihre Welt wirklich verändern können. (URL: https://www.de.capgemini-consulting.com/resource-file-access/resource/pdf/change-management-studie-2015_4.pdf [letzter Zugriff: 03.04.2017]).
- Deutinger, G. (2013): Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Häusel, H.-G. (2014): Think Limbic! Die Macht des Unbewussten nutzen für Management und Verkauf. 5. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg wird. Droemer, München.
- Kraus, G./Becker-Kolle, C./Fischer, T. (2010): Change-Management. Gründe, Ablauf und Steuerung. 3. Auflage, Cornelsen, Berlin.
- Lauer, T. (2014): Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 2. Auflage, Springer, Heidelberg.
- Rank, S./Scheinpflug, R. (Hrsg.) (2010): Change Management in der Praxis. Beispiele, Methoden, Instrumente. 2. Auflage, ESV, Berlin
- Rosenstiel, L. v./Hornstein, E. v./Augustin, S. (2012): Change Management Praxisfälle. Springer, Berlin.
- Schmidt-Tanger, M. (2012): Change – Raum für Veränderung. Sich und andere verändern. Junfermann, Paderborn.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

DLBWPOCM02

Organisationspsychologie

Modulcode: DLPOPS

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine ▪ keine 	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Wirtschaftspsychologie) / Prof. Dr. Julia Pitters (Arbeits- und Organisationspsychologie)

Kurse im Modul

- Wirtschaftspsychologie (DLBMPS01)
- Arbeits- und Organisationspsychologie (DLPOPS02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Wirtschaftspsychologie

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Arbeits- und Organisationspsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Wirtschaftspsychologie

- Allgemeine Theorien der Wirtschaftspsychologie
- Psychologie mikroökonomischer Prozesse
- Psychologie makroökonomischer Prozesse
- Psychologie des Wandels
- Die lernende Organisation

Arbeits- und Organisationspsychologie

- Grundlagen der Arbeitspsychologie
- Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
- Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
- Konzepte und Methoden der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Grundlagen der Organisationspsychologie
- Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse und -gestaltung
- Interaktion und Kommunikation in Organisationen
- Organisationsklima und -kultur
- Die lernende Organisation

Qualifikationsziele des Moduls**Wirtschaftspsychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale ökonomische Grundannahmen und deren Einflussfaktoren zu beschreiben und in Bezug auf konkrete Handlungs- und Entscheidungssituationen kritisch zu hinterfragen.
- wichtige Theorien im Bereich Motivation, Kognition und Interaktion zu diskutieren sowie deren Bedeutung für wirtschaftliche Aufgaben und Kontexte zu erläutern.
- grundlegende psychologische Bedingungsfaktoren und Erklärungsmodelle makroökonomischer Prozesse und Phänomene zu erklären und auf zentrale ökonomische Fragestellungen anzuwenden.
- die Bedeutung der Arbeit und wesentlicher Einflussfaktoren aus psychologischer Perspektive darzustellen und daraus betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit abzuleiten.
- wesentliche psychologische Modelle und Konzepte zur Beschreibung und Beeinflussung menschlichen Verhaltens in Organisationen und Gruppen zu unterscheiden.
- die Möglichkeiten und Grenzen der gezielten Entwicklung von Organisationen anhand zentraler psychologischer Theorien und Modelle zu beurteilen und Verhaltensempfehlungen zu entwickeln.
- psychologische Grundkonzepte der lernenden Organisation zu erörtern und konkrete Maßnahmen für den betrieblichen Alltag zu entwerfen.

Arbeits- und Organisationspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu skizzieren und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu erklären und diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- die wichtigsten Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu erläutern.
- die Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu beschreiben diese zur proaktiven Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Arbeit in Gruppen/Teams zu erläutern.
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren sowie erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Psychologie auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Wirtschaftspsychologie

Kurscode: DLBMPS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Entscheidungen in komplexen Situationen folgen nicht den Regeln der Logik, sondern sind von den Eigenheiten des Verhaltens der Marktteilnehmer bestimmt. Um dieses Verhalten besser zu verstehen und darauf aufbauend verlässliche Prognosen zu erstellen, muss die Ökonomie die Erkenntnisse der Psychologie berücksichtigen. Nach einer Einführung in die ökonomische Psychologie und deren Einflussfaktoren werden die Studierenden mit den verschiedenen Theorien zu den Themen Motivation, Kognition und Interaktion vertraut gemacht. Der Kurs geht dann auf die Wirtschaftspsychologie auf makro- und mikroökonomischer Ebene ein. Dabei lernen die Studierenden die psychologische Sicht auf die Entwicklung von Ländern und Gesellschaften genauso kennen wie die Psychologie von Organisationen und Gruppen. Darüber hinaus wird im Speziellen die Psychologie der Arbeit in Bezug auf das Personal und die Arbeitszufriedenheit beleuchtet. Die Studierenden lernen die Bedeutung des Wandels in Organisationen und das Prinzip der lernenden Organisation kennen und verstehen. Die Fähigkeit, schneller zu lernen als die Konkurrenz, gehört zu den wichtigsten Wettbewerbsfaktoren. Lernende Organisationen fördern gemeinsames und individuelles Lernen und somit die Motivation der Mitarbeiter.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale ökonomische Grundannahmen und deren Einflussfaktoren zu beschreiben und in Bezug auf konkrete Handlungs- und Entscheidungssituationen kritisch zu hinterfragen.
- wichtige Theorien im Bereich Motivation, Kognition und Interaktion zu diskutieren sowie deren Bedeutung für wirtschaftliche Aufgaben und Kontexte zu erläutern.
- grundlegende psychologische Bedingungsfaktoren und Erklärungsmodelle makroökonomischer Prozesse und Phänomene zu erklären und auf zentrale ökonomische Fragestellungen anzuwenden.
- die Bedeutung der Arbeit und wesentlicher Einflussfaktoren aus psychologischer Perspektive darzustellen und daraus betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit abzuleiten.
- wesentliche psychologische Modelle und Konzepte zur Beschreibung und Beeinflussung menschlichen Verhaltens in Organisationen und Gruppen zu unterscheiden.
- die Möglichkeiten und Grenzen der gezielten Entwicklung von Organisationen anhand zentraler psychologischer Theorien und Modelle zu beurteilen und Verhaltensempfehlungen zu entwickeln.
- psychologische Grundkonzepte der lernenden Organisation zu erörtern und konkrete Maßnahmen für den betrieblichen Alltag zu entwerfen.

Kursinhalt

1. Die ökonomische Psychologie des Menschen
 - 1.1 Ökonomische Psychologie
 - 1.2 Das menschliche Verhalten in der Ökonomie
2. Einflussfaktoren auf ökonomischen Grundannahmen
 - 2.1 Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen
 - 2.2 Entscheidungen
 - 2.3 Gefühle
3. Theorien der Wirtschaftspsychologie
 - 3.1 Theorien im Bereich Kognition
 - 3.2 Theorien im Bereich der (irrationalen) Entscheidung
 - 3.3 Theorien im Bereich Interaktion
4. Psychologie makroökonomischer Prozesse
 - 4.1 Psychologie der wirtschaftlichen Entwicklung
 - 4.2 Psychologie entwickelter Gesellschaften
 - 4.3 Psychologie der Märkte
 - 4.4 Bedürfnistheorien
 - 4.5 Psychologie des Geldes
5. Psychologie mikroökonomischer Prozesse I
 - 5.1 Psychologie der Arbeit
 - 5.2 Psychologie des Arbeitspersonals
 - 5.3 Psychologie der Arbeitsmotivation
 - 5.4 Psychologie der Arbeitsgestaltung
 - 5.5 Psychologie der Arbeitszufriedenheit
 - 5.6 Psychologie der Arbeitsbelastung
6. Wirtschaftspsychologie mikroökonomischer Prozesse II
 - 6.1 Psychologie der Organisation
 - 6.2 Organisationale Gruppen
 - 6.3 Organisationale Macht
 - 6.4 Organisationale Konflikte
 - 6.5 Organisationale Führung

7. Die Psychologie des Wandels
 - 7.1 Bereiche des organisatorischen Wandels
 - 7.2 Phasen des organisatorischen Wandels
 - 7.3 Organisationsentwicklung

8. Die lernende Organisation
 - 8.1 Systemdenken
 - 8.2 Personal Mastery
 - 8.3 Mentale Modelle
 - 8.4 Visionen
 - 8.5 Teamlernen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kirchler, E. (2011): Wirtschaftspsychologie. Individuen, Gruppen, Märkte, Staat. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Moser, K. (2007): Wirtschaftspsychologie. Springer, Berlin.
- Senge, P. (2011): Die Fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. 11. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Wiswede, G. (2012): Einführung in die Wirtschaftspsychologie. 5. Auflage, UTB, Stuttgart.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: DLPOPS02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen wird ganz entscheidend von den formellen und informellen Prozessen der Interaktion und Kommunikation determiniert. Der Kurs „Arbeits- und Organisationspsychologie“ befasst sich mit den theoretischen Grundlagen, Konzepten und Methoden der Arbeits- und Organisationsgestaltung und nimmt dabei die Auswirkungen auf das Erleben und Handeln der verschiedenen Organisationsmitglieder in den Blick.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu skizzieren und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu erklären und diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- die wichtigsten Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu erläutern.
- die Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu beschreiben diese zur proaktiven Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Arbeit in Gruppen/Teams zu erläutern.
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren sowie erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Kursinhalt

1. Die Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.1 Aufgaben und Formen der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.2 Arbeit
 - 1.3 Geschichte der Arbeitspsychologie
2. Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
 - 2.1 Arbeitsanalyse
 - 2.2 Tätigkeitsanalyse
 - 2.3 Arbeitsbewertung

3. Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
 - 3.1 Motivationspsychologie
 - 3.2 Modelle Motivationspsychologie
 - 3.3 Theorien der Arbeitszufriedenheit
4. Konzepte und Methoden der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
 - 4.1 Gestaltung des Arbeitsumfeldes
 - 4.2 Arbeitsplatzgestaltung
 - 4.3 Herausforderungen der neuen Arbeitswelt
5. Arbeitssicherheit und Gesundheit
 - 5.1 Ergonomie, Lärm, Hitze und Beleuchtung
 - 5.2 Stress
 - 5.3 Work Life Balance
 - 5.4 Arbeitssicherheit
6. Grundlagen der Organisationspsychologie
 - 6.1 Organisationspsychologie
 - 6.2 Organisation
 - 6.3 Organisation gleich Interaktion?
7. Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse und -gestaltung
 - 7.1 Aufbau und Strukturen von Organisationen
 - 7.2 Organisationsdiagnose
 - 7.3 Durchführung einer Organisationsdiagnose
8. Interaktion und Kommunikation in Organisationen
 - 8.1 Kommunikationsmodelle
 - 8.2 Gruppen und Teamarbeit
 - 8.3 Konflikte
 - 8.4 (Personal-)Führung
9. Organisationsklima und Organisationskultur
 - 9.1 Betriebs- und Organisationsklima
 - 9.2 Unternehmenskultur

10. Die lernende Organisation
 - 10.1 Lernende Organisation
 - 10.2 Organisationsentwicklung
 - 10.3 Innovationen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bamberg, E./Mohr, G./Busch, C. (2012): Arbeitspsychologie. Hogrefe, Göttingen.
- Marcus, B. (2011): Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie. VS Verlag, Wiesbaden.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2011): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Rosenstiel, L. v. (2007): Grundlagen der Organisationspsychologie. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Schuler, H./Moser, K. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Sonntag, K./Frieling, E./Stegmeier, R. (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Ulich, E. (2011): Arbeitspsychologie. 7. Auflage, Schäffer-Poeschel, Zürich.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLPOPS02

Personalwesen Spezialisierung

Modulcode: BWPW

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ BWPW01 ▪ keine 	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	---	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)) / Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung))

Kurse im Modul

- Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) (BWPW01)
- Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) (BWPW02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)**

- Total Quality Management, Reengineering, Lean Management, Benchmarking und Kaizen als Instrumente des Change Managements; Gemeinsamkeiten langlebiger Unternehmen; Hauptursachen für Widerstand gegen Veränderungen; Umgang mit Widerstand; acht Stufen des Lernprozesses bei Change Management
- Veränderungen in den Unternehmensbereichen Forschung und Entwicklung, Beschaffungsmanagement, Produktionsmanagement, Marketing und Unternehmensorganisation; zehn Schritte zur schlanken Managementkonzeption
- Reengineering als fundamentales Überdenken und radikales Umgestalten von Unternehmen; Konzentration auf das, was sein sollte; Erfolg bei Unternehmensleistungen mit klaren Visionen, Engagement und Beharrlichkeit
- Kaizen als ständige Verbesserung unter Einbeziehung aller Mitarbeiter; Planen, Ausprobieren, Überprüfen und Umsetzen als Phasen des Demingkreises; Kaizen-Strategien bei höheren Ansprüchen der Kunden, stärkerem Wettbewerb, steigenden Personalkosten und niedriger Arbeitsproduktivität
- Zielsystem der flexiblen Arbeitszeit; Beschaffungskosten bei der Einführung eines Arbeitszeitsystems; laufend wiederkehrende Betriebskosten eines Arbeitszeitsystems
- Faktoren des internationalen Personalmanagements; Risiken einer Auslandsbeschäftigung; Haupteinflussfaktoren für internationales Personalmanagement; Einflussfaktoren der Personalauswahl und Stellenbesetzung im Ausland

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

- Kenntnis der geschäftspolitischen Richtlinien, Handbücher, Anweisungen für Arbeitsabläufe und Organisationshilfsmittel; Verständnis der Abläufe, Kommunikations- und Informationswege für neue Führungskräfte; wer Leistung fordert, muss Sinn bieten
- Unterschiede zwischen Führung und Management; Richtungsänderungen durch Führung mit Vision und Strategie; Persönlichkeitswerte einer Führungskraft; flexibles Führungsverhalten: Delegation, Unterstützung, Anweisung und Coaching
- Schlüsselfaktoren zum Aufbau einer positiven Atmosphäre für die Teamarbeit; teaminterne/-externe Widerstände; 25 Ge- und Verbote erfolgreicher Teamarbeit
- Innere Kündigung als (un)bewusste Distanzierung von Engagement und Eigeninitiative am Arbeitsplatz; Coaching zur Verbesserung von Handlungskompetenz und Verhalten
- Schlüsselemente zum Management by Empowerment: Informationsmanagement, Richtlinien zur Selbstständigkeit und Teammanagement; Empowerment zur Schaffung einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre; Balance zwischen Bereichen, die im Kontrollfeld der Direktion bleiben müssen und solchen, bei denen Mitarbeitern volle Freiheit bei Planung, Durchführung und Kontrolle gewährt werden kann
- Bereiche der Selbstmotivation, Energie- und Zeitmanagement, Gesundheit, Persönlichkeitsentfaltung, Verhalten im Betrieb und soziales Verhalten gehören zum Selbstmanagement; Aspekte emotionaler Kompetenz: Selbstbewusstsein und -steuerung, Empathie, soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit; Grundprinzipien für gute Zusammenarbeit und Eigenmotivation: Wahrheit, Vertrauen, Verantwortung, Sinn

Qualifikationsziele des Moduls**Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des Personalmanagements im Rahmen des Change Managements zu skizzieren.
- mit Widerständen bei Veränderungen im Betrieb umzugehen.
- schrittweise eine Lean Management-Konzeption im Betrieb einzuführen.
- Reengineering als Führungskonzeption zu verstehen.
- mit Systematik Kaizen dauerhaft im Betrieb zu installieren.
- Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle zu beschreiben.
- zwischen nationalem und internationalem Personalmanagement zu differenzieren.

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich optimal als Führungskraft in einen neuen Betrieb einzugliedern.
- zwischen Führung und Management zu unterscheiden.
- unterschiedliche Führungsstile und damit Flexibilität im Führungsverhalten einzusetzen.
- eine Teamatmosphäre aufzubauen.
- Mitarbeiter durch Empowerment zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern zu entwickeln.
- die drei Schlüsselemente zum Management by Empowerment zu differenzieren.
- mit individueller Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation zu erkennen und zu vermeiden.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich
Personalwesen auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft
& Management

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

Kurscode: BWPW01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs vertieft das Fachwissen aus dem Bereich Personalwesen. Es werden aktuelle personalpolitische Fragestellungen aufgegriffen, die der wertschöpfungsorientierten Personalführung im Unternehmen dienen, z. B. Verhalten als Führungskraft in Organisationen mit Leadership und Unternehmenskultur. Mit Coaching und Empowerment wird das zukünftige Führungsverhalten im Unternehmen aufgezeigt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des Personalmanagements im Rahmen des Change Managements zu skizzieren.
- mit Widerständen bei Veränderungen im Betrieb umzugehen.
- schrittweise eine Lean Management-Konzeption im Betrieb einzuführen.
- Reengineering als Führungskonzeption zu verstehen.
- mit Systematik Kaizen dauerhaft im Betrieb zu installieren.
- Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle zu beschreiben.
- zwischen nationalem und internationalem Personalmanagement zu differenzieren.

Kursinhalt

1. Wege im Change Management zur lernenden Organisation
 - 1.1 Warum ist Change Management überhaupt erforderlich?
 - 1.2 Widerstand gegen Veränderungen
 - 1.3 Welche Grundsätze des Change Managements führen zur lernenden Organisation?
2. Lean Management als Führungskonzeption des Change Managements
 - 2.1 In welche Perspektiven lässt sich Lean Management differenzieren?
 - 2.2 Wie zeigen sich Lean Management-Ansätze in der Praxis?
 - 2.3 Mit welchen zehn Schritten führt man ein Lean Management Konzept ein?

3. Reengineering als Führungskonzeption des Change Managements
 - 3.1 Was unterscheidet Reengineering von den anderen Managementprogrammen zur Leistungsverbesserung?
 - 3.2 Welche Leitfragen treiben den Reengineering-Prozess an?
 - 3.3 Wie kann Reengineering Rahmenbedingungen ändern? – Beispiele zum Reengineering aus der Praxis
4. Kaizen als Führungskonzeption des Change Managements
 - 4.1 Mit welcher Systematik lässt sich Kaizen dauerhaft im Unternehmen installieren?
 - 4.2 Welche Aufgaben fallen dem Kaizen-Management zu?
5. Arbeitszeitmanagement im Rahmen des Mitarbeitermarketings
 - 5.1 Ziele und Unterteilungen der Arbeitszeit
 - 5.2 Welche Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle gibt es?
 - 5.3 Wie lassen sich flexible Arbeitszeitsysteme mit Kosten- und Nutzenanalysen bewerten?
6. Internationales Personalmanagement
 - 6.1 Wie unterscheidet sich nationales und internationales Personalmanagement?
 - 6.2 Welche Faktoren beeinflussen das internationale Personalmanagement?
 - 6.3 Worauf ist bei der internationalen Auswahl, Rekrutierung und Stellenbesetzung zu achten?

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berger, F./Brownell, J. (2009): Organizational Behaviour for the Hospitality Industry. Pearson, New Jersey, S. 59–67.
- Dettmer, H./Hausmann, T. (Hrsg.) (2012): Organisations-/Personalmanagement und Arbeitsrecht in Hotellerie und Gastronomie. 4. Auflage, Verlag Handwerk und Technik, Hamburg, S. 157–178.
- Hänssler, K. H. (Hrsg.) (2011): Management in Hotellerie und Gastronomie. 8. Auflage, Oldenbourg, München, S. 81–84.
- Hitt, M. A./Miller, C. C./Colella, A. (2009): Organizational Behaviour. 3. Auflage, Wiley, Jefferson City (MO), S. 77–85.
- Pircher-Friedrich, A. M. (2000): Strategisches Management in Hotellerie und Gastronomie. dfv, Frankfurt a. M., S. 173–176.
- Pircher-Friedrich, A. M./Friedrich, R. K. (2009): Gesundheit, Erfolg und Erfüllung. Eine Anleitung – auch für Manager. ESV, Berlin, S. 192–196.
- Schaetzing, E. E. (2001): Motivation zu Spitzenleistungen. IHRA Managementinstitut, München, S. 231–238.
- Schaetzing, E. E. (2013): Management in Hotellerie und Gastronomie. 11. Auflage, Matthaes, Frankfurt a. M. S. 562–580 und S. 591–607.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Kurscode: BWPW02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	BWPW01

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden relevante Themen des Personalwesens vertieft. Die erste Lektion widmet sich dem Verhalten in Organisationen als neue Führungskraft. Im angelsächsischen Raum gehört das „Organisational Behaviour“ ganz selbstverständlich zum Grundstock von sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Im deutschsprachigen Bereich wird an diese Tradition zunehmend angeknüpft. Dazu gehören auch Leadership und Unternehmenskultur, die beide maßgeblich das Verhalten in Organisationen bestimmen. In der Lektion „Coaching und Empowerment“ geht es um zukünftiges Führungsverhalten im Unternehmen. Abschließend wird der Fokus auf Selbstmanagement als Basis jeglicher Fremdmotivation gelegt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich optimal als Führungskraft in einen neuen Betrieb einzugliedern.
- zwischen Führung und Management zu unterscheiden.
- unterschiedliche Führungsstile und damit Flexibilität im Führungsverhalten einzusetzen.
- eine Teamatmosphäre aufzubauen.
- Mitarbeiter durch Empowerment zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern zu entwickeln.
- die drei Schlüsselemente zum Management by Empowerment zu differenzieren.
- mit individueller Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation zu erkennen und zu vermeiden.

Kursinhalt

1. Verhalten in Organisationen
 - 1.1 Wie gliedert und lebt man sich als Führungskraft optimal in den neuen Betrieb ein?
 - 1.2 Wie lässt sich der eigene Führungsstil dynamisieren?
 - 1.3 Wie unterscheiden sich Motivation und Arbeitszufriedenheit?
2. Leadership – Führung, Persönlichkeit und Management
 - 2.1 Wie unterscheiden sich Führung und Management?
 - 2.2 Welche Aufgaben hat Führungstechnik und wozu braucht man Führungspersönlichkeit?
 - 2.3 Was brauchen Ihre Mitarbeiter?
 - 2.4 Flexibilität im Führungsverhalten – Führungsstile

3. Management mit Hochleistungsteams
 - 3.1 Welche Vorteile beinhaltet das Teammanagement und wie baut man eine Teamatmosphäre auf?
 - 3.2 Welche Barrieren gibt es für das Teammanagement?
 - 3.3 Welche Ge- und Verbote sind beim Teammanagement zu beachten?
4. Mit Coaching und Empowerment gegen die innere Kündigung
 - 4.1 Welche Signale und Symptome gibt es auf dem Weg zur inneren Kündigung?
 - 4.2 Kann Coaching als Instrument der Personalentwicklung die Ursachen der inneren Kündigung bekämpfen?
 - 4.3 Kann Empowerment Mitarbeiter zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern entwickeln?
5. Das Management der Zukunft: Empowerment der Mitarbeiter
 - 5.1 Ist Empowerment nur eine neue Führungstechnik?
 - 5.2 Welche drei Schlüsselemente gehören zum Management by Empowerment?
 - 5.3 Ist Empowerment nur eine vorübergehende Modeerscheinung?
6. Selbstmanagement zum fachlichen und menschlichen Vorbild
 - 6.1 Welche Faktoren dienen der Selbstmotivation?
 - 6.2 Wie kann man mit einer individuellen Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation aufzeigen?

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berger, F./Brownell, J. (2009): Organizational Behaviour for the Hospitality Industry. Pearson, New Jersey, S. 44ff.
- Claßen, M. (2008) Change Management aktiv gestalten. Luchterhand, München.
- Dettmer, H./Hausmann, T. (Hrsg.) (2012): Organisations-/Personalmanagement und Arbeitsrecht in Hotellerie und Gastronomie. 4. Auflage, Verlag Handwerk und Technik, Hamburg, S. 121ff.
- Hänssler, K. H. (Hrsg.) (2011): Management in Hotellerie und Gastronomie. 8. Auflage, Oldenbourg, München, S. 78.
- Hitt, M. A./Miller, C. C./Colella, A. (2009): Organizational Behaviour. 3. Auflage, Wiley, Jefferson City (MO), S. 79ff.
- Pircher-Friedrich, A. M. (2000): Strategisches Management in Hotellerie und Gastronomie. dfv, Frankfurt a. M., S. 183.
- Pircher-Friedrich, A. M./Friedrich, R. K. (2009): Gesundheit, Erfolg und Erfüllung. Eine Anleitung – auch für Manager. ESV, Berlin, S. 216ff.
- Schaetzing, E. E. (2001): Motivation zu Spitzenleistungen. IHRA Managementinstitut, München, S. 242ff.
- Schaetzing, E. E. (2013): Management in Hotellerie und Gastronomie. 11. Auflage, Matthaes, Frankfurt a. M., S. 581.
- Stolzenberg, K./Heberle, K. (2009): Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. Springer, Berlin, S. 76ff.
- Wunderer, R. (2011): Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre. 9. Auflage, Luchterhand, München, S. 56ff.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWPW02

Projektmanagement (Spezialisierung)

Modulcode: BWPM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BWPM01 ▪ keine 	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. André Hollstein (Spezialaspekte des Projektmanagements) / Prof. Dr. André Hollstein (IT-Aspekte des Projektmanagements)

Kurse im Modul

- Spezialaspekte des Projektmanagements (BWPM01)
- IT-Aspekte des Projektmanagements (BWPM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Spezialaspekte des Projektmanagements</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>IT-Aspekte des Projektmanagements</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Spezialaspekte des Projektmanagements**

- Grundlagen des Projektmanagements
- Strategische Aspekte des Projektmanagements
- Projektorganisation
- Change- und Wissensmanagement mit Projekten
- Projektcontrolling
- Management der Qualität von Projekten
- Der Faktor Mensch
- Aspekte internationaler und interkultureller Projektarbeit

IT-Aspekte des Projektmanagements

- Softwareeinsatz im Projektmanagement
- Projektmanagementsoftware
- Wahl der passenden Projektmanagementsoftware
- Alternative Projektmanagementansätze
- Praktische Nutzung von Projektmanagementsoftware

Qualifikationsziele des Moduls**Spezialaspekte des Projektmanagements**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Projektmanagement sowohl als Methode, als auch als Führungsinstrument zu verstehen.
- Strategie, Organisation und Umsetzung des Projektmanagements zu entwickeln.
- Projektmanagement als strategischen Wettbewerbsfaktor zu erfassen.
- Projektmanagement mit Wissens- und Changemanagement zu verknüpfen.
- das Controlling von Qualität, Kosten, Risiken und Terminen im Rahmen des Projektmanagements zu erfassen.
- die für Projekte notwendigen Ressourcen zu planen und zu steuern.
- die Bedeutung psychologischer und kultureller Rahmenbedingungen für das Projektmanagement zu verstehen.

IT-Aspekte des Projektmanagements

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterstützung von IT-Instrumenten für das Projektmanagement zu verstehen.
- die spezifischen Vor- und Nachteile von Standard- und Spezialsoftwarelösungen abzuwägen.
- die Auswahlkriterien für IT-Lösungen des Projektmanagements zu kennen und anzuwenden.
- die Herausforderungen und Grenzen von IT-Lösungen für standortübergreifende Projekte zu erkennen.
- die innovationsgetriebenen, neuen und alternativen Ansätze des Projektmanagements zu verstehen.
- eine selbst gewählte Fallstudie eigenständig zu erstellen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich
Projektmanagement auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich
Wirtschaft & Management

Spezialaspekte des Projektmanagements

Kurscode: BWPM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Projektmanagement hat sich sowohl als Methode als auch als Führungsinstrument etabliert. Dieser Kurs vertieft die im Basismodul dargestellten grundsätzlichen Fragen, Planungs- und Durchführungsschritte sowie deren instrumentelle Umsetzung und erweitert sie um strategische und operative Führungsentscheidungen rund um die Organisation des Projektmanagements. Dabei werden sowohl die Querschnittfunktion einer projektorientierten Unternehmensorganisation und der entsprechenden Führung herausgestellt als auch die wissenschaftlichen Perspektiven anderer Module des Bachelor-Programms eingenommen und auf Berührungspunkte zum Projektmanagement hingewiesen. Abhängig von der Unternehmensgröße gewinnen Multiprojektorganisation und die Instrumente des Projektportfoliomanagements an Bedeutung, weshalb deren Ansätze ebenfalls einen wichtigen Baustein einer Funktionsvertiefung Projektmanagement bilden. Die Bedeutung der Arbeitsform Projekt und der Exzellenz im Projektmanagement für die Performance des Unternehmens sind unstrittig. Projektmanagement wird zum Wettbewerbsfaktor, weshalb die strategische Komponente des Projektmanagements eine zentrale Bedeutung einnimmt. Dieser Kurs greift die entsprechenden strategischen Fragestellungen auf und verdeutlicht, welche organisatorischen Grundvoraussetzungen erfolgsunterstützende Projektrahmenbedingungen darstellen können. Modern verstandenes Projektmanagement umfasst und unterstützt Führungsaufgaben des Wissens- und Changemanagements. Strategische Planung und Kontrolle von Projekten beinhaltet letztlich auch alle Aspekte des Controllings der Qualität, der Kosten, des Risikos und der Termineinhaltung von Projekten. Als wichtiger Erfolgsfaktor für Projekte lässt sich zweifelsfrei der Faktor der mit der Durchführung des Projektes betrauten Menschen identifizieren. Dazu gehört auch der Hinweis auf die Notwendigkeit, sich in Zeiten der Globalisierung des Wirtschaftsgeschehens mit den kulturellen Herausforderungen internationalen Projektmanagements zu beschäftigen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Projektmanagement sowohl als Methode, als auch als Führungsinstrument zu verstehen.
- Strategie, Organisation und Umsetzung des Projektmanagements zu entwickeln.
- Projektmanagement als strategischen Wettbewerbsfaktor zu erfassen.
- Projektmanagement mit Wissens- und Changemanagement zu verknüpfen.
- das Controlling von Qualität, Kosten, Risiken und Terminen im Rahmen des Projektmanagements zu erfassen.
- die für Projekte notwendigen Ressourcen zu planen und zu steuern.
- die Bedeutung psychologischer und kultureller Rahmenbedingungen für das Projektmanagement zu verstehen.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Projektmanagements
 - 1.1 Projektbeteiligte
 - 1.2 Projektphasen
 - 1.3 Projektsteuerung und -kontrolle
2. Strategische Aspekte des Projektmanagements
 - 2.1 Kritische Erfolgsfaktoren des Projektmanagements
 - 2.2 Einfluss des Projektmanagements für die Business Performance
 - 2.3 Projektmanagement als Wettbewerbsvorteil
3. Projektorganisation
 - 3.1 Aufbauorganisatorische Aspekte
 - 3.2 Projektportfoliomanagement
 - 3.3 Multiprojektorganisation
 - 3.4 Projektmanagements in interorganisationalen und internationalen Arbeitsprozessen
 - 3.5 Project Office und Project Management Office
4. Change- und Wissensmanagement mit Projekten
 - 4.1 Unterstützung von Changeprozessen durch Projektmanagement
 - 4.2 Unterstützung des Wissensmanagements durch Projektmanagement
5. Projektcontrolling
 - 5.1 Strategisches Projektcontrolling
 - 5.2 Operatives Projektcontrolling

6. Management der Qualität von Projekten
 - 6.1 Qualitätsmanagementsysteme
 - 6.2 Bedeutung von QM-Systemen für das Projektmanagement
7. Der Faktor Mensch
 - 7.1 Empirische Belege für den Erfolgsfaktor Mensch für Projekte
 - 7.2 Verhaltenstheoretische und (wirtschafts-)psychologische Aspekte
 - 7.3 Personalentwicklungs- und Karriereaspekte
8. Aspekte internationaler und interkultureller Projektarbeit
 - 8.1 Kulturelle Diversität in Projektteams
 - 8.2 Ansatzpunkte der Verbesserung interkultureller Kooperation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Ahlemann, F./Eckl, C. (Hrsg.) (2013): Strategisches Projektmanagement. Praxisleitfaden, Fallstudien und Trends. Gabler, Wiesbaden.
- Cronenbroeck, W. (2004): Handbuch Internationales Projektmanagement. Grundlagen, Organisation, Projektstandards. Interkulturelle Aspekte. Angepasste Kommunikationsformen. Cornelsen, Berlin.
- Fiedler, R. (2010): Controlling von Projekten. Mit konkreten Beispielen aus der Unternehmenspraxis. 5. Auflage, Springer Vieweg, Wiesbaden.
- Hirzel, M./ Alter, W./Sedlmayer, M. (Hrsg.) (2011): Projektportfolio-Management. Strategisches und operatives Multi-Projektmanagement in der Praxis. 3. Auflage, Gabler.
- Huber, A./Kuhnt, B./Diener, M. (2011): Projektmanagement. Erfolgreicher Umgang mit Soft Factors. vdf, Zürich.
- Jenny, B. (2009): Projektmanagement. Das Wissen für eine erfolgreiche Karriere. 3. Auflage, vdf, Zürich.
- Litke, H.-D. (2007): Projektmanagement. Methoden, Techniken, Verhaltensweisen Evolutionäres Projektmanagement. 5. Auflage, Hanser, München.
- Meier, H. (2004): Internationales Projektmanagement. NWB, Herne.
- Seidl, J. (2011): Multiprojektmanagement. Übergreifende Steuerung von Mehrprojektsituationen durch Projektportfolio- und Programmmanagement. Springer, Berlin.
- Wastian, M./Braumann, I./Rosenstiel, L. v. (Hrsg.) (2011): Angewandte Psychologie für das Projektmanagement. 2. Auflage, Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

IT-Aspekte des Projektmanagements

Kurscode: BWPM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	BWPM01

Beschreibung des Kurses

Projektmanagement erfährt in aller Regel IT-Unterstützung. Dabei ist je nach spezieller Aufgabenstellung, Umfang und Aufwand des Projektes zu entscheiden, ob Standard- oder Spezialsoftware eingesetzt werden soll. Die Studierenden werden daher mit den gängigen Auswahlkriterien bekannt gemacht. In einem weiteren Schritt werden exemplarische Programme vorgestellt, die jeweils ein anderes Vorgehensmodell oder eine Branchen- bzw. Funktionsspezialisierung repräsentieren (z. B. Softwareprojekte). Dabei wird auch auf die neuen, alternativen Ansätze des Projektmanagements eingegangen. Letztlich werden die Studierenden anhand von und mit thematischem Rückgriff auf die bis dato im Grundmodul und dem ersten Kurs des Spezialisierungsmoduls erarbeiteten Kenntnissen und Fähigkeiten ein Projekt komplett durcharbeiten. Dabei wird eine aktuelle Spezialsoftware benutzt. Die Studierenden werden den Fortschritt und das Ergebnis anhand einer Fallstudie dokumentieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterstützung von IT-Instrumenten für das Projektmanagement zu verstehen.
- die spezifischen Vor- und Nachteile von Standard- und Spezialsoftwarelösungen abzuwägen.
- die Auswahlkriterien für IT-Lösungen des Projektmanagements zu kennen und anzuwenden.
- die Herausforderungen und Grenzen von IT-Lösungen für standortübergreifende Projekte zu erkennen.
- die innovationsgetriebenen, neuen und alternativen Ansätze des Projektmanagements zu verstehen.
- eine selbst gewählte Fallstudie eigenständig zu erstellen.

Kursinhalt

1. Softwareeinsatz im Projektmanagement
 - 1.1 Warum wird im Projektmanagement Software eingesetzt?
 - 1.2 Möglichkeiten und Grenzen der Softwareunterstützung
2. Projektmanagementsoftware
 - 2.1 Unterscheidung von Projektmanagementsoftware anhand technischer Anforderungen
 - 2.2 Einführung einer Projektmanagementsoftware

3. Wahl der passenden Projektmanagementsoftware
 - 3.1 Anforderungen an Projektmanagementsoftware
 - 3.2 Auswahl- und Bewertungskriterien
4. Alternative Projektmanagementansätze
 - 4.1 Das Agile Manifest und dessen zwölf Prinzipien
 - 4.2 Prozessorientiertes Projektmanagement mit PRINCE2
 - 4.3 SCRUM
 - 4.4 Weitere alternative Projektmanagementansätze und Bewertung
5. Praktische Nutzung von Projektmanagementsoftware
 - 5.1 Bedeutung von MS-Office-Standards als Unterstützung im Projektmanagement
 - 5.2 Bekannte Software Tools im Projektmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Engelfried, J./Zahn, S. (2012): Wirkungsvolle Präsentation von und in Projekten. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kowalski, S. (2007): Projekte planen und steuern mit EXCEL. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Oestereich, B./Weiss, C. (2007): APM – Agiles Projektmanagement. Erfolgreiches Timeboxing für IT-Projekte. dpunkt.verlag, Heidelberg.
- Project Management Institute (Hrsg.) (2013): A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). 5. Auflage, Project Management Institute, Newton Square (PA).
- Schwab, J. (2011): Projektplanung mit Project 2010. Das Praxisbuch für alle Project-Anwender. Hanser, München.
- Wolf, H. (Hrsg.) (2011): Agile Projekte mit Scrum, XP und KANBAN im Unternehmen durchführen. Erfahrungsberichte aus der Praxis. dpunkt.verlag, Heidelberg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Qualitätsmanagement

Modulcode: DLBEWWQM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Roland Poms (Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)) / Prof. Dr. Roland Poms (Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB))

Kurse im Modul

- Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB) (DLBEWWQM01)
- Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB) (DLBEWWQM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)**

- Qualität als Managementaufgabe
- TQM als Grundlage der Unternehmensphilosophie
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- Perspektiven des Qualitätsmanagements im Unternehmen
- Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements
- Qualitätsmanagement in der Lebensmittelindustrie

Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)

- Umsetzung und Beurteilung von QM-Systemen
- Auswahl und Anwendung geeigneter QM-Methoden und QM-Werkzeuge
- Erstellung von Projektberichten zur Sicherstellung der Qualität und Sicherheit bei der Herstellung eines Lebensmittels

Qualifikationsziele des Moduls**Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konzept und die Bedeutung eines „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ für den Unternehmenserfolg zu verstehen.
- die Methoden und Werkzeuge des Total Quality Managements (TQM) anzuwenden.
- die unterschiedlichen Perspektiven und Anwendungsgebiete des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen zu beschreiben.
- mit Hilfe verschiedenster Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements Probleme zu analysieren, um Lösungen und Entscheidungen zu finden.
- aufgrund der erlangten Methodenkompetenz, Verbesserungsprozesse in einem Unternehmen anzuregen und zu unterstützen.

Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Systeme, mit denen die Qualität (Prozesse) und Sicherheit der Lebensmittelkette (Produkte) gewährleistet werden, zu beschreiben und anzuwenden.
- mit Hilfe der erworbenen Kenntnisse Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden, zu analysieren und auch zu beurteilen.
- im Rahmen des Projektberichtes aus dem Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit Fragestellungen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln und diese auch zu beurteilen.
- anhand eines Projektberichts das Erlernte praktisch nachzuweisen, indem Sie bezogen auf die Fragestellung, geeignete Qualitätsmethoden und -werkzeuge auswählen und die erarbeiteten Lösungsansätze dokumentieren, begründen und schriftlich präsentieren können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Qualitäts- & Nachhaltigkeitsmanagement auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Transport & Logistik

Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)

Kurscode: DLBEWWQM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erhalten die Studierenden aufbauend auf ihrem Vorwissen tiefere Einblicke in das umfassende Konzept des „Total Quality Managements“ (TQM). Dabei werden neben der strategischen Bedeutung dieses Managementkonzeptes auch die hohen Anforderungen an die Rolle und Verantwortung der obersten Leitung herausgestellt. Dieser Kurs legt die Aufgaben und Verantwortung des Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB) in einem Unternehmen ausführlich dar. Mit seinem speziellen Fachwissen und umfassender Methodenkompetenz treibt er das Qualitätsmanagement im Unternehmen entscheidend voran. Der Kurs zeigt dabei neben den verschiedenen Techniken und Werkzeugen des (Qualitäts-)Managements (7Q, 7M) auch die verschiedenen Facetten und Aufgabengebiete des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen auf. Die Vermeidung möglicher Fehlern im Vorfeld zählt zur „Königsdisziplin“ im Qualitätsmanagement. Die in diesem Kurs aufgezeigten Methoden und Werkzeuge des „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ dienen dabei als Handwerkzeug des Qualitätsmanagementbeauftragten. Darüber hinaus wird in diesem Kurs die Bedeutung eines funktionierenden Management-systems für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit in der gesamten Lebensmittelkette anhand internationaler Normen und Standards erläutert. Hierbei spielt das im Codex Alimentarius verankerte HACCP-Konzept eine zentrale Rolle.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konzept und die Bedeutung eines „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ für den Unternehmenserfolg zu verstehen.
- die Methoden und Werkzeuge des Total Quality Managements (TQM) anzuwenden.
- die unterschiedlichen Perspektiven und Anwendungsgebiete des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen zu beschreiben.
- mit Hilfe verschiedenster Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements Probleme zu analysieren, um Lösungen und Entscheidungen zu finden.
- aufgrund der erlangten Methodenkompetenz, Verbesserungsprozesse in einem Unternehmen anzuregen und zu unterstützen.

Kursinhalt

1. Qualität als Managementaufgabe
 - 1.1 Qualitätspolitik
 - 1.2 Qualitätszielsetzungen
 - 1.3 Qualitätsmanagementkonzepte
 - 1.4 Qualitätsstrategien (TQM)
 - 1.5 Aufgaben und Verantwortung eines Qualitätsmanagementbeauftragten
2. TQM als Grundlage der Unternehmensphilosophie
 - 2.1 Strategische Qualitätsplanung
 - 2.2 Führungsaufgaben
 - 2.3 Mitarbeiterorientierung
 - 2.4 Kundenorientierung
 - 2.5 Ergebnisorientierung
3. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
 - 3.1 Kaizen (PDCA-Zyklus)
 - 3.2 Lean Management
 - 3.3 Six Sigma (DMAIC-Zyklus)
4. Perspektiven des Qualitätsmanagements im Unternehmen
 - 4.1 Produktentwicklungsprozess
 - 4.2 Lieferantenmanagement
 - 4.3 Wissens- und Innovationsmanagement
 - 4.4 Risiko- und Changemanagement
 - 4.5 Prüfmittelmanagement
 - 4.6 Fehler- und Reklamationsmanagement
 - 4.7 Rechtliche Aspekte des Qualitätsmanagements
 - 4.8 Managementreview und Selbstbewertung
5. Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements
 - 5.1 Balanced Scorecard (BSC)
 - 5.2 Fehlerzustandsart- und Auswirkungsanalyse (FMEA)
 - 5.3 Quality Function Deployment (QFD)
 - 5.4 Die sieben elementaren Qualitätswerkzeuge (7Q)
 - 5.5 Die sieben Managementwerkzeuge (7M)

6. Qualitätsmanagement in der Lebensmittelindustrie
 - 6.1 Managementsysteme für LM-Sicherheit (IFS Food, ISO 22000, FSSC 22000)
 - 6.2 Grundsätze des HACCP-Konzeptes (nach FAO/WHO-Codex Alimentarius)
 - 6.3 Lebensmittelhygienische Rahmenbedingungen (Präventivprogramme)
 - 6.4 Gefahren für die Lebensmittelsicherheit: Analyse und Risikobewertung
 - 6.5 Kritische Kontrollpunkte CCP: Festlegung, Überwachung, Korrekturmaßnahmen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Brunner, F.J./Wagner, K.W. (2016): Qualitätsmanagement. Leitfaden für Studium und Praxis. 6. Auflage, Hanser, München/Wien.
- Hamdorf, J./Keweloh, H. (2009): Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit. DIN EN ISO 22000 in der Praxis. Beuth, Berlin.
- Herrmann, J./Fritz, H. (2011): Qualitätsmanagement. Lehrbuch für Studium und Praxis. Hanser, München/Wien.
- Holtfreter, A./Sulzer, G. (2013): Food Defense. Praxisleitfaden IFS Food Version 6. Behr's Verlag, Hamburg.
- Pfeiffer, T./ Schmitt, R. (2014): Masing Handbuch Qualitätsmanagement. Hanser, München/Wien.
- Schmitt, R./Pfeiffer, T. (2010): Qualitätsmanagement. Strategien, Methoden, Techniken. Hanser, München/Wien.
- Ullmer, D. (2014): HACCP: Fragen & Antworten. Behr's Verlag, Hamburg.
- Wegner-Hambloch, S./Mehnert, J. (2014): FSSC 22000: Bedeutung und Umsetzung für Lebensmittel- und Verpackungsmittelhersteller. Behr's Verlag, Hamburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)

Kurscode: DLBEWWQM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBEWWQM01

Beschreibung des Kurses

Anhand von praxisorientierten Fragestellungen wird die Bedeutung eines funktionierenden Managementsystems für die Qualität und Sicherheit eines Lebensmittels bei dessen Herstellung verdeutlicht und erarbeitet. Mit Hilfe der im Vorkurs vorgestellten Qualitätsmethoden und Qualitätstechniken sollen in der Praxis nicht nur auftretende Probleme nachhaltig gelöst werden, sondern vielmehr mögliche Fehler, bereits vor ihrem Auftreten, wirksam verhindert werden. Die Studierenden sollen daher mit gängigen Auswahlkriterien vertraut gemacht werden, um je nach Fragestellung, die geeigneten Methoden auswählen zu können. Des Weiteren wird anhand verschiedener Fragestellungen die Anwendung der im Grundmodul vorgestellten „7Q“ und „7M“ präsentiert und auf die Vor- und Nachteile eingegangen. Schließlich werden die Studierenden die im vorherigen Modul erlernten Qualitätsmethoden und -werkzeuge im Rahmen eines Projektberichts zur sicheren Herstellung eines Lebensmittels unter Anleitung anwenden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Systeme, mit denen die Qualität (Prozesse) und Sicherheit der Lebensmittelkette (Produkte) gewährleistet werden, zu beschreiben und anzuwenden.
- mit Hilfe der erworbenen Kenntnisse Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden, zu analysieren und auch zu beurteilen.
- im Rahmen des Projektberichtes aus dem Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit Fragestellungen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln und diese auch zu beurteilen.
- anhand eines Projektberichts das Erlernte praktisch nachzuweisen, indem Sie bezogen auf die Fragestellung, geeignete Qualitätsmethoden und -werkzeuge auswählen und die erarbeiteten Lösungsansätze dokumentieren, begründen und schriftlich präsentieren können.

Kursinhalt

- Mithilfe von Projektberichten soll die Bedeutung eines funktionierenden Managementsystems für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit bei der Herstellung eines Lebensmittels dargestellt werden. Dabei wird die Bedeutung der einzelnen Aspekte des ganzheitlichen Qualitätsmanagements ersichtlich.

- Darüber hinaus fordern die praxisnahen Fragestellungen die Anwendung und Beurteilung geeigneter Qualitätsmethoden und Qualitätswerkzeuge. Die gewählten Themen beziehen sich dabei nicht nur auf die Lösung bereits aufgetretener Probleme, sondern auch auf die Festlegung geeigneter Vorbeugemaßnahmen, sodass mögliche Fehler erst gar nicht auftreten können.
- Bei der Anwendung eines QM-Systems wird neben dem besonderen Stellenwert der Unternehmensleitung (Planung eines QM-Systems) auch auf die Erstellung notwendiger Dokumente, wie z.B. Spezifikationen, eingegangen. Zudem wird der Zusammenhang zu lebensmittelrechtlichen Aspekten wie z.B. die Rückverfolgbarkeit in den Projektberichten berücksichtigt.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Fellner, C./Riedl, R. (2009): HACCP nach dem FAO/WHO-Codex-Alimentarius. Theoretische Grundlagen und praxisbezogene Hilfestellungen zur korrekten Umsetzung des HACCP-Konzeptes. Behr's Verlag, Hamburg.
- Hamdorf, J./Keweloh, H. (2009): Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit. DIN EN ISO 22000 in der Praxis. Beuth, Berlin.
- Holtfreter, A./Sulzer, G. (2013): Food Defense. Praxisleitfaden IFS Food Version 6. Behr's Verlag, Hamburg.
- Kamiske, G.F. (Hrsg.) (2015): Handbuch QM-Methoden. Die richtige Methode auswählen und erfolgreich umsetzen. Hanser, München/Wien.
- Luning, P./Marcelis, W. (2009): Food quality management. Technological and managerial principles and practices. Wageningen Academic Publishers, Wageningen.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Projekt
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Social Entrepreneurship

Modulcode: DLBSEOSE

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Dr. Philipp Sauer (Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation) / Dr. Philipp Sauer (Existenzgründung in der Sozialwirtschaft)

Kurse im Modul

- Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation (DLBSEOSE01)
- Existenzgründung in der Sozialwirtschaft (DLBSEOSE02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten <p><u>Existenzgründung in der Sozialwirtschaft</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

- Bedeutung sozialer Innovationen in der spätmodernen Gesellschaft
- Lokale Ressourcen für soziale Innovationen
- Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen
- Innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

- Geschäftsidee
- Marktanalyse und Finanzplanung
- Unternehmenskonzeption und Businessplan
- Wahl der geeigneten Rechtsform
- Persönliche Ressourcen für die Existenzgründung
- Unterstützung im Gründungsprozess

Qualifikationsziele des Moduls**Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- soziale Innovationen zu erkennen und ihre Bedeutung für gesellschaftlichen Wandel – insbesondere auf lokaler Ebene – einzuschätzen.
- die gesellschaftlichen Ressourcen die zur Verfügung stehen zu überblicken, um soziale Innovationen verschiedener Art zu ermöglichen.
- verschiedene Formen von sozialen Unternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel zu erläutern.
- anhand konkreter Handlungsfelder das gesellschaftliche Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen zu erläutern.
- innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft zu erkennen.

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eigene Geschäftsideen zu konzipieren, zu verteidigen und mögliche Stolpersteine zu erkennen.
- Vorgehensweisen der Marktanalyse und Finanzplanung in einem geplanten Geschäftsfeld einsetzen zu können.
- mithilfe der notwendigen Fertigkeiten, eine Unternehmenskonzeption und einen Businessplan zu erstellen.
- zu beurteilen, welche Rechtsform für die Unternehmung unter welchen Bedingungen zu wählen ist.
- sich mit ihren persönlichen Ressourcen für eine Existenzgründung („Gründertyp“) auseinanderzusetzen.
- zu wissen, wo sie Unterstützung im Gründungsprozess erhalten können (von Formularen bis zur Unternehmensberatung).

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich
Sozialmanagement auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich
Sozialwissenschaften

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

Kurscode: DLBSEOSE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden befassen sich mit der Bedeutung und dem Potenzial sozialer Unternehmungen (von gemeinnützigen Organisationen bis hin zu sozial engagierten Businessakteuren) als Antwort auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen. Soziale Innovationen werden als weitere zentrale Säule (neben Businesslösungen und technischen Neuerungen) für gesellschaftlichen Wandel deutlich. Der Kurs liefert den argumentativen Background, um potenzielle Geldgeber von der gesellschaftlichen Relevanz innovativer Unternehmensgründungen in der Sozialwirtschaft zu überzeugen. Besonderer Augenmerk wird dabei gelegt auf lokale Gestaltungsmöglichkeiten in einer Kooperationen aus Politik, Wirtschaft und Sozialwesen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- soziale Innovationen zu erkennen und ihre Bedeutung für gesellschaftlichen Wandel – insbesondere auf lokaler Ebene – einzuschätzen.
- die gesellschaftlichen Ressourcen die zur Verfügung stehen zu überblicken, um soziale Innovationen verschiedener Art zu ermöglichen.
- verschiedene Formen von sozialen Unternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel zu erläutern.
- anhand konkreter Handlungsfelder das gesellschaftliche Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen zu erläutern.
- innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft zu erkennen.

Kursinhalt

1. Bedeutung sozialer Innovationen in der spätmodernen Gesellschaft
 - 1.1 Gesellschaftliche Herausforderungen der Spätmoderne
 - 1.2 Soziale Innovationen als zentrale Säule gesellschaftlichen Wandels
 - 1.3 Sozialunternehmen als Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen
 - 1.4 Lokale Ökonomie, Lokalpolitik und soziale Gemeinwesenarbeit
2. Gesellschaftliche Ressourcen für soziale Innovationen unterschiedlicher Art
 - 2.1 Innovationspolitik in der Dienstleistungsgesellschaft
 - 2.2 Neue Handlungsfelder und Handlungsprogramme („Social Entrepreneurship“)
 - 2.3 Formen von Sozialunternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel
 - 2.4 Public-Private-Partnership

3. Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen
 - 3.1 Psychosoziale Versorgung
 - 3.2 Soziale Gerechtigkeit
 - 3.3 Zivilgesellschaft
 - 3.4 Gesundheitssektor
 - 3.5 Ökologie
 - 3.6 Weitere Felder
4. Innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft
 - 4.1 Aktuelle Entwicklungen
 - 4.2 Zukunftsperspektiven

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Becke, G. et al. (Hrsg.) (2015): Zusammen – Arbeit – Gestalten. Soziale Innovationen in sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen. Springer VS, Wiesbaden.
- Hackenberg, H./Empter, S. (Hrsg.) (2011): Social Entrepreneurship – Social Business. Für die Gesellschaft unternehmen. Springer VS, Wiesbaden.
- Howaldt, J./Jacobsen, H. (Hrsg.) (2010): Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Springer VS, Wiesbaden.
- Kopf, H. et al. (Hrsg.) (2014): Soziale Innovationen in Deutschland. Von der Idee zur gesellschaftlichen Wirkung. Springer VS, Wiesbaden.
- Wüthrich, B./Amstutz, J./Fritze, A. (Hrsg.) (2015): Soziale Versorgung zukunftsfähig gestalten. Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

Kurscode: DLBSEOSE02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund der im Kurs „Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation“ erarbeiteten Argumente für potenzielle Geldgeber geht es in diesem Kurs um die konkreten Schritte der Gründung eines sozialen Unternehmens.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eigene Geschäftsideen zu konzipieren, zu verteidigen und mögliche Stolpersteine zu erkennen.
- Vorgehensweisen der Marktanalyse und Finanzplanung in einem geplanten Geschäftsfeld einsetzen zu können.
- mithilfe der notwendigen Fertigkeiten, eine Unternehmenskonzeption und einen Businessplan zu erstellen.
- zu beurteilen, welche Rechtsform für die Unternehmung unter welchen Bedingungen zu wählen ist.
- sich mit ihren persönlichen Ressourcen für eine Existenzgründung („Gründertyp“) auseinanderzusetzen.
- zu wissen, wo sie Unterstützung im Gründungsprozess erhalten können (von Formularen bis zur Unternehmensberatung).

Kursinhalt

1. Einleitende Betrachtungen
 - 1.1 Begriffliche Einführung (Existenzgründung, Sozialwirtschaft)
 - 1.2 Besonderheiten von Gründungen der Sozialwirtschaft
2. Der Einstieg: die Geschäftsidee
 - 2.1 Konzeption einer Geschäftsidee
 - 2.2 Verteidigung des Konzeptes
 - 2.3 Risikoeinschätzung
3. Das Ausformulieren: Unternehmenskonzeption und Businessplan
 - 3.1 Konzepterstellung
 - 3.2 Businessplan – Aufbau und Stellenwert

4. Die Schwerpunkte: Marktanalyse und Finanzplanung
 - 4.1 Markt- und Umfeldanalyse
 - 4.2 Finanzplanung
5. Die Rahmenbedingungen: Wahl der geeigneten Rechtsform
 - 5.1 Rechtsformen in der Sozialwirtschaft
 - 5.2 Einzelunternehmen oder Unternehmergesellschaft
 - 5.3 Vor- und Nachteile der Rechtsformen
6. Kriterien für die Wahl der geeigneten Rechtsform Die Voraussetzungen: Persönliche Ressourcen für die Existenzgründung
 - 6.1 Gründertypen
 - 6.2 Persönliches Ressourcenprofil
7. Entwicklungspotenzial Die Hilfestellungen: Unterstützungsoptionen im Gründungsprozess
 - 7.1 Finanzielle Ressourcen
 - 7.2 Rat und Tat

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kolhoff, L. (2015): Existenzgründung in der Sozialwirtschaft. 2. Auflage, Walhalla, Regensburg.
- Köppel, J. (2008): Existenzgründung in der Sozialen Arbeit. Soziale Arbeit als selbstständiger Leistungserbringer. Ein einführender Leitfaden zur Firmen- und Praxisgründung. Jacobs, Lage.
- Momberger, B. (2015): Social Entrepreneurship. Im Spannungsfeld zwischen Gesellschafts- und Gemeinnützigkeitsrecht. Bucerius Law School, Hamburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Unternehmensgründung

Modulcode: DLBEWWUG

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anke Haag (Unternehmensgründung und Innovationsmanagement) / Prof. Dr. Anke Haag (Unternehmensplanspiel)

Kurse im Modul

- Unternehmensgründung und Innovationsmanagement (BUGR01)
- Unternehmensplanspiel (BUPL01)

Art der Prüfung(en)

<p>Modulprüfung</p>	<p>Teilmodulprüfung</p> <p><u>Unternehmensgründung und Innovationsmanagement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie <p><u>Unternehmensplanspiel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.) • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium Duales Studium": Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.) Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.)
<p>Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum</p>	

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <p>Unternehmensgründung und Innovationsmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensgründung und Unternehmensgründer ▪ Innovationsmanagement ▪ Prüfung der Geschäftsidee ▪ Geschäftsplanung ▪ Finanzierung ▪ Rechtliche Aspekte ▪ Businessplan als Basiskonzept der Gründung <p>Unternehmensplanspiel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Computergestütztes Unternehmensplanspiel u.a. unter Berücksichtigung folgender Bereiche: ▪ F&E ▪ Finanzen ▪ Produktion ▪ Einkauf ▪ Marketing und Vertrieb
--

Qualifikationsziele des Moduls**Unternehmensgründung und Innovationsmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedeutung und Grundzüge der empirischen Entrepreneurswissenschaft wiederzugeben, und in ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung zu erkennen.
- Gründerentscheidungen unter Berücksichtigung ihrer Rahmenbedingungen zu analysieren, und mit Blick auf Rechtsformwahl, Finanzierungsentscheidungen und Businessplangestaltung nachzuvollziehen.
- die Grundzüge strategischen wie operativen Innovationsmanagements darzustellen.

Unternehmensplanspiel

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- im Rahmen eines Unternehmensplanspiels praktische betriebliche Tätigkeiten in den wirtschaftlichen Bereichen der Fertigung, des Einkaufs, der Finanzplanung, der Personalplanung, der Forschung und der Entwicklung sowie auch des Marketings und des Vertriebs auszuführen.
- zentrale Aspekte der Personalqualifikation, der Produktivität, des Produktlebenszyklus, der Rationalisierung, des Aktienkurses sowie auch der Umwelt und des Unternehmenswerts bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Unternehmensziele und Strategien zu entwerfen, Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und die getroffenen Entscheidungen zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Unternehmensgründung und Innovationsmanagement

Kurscode: BUGR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs vermittelt das betriebswirtschaftliche Basiswissen für die Gründung von Unternehmen. Es werden die ökonomischen und kaufmännischen Grundlagen der Unternehmensgründung und der Unternehmensentwicklung unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen des Gründungsprozesses dargestellt. Dazu werden Finanzierungsmöglichkeiten, rechtliche Rahmenbedingungen und Planungsprozesse erörtert. Besonderes Augenmerk wird auf den Businessplan als zentralem Planungsmittel der Gründung gelegt. Abschließend werden die Kernelemente des Innovationsmanagements dargestellt, und zwar sowohl in seiner strategischen wie auch in seiner operativen Ausprägung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedeutung und Grundzüge der empirischen Entrepreneurswissenschaft wiederzugeben, und in ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung zu erkennen.
- Gründerentscheidungen unter Berücksichtigung ihrer Rahmenbedingungen zu analysieren, und mit Blick auf Rechtsformwahl, Finanzierungsentscheidungen und Businessplangestaltung nachzuvollziehen.
- die Grundzüge strategischen wie operativen Innovationsmanagements darzustellen.

Kursinhalt

1. Entrepreneurship
 - 1.1 Die Wissenschaft vom Entrepreneur
 - 1.2 Persönlichkeit, Prozesse und Definitionen
2. Volkswirtschaftliche Aspekte
 - 2.1 (Volkswirtschafts-)Theoretische Funktionen innovativer Entrepreneure
 - 2.2 Internationale volkswirtschaftliche Aspekte
 - 2.3 Entrepreneurship in Deutschland

3. Handlungs- und Entscheidungsfelder von Gründern
 - 3.1 Grundmodell des Entrepreneurship
 - 3.2 Opportunities – unternehmerische Gelegenheiten
 - 3.3 Handlungs- und Entscheidungsfelder „Ressourcen“ und „Organisation“
 - 3.4 Entscheidungs- und Handlungsfeld „Strategie“
4. Rahmenbedingungen konstitutiver Entscheidungen: Gründungsfinanzierung
 - 4.1 Grundfragen der Gründungsfinanzierung
 - 4.2 Eigenkapitalgeber und Gründungsfinanzierung mit Eigenkapital
 - 4.3 Rolle der Kreditinstitute und Gründungsfinanzierung mit Fremdkapital
 - 4.4 Sonstige Finanzierungsarten und öffentliche Fördermittel
5. Rahmenbedingungen konstitutiver Entscheidungen: Rechtsformen
 - 5.1 Entscheidungskriterien und Rechtsquellen
 - 5.2 Rechtsformen
 - 5.3 Gründungsrelevante rechtliche Aspekte
6. Geschäftsmodell und Businessplan
 - 6.1 Die Geschäftsidee
 - 6.2 Entrepreneurial Design – das Geschäftsmodell
 - 6.3 Analysemöglichkeiten des Entrepreneurial Designs und Finanzierungsplanung
 - 6.4 Der Businessplan
7. Strategisches Innovationsmanagement
 - 7.1 Innovation und Innovationsmanagement
 - 7.2 Innovationsmanagement
 - 7.3 Normatives und strategisches Innovationsmanagement
8. Operatives Innovationsmanagement
 - 8.1 Innovationsorientierte Organisation und Führung
 - 8.2 Management von Innovationsprozessen
 - 8.3 Implementierung und Entwicklungstendenzen im Innovationsmanagement

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, J. (2009): Existenzgründung. Businessplan & Chancen. 2. Auflage, UVIS, Burgrieden.
- Arnold, J. (2010): Existenzgründung. Fakten & Grundsätzliches. 3. Auflage, UVIS, Burgrieden.
- Hauschildt, J./Salomo, S. (2010): Innovationsmanagement. 5. Auflage, Vahlen, München.
- Hebig, M. (2004): Existenzgründungsberatung. Steuerliche, rechtliche und wirtschaftliche Gestaltungshinweise zur Unternehmensgründung. 5. Auflage, ESV.
- Hering, T./Vincenti, A. J. F. (2005): Unternehmensgründung. Oldenbourg, München.
- Hofert, S. (2010): Praxisbuch Existenzgründung. Erfolgreich selbstständig werden und bleiben. Eichborn, Frankfurt a. M.
- Küsell, F. (2006): Praxishandbuch Unternehmensgründung. Unternehmen erfolgreich gründen und managen. Gabler, Wiesbaden.
- Malek, M./Ibach, P.-K./Ahlers, J. (2003): Entrepreneurship. Prinzipien, Ideen und Geschäftsmodelle zur Unternehmensgründung im Informationszeitalter. dpunkt.verlag, Heidelberg.
- Singler, A. (2010): Businessplan. 3. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input checked="" type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 100 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 25 h	Selbstüberprüfung 25 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input checked="" type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Unternehmensplanspiel

Kurscode: BUPL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das computergestützte Unternehmensplanspiel versetzt die Studierenden in die Lage von Vorstandsmitgliedern. In Teamarbeit können sie ihr betriebswirtschaftliches Wissen vertiefen, stärker verknüpfen und sich auf einem dynamischen Marktumfeld präsentieren. Mit dem Planspiel können nahezu alle Bereiche (z. B. F&E, Finanzen, Produktion, Einkauf, Marketing und Vertrieb) eines Unternehmens angesprochen werden. Insbesondere liefern das interne Rechnungswesen mit detaillierter Kostenrechnung, das externe Rechnungswesen sowie Marktforschungsberichte die Grundlage für die Entscheidungen. Die Komplexität der Aufgaben/Entscheidungen steigt im Spielverlauf, während die Zeitsequenzen gleich bleiben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- im Rahmen eines Unternehmensplanspiels praktische betriebliche Tätigkeiten in den wirtschaftlichen Bereichen der Fertigung, des Einkaufs, der Finanzplanung, der Personalplanung, der Forschung und der Entwicklung sowie auch des Marketings und des Vertriebs auszuführen.
- zentrale Aspekte der Personalqualifikation, der Produktivität, des Produktlebenszyklus, der Rationalisierung, des Aktienkurses sowie auch der Umwelt und des Unternehmenswerts bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Unternehmensziele und Strategien zu entwerfen, Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und die getroffenen Entscheidungen zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Unternehmensziele und -strategien
2. Absatz: Konkurrenzanalyse, Marketingmix, Produktlebenszyklen, Produkt-Relaunch, Produktneueinführung, Eintritt in einen neuen Markt, Kalkulation von Sondergeschäften, Deckungsbeitragsrechnung und Marktforschungsberichte als Informationsgrundlage für Marketingentscheidungen
3. F&E: Technologie, Ökologie, Wertanalyse
4. Beschaffung/Lagerhaltung: Optimale Bestellmenge

5. Fertigung: Investition, Desinvestition, Eigenfertigung oder Fremdbezug, Auslastungsplanung, ökologische Produktion, Rationalisierung, Lernkurve
6. Personal: Personalplanung, Qualifikation, Produktivität, Fehlzeiten, Fluktuation
7. Finanz- und Rechnungswesen: Kostenarten-, Kostenstellen-, Kostenträgerrechnung, stufenweise Deckungsbeitragsrechnung, Finanzplanung, Bilanz- und Erfolgsrechnung, Cashflow
8. Aktienkurs und Unternehmenswert
9. Portfolioanalyse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Die Teilnehmer erhalten mit der Anmeldung ein Handbuch.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart
-----------------------------------	----------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium Duales Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium Duales Studium	Kursart
---	----------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.) Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

6. Semester

Betriebliche Bildung

Modulcode: DLBPGWBB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Bildungsmanagement) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte)

Kurse im Modul

- Bildungsmanagement (DLBPGWBB01)
- Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte (DLBPGWBB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Bildungsmanagement</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (0) <u>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung; Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <p>Bildungsmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung ins Bildungsmanagement ▪ Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements ▪ Professionalisierung des Bildungsmanagements ▪ Didaktische Grundlagen im Bildungsmanagement ▪ Strategisches Bildungsmanagement <p>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</p> <p>Das Seminar beschäftigt sich mit der Gestaltung und Begleitung sowie dem Controlling individueller Lernprozesse unter besonderer Berücksichtigung von Bildungssettings im betrieblichen Umfeld. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.</p>	
<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Bildungsmanagement</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern. ▪ die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen. ▪ die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben. ▪ für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren. ▪ Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen. ▪ strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden. <p>Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern, ▪ Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären, ▪ grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten, ▪ Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen, ▪ Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales</p>

Bildungsmanagement

Kurscode: DLBPGWBB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Mit zunehmender Bedeutung von lebenslangem Lernen nimmt das Gewicht des strategischen Bildungsmanagements zu. Dies bringt eine Reihe von Aspekten mit sich, welche Einfluss auf die Tätigkeiten sowie auf die Anerkennung von Bildungsmanagement als eigenständiges Aufgabenfeld und als Profession haben. In diesem Kurs wird ein Überblick über das professionelle Bildungsmanagement gegeben und es werden die wesentlichen Herausforderungen diskutiert. Als Grundlage dienen die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements. Grundlegende Kenntnisse über didaktische Konzepte, die im Bildungsmanagement relevant sind, zeichnen professionelles Bildungsmanagement aus. Sie bilden die Basis für das Recruiting von Lehrenden und unterstützen die Argumentation gegenüber Auftraggebern und Stakeholdern. Um Bildungsmanagement in Unternehmen zu implementieren oder in die Personalentwicklung einzubinden, ist eine strategische Vorgangsweise erforderlich. In diesem Kurs wird das notwendige Handwerkszeug unter Berücksichtigung von Unternehmenszielen oder Bildungsauftrag vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wachsende Bedeutung des Bildungsmanagements zu erläutern.
- die Problematiken in der Praxis in Bezug auf die Begriffsdefinitionen zu kennen.
- die wichtigsten theoretischen Aspekte des Bildungsmanagements wiederzugeben.
- für das Bildungsmanagement didaktisch relevante Konzepte und Prinzipien zu diskutieren.
- Handlungsfelder sowie Aufgaben und Rollen im Bildungsmanagement einzuschätzen.
- strategisches Bildungsmanagement ins Unternehmen einzubinden.

Kursinhalt

1. Einführung ins Bildungsmanagement
 - 1.1 Definition Bildungsmanagement
 - 1.2 Im Spannungsfeld zwischen Bildung und Management
 - 1.3 Theoretische Konzepte des Bildungsmanagements (Bildungsbetriebsmanagement und Bildungsprozessmanagement)
2. Professionalisierung des Berufsfeldes
 - 2.1 Handlungsfelder
 - 2.2 Aufgaben und Rollen
 - 2.3 Kompetenzprofile im Bildungsmanagement

3. Didaktische Grundlagen Bildungsmanagement
 - 3.1 Grundlagen der Andragogik/Erwachsenenbildung
 - 3.2 Relevante didaktische Prinzipien in der Erwachsenenbildung
 - 3.3 Qualitätsmerkmale von Bildungsprozessen
4. Strategisches Bildungsmanagement
 - 4.1 Grundlagen strategisches Bildungsmanagement
 - 4.2 Zielorientierung
 - 4.3 Qualitätsmanagement
 - 4.4 Wissensmanagement
 - 4.5 Rahmenbedingungen und Konsequenzen
5. Wesentliche Analysewerkzeug
 - 5.1 Bildungsbedarfsanalyse
 - 5.2 Marktanalyse
 - 5.3 Zielgruppenanalyse
6. Ziele und Einflussfaktoren für die strategische Rahmenplanung
 - 6.1 Zielorientierung und Bildungsauftrag
 - 6.2 Ressourcenplanung
 - 6.3 Infrastruktur
 - 6.4 Rechtliche Faktoren
7. Ablauf von Bildungsveranstaltungen und Gestaltung von Lernumgebungen
 - 7.1 Lehr- und Lernformate
 - 7.2 Curriculumentwicklung
 - 7.3 Recruiting von Lehrenden
 - 7.4 Bildungsmarketing
 - 7.5 Kalkulation und Finanzierung
 - 7.6 Durchführen und Begleiten von Bildungsveranstaltungen
8. Informelle Lernprozesse organisieren und begleiten
 - 8.1 Selbstgesteuerte/selbstorganisierte Lernprozesse
 - 8.2 Training on the Job
 - 8.3 Lernkooperationen und Lernnetzwerke ermöglichen und begleiten
 - 8.4 Mentoring und Lernbegleitung
 - 8.5 Einsatz digitaler Medien

9. Kompetenzentwicklung von Lernenden

- 9.1 Kompetenzbegriff
- 9.2 Kompetenzmodelle
- 9.3 Kompetenzprofile

10. Bildungscontrolling

- 10.1 Evaluierung
- 10.2 Revision
- 10.3 Bildungstransfer

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gessler, M./Sebe-Opfermann, A. [Hg.] (2018): Handlungsfelder des Bildungsmanagements. Ein Handbuch. 2. Aufl. Tredition, Hamburg.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Lenz, W. (2005): Porträt Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2014): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. Ziel, Augsburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Kurscode: DLBPGWBB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der zunehmende Stellenwert der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens setzt neue Herausforderungen an die betriebliche Aus- und Weiterbildung. In diesem Kurs haben die Studierenden die Möglichkeit, die professionelle Herangehensweise an betriebliche Aus- und Weiterbildung näher zu beleuchten. Dies beginnt mit der strategischen Rahmenplanung, in welcher Ziele, Einflussfaktoren und Konsequenzen berücksichtigt werden müssen. Auf dieser Basis können dann entsprechende Bildungsmaßnahmen entwickelt, geplant, organisiert, durchgeführt und evaluiert werden. Hierbei sind nicht nur formale Settings wichtig, sondern auch die Begleitung, Organisation und Evaluation von informellen Lernprozessen. Je nach eigener Schwerpunktsetzung können sich Studierende zudem mit Maßnahmen und Methoden des Bildungscontrollings und des Bildungstransfers vertraut machen sowie die Möglichkeiten und Grenzen der Kompetenzentwicklung ausloten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedingungsfaktoren, Vorgehensweisen und Konsequenzen einer strategischen Rahmenplanung in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung zu erläutern,
- Grundlagen und Methoden zur Durchführung von Bildungsbedarfsanalysen zu erklären,
- grundlegende Faktoren und Elemente der Entwicklung, Planung, Organisation, Durchführung und Evaluierung betrieblicher Bildungsmaßnahmen zu beschreiben und im Hinblick auf ihre Eignung für exemplarisch ausgewählte Bildungsziele zu bewerten,
- Möglichkeiten und Grenzen der Organisation und Begleitung von informellen Lernprozessen zu beurteilen,
- Maßnahmen zum Bildungscontrolling und zum Bildungstransfers zu planen.

Kursinhalt

- Im Kurs „Betriebliche Aus- und Weiterbildung“ kommt der Gestaltung und Begleitung von individuellen Lernprozessen besondere Bedeutung zu. Informelles Lernen und Kompetenzentwicklung von Lernenden stehen dabei im Vordergrund. Neben aktuell auftretenden Themen können die Studierenden im Rahmen ihrer Seminararbeiten u.a. die folgenden Themen vertiefen:
 - Strategische Rahmenplanung von betrieblichen Bildungsveranstaltungen
 - Ablauf von Bildungsveranstaltungen

- Gestaltung von Lernumgebungen
- (In-)Formelle Lernprozesse
- Kompetenzentwicklung
- Bildungscontrolling

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Barz, H./Liebenwein, S. (2010): Kultur und Lebensstile. In: Tippelt, R./Schmidt, B. (Hg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden. S.915-934
- Barz, H./Tippelt, R. (2010): Lebenswelten, Lebenslagen, Lebensstil und Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden, S.117-133.
- Diesner, I. (2008): Bildungsmanagement in Unternehmen, Konzeptualisierung einer Theorie auf der normativen und strategischen Ebene. Gabler, Wiesbaden.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./ Lenz, W. (2016): Erwachsenen- und Weiterbildung Österreich. Bertelsmann, Bielefeld.
- Gruber, E./Wiesner, G. (Hrsg. (2012): Erwachsenenpädagogische Kompetenzen stärken. Kompetenzbilanzierung für Weiterbildner/-innen. Wbv Verlag, Bielefeld.
- Gütl, B./Orthey, F. M./Laske, S. (Hrsg.) (2006): Bildungsmanagement. Differenzen bilden zwischen System und Umwelt. Rainer Hampp, München.
- Negri, C. (Hrsg.) (2010): Angewandte Psychologie für die Personalentwicklung. Springer, Berlin.
- Schlicht, J./Moschner, U. (Hrsg.) (2017): Berufliche Bildung an der Grenze zwischen Wirtschaft und Pädagogik. Reflexionen aus Theorie und Praxis. Springer VS, Wiesbaden.
- Schöll, I. (2005): Marketing in der öffentlichen Weiterbildung. Studentexte für Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Schweizer, U./Iberer, U./Keller, H.(Hrsg.) (2007): Lernen am Unterschied. Bildungsprozesse gestalten – Innovationen vorantreiben. Bertelsmann, Bielefeld.
- Seel, N./Hanke, U. (2015): Erziehungswissenschaft. Lehrbuch für Bachelor-, Master- und Lehramtsstudierende. Springer, Berlin.
- Siebert, H. (2006): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Luchterhand, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWBB02

Digitale Bildung

Modulcode: DLBPGWDB

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Thier (Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: E-Learning)

Kurse im Modul

- Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien (DLBPGWDB01)
- Seminar: E-Learning (DLBPGWDB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Seminar: E-Learning

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

- Varianten mediengestützten Lernens
- Medien- und Lerntheorien
- Lerninhalte und Ziele
- Methoden im E-Learning
- Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
- Evaluation

Seminar: E-Learning

Der Kurs behandelt zentrale Themenbereiche, die für die Planung von E-Learning Settings von zentraler Bedeutung sind. Studierende können sich sowohl mit theoretischen Planungsmodellen, Zielgruppen und Lernzielen, spezifischen E-Learning Methoden auseinandersetzen, als auch die Konzeption eines konkreten Settings verschriftlichen.

Qualifikationsziele des Moduls**Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

Seminar: E-Learning

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
--	--

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Kurscode: DLBPGWDB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Digitalisierung und Vernetzung ermöglichen Lern- und Bildungsprozesse, die sich durch den technischen Fortschritt immer wieder neu ausrichten und erweitern. So existieren zahlreiche Möglichkeiten, E-Learning oder digitale Medien in diese Prozesse zu implementieren. Es bedarf zunächst einer Klärung und Vorstellung, was unter E-Learning zu verstehen ist und welche Szenarien und Varianten aktuell vorherrschen und wie sie sich historisch entwickelt haben. Hierzu werden unterschiedliche Möglichkeiten (z.B. Lernplattformen, CBT & WBT, Videokonferenzen, OER etc.) vorgestellt und anhand der drei Komponenten Inhalt (content), Gestaltung (construction) und Kommunikation (communication) beschrieben. Weiterhin werden lerntheoretische Grundlagen der Didaktik und Methoden des E-Learning besprochen, sodass die Studierenden lernen, die konstitutiven (didaktischen) Faktoren von Lern- und Bildungssettings zu verstehen und zu unterscheiden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung von Medien in Lernprozessen zu schildern und zu reflektieren.
- Varianten mediengestützten Lernens zu benennen.
- Wissenserwerbsprozesse hinsichtlich ihrer pädagogischen und lernpsychologischen Grundlagen (theoretische und empirische Modelle des Lernens) zu skizzieren.
- zentrale Begriffe im Themenfeld E-Learning zu definieren.
- Potenziale virtueller Lern- und Bildungsangebote zu beschreiben.
- Methoden für mediengestütztes Lernen zu differenzieren.
- die didaktischen Funktionen von Medien zu unterscheiden und auf ein spezifisches Lernarrangement anzuwenden.
- Prüf- und Testverfahren auszuwählen.

Kursinhalt

1. Varianten mediengestützten Lernens
 - 1.1 Szenarien des E-Learning
 - 1.2 Selbststeuerung beim Lernen mit Medien

2. Medien- und Lerntheorien
 - 2.1 Rolle digitaler Medien beim Lernen
 - 2.2 Lerntheoretische Positionen
 - 2.3 Lernen mit Text, Bild und Ton
 - 2.4 Lernen mit Anderen/im Austausch
3. Lerninhalte und -ziele
 - 3.1 Zielgruppenanalyse
 - 3.2 Kompetenzen
 - 3.3 Lernziele formulieren
4. Methoden im E-Learning
 - 4.1 Problembasierte Methoden
 - 4.2 Simulation
 - 4.3 Spielerisches Lernen
 - 4.4 Kooperation und Kollaboration
5. Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
 - 5.1 Computerunterstütztes Prüfen und Testen
 - 5.2 Digitale Prüfungsformen (z.B. E-Portfolios)
6. Evaluation
 - 6.1 Ziele der Evaluation
 - 6.2 Formen der Evaluation
 - 6.3 Methoden der Evaluation

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, P. et al. (2018): Handbuch E-Learning. Lehren und Lernen mit digitalen Medien. UTB, Stuttgart.
- Barthelmeß, H. (2015): E-Learning – bejubelt und verteufelt. Lernen mit digitalen Medien, eine Orientierungshilfe. Bertelsmann, Bielefeld.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (2002): Information und Lernen mit Multimedia und Internet. 3. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Issing, L. J./Klimsa, P. (Hrsg.) (2011): Online-Lernen. Handbuch für Wissenschaft und Praxis. Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kron, F. W./Sofos, A. (2003): Mediendidaktik. Neue Medien in Lehr- und Lernprozessen. UTB, Stuttgart.
- Mayer, R. E. (2009): Multimedia Learning. 2. Auflage, Cambridge University Press, Cambridge.
- Tulodziecki, G./Herzig, B. (2010): Mediendidaktik. kopaed, Stuttgart.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: E-Learning

Kurscode: DLBPGWDB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Einsatz von digitalen Technologien für Lern- und Bildungsprozesse gewinnt immer mehr an Bedeutung. Dies gilt auch für grundlegende (sozial-)pädagogische Arbeiten. So werden mögliche pädagogisch relevante Szenarien und Settings analysiert und/oder entwickelt, die mit Hilfe digitaler Technologien angereichert oder gänzlich neu entwickelt werden. Basis hierfür ist der Rückgriff auf die Grundlagen des ersten Kurses des Wahlpflichtmoduls. Die darin erworbenen Kenntnisse dienen der Entwicklung eines Verständnisses von den Aufgaben einer professionellen Gestaltung von medialen Lernsituationen: So werden Ideen und Strategien entwickelt, bestehende Settings pädagogisch zu optimieren und neue Settings zu konzipieren. Ziel ist es, ein mediendidaktisch begründetes E-Learning-Konzept aufzustellen, in dem Lehraufgaben im Bereich der Vermittlung von Lerninhalten beschrieben und in diesem Zusammenhang die üblichen didaktischen und evaluativen Aufgaben (Bedingungsanalyse, Zielgruppenbestimmung, Lernzieldimensionierung, Methodenwahl, Settinggestaltung, Implementierung und Evaluation) systematisch bearbeitet werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mögliche Lernszenarien des Lernens mit Medien zu skizzieren.
- Lerninhalte zu beschreiben.
- Lerninhalte und -einheiten auf Grund von lerntheoretischen Aspekten und Zielen didaktisch und methodisch aufzubereiten.
- die Phasen der Entwicklung eines medialen Lernangebotes zu benennen.
- die Möglichkeiten der Nutzung von digitalen Medien für kommunikative und kooperative Lernarrangements zu beurteilen.

Kursinhalt

- Inhaltlich ist der Kurs darauf ausgerichtet, dass Studierende die Kompetenzen erwerben, eigenständig ein E-Learning-Setting zu erstellen. Hierzu werden die wichtigsten Aspekte einer didaktischen Analyse und Konzeption bearbeitet.
- In einem ersten Schritt werden hierzu unterschiedliche Planungsmodelle vorgestellt und verglichen. Die Bandbreite der Modelle beinhaltet Vorgehensweisen, die von losen Planungsschritten bis hin zu stark strukturierten Verfahren reichen. In Abhängigkeit definierter Rahmenbedingungen (z.B. Schulsetting, Weiterbildung) und ersten Zielvorstellungen wird diskutiert, welches Modell als geeignet erscheint.

- In einem zweiten Schritt wird die Zielgruppe bestimmt und detailliert mittels Kriterien (z.B. Gruppengröße, Alter, Geschlecht, Bildungsniveau, Vorwissen, Motivation etc.) beschrieben. Mit diesen Kenntnissen werden Lernziele und -inhalte z.B. mithilfe eines Qualifikationsrahmens formuliert. Diese Sach-, Sozial- und Selbstkompetenzen bilden mit den Inhalten die Basis für die Bestimmung der didaktischen Methoden und der methodischen Aufbereitung. Exemplarisch werden expositorische Methoden, exploratives Lernen und problemorientierte Methoden vorgestellt und kritisch in Beziehung zu den Lerninhalten und -zielen gesetzt. Hiermit können einzelne Beispiele für eine Umsetzung in einem E-Learning-Setting abgeleitet und entwickelt werden (z.B. Wiki, Podcast usw.).
- Studierende können sich in den Seminararbeiten mit den einzelnen Themen (siehe nachstehende Auflistung) vertieft auseinandersetzen oder im Rahmen der schriftlichen Ausarbeitung die Konzeption eines spezifischen Settings bearbeiten.
- Planungsmodelle
- Zielgruppen und Lernziele
- E-Learning Methoden
- Didaktische Aufbereitung von Lernmaterialien

Literatur

Pfichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Frey, K./Frey-Eiling A. (2010): Ausgewählte Methoden der Didaktik. UTB, Stuttgart.
- Kerres, M. (2014): Konzeption und Entwicklung mediengestützter Lernangebote. 4. überarb. und aktualisierte Auflage, Oldenbourg, München.
- Kerres, M. (2009): Multimediale und telemediale Lernumgebungen. Konzeption und Entwicklung. 2. Auflage, Oldenbourg, München.
- Schulmeister, R. (2009): Grundlagen hypermedialer Lernsysteme. Theorie – Didaktik – Design. 4. Auflage, Oldenbourg, München.
- Waldherr, F./Walter, C. (2014): Didaktisch und praktisch. Ideen und Methoden für die Hochschullehre. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWDB02

Beratung

Modulcode: DLBPGWB-01

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Stefanie Rödel (Supervision, Intervision, Coaching) / Prof. Dr. Karin Thier (Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung)

Kurse im Modul

- Supervision, Intervision, Coaching (DLBSASIC01-01)
- Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung (DLBPGWB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Supervision, Intervision, Coaching

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Supervision, Intervision, Coaching**

- Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
- Supervision
- Intervision
- Coaching
- Methoden und Instrumente des Coachings
- Besonderheiten der Beratungsansätze
- Beratungsansätze im Wandel der Zeit
- Einsatzgebiete und Besonderheiten
- Professionalisierung der Beratungsarbeit

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Das Seminar behandelt das Thema Beratung in Einzel- und Gruppensettings. Die Vorgehensweisen in Beratungsprozessen in Einzel- und Gruppensituationen stehen dabei im Mittelpunkt.

Qualifikationsziele des Moduls**Supervision, Intervision, Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervision und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervision und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervision und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Psychologie	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften
---	--

Supervision, Intervention, Coaching

Kurscode: DLBSASIC01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs wird vermittelt, wer in welcher Art und mit welchem Ziel im Rahmen der drei Ansätze Supervision, Intervention und Coaching beraten und begleitet wird und welche Personen/ Berufsgruppen dieses nach welcher Ausbildung leisten können. Konkret lernen die Studierenden, wie Individuen, Gruppen und Organisationen sich im Arbeitsumfeld entwickeln können und lernen, ihre Ziele, ihr Verhalten zu reflektieren und im (meist selbst gesetzten Sinne) zu optimieren. In der Supervision und im Coaching werden die Ziele und Inhalte mit der/dem Supervisorin/r bzw. Coach (schriftlich) vereinbart. In der Intervention ist es eine gegenseitige Vereinbarung der Teilnehmenden untereinander. Nach dem Kurs erlangen die Studierenden Wissen über die Art des grundsätzlichen Settings, typische Inhalte und angewandte Methoden und Instrumente in Supervision, Intervention und Coaching. Zudem werden die Besonderheiten der Beratungsansätze sowie die ihr Wandel im Zuge wichtiger Megatrends behandelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Begriffe und Merkmale von Supervision, Intervention und Coaching zu benennen und abzugrenzen.
- wichtige Elemente von Methoden und Techniken in Supervision, Intervention und Coaching zu erläutern und einzusetzen.
- Grenzen von Supervision, Intervention und Coaching aufzuzeigen und zu veranschaulichen.
- Besonderheiten der Beratungsansätze und die Einflüsse wichtiger Megatrends zu begreifen.
- Einsatzgebiete der Beratungsansätze insbesondere in der pädagogischen Beratung, der Beratung in der sozialen Arbeit sowie im Wirtschaftskontext aufzuzeigen.
- Ausbildungswege und Qualifizierungs- und Anerkennungsmöglichkeiten zu skizzieren und diesen beispielhaft nachzugehen.

Kursinhalt

1. Thematische und theoretische Einordnung der Beratungsansätze
 - 1.1 Begriff Beratung und theoretische Einordnung
 - 1.2 Nutzen von Beratungsansätzen
 - 1.3 Menschenbilder
 - 1.4 Gemeinsame Grundsätze

2. Supervision
 - 2.1 Definition von Supervision
 - 2.2 Ziele und Aufgaben von Supervision
 - 2.3 Voraussetzungen von Supervision
 - 2.4 Abgrenzung und Grenzen von Supervision
 - 2.5 Formen von Supervision
 - 2.6 Einsatzfelder von Supervision und Fallbeispiele
3. Intervision
 - 3.1 Definition von Intervision
 - 3.2 Ziele, Aufgaben und Voraussetzungen von Intervision
 - 3.3 Ablauf eines Intervisionsprozesses
 - 3.4 Grenzen und Störquellen
4. Coaching
 - 4.1 Definition von Coaching
 - 4.2 Ziele und Aufgaben von Coaching
 - 4.3 Coaching für Fach- und Führungskräfte
 - 4.4 Coaching als Methode
 - 4.5 Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme
5. Methoden und Instrumente des Coachings
 - 5.1 Ablauf eines Coaching-Prozesses
 - 5.2 Spezielle Coaching-Ansätze
6. Besonderheiten der Beratungsansätze
 - 6.1 Konglomerate unterschiedlicher Interessen
 - 6.2 Rahmenbedingungen erfolgreicher Konzepte
 - 6.3 Besonderheiten der Kommunikation
 - 6.4 Emotion und Krisenintervention in Beratungsprozessen
 - 6.5 Vorurteile, Stereotype im Beratungsprozess
7. Beratungsansätze im Wandel der Zeit
 - 7.1 Digitalisierung und virtuelles Coaching
 - 7.2 Auswirkungen der Internationalisierung
 - 7.3 Auswirkungen des Wertewandels
 - 7.4 Auswirkungen des demografischen Trends
 - 7.5 Genderaspekte in der Beratung

8. Einsatzgebiete und Besonderheiten
 - 8.1 Pädagogische Beratung
 - 8.2 Beratung in der Sozialen Arbeit
 - 8.3 Beratung im Wirtschaftskontext
 - 8.4 Sonstige
9. Professionalisierung in der Beratungsarbeit
 - 9.1 Problematik
 - 9.2 Weiterbildung und Qualifizierungsangebote
 - 9.3 Berufsverbände und Ausbildungsstandards
 - 9.4 Ausblick

Literatur

Pfichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Böning, U./Kegel, C. (2015): Ergebnisse der Coaching-Forschung: Aktuelle Studien – ausgewertet für die Coaching-Praxis. Springer-Verlag, Heidelberg
- Neumann-Wirsig, H. (Hrsg.) (2019): Lösungsorientierte Supervisions-Tools: Renommierte Supervisorinnen und Supervisoren beschreiben 50 lösungsorientierte, systemische und hypnosystemische Tools für die Supervision (Edition Training managerSeminare, Bonn.
- Wegener, R./Fritze, A./Hänseler, M. (Hrsg.) (2018): Coaching-Prozessforschung: Forschung und Praxis im Dialog. Vandenhoeck und Ruprecht-Verlag, Göttingen
- Schlee, J. (2019): Kollegiale Beratung und Supervision für pädagogische Berufe: Hilfe zur Selbsthilfe. Ein Arbeitsbuch. 4. erweiterte Auflage, Kohlhammer-Verlag, Stuttgart
- Krall, J./Mikula, E./Jansche, W. (Hrsg.) (2008): Supervision und Coaching. Praxisforschung und Beratung im Sozial- und Bildungsbereich. Springer VS, Wiesbaden.
- Lippmann, E. (2013): Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Prohaska, S. (2013): Coaching in der Praxis. Tipps, Übungen und Methoden für unterschiedliche Coaching-Anlässe. Junfermann, Paderborn.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Kurscode: DLBPGWB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Seminars „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ geht es zunächst um die Hinführung zum Thema Beraten als Kernaufgabe pädagogischen Handelns. Hier beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen Kontexten (psychologische Beratung, psychosoziale Beratung, Pädagogische Beratung, etc.) und vermittelt Grundlagen von Beratungstätigkeiten. Weiterführend wird der Unterschied zwischen Einzel- und Gruppenberatung erörtert. Hier lernen die Studierenden unterschiedliche Methoden, z.B. kollegiale Beratung, im Kontext von Einzel- und Gruppenberatung kennen. Abschließend lernen die Studierenden, die unterschiedlichen pädagogischen Felder, in denen Beratung passiert, kennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Unterschied zwischen einer Einzel- und einer Gruppenberatung zu benennen.
- den Unterschied zum Therapieren zu verstehen.
- eine Unterscheidung zwischen den pädagogischen Kontexten, in denen Beratung stattfindet, zu treffen.
- die wichtigsten Merkmale eines Beratungsprozesses zu erinnern.
- einen Beratungsprozess durchzuführen.
- verschiedene methodische Ansätze in der Beratung einzusetzen.

Kursinhalt

- Das Seminar „Methoden der Einzel- und Gruppenberatung“ beleuchtet zunächst den Beratungsbegriff aus der Perspektive unterschiedlicher Disziplinen (psychologische Beratung, sozialpsychologische Beratung und pädagogische Beratung). Im nächsten Schritt unterscheidet das Seminar zwischen der Einzelberatung und der Gruppenberatung. Bei der Einzelberatung liegt der Schwerpunkt auf den Grundlagen der praktischen Ausführung von Beratung, sowie einer Abgrenzung zum Therapieren. Bei der Gruppenberatung liegt der Fokus auf der Definition „Gruppe“, die unterschiedlichen Sichtweisen auf eine Gruppe, sowie Gruppendynamik. Bei beiden Formen von Beratung werden unterschiedliche Methoden der Beratung vorgestellt, z.B. lösungsorientierte Beratung oder personenzentrierte Beratung. Abschließend beleuchtet das Seminar Beratung in den unterschiedlichen pädagogischen Settings (Schule, Sozialpädagogik, Sonderpädagogik, Erwachsenen- und Weiterbildung).

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Bachmair, S. et al. (2014): Beraten will gelernt sein. Ein praktisches Lehrbuch für Anfänger und Fortgeschrittene. Beltz, Weinheim.
- Bamberger, G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Ein Handbuch. 5.Auflage, Beltz, Weinheim.
- Brocher, T. (2015): Gruppenberatung und Gruppendynamik. 2.Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Culley, S. (2015): Beratung als Prozess. Lehrbuch kommunikativer Fertigkeiten. Beltz, Weinheim/Basel.
- Gieseke, W./Nittel, D. (Hrsg.) (2016): Handbuch pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Beltz Juventa, Weinheim/Basel.
- Hartwig, H. (2017): A bis Z der Interventionen in Gruppen. Flipchart-Tools für Beratung, Supervision und Teamentwicklung. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Hechler, O. (2011): Pädagogische Beratung. Theorie und Praxis eines Erziehungsmittels. Kohlhammer, Stuttgart.
- König, O./Schattenhofer, K. (2016): Einführung in die Gruppendynamik. 8.Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Maier-Gutheil, C. (2016): Pädagogische Praktiken. Beraten. Kohlhammer, Stuttgart.
- Sander, K./Ziebertz, T. (2010): Personzentrierte Beratung. Ein Lehrbuch für Ausbildung und Praxis. Beltz Juventa, Weinheim.
- Sickendiek, U./Engel, F./Nestmann, F. (2008): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische psychosoziale Beratungsansätze. 3.Auflage, Juventa, Weinheim/München.
- Wolters, U. (2015): Lösungsorientierte Kurzberatung. Was auf schnellem Wege Nutzen bringt. 4. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWB02

Beratung und Coaching (systemisch)

Modulcode: DLBPGWBUC

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Frohnen (Systemische Beratung und Coaching) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Seminar: Systemische Beratung und Coaching)

Kurse im Modul

- Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC01)
- Seminar: Systemische Beratung und Coaching (DLBPGWBUC02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Seminar: Systemische Beratung und Coaching</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

- Theoretische Grundlagen zu Beratung als pädagogischer Handlungsform
- Grundlegende Theorien hinter systemischem Beraten
- Systemisches Coaching als Spezialform von Beratung
- Anwendungsfelder, Anlässe und Zielgruppen systemischer Beratung
- Überblick über das Basisrepertoire relevanter Methoden und Interventionen
- Beraterkompetenzen und -wissen

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

- Theoretische Grundlagen zum Verständnis von systemischer Beratung und Coaching
- Überblick systemische Beratung und Coaching
- Phasen im Coachingprozess
- Überblick über das Basisrepertoire relevante Methoden und Interventionen
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Fragetechniken
- Verstehen und Erlernen erster systemischer Gesprächstechniken

Qualifikationsziele des Moduls**Systemische Beratung und Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Informatik & Software-Entwicklung und Recht auf.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme in den Bereichen IT & Technik und Wirtschaft & Management.

Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Beratung als eine der pädagogischen Kernhandlungsformen gewinnt im aktuellen Industriezeitalter in allen Anwendungsbereichen an Relevanz. Hervorzuheben sind systemische Beratungsansätze, die sich meist zu einer reinen Fachberatung abgrenzen und einen ganzheitliche Prozessberatungsansatz verfolgen, in dem der lernende und sich entwickelnde Mensch im Mittelpunkt steht. Der Kurs bietet einen ersten Überblick über systemische Beratung und systemisches Coaching angefangen bei theoretischen Grundlagen, über Anwendungsfelder bis hin zu Anforderungen an Berater. Die Inhalte ermöglichen den Studierenden Beratung sowohl theoretisch zu verorten, als auch sich theoretische Konzepte anzueignen, die für eine systemische Beratungshaltung unerlässlich sind. Hierzu zählen unter anderem die Systemtheorie und der Konstruktivismus. Darüber hinaus werden Spannungsfelder und Grenzen thematisiert, die eine Abgrenzung des Beraters im praktischen Handeln ermöglichen sollen. Des Weiteren beschäftigen sich die Studierenden mit der Unterscheidung zwischen Prozess- und Fachberatung, verschiedenen Beratungsformen und -settings, sowie möglichen Zielgruppen und Anwendungsfeldern. Somit findet eine erste Annäherung an das Berufsfeld des Beraters statt. Das systemische Coaching als eine Spezialform der Beratung wird gesondert betrachtet, insbesondere die Rolle des Coaches, Anlässe und Themen sowie das Phasenmodell des Coachingablaufes. Darüber hinaus lernen die Studierenden erste Methoden und Interventionsformen, wie zum Beispiel systemische Fragetechniken, Hypothesenbildung oder Reframing kennen. Abschließend erhalten die Studierenden die Gelegenheit sich mit den Anforderungen an Berater und Coaches auseinander zu setzen und haben somit die Gelegenheit diese bezogen auf ihre eigene Persönlichkeit zu spiegeln. Die Beschäftigung mit einer grundlegenden systemischen Haltung sowie dem Werteverständnis eines Coaches runden den Kurs ab.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Beratung innerhalb von pädagogischen und nicht-pädagogischen Kontexten theoretisch zu verorten und sensibel gegenüber vorhandenen Spannungsfeldern zu sein.
- relevante theoretische Grundlagen zu systemischer Beratung für ihren Handlungskontext wiederzugeben.
- Anwendungsfelder, Beratungsanlässe, -zielgruppen und -settings zu kennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu verstehen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- erste Interventionsformen systemischen Coachings selbstständig oder unter Anleitung auszuführen.
- ihre eigene Persönlichkeit inklusive Kompetenzen hinsichtlich der Anforderungen an systemische Berater (Coaches) zu reflektieren.

Kursinhalt

1. Theoretische Grundlagen
 - 1.1 Beratung als pädagogische Handlungsform
 - 1.2 Spannungsfelder pädagogischer Beratung
 - 1.3 Personenzentrierte Systemtheorie
 - 1.4 Kybernetik
 - 1.5 Konstruktivismus
 - 1.6 Theorie sozialer Systeme
 - 1.7 Theorie autopoietischer Systeme
2. Systemische Beratung
 - 2.1 Beratungsformen und -settings in der Pädagogik
 - 2.2 Zielgruppen
 - 2.3 Prozessberatung versus Fachberatung
 - 2.4 Grundannahmen
3. Systemisches Coaching
 - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung
 - 3.2 Die Rolle des Coaches
 - 3.3 Anlässe und Themen
 - 3.4 Coaching-Phasen

4. Anwendungsfehler
 - 4.1 Grenzen von Beratung und Coaching
 - 4.2 Kinder und Jugendliche
 - 4.3 Erwachsene und Organisationskontext
 - 4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)
5. Grundlegende Methoden und Interventionen
 - 5.1 Gesprächstechniken
 - 5.2 Aktives Zuhören
 - 5.3 Systemisches Fragen
 - 5.4 Hypothesenbildung
 - 5.5 Reframing
6. Anforderungen an den Berater
 - 6.1 Fachwissen
 - 6.2 Soziale Kompetenzen
 - 6.3 Prozesskompetenzen
 - 6.4 Haltung und Werte

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Ellebracht, H./Lenz, G./Osterhold, G. (2011): Systemische Organisation- und Unternehmensberatung. Praxishandbuch für Berater und Führungskräfte. 4. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Gröning, K. (2011): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen. 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Königswieser, R./Hillebrand, M. (2013): Einführung in die systemische Organisationsberatung. 7. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragentechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Seidel, T./Krapp, A. (2014): Pädagogische Psychologie. 6. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

Systemische Beratungsansätze erfreuen sich in Zeiten steigender Komplexität und damit verbundener Orientierungssuche starker Nachfrage. Der Kurs bietet neben einem kurzen Überblick theoretischer Grundlagen eine Einführung in systemische Beratung und Coaching. Darüber hinaus liegt der Fokus auf systemischen Interventionen und Methoden. Exemplarisch werden Frage- und Gesprächstechniken vertiefend behandelt. Die Kursinhalte bieten den Studierenden zu Beginn eine Orientierung über die theoretischen Grundlagen hinsichtlich der Anwendungsfelder und Grenzen, aber auch zu Beraterkompetenzen und -haltung sowie relevanten Theorien. Daneben bieten die Inhalte Gelegenheit sich mit der Rolle des Coaches, der Besonderheit von Prozessberatung und den Grundannahmen von systemisch arbeitenden Personen auseinander zu setzen. Die Studierenden erlernen weiterhin wie ein Coachingverlauf gestaltet wird und in welche Phasen er unterteilt werden kann. Die danach folgende Einführung in systemische Interventionen und Methoden, als auch die Vertiefung von systemischen Frage- und Gesprächstechniken bietet die Gelegenheit erste praktische Erfahrungen mit dem Handwerkszeug systemischer Berater und Coaches zu sammeln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anwendungsfelder von Beratung und Coaching zu erkennen.
- die Grenzen systemischer Beratung gegenüber Beratungsformen anderer Fachdisziplinen zu kennen und diese im Beratungskontext einzuschätzen.
- ihre Person hinsichtlich Kompetenzen, Haltung und Beraterrolle zu reflektieren.
- Grundannahmen und Haltung von Systemikern wiederzugeben.
- einen idealtypischen Coachingverlauf zu erkennen und zu erläutern.
- ausgewählte systemische Interventionen zu verstehen; sie haben eine Auswahl systemischer Frage- und Gesprächstechniken selbst ausprobiert und können auf dieser Basis erste praktische Beratungsschritte nachweisen.

Kursinhalt

- Systemische Beratung und Coaching sind sowohl in wirtschaftlichen als auch sozialen Kontexten mittlerweile bekannte und gefragte Beratungsformen, um mit Klienten Komplexität zu reduzieren und sie zu unterstützen, sich in schnell verändernden und/oder herausfordernden Situationen zurecht zu finden. Das Seminar „Systemische Beratung und Coaching“ bietet einen Einblick in die Rahmenparameter und theoretischen Grundlagen und vertieft systemische Interventionen und Methoden. Zu den Grundlagen gehört die

Beschäftigung mit Beratung als pädagogischer Handlungsform, dem theoretischen Hintergrund (Systemtheorie, Konstruktivismus, Theorien sozialer Systeme), den Anwendungsfeldern sowie Grenzen von Beratung und Coaching sowie der Beraterkompetenz und -haltung. Die Studierenden setzen sich weiterhin mit den folgenden rahmengebenden Parametern auseinander: Spezifika von Prozessberatung, Rolle des Coaches, Zielgruppen und Anlässe, Grundannahmen sowie systemische Haltung. Darüber hinaus beschäftigen sie sich mit dem Vier-Phasen Verlauf eines Coachings (Orientierungs-, Klärungs-, Veränderungs- und Abschlussphase) und generieren erste Erkenntnisse über systemische Interventionen und Methoden. Für einen Überblick sind Gesprächstechniken, aktives Zuhören, systemisches Fragen, Hypothesenbildung und Reframing empfehlenswert. Systemische Fragetechniken können durch folgende Fragenarten vertieft werden: zirkuläre Fragen, hypothetische Fragen, Ressourcen-Fragen, provokante und paradoxe Fragen, Lösungs-Fragen oder Reframing-Fragen. Zur Vertiefung von systemischen Gesprächstechniken bietet sich Zuhören, Pacing, nonverbales Verbalisieren, Konkretisieren von Verallgemeinerungen oder Explizieren an. Im Rahmen einer Seminararbeit ist es denkbar, dass sich die Studierenden beispielsweise mit einem der genannten Themenblöcke Grundlagen, Rahmenparameter, Coachingverlauf, Überblick über Interventionen, systemischem Fragen oder Gesprächstechniken detailliert beschäftigen.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Albrecht, C./Perrin, D.(2013): Zuhören im Coaching. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung. 3. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- König, E./Volmer, G. (2003): Systemisches Coaching. Handbuch für Führungskräfte, Berater und Trainer. 2. Auflage, Beltz Verlag, Weinheim/Basel.
- Patrzek, A. (2015): Systemisches Fragen. Professionelle Fragetechniken für Führungskräfte, Berater und Coaches. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Schlippe von, A./Schweitzer, J. (2003): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Schreyögg, A. (2012): Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. 7. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt am Main.
- Wegener, R./Fritze, A./Loebbert, M. (2013): Coaching-Praxisfelder. Forschung und Praxis im Dialog. Springer Verlag, Wiesbaden.
- Wehrle, M. (2013): Die 500 besten Coaching-Fragen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. 2. Auflage, managerSeminare Verlags GmbH, Bonn.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGWBUC02

Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Angewandte Personalentwicklung) / Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Seminar: Systemische Personalentwicklung)

Kurse im Modul

- Angewandte Personalentwicklung (DLBPGWPE01)
- Seminar: Systemische Personalentwicklung (DLBPGWPE02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Angewandte Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Seminar: Systemische Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

- Definition von Personalentwicklung
- Ziele von PE
- Methoden der PE
- Zyklen der PE
- Möglichkeiten der Erfolgskontrolle
- Wichtige Stakeholder in der PE
- Grenzen/Abgrenzung der Personalentwicklung
- Herausforderungen der PE in der Zukunft

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Das Seminar beschäftigt sich mit ausgewählten Themen der systemischen Personalentwicklung, wobei die Betrachtung der Themen sowohl aus der Perspektive des Mitarbeiters als auch aus Sicht des Personalentwicklers erfolgt. Eine aktuelle Themenliste findet sich im Learning Management System.

Qualifikationsziele des Moduls**Angewandte Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Personalentwicklung ist kein Selbstzweck. Personalentwicklung verfolgt als Supportfunktion in Unternehmen verschiedene Ziele – unabhängig von der Unternehmensgröße stehen in jedem Fall unternehmerische, strategische und ökonomische Aufträge hierbei im Vordergrund. Dieser Kurs bietet einen Überblick über die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung, definiert die Kernprozesse und grenzt Personalentwicklung von anderen wichtigen Unternehmensfunktionen ab, die nicht selten auch im Bereich der Human Ressourcen angesiedelt sind. Es werden verschiedene Methoden vorgestellt, die im Rahmen des klassischen Personalentwicklungszyklus ihre Anwendung finden (können). Neben der Anwendung von und der Entscheidung für die richtige Methode darf die rechtzeitige und konsequente Einbindung relevanter Stakeholder keinesfalls vergessen werden. Betroffene zu Beteiligten zu machen, gilt auch in der Personalentwicklung – der methodische und inhaltliche Überraschungseffekt ist nicht zielführend. Aus diesem Grund wirft der Kurs auch einen Blick in Richtung „Kunde“, „Interessenvertretung“ und generelle Zielgruppenorientierung. Die Güte von Personalentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen ist nicht trivial und lässt sich entweder nur über einen längeren Zeitraum bzw. „über Umwege“ beurteilen. In diesem Kurs werden verschiedene mögliche Bewertungsansätze vorgestellt sowie „Bildungscontrolling“ und Formen einer „Wirksamkeitskontrolle“ vorgestellt. Abschließend wagt der Kurs einen Blick in die Glaskugel und setzt sich mit den Herausforderungen auseinander, die sich perspektivisch der Personalentwicklung stellen werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

Kursinhalt

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
 - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
 - 1.2 Verortung im Unternehmen
 - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung
2. Zyklen der Personalentwicklung
 - 2.1 Bedarfsanalyse
 - 2.2 Zieldefinition
 - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
 - 2.4 Durchführung der Maßnahme
 - 2.5 Erfolgskontrolle
 - 2.6 Transfersicherung
3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
 - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
 - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
 - 3.3 Training on the job
 - 3.4 Projektarbeiten
4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
 - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
 - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
 - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität
 - 4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen
5. Stakeholdermanagement
 - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
 - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
 - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
 - 5.4 Zielgruppenorientierung
6. Herausforderungen der Zukunft
 - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
 - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Becker, M. (2011): Systematische Personalentwicklung. Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Springer Gabler, Berlin.
- Sonntag, K. (Hrsg.) (2016): Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Domsch, M. E./Ludewig, D. H./Weber, F. C. (Hrsg.) (2017): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung. Springer Gabler, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBPGWPE01

Beschreibung des Kurses

Der Mitarbeiter, aber auch alle anderen Akteure werden als aktive Bestandteile in der Personalentwicklung angesehen. In Personalentwicklungsmaßnahmen investieren Unternehmen viel Geld, nicht immer führt die Investition zum gewünschten Ergebnis und zahlt sich dergestalt aus, dass sie hilft, das strategische Unternehmensziel zu erreichen. Die Gründe hierfür mögen unterschiedlich sein und teilweise im Teilnehmer, im Durchführer oder in der falschen Auswahl der Maßnahme liegen. Häufig liegt es daran, dass die gesamte Organisationseinheit der Personalentwicklung oder aber zumindest deren Methoden und die entwickelten oder zugekauften Maßnahmen nicht genügend in das Gesamtunternehmen integriert sind. Ziel der Systematischen Personalentwicklung ist es, dass Mitarbeiter sich als mitgestaltendes Mitglied des Unternehmens sehen, verstehen, fühlen, als solches wahrgenommen und angesehen werden. Der Mitarbeiter des Unternehmens wird quasi zum Unternehmer. Personalentwicklung ist im systemischen Sinne keine zentrale Einheit, die „extern“ steuert, sondern integrierter Bestandteil des Unternehmens. Sie setzt an den Grundsätzen von Gestalttheorie an:

- Systeme entstehen durch Interaktion von Menschen und entwickeln systemimmanente Regeln (Gesetz der Übersummativität).
- In Systemen gibt es keine linearen wenn-dann-Beziehungen, um den Gleichklang zu erhalten muss auch „B“ geändert werden, wenn sich „A“ ändert (Komplexität).
- Jedes Systemmitglied gestaltet das System mit – egal welcher Hierarchiestufe (Redundanz).
- Jedes System hat die Funktion a) Selbsterhalt und die Funktion b) Weiterentwicklung – beide Funktionen werden durch das System gegengleich gesteuert.

Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

Kursinhalt

- Der Inhalt dieses Kurses liegt schwerpunktmäßig in der Gegenüberstellung und dem Vergleich von klassischer Personalentwicklung und systemischer Personalentwicklung. Es geht hierbei nicht um eine kategorisches „entweder-oder“, sondern um die Betrachtung, wo und wie die Ansätze sich u. U. sogar ergänzen. In einem ersten Schritt wird die klassische Personalentwicklung vertieft beleuchtet und ihre „Ansatzpunkte“ im Unternehmen genauer betrachtet. Wo setzt PE an? Wer redet darüber mit wem? Wer ist Auftraggeber, wer ist Auftragnehmer, wer ist Nutzer/Kunde? Was ist das Ziel der klassischen PE? Im nächsten Schritt geht es darum, systematische PE kennenzulernen und zu verstehen, sowie ihre Wurzel in der Gestalt-/Systemtheorie zu begreifen.
Welche Gesetzmäßigkeiten liegen der systemischen Personalentwicklung zugrunde? Wer ist hier Beteiligter? Gibt es unbeteiligte Einheiten?
Anhand von Beispielen werden die diversen Werkzeugkoffer der systematischen PE operationalisiert. Im Rahmen der Seminararbeit können die Studierenden ausgewählte Themenfelder der systemischen Personalentwicklung sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch aus der Perspektive des Personalentwicklers bearbeiten.

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Hartung, S. (2014): Gestalt im Management. Eine andere Sicht auf Marken - und Unternehmensführung in komplexen Märkte. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Schweiger, C. (2012): Junge Technologieunternehmen. Systemische Personal- und Organisationsentwicklung. Springer Gabler, Berlin.
- Schmid, B.(Hrsg) (2014): Systematische Organisationsentwicklung. Change und Organisationskultur gemeinsam gestalten. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Ryscka, J./Solga, M./Mattenklott, A. (2010): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Seminar
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Advanced Leadership

Modulcode: BWAf

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Advanced Leadership I) / Prof. Dr. Michaela Moser (Advanced Leadership II)

Kurse im Modul

- Advanced Leadership I (BWAf01)
- Advanced Leadership II (BWAf02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Advanced Leadership I

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Advanced Leadership II

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Advanced Leadership I

- Grundlagen professioneller Führung
- Klassische (mehrdimensionale) Führungstheorien
- Neue Führungstheorien
- Shared Leadership – polyzentrische Führung
- Kommunikation und Führung
- Motivationstheorien und ihre praktische Relevanz für die Führung
- Zielvereinbarungen (MbO) als effektives Instrument angewandter Führung
- Materielle und immaterielle Führungs- und Motivationsinstrumente
- Change Management
- Corporate Governance und Compliance

Advanced Leadership II

- Teamarbeit
- Konfliktmanagement
- Coaching im Überblick
- Coaching-Gespräch und Nutzen des Coachings
- Systematisches Zeitmanagement
- Work-Life-Balance
- Projektmanagement
- Personalcontrolling
- Integrationsmanagement – ein Anwendungsbeispiel
- Anwendungsbeispiel – Führung im Bankvertrieb: MbO und Vergütungssysteme

Qualifikationsziele des Moduls

Advanced Leadership I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die theoretischen Grundlagen professioneller Führung und die dafür grundlegenden Begrifflichkeiten zu erläutern.
- klassische und neue Führungstheorien zu differenzieren.
- die polyzentrische Führung in ihren Grundzügen zu erläutern und anzuwenden.
- die Bedeutung von Kommunikation für die Führung von Mitarbeitern einzuschätzen und das entsprechende Instrumentarium anzuwenden.
- Motivationstheorien zu erklären und deren praktische Relevanz für die Führung zu bewerten und einzuordnen.
- Zielvereinbarungen als Instrument der Führung anzuwenden.
- materielle und immaterielle Führungs- und Motivationsinstrumente im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu analysieren.
- die Bedeutung von Change Management und die Rolle von Führungskräften in Veränderungsprozessen zu erläutern.
- die Bedeutung von Corporate Governance und Compliance für eine Führungskraft in der täglichen Arbeit zu bewerten.

Advanced Leadership II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen von Teamarbeit zu skizzieren und diese auf die Teamführung anzuwenden.
- die verschiedenen Arten von Konflikten im Unternehmen zu erläutern und als zukünftige Führungskräfte Lösungsansätze des Konfliktmanagements anzuwenden.
- die Bedeutung von Coaching in der Führungsarbeit und den Nutzen von Coaching für ein Unternehmen zu bewerten.
- einen Überblick über die Instrumente eines effektiven Zeitmanagements zu geben und diese für die Organisation einer täglichen Führungsarbeit anzuwenden.
- die aktuelle Bedeutung von Work-Life-Balance Maßnahmen für eine erfolgreiche Führung und Motivation von Mitarbeitern zu erklären.
- das Projektmanagement und insbesondere die Besonderheiten der Führung von Projekten zu skizzieren.
- die Grundlagen des Personalcontrollings zu erläutern.
- das Instrumentarium des Integrationsmanagements anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu bewerten.
- die Führung im Bankvertrieb anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Advanced Leadership I

Kurscode: BWAF01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die professionelle und bewusste Führung von Mitarbeitern ist bedeutend für den Erfolg eines Unternehmens. Die höchste Verantwortung einer Führungskraft ist es, den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Dies setzt voraus, dass Führungskräfte erfolgreich mit ihren Mitarbeitern gemeinsam Ziele für ihr Unternehmen umsetzen können. Dabei soll Führung zielorientiert zur bestmöglichen Erfüllung der Aufgaben und somit der Zielerreichung beitragen. Dies beinhaltet, Mitarbeiter zu einem Verhalten zu motivieren, das genau den jeweils zugewiesenen Aufgabenstellungen entspricht. Idealerweise bewegt man die Mitarbeiter dazu, im Sinne der Vorgaben des Unternehmens zu handeln. Führung baut daher auch entscheidend auf der Motivation der Mitarbeiter auf und bindet diese aktiv in die Unternehmensabläufe mit ein.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die theoretischen Grundlagen professioneller Führung und die dafür grundlegenden Begrifflichkeiten zu erläutern.
- klassische und neue Führungstheorien zu differenzieren.
- die polyzentrische Führung in ihren Grundzügen zu erläutern und anzuwenden.
- die Bedeutung von Kommunikation für die Führung von Mitarbeitern einzuschätzen und das entsprechende Instrumentarium anzuwenden.
- Motivationstheorien zu erklären und deren praktische Relevanz für die Führung zu bewerten und einzuordnen.
- Zielvereinbarungen als Instrument der Führung anzuwenden.
- materielle und immaterielle Führungs- und Motivationsinstrumente im Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu analysieren.
- die Bedeutung von Change Management und die Rolle von Führungskräften in Veränderungsprozessen zu erläutern.
- die Bedeutung von Corporate Governance und Compliance für eine Führungskraft in der täglichen Arbeit zu bewerten.

Kursinhalt

1. Grundlagen professioneller Führung
 - 1.1 Führung, Management und Leadership
 - 1.2 Eindimensionale Führungsansätze und Führungsstile

2. Klassische (mehrdimensionale) Führungstheorien
 - 2.1 Verhaltensorientierte Führungsansätze
 - 2.2 Situationsorientierte Führungsansätze
3. Neue Führungstheorien
 - 3.1 Heroic und Postheroic Leadership
 - 3.2 Die Führungskraft
4. Shared Leadership – polyzentrische Führung
 - 4.1 Shared Leadership – ein Überblick
 - 4.2 Dimensionen polyzentrischer Führung
 - 4.3 Shared Leadership in der Praxis
5. Kommunikation und Führung
 - 5.1 Kommunikation
 - 5.2 Grundlegende Kommunikationsinstrumente
 - 5.3 Feedbacksystem als Teil der Kommunikation
6. Motivationstheorien und ihre praktische Relevanz für die Führung
 - 6.1 Motive für berufliche Arbeit bzw. Arbeitsanreize nach Maslow
 - 6.2 Weitere Motivationstheorien
7. Zielvereinbarungen (MbO) als effektives Instrument angewandter Führung
 - 7.1 Allgemeiner Überblick: Management by Objectives (MbO)
 - 7.2 MbO als Führungskonzept
 - 7.3 Implikationen für die Motivation
8. Materielle und immaterielle Führungs- und Motivationsinstrumente
 - 8.1 Materielle Anreiz- und Führungsinstrumente
 - 8.2 Immaterielle Anreiz- und Führungsinstrumente
 - 8.3 Cafeteria-System als Mischform materieller bzw. immaterieller Anreize
9. Change Management
 - 9.1 Die Bedeutung von Veränderungsprozessen
 - 9.2 Instrumente des Change Managements
 - 9.3 Die Führungskraft als Change Manager

10. Corporate Governance und Compliance
- 10.1 Corporate Governance
- 10.2 Compliance

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bloisi, W./Cook, C. W./Hunsaker, P. L. (2006): Management and Organisational Behaviour. 2. Auflage, McGraw-Hill Education Europe, Maidenhead.
- Bröckermann, R. (2000): Personalführung. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Schäffer Poeschl, Köln.
- Burnes, B. (2009): Managing Change. 5. Auflage, Prentice Hall, Harlow.
- Conger, J. A./Riggio, R. E (2006): The Practice of Leadership. Wiley, Hoboken (NJ).
- Dillerupp, R./Stoi, R. (2010): Unternehmensführung. 3. Auflage, München.
- Domsch, M. E./Regnet, E./Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2012): Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. 3. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Edmüller, A./Jiranek, H. (2007): Konfliktmanagement. Konflikte vorbeugen, sie erkennen und lösen. 3. Auflage, Haufe, Freiburg.
- Hannum, K. M./Martineau, J. W./Reinelt, C. (2006): The Handbook of Leadership Development Evaluation. Wiley, Hoboken (NJ).
- Harvard Business Essentials (Hrsg.) (2007): Managers Toolkits. The 13 Skills Managers Need to Succeed. Harvard Business School Press, Boston.
- Hinterhuber, H.H. (2010): Die 5 Gebote für exzellente Führung. Wie Ihr Unternehmen in guten und in schlechten Zeiten zu den Gewinnern zählt. Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt a. M.
- Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E. (2015): Leadership – Mehr als Management. 5. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v. (2010): Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Scholz, C. (2014): Personalmanagement. informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 7. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Advanced Leadership II

Kurscode: BWAFO2

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	BWAFO1

Beschreibung des Kurses

Die professionelle und bewusste Führung von Mitarbeitern ist bedeutend für den Erfolg eines Unternehmens. Eine Führungskraft muss in der Lage sein, auch Dinge aus der Distanz, aus der Vogelperspektive heraus zu betrachten. Um diesen Überblick zu erhalten, muss man sich bewusst von operativen Themen lösen und muss lernen, Aufgaben zu delegieren. Dies setzt voraus, dass man Aufgaben identifiziert, die an die richtigen Mitarbeiter delegiert werden können, dass auf beiden Seiten das nötige Vertrauen zur Bewältigung der Aufgabe besteht und dass man in der Lage ist, den Arbeitsfortschritt nachzuhalten und zu kontrollieren. Führung baut von daher entscheidend auf Fähigkeiten der Teamarbeit, aber auch des Konfliktmanagements auf, um Mitarbeiter zu Höchstleistungen zu motivieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen von Teamarbeit zu skizzieren und diese auf die Teamführung anzuwenden.
- die verschiedenen Arten von Konflikten im Unternehmen zu erläutern und als zukünftige Führungskräfte Lösungsansätze des Konfliktmanagements anzuwenden.
- die Bedeutung von Coaching in der Führungsarbeit und den Nutzen von Coaching für ein Unternehmen zu bewerten.
- einen Überblick über die Instrumente eines effektiven Zeitmanagements zu geben und diese für die Organisation einer täglichen Führungsarbeit anzuwenden.
- die aktuelle Bedeutung von Work-Life-Balance Maßnahmen für eine erfolgreiche Führung und Motivation von Mitarbeitern zu erklären.
- das Projektmanagement und insbesondere die Besonderheiten der Führung von Projekten zu skizzieren.
- die Grundlagen des Personalcontrollings zu erläutern.
- das Instrumentarium des Integrationsmanagements anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu bewerten.
- die Führung im Bankvertrieb anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Teamarbeit
 - 1.1 Was sind Gruppen und Teams?
 - 1.2 Teamführung

2. Konfliktmanagement
 - 2.1 Konflikte - ein Überblick
 - 2.2 Lösungsstrategien
3. Coaching im Überblick
 - 3.1 Allgemeiner Überblick
 - 3.2 Auswirkungen und Erfolgsfaktoren des Coachings
4. Coaching-Gespräch und Nutzen des Coachings
 - 4.1 Die Führungskraft als Coach: Das Coaching-Gespräch
 - 4.2 Kosten und Nutzen des Coachings
5. Systematisches Zeitmanagement
 - 5.1 Überblick
 - 5.2 Durchführung eines systematischen Zeitmanagements
6. Work-Life-Balance
 - 6.1 Work-Life-Balance: Begriff und Hintergrund
 - 6.2 Work-Life-Balance-Maßnahmen und -Instrumente
7. Projektmanagement
 - 7.1 Grundlagen der Projektorganisation und des Projektmanagements
 - 7.2 Aufgaben und Kompetenzen des Projektleiters
8. Personalcontrolling
 - 8.1 Einleitung
 - 8.2 Methoden und Kennzahlen
9. Integrationsmanagement - ein Anwendungsbeispiel
 - 9.1 Konflikte - das Merger Syndrom
 - 9.2 Kommunikationsmanagement der Führungskraft
10. Anwendungsbeispiel - Führung im Bankvertrieb: MbO und Vergütungssystem
 - 10.1 Besonderheiten bei der Führung im Bankvertrieb
 - 10.2 Verschiedene Führungsansätze im Bankvertrieb
 - 10.3 Einführung eines neuen Bankvergütungsmodells

Literatur
Pflichtliteratur
<p>Weiterführende Literatur</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bloisi, W./Cook, C. W./Hunsaker, P. L. (2006): Management and Organisational Behaviour. 2. Auflage, McGraw-Hill Education Europe, Maidenhead. ▪ Bröckermann, R. (2000): Personalführung. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Schäffer Poeschl, Köln. ▪ Burnes, B. (2009): Managing Change. 5. Auflage, Prentice Hall, Harlow. ▪ Conger, J. A./Riggio, R. E (2006): The Practice of Leadership. Wiley, Hoboken (NJ). ▪ Dillerupp, R./Stoi, R. (2010): Unternehmensführung. 3. Auflage, München. ▪ Domsch, M. E./Regnet, E./Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2012): Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. 3. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart. ▪ Edmüller, A./Jiranek, H. (2007): Konfliktmanagement. Konflikte vorbeugen, sie erkennen und lösen. 3. Auflage, Haufe, Freiburg. ▪ Hannum, K. M./Martineau, J. W./Reinelt, C. (2006): The Handbook of Leadership Development Evaluation. Wiley, Hoboken (NJ). ▪ Harvard Business Essentials (Hrsg.) (2007): Managers Toolkits. The 13 Skills Managers Need to Succeed. Harvard Business School Press, Boston. ▪ Hinterhuber, H.H. (2010): Die 5 Gebote für exzellente Führung. Wie Ihr Unternehmen in guten und in schlechten Zeiten zu den Gewinnern zählt. Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt a. M. ▪ Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E. (2015): Leadership – Mehr als Management. 5. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden. ▪ Rosenstiel, L.v. (2010): Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden. ▪ Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart. ▪ Scholz, C. (2014): Personalmanagement. informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München. ▪ Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 7. Auflage, Springer, Wiesbaden. ▪ Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWAF02

Arbeitsrecht

Modulcode: DLRABR

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> DRABR01 	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Andreas Walter (Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses) / Prof. Dr. Andreas Walter (Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Kurse im Modul

- Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR01)
- Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit
- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses**

- Der Begriff und der Schutz des Arbeitnehmers
- Die Begründung des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsvertrag
- Pflichten des Arbeitnehmers
- Pflichten des Arbeitsgebers
- Besondere Arbeitsverhältnisse

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Störungen des Arbeitsverhältnisses
- Haftung auf Schadenersatz
- Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere durch Kündigung
- Das Kündigungsschutzgesetz

Qualifikationsziele des Moduls**Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Recht auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass die Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen. Im Mittelpunkt des Kurses stehen der Begriff des Arbeitnehmers, die Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen, also die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge. Die Begründung des Arbeitsverhältnisses, durch Ausschreibung, das Vorstellungsgespräch und das Fragerecht des Arbeitgebers wird auf der Ebene der Vertragsanbahnung dargestellt. Die Studierenden werden lernen, dass auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, dieser aber wiederum zum Schutz des Arbeitnehmers zahlreiche Einschränkungen erfahren hat. Die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, z. B. die Arbeitspflicht, der Beschäftigungsanspruch, die Lohnzahlungspflicht, der Anspruch auf Erholungsurlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, werden dann den Studierenden ausführlich vermittelt. Am Ende des Kurses lernen Sie das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

Kursinhalt

1. Grundlagen
 - 1.1 Bereiche und Aufgaben des Arbeitsrechts
 - 1.2 Entstehungsgeschichte des Arbeitsrechts
 - 1.3 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

2. Die Parteien im Arbeitsrecht
 - 2.1 Arbeitnehmer
 - 2.2 Besondere Arten von Arbeitnehmern
 - 2.3 Sonstige Personen
 - 2.4 Arbeitgeber
3. Begründung des Arbeitsverhältnisses
 - 3.1 Die Ausschreibung
 - 3.2 Das Vorstellungsgespräch
 - 3.3 Verschulden bei Vertragsanbahnung
4. Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrags
 - 4.1 Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
 - 4.2 Anfechtung des Arbeitsvertrages
 - 4.3 Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
 - 4.4 Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis
5. Pflichten des Arbeitnehmers
 - 5.1 Arbeitspflicht
 - 5.2 Nebenpflichten
6. Pflichten des Arbeitgebers
 - 6.1 Lohnzahlungspflicht
 - 6.2 Nebenpflichten
7. Besondere Arbeitsverhältnisse
 - 7.1 Das befristete Arbeitsverhältnis
 - 7.2 Das Probearbeitsverhältnis
 - 7.3 Das Leiharbeitsverhältnis

Literatur

Pfichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DRABR01

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll der Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeit vermittelt werden. Sie lernen den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz, den Annahmeverzug des Arbeitgebers, die persönlichen Hinderungsgründe des Arbeitnehmers, das Betriebsrisiko und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle kennen. Ihnen wird die Haftung im Arbeitsrecht auf Schadensersatz und insbesondere die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers dargestellt. Im Mittelpunkt des Kurses steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, ordentliche und außerordentliche Kündigung und die Änderungskündigung. Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Eltern, Auszubildenden, Vertretern der Arbeitnehmerseite und Schwerbehinderten, insbesondere aber die Einzelheiten des Kündigungsschutzes durch das Kündigungsschutzgesetz werden den Studierenden vermittelt. Am Ende des Kurses wird den Studierenden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

Kursinhalt

1. Der Betriebsübergang
 - 1.1 Voraussetzungen
 - 1.2 Rechtsfolgen

2. "Ohne Arbeit kein Lohn": Grundsatz und Ausnahmen
 - 2.1 Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn “
 - 2.2 Ausnahmen aus Umständen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen
 - 2.3 Befreiung von der Arbeitspflicht aus sonstigen Gründen
3. Die Haftung auf Schadensersatz
 - 3.1 Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
 - 3.2 Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
 - 3.3 Haftung bei Arbeitsunfällen
4. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - 4.1 Die ordentliche Kündigung
 - 4.2 Die außerordentliche Kündigung
5. Weitere Beendigungsleistungen
 - 5.1 Der Aufhebungsvertrag
 - 5.2 Die Änderungskündigung
6. Kündigungsschutz nach dem KSchG
 - 6.1 Anwendbarkeit des KSchG
 - 6.2 Soziale Rechtfertigung der Kündigung
 - 6.3 Soziale Rechtfertigung im Einzelfall
7. Der Arbeitsprozess
 - 7.1 Die Arbeitsgerichtsbarkeit
 - 7.2 Die Kündigungsschutzklage
 - 7.3 Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLRABR02

Personal- und Betriebspsychologie

Modulcode: DLBWPPUB

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Personalpsychologie) / Prof. Dr. Heike Schiebeck (Betriebspsychologie)

Kurse im Modul

- Personalpsychologie (DLBWPPUB01)
- Betriebspsychologie (DLBWPPUB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Personalpsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Betriebspsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Personalpsychologie

- Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
- Anforderungsanalyse
- Mitarbeiterrekrutierung
- Personalmarketing und Employer Branding
- Personalauswahl
- Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
- Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
- Leistungsbeurteilung
- Rechtliche Aspekte

Betriebspsychologie

- Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
- Diagnostik im Betrieb
- Unternehmensschädigendes Verhalten
- Psychisch bedingte Erkrankungen im betrieblichen Alltag
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Qualifikationsziele des Moduls**Personalpsychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

Betriebspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie zu benennen und diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einzuordnen.
- die Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik zu erklären.
- die Formen von unternehmensschädigendem Verhalten zu skizzieren und auf Basis dieser Kenntnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext zu erläutern. Sie wissen außerdem, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Kenntnisse zur Intervention.
- die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einzuschätzen.
- das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag zu nutzen.
- Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Personalpsychologie

Kurscode: DLBWPPUB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Aufgrund des technologischen Wandels benötigen Organisationen und Unternehmen immer mehr Mitarbeiter mit speziellen Kompetenzen, die zunehmend weniger in der erforderlichen Anzahl und Qualität verfügbar sind. Zudem bewerben sich diese auch nicht mehr von sich aus bei den Unternehmen. Der Personalbeschaffungsmarkt hat sich inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Um dennoch den Bedarf an Mitarbeitern zu decken, müssen Unternehmen zunehmend ungewöhnliche Wege gehen. Sie sind außerdem gefordert, eine Passung zwischen Position, Unternehmen und Mitarbeiter sicherzustellen. Hierfür sind Kenntnisse der Personalpsychologie ebenso unabdingbar wie Maßnahmen zur Entwicklung von erforderlichen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg. Studierende lernen die gängigen Begriffe, theoretischen Ansätze und Methoden zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber/ Interessent und Arbeitsplatz ebenso kennen wie verschiedene Methoden zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Es wird darüber hinaus die Bedeutung und die Art der Integration von neuem Personal in der Organisation behandelt. Die Studierenden werden mit der Rolle und Funktion des Kompetenzmanagements als Grundlage für die Auswahl und für die Planung von Entwicklungsmaßnahmen vertraut gemacht. Instrumente zur Beurteilung von Handlungsergebnissen sowie rechtliche Rahmenbedingungen runden den Kurs ab. Nach Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage, den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen qualifiziert und kompetent zu initiieren, durchzuführen und zu betreuen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
 - 1.1 Marktdynamik und Technologiedynamik
 - 1.2 Organisationsdynamik und Wertedynamik

2. Anforderungsanalyse
 - 2.1 Definition und Ziele
 - 2.2 Methoden und Verfahren
 - 2.3 Stellenprofile
3. Mitarbeiterrekrutierung
 - 3.1 Definition und Methoden der Ansprache
 - 3.2 Quellen und Wege der Ansprache
4. Personalmarketing und Employer Branding
 - 4.1 Definition, Ziele und Personalmarketingmix
 - 4.2 Abgrenzung Personalmarketing versus Employer Branding
 - 4.3 Aufbau einer Arbeitgebermarke
 - 4.4 Bedeutung Employer Branding und Employer Branding-Strategie
5. Personalauswahl
 - 5.1 Prozess der Personalauswahl
 - 5.2 Gütekriterien
 - 5.3 Arten von Personalauswahlverfahren
6. Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
 - 6.1 Ziele und Nutzen
 - 6.2 Theoretische Grundlagen und Maßnahmen
7. Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
 - 7.1 Gegenstandsbereiche und Werkzeuge des Kompetenzmanagements
 - 7.2 Diagnose des Entwicklungsbedarfs
 - 7.3 Entwicklungsmaßnahmen
 - 7.4 Transfersicherung
8. Leistungsbeurteilung
 - 8.1 Verhaltensbeurteilung und Feedbackkultur
 - 8.2 Mitarbeitergespräch
9. Rechtliche Aspekte
 - 9.1 AGG
 - 9.2 Kündigung und Auflösung
 - 9.3 Arbeitszeugnisse

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten. Diagnose, Assessment und Integration. Springer, Wiesbaden.
- Brenner, D. (2014): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Fischer, P. (2015): Neu im Chefsessel. Erfolgreich durch die ersten 100 Tage. Redline, München.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Lohaus, D./Habermann, W. (2016): Integrationsmanagement – Onboarding neuer Mitarbeiter. 2. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Meifert, M. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Nerdinger, F./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- North, K./Reinhardt, K. (2005): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Gabler, Wiesbaden.
- Schiebeck, H. (2006): Strategische Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen von Key Account Managern. Ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg in der Zukunft. Logos, Berlin.
- Scholz, C. (2013): Personalmanagement. Informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Schuler, H. (2014): Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints®	<input type="checkbox"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input checked="" type="checkbox"/> Shortcast	<input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

Betriebspsychologie

Kurscode: DLBWPPUB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Betriebspsychologen beschäftigen sich mit einem breiten Handlungsfeld im betrieblichen Alltag. Überall dort, wo Menschen zusammenkommen, können Probleme und Belastungen für den Einzelnen und/oder den Betrieb entstehen. In diesem Kurs soll das breite Spannungs- und Handlungsfeld der Betriebspsychologie aufgezeigt werden. Die Studierenden erhalten einen Einblick in die Möglichkeiten der betrieblichen Formen der Diagnostik, auf deren Basis Interventionen geplant und eingeführt werden können. Darüber hinaus werden auch spezielle Phänomene thematisiert, z. B. Diebstahl, Weitergabe von vertraulichen Informationen, Absentismus, Abwicklung von Privatangelegenheiten und sexueller Belästigung. Aufgrund der Veränderungsdynamik in den Betrieben fühlen sich mehr und mehr Mitarbeiter heute stark belastet. Dies äußert sich in psychischen Erkrankungen wie beispielsweise Angststörungen oder Depressionen, aber auch oft in einem Burn-out-Syndrom. Den Studierenden wird vermittelt, wie sich diese Erkrankungen erkennen lassen und im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hierfür idealerweise präventiv Vorsorge getroffen werden kann.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie zu benennen und diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einzuordnen.
- die Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik zu erklären.
- die Formen von unternehmensschädigendem Verhalten zu skizzieren und auf Basis dieser Kenntnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext zu erläutern. Sie wissen außerdem, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Kenntnisse zur Intervention.
- die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einzuschätzen.
- das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag zu nutzen.
- Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
 - 1.1 Aufgaben und Handlungsfelder der Betriebspsychologie
 - 1.2 Die Hawthorne-Experimente als bedeutsame betriebspsychologische Basisexperimente
 - 1.3 Der Betrieb als Sozialgefüge
 - 1.4 Das Betriebsklima
2. Diagnostik im Betrieb
 - 2.1 Ziele, Aufgaben und Möglichkeiten
 - 2.2 Diagnostische Rahmenbedingungen
 - 2.3 Datenquellen und Methoden
 - 2.4 Standardisierte Instrumente
3. Unternehmensschädigendes Verhalten
 - 3.1 Modelle
 - 3.2 Ausgewählte Phänomene unternehmensschädigenden Verhaltens
 - 3.3 Analyse der Bedingungen und Maßnahmen
 - 3.4 Vorgehen zur positiven Gestaltung der Rahmenbedingungen
4. Psychisch bedingte Erkrankungen im betrieblichen Alltag
 - 4.1 Alkoholismus
 - 4.2 Angst
 - 4.3 Burnout und Depression
 - 4.4 Suizid
 - 4.5 Mobbing
 - 4.6 Narzissmus
5. Betriebliches Gesundheitsmanagement
 - 5.1 Ausgangslage und Eckpfeiler
 - 5.2 Entwicklungen und Trends
 - 5.3 Prävention und Resilienz
 - 5.4 Konkrete Möglichkeiten der Unterstützung
 - 5.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Zahlreiche Fallbeispiele, Hilfen zur Selbsthilfe. 5. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Davison, G. C./Neale, J. M./Hautzinger, M. (2007): Klinische Psychologie. 8. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Kernberg, O. F./Hartmann, H. P. (Hrsg.) (2008): Narzissmus. Grundlagen – Störungsbilder – Therapie. Schattauer, Stuttgart.
- Nerdinger, F. W. (2008): Unternehmensschädigendes Verhalten erkennen und verhindern. Hogrefe, Göttingen.
- Schiebeck, H. (2017): Gechillt und entspannt durchs Studium. UVK, Konstanz/München.
- Schneck, C. (2017): Coaching und Narzissmus. Psychologische Grundlagen und Praxishinweise für Management-Coaches und Berater. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Stopp, U. (2008): Praktische Betriebspsychologie. Probleme und Lösungen. 14. Auflage, Expert, Renningen.
- Treier, M. (2011): Personalpsychologie. Beltz, Weinheim.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPPUB02

Organisationsentwicklung und Change Management

Modulcode: DLBWPOCM

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Dirk Steffens (Organisationsentwicklung) / Prof. Dr. Dirk Steffens (Change Management)

Kurse im Modul

- Organisationsentwicklung (DLBWPOCM01)
- Change Management (DLBWPOCM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Organisationsentwicklung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Change Management

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Organisationsentwicklung

- Organisationsentwicklung
- Rahmenbedingungen für Organisationsveränderungen
- Konzepte der Organisationsentwicklung
- Organisationen im Umbruch
- Neue Formen der Organisation
- Organisationsdesign
- Problembereiche und Interventionstechniken
- Erfolgsbewertung und Transfer

Change Management

- Einführung in das Change Management
- Veränderungen verstehen und gestalten
- Phasenmodelle des Change Managements
- Phasen des Change-Prozesses
- Change-Kommunikation
- Einflussfaktoren und typische Fehler im Change Management
- Operative Instrumente im Rahmen des Change Managements

Qualifikationsziele des Moduls**Organisationsentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

Change Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Organisationsentwicklung

Kurscode: DLBWPOCM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind sämtliche Organisationen einem ständigen Wandel unterworfen. Diesen Wandel positiv zu gestalten, ist eine Hauptfunktion der verantwortlichen Führungskräfte und Zeichen für ein erfolgreiches Management. Häufig geben Anlässe wie der Wegfall oder die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern, Fusionen und Standortverlagerungen den Ausschlag, aber auch kontinuierliches Unternehmenswachstum, technologische Verbesserungen und gesellschaftliche Veränderungen sind Gründe für zum Teil weitreichende Maßnahmen der Weiterentwicklung von Organisationen. Hierzu ist es notwendig, die Grundlagen der Organisationsentwicklung zu kennen, deren Gegenstandsbereich die Prozesse der Veränderung der handelnden Personen sind. Diese Kenntnisse sind von zentraler Bedeutung, um Veränderungen umzusetzen. Dieser Kurs zeigt die wichtigsten Modelle und Menschenbilder auf, die als Grundlage der Organisationsentwicklung dienen. Da die Unternehmenskultur ein zentraler Bestandteil der Organisationsentwicklung ist, werden sowohl die Analyse als auch die Entwicklung der Unternehmenskultur dargestellt. Außerdem werden die wichtigsten Aspekte der Lernenden Organisation thematisiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

Kursinhalt

1. Organisationsverständnis der Organisationsentwicklung
 - 1.1 Organisationsbegriff
 - 1.2 Entwicklung organisationstheoretischer Ansätze
 - 1.3 Organisationsprinzipien und Organisationsformen

2. Grundlagen der Organisationsentwicklung
 - 2.1 Begriff und Abgrenzungen
 - 2.2 Geschichtliche Entstehung der Organisationsentwicklung
 - 2.3 Kritik am Konzept der Organisationsentwicklung
3. Modellannahmen der Organisationsentwicklung
 - 3.1 Menschenbild der Organisationsentwicklung
 - 3.2 Phasenmodelle
 - 3.3 Organisationaler Burn-out und organisationale Resilienz
4. Systemische Organisationsentwicklung
 - 4.1 Theoretische Grundlagen
 - 4.2 Implikationen für die systemische Organisationsentwicklung
5. Entwicklung der Unternehmenskultur
 - 5.1 Theoretische Grundlagen
 - 5.2 Kulturanalyse
 - 5.3 Kulturentwicklung
6. Entwicklung des organisationalen Lernens
 - 6.1 Grundgedanken und Definitionen
 - 6.2 Lernebenen: Wie lernen Organisationen?
 - 6.3 Entwicklung der lernenden Organisation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Becker, H./Langosch, I. (2002): Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. 5. Auflage, Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Organisation. Vahlen, München.
- Nagel, R. (2014): Organisationsdesign. Modelle und Methoden für Berater und Entscheider. Schäffer-Poeschl, Stuttgart.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Change Management

Kurscode: DLBWPOCM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Tempo von Veränderungen in Märkten, Technologien und Kundenverhalten hat sich signifikant erhöht. Gleichzeitig bieten sich hierdurch auch die größten Wachstumschancen für Unternehmen – neue Geschäftsmodelle, zusammenwachsende Märkte, verändertes Kundenverhalten. Diese Zukunftspotenziale zu nutzen, fordert von Unternehmen, Veränderungen wirksam und schnell umzusetzen. Hierfür ist es essenziell, um die Bedeutung, die Struktur, die Rollen des Beteiligten, mögliche Widerstände und die Kommunikation im Rahmen des Change Managements zu wissen. Sehr viele Change-Programme scheitern regelmäßig in der operativen Umsetzung. Deshalb ist Wissen um das systematische Vorgehen im Veränderungsprozess notwendig, um den Wandel im und von Unternehmen erfolgreich steuern zu können. Menschen und Prozesse spielen dabei die zentrale Rolle.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

Kursinhalt

1. Einführung in das Change Management
 - 1.1 Begriffe und Definitionen
 - 1.2 Abgrenzungen des Change Managements
 - 1.3 Modelle des Wandels

2. Ursachen und Auslöser des Wandels
 - 2.1 Veränderung und Wandel
 - 2.2 Externe Auslöser des Wandels
 - 2.3 Interne Auslöser des Wandels
3. Das Unternehmen als Wandelhemmnis
 - 3.1 Hemmnisse auf Organisationsebene
 - 3.2 Kollektive Hemmnisse
 - 3.3 Wirtschaftliche Hemmnisse
4. Widerstand auf individueller Ebene
 - 4.1 Erscheinungsformen individuellen Widerstands
 - 4.2 Ursachen und Auslöser individuellen Widerstands
 - 4.3 Behandlungen von Widerständen
5. Change als Managementaufgabe
 - 5.1 Erfolgsfaktoren des Change Managements
 - 5.2 Managementaufgaben im Change
 - 5.3 Arbeitspakete des Change Managements
6. Leading Change
 - 6.1 Erfolgsfaktor Führung und Führungsperson
 - 6.2 Führungsrollen und -funktionen
 - 6.3 Change-Kommunikation
7. Management von Change-Projekten
 - 7.1 Change-Management-Modelle
 - 7.2 Organisation des Change Managements
 - 7.3 Controlling und Evaluierung von Change-Projekten

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Capgemini Consulting (Hrsg.) (2015): Superkräfte oder Superteam? Wie Führungskräfte ihre Welt wirklich verändern können. (URL: https://www.de.capgemini-consulting.com/resource-file-access/resource/pdf/change-management-studie-2015_4.pdf [letzter Zugriff: 03.04.2017]).
- Deutinger, G. (2013): Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Häusel, H.-G. (2014): Think Limbic! Die Macht des Unbewussten nutzen für Management und Verkauf. 5. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg wird. Droemer, München.
- Kraus, G./Becker-Kolle, C./Fischer, T. (2010): Change-Management. Gründe, Ablauf und Steuerung. 3. Auflage, Cornelsen, Berlin.
- Lauer, T. (2014): Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 2. Auflage, Springer, Heidelberg.
- Rank, S./Scheinpflug, R. (Hrsg.) (2010): Change Management in der Praxis. Beispiele, Methoden, Instrumente. 2. Auflage, ESV, Berlin
- Rosenstiel, L. v./Hornstein, E. v./Augustin, S. (2012): Change Management Praxisfälle. Springer, Berlin.
- Schmidt-Tanger, M. (2012): Change – Raum für Veränderung. Sich und andere verändern. Junfermann, Paderborn.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBWPOCM02

Organisationspsychologie

Modulcode: DLPOPS

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ keine ▪ keine 	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Wirtschaftspsychologie) / Prof. Dr. Julia Pitters (Arbeits- und Organisationspsychologie)

Kurse im Modul

- Wirtschaftspsychologie (DLBMPS01)
- Arbeits- und Organisationspsychologie (DLPOPS02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Wirtschaftspsychologie

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Arbeits- und Organisationspsychologie

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Wirtschaftspsychologie

- Allgemeine Theorien der Wirtschaftspsychologie
- Psychologie mikroökonomischer Prozesse
- Psychologie makroökonomischer Prozesse
- Psychologie des Wandels
- Die lernende Organisation

Arbeits- und Organisationspsychologie

- Grundlagen der Arbeitspsychologie
- Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
- Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
- Konzepte und Methoden der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Grundlagen der Organisationspsychologie
- Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse und -gestaltung
- Interaktion und Kommunikation in Organisationen
- Organisationsklima und -kultur
- Die lernende Organisation

Qualifikationsziele des Moduls**Wirtschaftspsychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale ökonomische Grundannahmen und deren Einflussfaktoren zu beschreiben und in Bezug auf konkrete Handlungs- und Entscheidungssituationen kritisch zu hinterfragen.
- wichtige Theorien im Bereich Motivation, Kognition und Interaktion zu diskutieren sowie deren Bedeutung für wirtschaftliche Aufgaben und Kontexte zu erläutern.
- grundlegende psychologische Bedingungsfaktoren und Erklärungsmodelle makroökonomischer Prozesse und Phänomene zu erklären und auf zentrale ökonomische Fragestellungen anzuwenden.
- die Bedeutung der Arbeit und wesentlicher Einflussfaktoren aus psychologischer Perspektive darzustellen und daraus betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit abzuleiten.
- wesentliche psychologische Modelle und Konzepte zur Beschreibung und Beeinflussung menschlichen Verhaltens in Organisationen und Gruppen zu unterscheiden.
- die Möglichkeiten und Grenzen der gezielten Entwicklung von Organisationen anhand zentraler psychologischer Theorien und Modelle zu beurteilen und Verhaltensempfehlungen zu entwickeln.
- psychologische Grundkonzepte der lernenden Organisation zu erörtern und konkrete Maßnahmen für den betrieblichen Alltag zu entwerfen.

Arbeits- und Organisationspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu skizzieren und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu erklären und diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- die wichtigsten Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu erläutern.
- die Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu beschreiben diese zur proaktiven Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Arbeit in Gruppen/Teams zu erläutern.
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren sowie erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Psychologie auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Wirtschaftspsychologie

Kurscode: DLBMPS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Entscheidungen in komplexen Situationen folgen nicht den Regeln der Logik, sondern sind von den Eigenheiten des Verhaltens der Marktteilnehmer bestimmt. Um dieses Verhalten besser zu verstehen und darauf aufbauend verlässliche Prognosen zu erstellen, muss die Ökonomie die Erkenntnisse der Psychologie berücksichtigen. Nach einer Einführung in die ökonomische Psychologie und deren Einflussfaktoren werden die Studierenden mit den verschiedenen Theorien zu den Themen Motivation, Kognition und Interaktion vertraut gemacht. Der Kurs geht dann auf die Wirtschaftspsychologie auf makro- und mikroökonomischer Ebene ein. Dabei lernen die Studierenden die psychologische Sicht auf die Entwicklung von Ländern und Gesellschaften genauso kennen wie die Psychologie von Organisationen und Gruppen. Darüber hinaus wird im Speziellen die Psychologie der Arbeit in Bezug auf das Personal und die Arbeitszufriedenheit beleuchtet. Die Studierenden lernen die Bedeutung des Wandels in Organisationen und das Prinzip der lernenden Organisation kennen und verstehen. Die Fähigkeit, schneller zu lernen als die Konkurrenz, gehört zu den wichtigsten Wettbewerbsfaktoren. Lernende Organisationen fördern gemeinsames und individuelles Lernen und somit die Motivation der Mitarbeiter.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale ökonomische Grundannahmen und deren Einflussfaktoren zu beschreiben und in Bezug auf konkrete Handlungs- und Entscheidungssituationen kritisch zu hinterfragen.
- wichtige Theorien im Bereich Motivation, Kognition und Interaktion zu diskutieren sowie deren Bedeutung für wirtschaftliche Aufgaben und Kontexte zu erläutern.
- grundlegende psychologische Bedingungsfaktoren und Erklärungsmodelle makroökonomischer Prozesse und Phänomene zu erklären und auf zentrale ökonomische Fragestellungen anzuwenden.
- die Bedeutung der Arbeit und wesentlicher Einflussfaktoren aus psychologischer Perspektive darzustellen und daraus betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit abzuleiten.
- wesentliche psychologische Modelle und Konzepte zur Beschreibung und Beeinflussung menschlichen Verhaltens in Organisationen und Gruppen zu unterscheiden.
- die Möglichkeiten und Grenzen der gezielten Entwicklung von Organisationen anhand zentraler psychologischer Theorien und Modelle zu beurteilen und Verhaltensempfehlungen zu entwickeln.
- psychologische Grundkonzepte der lernenden Organisation zu erörtern und konkrete Maßnahmen für den betrieblichen Alltag zu entwerfen.

Kursinhalt

1. Die ökonomische Psychologie des Menschen
 - 1.1 Ökonomische Psychologie
 - 1.2 Das menschliche Verhalten in der Ökonomie
2. Einflussfaktoren auf ökonomischen Grundannahmen
 - 2.1 Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen
 - 2.2 Entscheidungen
 - 2.3 Gefühle
3. Theorien der Wirtschaftspsychologie
 - 3.1 Theorien im Bereich Kognition
 - 3.2 Theorien im Bereich der (irrationalen) Entscheidung
 - 3.3 Theorien im Bereich Interaktion
4. Psychologie makroökonomischer Prozesse
 - 4.1 Psychologie der wirtschaftlichen Entwicklung
 - 4.2 Psychologie entwickelter Gesellschaften
 - 4.3 Psychologie der Märkte
 - 4.4 Bedürfnistheorien
 - 4.5 Psychologie des Geldes
5. Psychologie mikroökonomischer Prozesse I
 - 5.1 Psychologie der Arbeit
 - 5.2 Psychologie des Arbeitspersonals
 - 5.3 Psychologie der Arbeitsmotivation
 - 5.4 Psychologie der Arbeitsgestaltung
 - 5.5 Psychologie der Arbeitszufriedenheit
 - 5.6 Psychologie der Arbeitsbelastung
6. Wirtschaftspsychologie mikroökonomischer Prozesse II
 - 6.1 Psychologie der Organisation
 - 6.2 Organisationale Gruppen
 - 6.3 Organisationale Macht
 - 6.4 Organisationale Konflikte
 - 6.5 Organisationale Führung

7. Die Psychologie des Wandels
 - 7.1 Bereiche des organisatorischen Wandels
 - 7.2 Phasen des organisatorischen Wandels
 - 7.3 Organisationsentwicklung

8. Die lernende Organisation
 - 8.1 Systemdenken
 - 8.2 Personal Mastery
 - 8.3 Mentale Modelle
 - 8.4 Visionen
 - 8.5 Teamlernen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kirchler, E. (2011): Wirtschaftspsychologie. Individuen, Gruppen, Märkte, Staat. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Moser, K. (2007): Wirtschaftspsychologie. Springer, Berlin.
- Senge, P. (2011): Die Fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. 11. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Wiswede, G. (2012): Einführung in die Wirtschaftspsychologie. 5. Auflage, UTB, Stuttgart.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: DLPOPS02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen wird ganz entscheidend von den formellen und informellen Prozessen der Interaktion und Kommunikation determiniert. Der Kurs „Arbeits- und Organisationspsychologie“ befasst sich mit den theoretischen Grundlagen, Konzepten und Methoden der Arbeits- und Organisationsgestaltung und nimmt dabei die Auswirkungen auf das Erleben und Handeln der verschiedenen Organisationsmitglieder in den Blick.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu skizzieren und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu erklären und diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- die wichtigsten Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu erläutern.
- die Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu beschreiben diese zur proaktiven Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Arbeit in Gruppen/Teams zu erläutern.
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren sowie erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Kursinhalt

1. Die Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.1 Aufgaben und Formen der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.2 Arbeit
 - 1.3 Geschichte der Arbeitspsychologie
2. Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
 - 2.1 Arbeitsanalyse
 - 2.2 Tätigkeitsanalyse
 - 2.3 Arbeitsbewertung

3. Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
 - 3.1 Motivationspsychologie
 - 3.2 Modelle Motivationspsychologie
 - 3.3 Theorien der Arbeitszufriedenheit

4. Konzepte und Methoden der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
 - 4.1 Gestaltung des Arbeitsumfeldes
 - 4.2 Arbeitsplatzgestaltung
 - 4.3 Herausforderungen der neuen Arbeitswelt

5. Arbeitssicherheit und Gesundheit
 - 5.1 Ergonomie, Lärm, Hitze und Beleuchtung
 - 5.2 Stress
 - 5.3 Work Life Balance
 - 5.4 Arbeitssicherheit

6. Grundlagen der Organisationspsychologie
 - 6.1 Organisationspsychologie
 - 6.2 Organisation
 - 6.3 Organisation gleich Interaktion?

7. Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse und -gestaltung
 - 7.1 Aufbau und Strukturen von Organisationen
 - 7.2 Organisationsdiagnose
 - 7.3 Durchführung einer Organisationsdiagnose

8. Interaktion und Kommunikation in Organisationen
 - 8.1 Kommunikationsmodelle
 - 8.2 Gruppen und Teamarbeit
 - 8.3 Konflikte
 - 8.4 (Personal-)Führung

9. Organisationsklima und Organisationskultur
 - 9.1 Betriebs- und Organisationsklima
 - 9.2 Unternehmenskultur

10. Die lernende Organisation
 - 10.1 Lernende Organisation
 - 10.2 Organisationsentwicklung
 - 10.3 Innovationen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bamberg, E./Mohr, G./Busch, C. (2012): Arbeitspsychologie. Hogrefe, Göttingen.
- Marcus, B. (2011): Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie. VS Verlag, Wiesbaden.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2011): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Rosenstiel, L. v. (2007): Grundlagen der Organisationspsychologie. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Schuler, H./Moser, K. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Sonntag, K./Frieling, E./Stegmeier, R. (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Ulich, E. (2011): Arbeitspsychologie. 7. Auflage, Schäffer-Poeschel, Zürich.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Podcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLPOPS02

Personalwesen Spezialisierung

Modulcode: BWPW

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen <ul style="list-style-type: none"> ▪ BWPW01 ▪ keine 	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	---	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)) / Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung))

Kurse im Modul

- Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) (BWPW01)
- Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) (BWPW02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)**

- Total Quality Management, Reengineering, Lean Management, Benchmarking und Kaizen als Instrumente des Change Managements; Gemeinsamkeiten langlebiger Unternehmen; Hauptursachen für Widerstand gegen Veränderungen; Umgang mit Widerstand; acht Stufen des Lernprozesses bei Change Management
- Veränderungen in den Unternehmensbereichen Forschung und Entwicklung, Beschaffungsmanagement, Produktionsmanagement, Marketing und Unternehmensorganisation; zehn Schritte zur schlanken Managementkonzeption
- Reengineering als fundamentales Überdenken und radikales Umgestalten von Unternehmen; Konzentration auf das, was sein sollte; Erfolg bei Unternehmensleistungen mit klaren Visionen, Engagement und Beharrlichkeit
- Kaizen als ständige Verbesserung unter Einbeziehung aller Mitarbeiter; Planen, Ausprobieren, Überprüfen und Umsetzen als Phasen des Demingkreises; Kaizen-Strategien bei höheren Ansprüchen der Kunden, stärkerem Wettbewerb, steigenden Personalkosten und niedriger Arbeitsproduktivität
- Zielsystem der flexiblen Arbeitszeit; Beschaffungskosten bei der Einführung eines Arbeitszeitsystems; laufend wiederkehrende Betriebskosten eines Arbeitszeitsystems
- Faktoren des internationalen Personalmanagements; Risiken einer Auslandsbeschäftigung; Haupteinflussfaktoren für internationales Personalmanagement; Einflussfaktoren der Personalauswahl und Stellenbesetzung im Ausland

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

- Kenntnis der geschäftspolitischen Richtlinien, Handbücher, Anweisungen für Arbeitsabläufe und Organisationshilfsmittel; Verständnis der Abläufe, Kommunikations- und Informationswege für neue Führungskräfte; wer Leistung fordert, muss Sinn bieten
- Unterschiede zwischen Führung und Management; Richtungsänderungen durch Führung mit Vision und Strategie; Persönlichkeitswerte einer Führungskraft; flexibles Führungsverhalten: Delegation, Unterstützung, Anweisung und Coaching
- Schlüsselfaktoren zum Aufbau einer positiven Atmosphäre für die Teamarbeit; teaminterne/-externe Widerstände; 25 Ge- und Verbote erfolgreicher Teamarbeit
- Innere Kündigung als (un)bewusste Distanzierung von Engagement und Eigeninitiative am Arbeitsplatz; Coaching zur Verbesserung von Handlungskompetenz und Verhalten
- Schlüsselemente zum Management by Empowerment: Informationsmanagement, Richtlinien zur Selbstständigkeit und Teammanagement; Empowerment zur Schaffung einer vertrauensvollen Arbeitsatmosphäre; Balance zwischen Bereichen, die im Kontrollfeld der Direktion bleiben müssen und solchen, bei denen Mitarbeitern volle Freiheit bei Planung, Durchführung und Kontrolle gewährt werden kann
- Bereiche der Selbstmotivation, Energie- und Zeitmanagement, Gesundheit, Persönlichkeitsentfaltung, Verhalten im Betrieb und soziales Verhalten gehören zum Selbstmanagement; Aspekte emotionaler Kompetenz: Selbstbewusstsein und -steuerung, Empathie, soziale Kompetenz, Kommunikationsfähigkeit; Grundprinzipien für gute Zusammenarbeit und Eigenmotivation: Wahrheit, Vertrauen, Verantwortung, Sinn

Qualifikationsziele des Moduls

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des Personalmanagements im Rahmen des Change Managements zu skizzieren.
- mit Widerständen bei Veränderungen im Betrieb umzugehen.
- schrittweise eine Lean Management-Konzeption im Betrieb einzuführen.
- Reengineering als Führungskonzeption zu verstehen.
- mit Systematik Kaizen dauerhaft im Betrieb zu installieren.
- Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle zu beschreiben.
- zwischen nationalem und internationalem Personalmanagement zu differenzieren.

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich optimal als Führungskraft in einen neuen Betrieb einzugliedern.
- zwischen Führung und Management zu unterscheiden.
- unterschiedliche Führungsstile und damit Flexibilität im Führungsverhalten einzusetzen.
- eine Teamatmosphäre aufzubauen.
- Mitarbeiter durch Empowerment zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern zu entwickeln.
- die drei Schlüsselemente zum Management by Empowerment zu differenzieren.
- mit individueller Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation zu erkennen und zu vermeiden.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich
Personalwesen auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft
& Management

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

Kurscode: BWPW01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs vertieft das Fachwissen aus dem Bereich Personalwesen. Es werden aktuelle personalpolitische Fragestellungen aufgegriffen, die der wertschöpfungsorientierten Personalführung im Unternehmen dienen, z. B. Verhalten als Führungskraft in Organisationen mit Leadership und Unternehmenskultur. Mit Coaching und Empowerment wird das zukünftige Führungsverhalten im Unternehmen aufgezeigt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Herausforderungen des Personalmanagements im Rahmen des Change Managements zu skizzieren.
- mit Widerständen bei Veränderungen im Betrieb umzugehen.
- schrittweise eine Lean Management-Konzeption im Betrieb einzuführen.
- Reengineering als Führungskonzeption zu verstehen.
- mit Systematik Kaizen dauerhaft im Betrieb zu installieren.
- Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle zu beschreiben.
- zwischen nationalem und internationalem Personalmanagement zu differenzieren.

Kursinhalt

1. Wege im Change Management zur lernenden Organisation
 - 1.1 Warum ist Change Management überhaupt erforderlich?
 - 1.2 Widerstand gegen Veränderungen
 - 1.3 Welche Grundsätze des Change Managements führen zur lernenden Organisation?
2. Lean Management als Führungskonzeption des Change Managements
 - 2.1 In welche Perspektiven lässt sich Lean Management differenzieren?
 - 2.2 Wie zeigen sich Lean Management-Ansätze in der Praxis?
 - 2.3 Mit welchen zehn Schritten führt man ein Lean Management Konzept ein?

3. Reengineering als Führungskonzeption des Change Managements
 - 3.1 Was unterscheidet Reengineering von den anderen Managementprogrammen zur Leistungsverbesserung?
 - 3.2 Welche Leitfragen treiben den Reengineering-Prozess an?
 - 3.3 Wie kann Reengineering Rahmenbedingungen ändern? – Beispiele zum Reengineering aus der Praxis
4. Kaizen als Führungskonzeption des Change Managements
 - 4.1 Mit welcher Systematik lässt sich Kaizen dauerhaft im Unternehmen installieren?
 - 4.2 Welche Aufgaben fallen dem Kaizen-Management zu?
5. Arbeitszeitmanagement im Rahmen des Mitarbeitermarketings
 - 5.1 Ziele und Unterteilungen der Arbeitszeit
 - 5.2 Welche Arbeitszeitflexibilisierungsmodelle gibt es?
 - 5.3 Wie lassen sich flexible Arbeitszeitsysteme mit Kosten- und Nutzenanalysen bewerten?
6. Internationales Personalmanagement
 - 6.1 Wie unterscheidet sich nationales und internationales Personalmanagement?
 - 6.2 Welche Faktoren beeinflussen das internationale Personalmanagement?
 - 6.3 Worauf ist bei der internationalen Auswahl, Rekrutierung und Stellenbesetzung zu achten?

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berger, F./Brownell, J. (2009): Organizational Behaviour for the Hospitality Industry. Pearson, New Jersey, S. 59–67.
- Dettmer, H./Hausmann, T. (Hrsg.) (2012): Organisations-/Personalmanagement und Arbeitsrecht in Hotellerie und Gastronomie. 4. Auflage, Verlag Handwerk und Technik, Hamburg, S. 157–178.
- Hänssler, K. H. (Hrsg.) (2011): Management in Hotellerie und Gastronomie. 8. Auflage, Oldenbourg, München, S. 81–84.
- Hitt, M. A./Miller, C. C./Colella, A. (2009): Organizational Behaviour. 3. Auflage, Wiley, Jefferson City (MO), S. 77–85.
- Pircher-Friedrich, A. M. (2000): Strategisches Management in Hotellerie und Gastronomie. dfv, Frankfurt a. M., S. 173–176.
- Pircher-Friedrich, A. M./Friedrich, R. K. (2009): Gesundheit, Erfolg und Erfüllung. Eine Anleitung – auch für Manager. ESV, Berlin, S. 192–196.
- Schaetzing, E. E. (2001): Motivation zu Spitzenleistungen. IHRA Managementinstitut, München, S. 231–238.
- Schaetzing, E. E. (2013): Management in Hotellerie und Gastronomie. 11. Auflage, Matthaes, Frankfurt a. M. S. 562–580 und S. 591–607.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Kurscode: BWPW02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	BWPW01

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden relevante Themen des Personalwesens vertieft. Die erste Lektion widmet sich dem Verhalten in Organisationen als neue Führungskraft. Im angelsächsischen Raum gehört das „Organisational Behaviour“ ganz selbstverständlich zum Grundstock von sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen. Im deutschsprachigen Bereich wird an diese Tradition zunehmend angeknüpft. Dazu gehören auch Leadership und Unternehmenskultur, die beide maßgeblich das Verhalten in Organisationen bestimmen. In der Lektion „Coaching und Empowerment“ geht es um zukünftiges Führungsverhalten im Unternehmen. Abschließend wird der Fokus auf Selbstmanagement als Basis jeglicher Fremdmotivation gelegt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich optimal als Führungskraft in einen neuen Betrieb einzugliedern.
- zwischen Führung und Management zu unterscheiden.
- unterschiedliche Führungsstile und damit Flexibilität im Führungsverhalten einzusetzen.
- eine Teamatmosphäre aufzubauen.
- Mitarbeiter durch Empowerment zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern zu entwickeln.
- die drei Schlüsselemente zum Management by Empowerment zu differenzieren.
- mit individueller Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation zu erkennen und zu vermeiden.

Kursinhalt

1. Verhalten in Organisationen
 - 1.1 Wie gliedert und lebt man sich als Führungskraft optimal in den neuen Betrieb ein?
 - 1.2 Wie lässt sich der eigene Führungsstil dynamisieren?
 - 1.3 Wie unterscheiden sich Motivation und Arbeitszufriedenheit?
2. Leadership – Führung, Persönlichkeit und Management
 - 2.1 Wie unterscheiden sich Führung und Management?
 - 2.2 Welche Aufgaben hat Führungstechnik und wozu braucht man Führungspersönlichkeit?
 - 2.3 Was brauchen Ihre Mitarbeiter?
 - 2.4 Flexibilität im Führungsverhalten – Führungsstile

3. Management mit Hochleistungsteams
 - 3.1 Welche Vorteile beinhaltet das Teammanagement und wie baut man eine Teamatmosphäre auf?
 - 3.2 Welche Barrieren gibt es für das Teammanagement?
 - 3.3 Welche Ge- und Verbote sind beim Teammanagement zu beachten?
4. Mit Coaching und Empowerment gegen die innere Kündigung
 - 4.1 Welche Signale und Symptome gibt es auf dem Weg zur inneren Kündigung?
 - 4.2 Kann Coaching als Instrument der Personalentwicklung die Ursachen der inneren Kündigung bekämpfen?
 - 4.3 Kann Empowerment Mitarbeiter zu verantwortlichen und engagierten Mit-Denkern entwickeln?
5. Das Management der Zukunft: Empowerment der Mitarbeiter
 - 5.1 Ist Empowerment nur eine neue Führungstechnik?
 - 5.2 Welche drei Schlüsselemente gehören zum Management by Empowerment?
 - 5.3 Ist Empowerment nur eine vorübergehende Modeerscheinung?
6. Selbstmanagement zum fachlichen und menschlichen Vorbild
 - 6.1 Welche Faktoren dienen der Selbstmotivation?
 - 6.2 Wie kann man mit einer individuellen Selbstbewertung Schwachstellen zur Selbstmotivation aufzeigen?

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berger, F./Brownell, J. (2009): Organizational Behaviour for the Hospitality Industry. Pearson, New Jersey, S. 44ff.
- Claßen, M. (2008) Change Management aktiv gestalten. Luchterhand, München.
- Dettmer, H./Hausmann, T. (Hrsg.) (2012): Organisations-/Personalmanagement und Arbeitsrecht in Hotellerie und Gastronomie. 4. Auflage, Verlag Handwerk und Technik, Hamburg, S. 121ff.
- Hänssler, K. H. (Hrsg.) (2011): Management in Hotellerie und Gastronomie. 8. Auflage, Oldenbourg, München, S. 78.
- Hitt, M. A./Miller, C. C./Colella, A. (2009): Organizational Behaviour. 3. Auflage, Wiley, Jefferson City (MO), S. 79ff.
- Pircher-Friedrich, A. M. (2000): Strategisches Management in Hotellerie und Gastronomie. dfv, Frankfurt a. M., S. 183.
- Pircher-Friedrich, A. M./Friedrich, R. K. (2009): Gesundheit, Erfolg und Erfüllung. Eine Anleitung – auch für Manager. ESV, Berlin, S. 216ff.
- Schaetzing, E. E. (2001): Motivation zu Spitzenleistungen. IHRA Managementinstitut, München, S. 242ff.
- Schaetzing, E. E. (2013): Management in Hotellerie und Gastronomie. 11. Auflage, Matthaes, Frankfurt a. M., S. 581.
- Stolzenberg, K./Heberle, K. (2009): Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten – Mitarbeiter mobilisieren. Springer, Berlin, S. 76ff.
- Wunderer, R. (2011): Führung und Zusammenarbeit. Eine unternehmerische Führungslehre. 9. Auflage, Luchterhand, München, S. 56ff.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

BWPW02

Projektmanagement (Spezialisierung)

Modulcode: BWPM

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ BWPM01 ▪ keine 	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. André Hollstein (Spezialaspekte des Projektmanagements) / Prof. Dr. André Hollstein (IT-Aspekte des Projektmanagements)

Kurse im Modul

- Spezialaspekte des Projektmanagements (BWPM01)
- IT-Aspekte des Projektmanagements (BWPM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Spezialaspekte des Projektmanagements

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

IT-Aspekte des Projektmanagements

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Spezialaspekte des Projektmanagements**

- Grundlagen des Projektmanagements
- Strategische Aspekte des Projektmanagements
- Projektorganisation
- Change- und Wissensmanagement mit Projekten
- Projektcontrolling
- Management der Qualität von Projekten
- Der Faktor Mensch
- Aspekte internationaler und interkultureller Projektarbeit

IT-Aspekte des Projektmanagements

- Softwareeinsatz im Projektmanagement
- Projektmanagementsoftware
- Wahl der passenden Projektmanagementsoftware
- Alternative Projektmanagementansätze
- Praktische Nutzung von Projektmanagementsoftware

Qualifikationsziele des Moduls**Spezialaspekte des Projektmanagements**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Projektmanagement sowohl als Methode, als auch als Führungsinstrument zu verstehen.
- Strategie, Organisation und Umsetzung des Projektmanagements zu entwickeln.
- Projektmanagement als strategischen Wettbewerbsfaktor zu erfassen.
- Projektmanagement mit Wissens- und Changemanagement zu verknüpfen.
- das Controlling von Qualität, Kosten, Risiken und Terminen im Rahmen des Projektmanagements zu erfassen.
- die für Projekte notwendigen Ressourcen zu planen und zu steuern.
- die Bedeutung psychologischer und kultureller Rahmenbedingungen für das Projektmanagement zu verstehen.

IT-Aspekte des Projektmanagements

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterstützung von IT-Instrumenten für das Projektmanagement zu verstehen.
- die spezifischen Vor- und Nachteile von Standard- und Spezialsoftwarelösungen abzuwägen.
- die Auswahlkriterien für IT-Lösungen des Projektmanagements zu kennen und anzuwenden.
- die Herausforderungen und Grenzen von IT-Lösungen für standortübergreifende Projekte zu erkennen.
- die innovationsgetriebenen, neuen und alternativen Ansätze des Projektmanagements zu verstehen.
- eine selbst gewählte Fallstudie eigenständig zu erstellen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH
Baut auf Modulen aus dem Bereich Projektmanagement auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Spezialaspekte des Projektmanagements

Kurscode: BWPM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Projektmanagement hat sich sowohl als Methode als auch als Führungsinstrument etabliert. Dieser Kurs vertieft die im Basismodul dargestellten grundsätzlichen Fragen, Planungs- und Durchführungsschritte sowie deren instrumentelle Umsetzung und erweitert sie um strategische und operative Führungsentscheidungen rund um die Organisation des Projektmanagements. Dabei werden sowohl die Querschnittfunktion einer projektorientierten Unternehmensorganisation und der entsprechenden Führung herausgestellt als auch die wissenschaftlichen Perspektiven anderer Module des Bachelor-Programms eingenommen und auf Berührungspunkte zum Projektmanagement hingewiesen. Abhängig von der Unternehmensgröße gewinnen Multiprojektorganisation und die Instrumente des Projektportfoliomanagements an Bedeutung, weshalb deren Ansätze ebenfalls einen wichtigen Baustein einer Funktionsvertiefung Projektmanagement bilden. Die Bedeutung der Arbeitsform Projekt und der Exzellenz im Projektmanagement für die Performance des Unternehmens sind unstrittig. Projektmanagement wird zum Wettbewerbsfaktor, weshalb die strategische Komponente des Projektmanagements eine zentrale Bedeutung einnimmt. Dieser Kurs greift die entsprechenden strategischen Fragestellungen auf und verdeutlicht, welche organisatorischen Grundvoraussetzungen erfolgsunterstützende Projektrahmenbedingungen darstellen können. Modern verstandenes Projektmanagement umfasst und unterstützt Führungsaufgaben des Wissens- und Changemanagements. Strategische Planung und Kontrolle von Projekten beinhaltet letztlich auch alle Aspekte des Controllings der Qualität, der Kosten, des Risikos und der Termineinhaltung von Projekten. Als wichtiger Erfolgsfaktor für Projekte lässt sich zweifelsfrei der Faktor der mit der Durchführung des Projektes betrauten Menschen identifizieren. Dazu gehört auch der Hinweis auf die Notwendigkeit, sich in Zeiten der Globalisierung des Wirtschaftsgeschehens mit den kulturellen Herausforderungen internationalen Projektmanagements zu beschäftigen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Projektmanagement sowohl als Methode, als auch als Führungsinstrument zu verstehen.
- Strategie, Organisation und Umsetzung des Projektmanagements zu entwickeln.
- Projektmanagement als strategischen Wettbewerbsfaktor zu erfassen.
- Projektmanagement mit Wissens- und Changemanagement zu verknüpfen.
- das Controlling von Qualität, Kosten, Risiken und Terminen im Rahmen des Projektmanagements zu erfassen.
- die für Projekte notwendigen Ressourcen zu planen und zu steuern.
- die Bedeutung psychologischer und kultureller Rahmenbedingungen für das Projektmanagement zu verstehen.

Kursinhalt

1. Grundlagen des Projektmanagements
 - 1.1 Projektbeteiligte
 - 1.2 Projektphasen
 - 1.3 Projektsteuerung und -kontrolle
2. Strategische Aspekte des Projektmanagements
 - 2.1 Kritische Erfolgsfaktoren des Projektmanagements
 - 2.2 Einfluss des Projektmanagements für die Business Performance
 - 2.3 Projektmanagement als Wettbewerbsvorteil
3. Projektorganisation
 - 3.1 Aufbauorganisatorische Aspekte
 - 3.2 Projektportfoliomanagement
 - 3.3 Multiprojektorganisation
 - 3.4 Projektmanagements in interorganisationalen und internationalen Arbeitsprozessen
 - 3.5 Project Office und Project Management Office
4. Change- und Wissensmanagement mit Projekten
 - 4.1 Unterstützung von Changeprozessen durch Projektmanagement
 - 4.2 Unterstützung des Wissensmanagements durch Projektmanagement
5. Projektcontrolling
 - 5.1 Strategisches Projektcontrolling
 - 5.2 Operatives Projektcontrolling

6. Management der Qualität von Projekten
 - 6.1 Qualitätsmanagementsysteme
 - 6.2 Bedeutung von QM-Systemen für das Projektmanagement
7. Der Faktor Mensch
 - 7.1 Empirische Belege für den Erfolgsfaktor Mensch für Projekte
 - 7.2 Verhaltenstheoretische und (wirtschafts-)psychologische Aspekte
 - 7.3 Personalentwicklungs- und Karriereaspekte
8. Aspekte internationaler und interkultureller Projektarbeit
 - 8.1 Kulturelle Diversität in Projektteams
 - 8.2 Ansatzpunkte der Verbesserung interkultureller Kooperation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Ahlemann, F./Eckl, C. (Hrsg.) (2013): Strategisches Projektmanagement. Praxisleitfaden, Fallstudien und Trends. Gabler, Wiesbaden.
- Cronenbroeck, W. (2004): Handbuch Internationales Projektmanagement. Grundlagen, Organisation, Projektstandards. Interkulturelle Aspekte. Angepasste Kommunikationsformen. Cornelsen, Berlin.
- Fiedler, R. (2010): Controlling von Projekten. Mit konkreten Beispielen aus der Unternehmenspraxis. 5. Auflage, Springer Vieweg, Wiesbaden.
- Hirzel, M./ Alter, W./Sedlmayer, M. (Hrsg.) (2011): Projektportfolio-Management. Strategisches und operatives Multi-Projektmanagement in der Praxis. 3. Auflage, Gabler.
- Huber, A./Kuhnt, B./Diener, M. (2011): Projektmanagement. Erfolgreicher Umgang mit Soft Factors. vdf, Zürich.
- Jenny, B. (2009): Projektmanagement. Das Wissen für eine erfolgreiche Karriere. 3. Auflage, vdf, Zürich.
- Litke, H.-D. (2007): Projektmanagement. Methoden, Techniken, Verhaltensweisen Evolutionäres Projektmanagement. 5. Auflage, Hanser, München.
- Meier, H. (2004): Internationales Projektmanagement. NWB, Herne.
- Seidl, J. (2011): Multiprojektmanagement. Übergreifende Steuerung von Mehrprojektsituationen durch Projektportfolio- und Programmmanagement. Springer, Berlin.
- Wastian, M./Braumann, I./Rosenstiel, L. v. (Hrsg.) (2011): Angewandte Psychologie für das Projektmanagement. 2. Auflage, Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

IT-Aspekte des Projektmanagements

Kurscode: BWPM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	BWPM01

Beschreibung des Kurses

Projektmanagement erfährt in aller Regel IT-Unterstützung. Dabei ist je nach spezieller Aufgabenstellung, Umfang und Aufwand des Projektes zu entscheiden, ob Standard- oder Spezialsoftware eingesetzt werden soll. Die Studierenden werden daher mit den gängigen Auswahlkriterien bekannt gemacht. In einem weiteren Schritt werden exemplarische Programme vorgestellt, die jeweils ein anderes Vorgehensmodell oder eine Branchen- bzw. Funktionsspezialisierung repräsentieren (z. B. Softwareprojekte). Dabei wird auch auf die neuen, alternativen Ansätze des Projektmanagements eingegangen. Letztlich werden die Studierenden anhand von und mit thematischem Rückgriff auf die bis dato im Grundmodul und dem ersten Kurs des Spezialisierungsmoduls erarbeiteten Kenntnissen und Fähigkeiten ein Projekt komplett durcharbeiten. Dabei wird eine aktuelle Spezialsoftware benutzt. Die Studierenden werden den Fortschritt und das Ergebnis anhand einer Fallstudie dokumentieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterstützung von IT-Instrumenten für das Projektmanagement zu verstehen.
- die spezifischen Vor- und Nachteile von Standard- und Spezialsoftwarelösungen abzuwägen.
- die Auswahlkriterien für IT-Lösungen des Projektmanagements zu kennen und anzuwenden.
- die Herausforderungen und Grenzen von IT-Lösungen für standortübergreifende Projekte zu erkennen.
- die innovationsgetriebenen, neuen und alternativen Ansätze des Projektmanagements zu verstehen.
- eine selbst gewählte Fallstudie eigenständig zu erstellen.

Kursinhalt

1. Softwareeinsatz im Projektmanagement
 - 1.1 Warum wird im Projektmanagement Software eingesetzt?
 - 1.2 Möglichkeiten und Grenzen der Softwareunterstützung
2. Projektmanagementsoftware
 - 2.1 Unterscheidung von Projektmanagementsoftware anhand technischer Anforderungen
 - 2.2 Einführung einer Projektmanagementsoftware

3. Wahl der passenden Projektmanagementsoftware
 - 3.1 Anforderungen an Projektmanagementsoftware
 - 3.2 Auswahl- und Bewertungskriterien
4. Alternative Projektmanagementansätze
 - 4.1 Das Agile Manifest und dessen zwölf Prinzipien
 - 4.2 Prozessorientiertes Projektmanagement mit PRINCE2
 - 4.3 SCRUM
 - 4.4 Weitere alternative Projektmanagementansätze und Bewertung
5. Praktische Nutzung von Projektmanagementsoftware
 - 5.1 Bedeutung von MS-Office-Standards als Unterstützung im Projektmanagement
 - 5.2 Bekannte Software Tools im Projektmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Engelfried, J./Zahn, S. (2012): Wirkungsvolle Präsentation von und in Projekten. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kowalski, S. (2007): Projekte planen und steuern mit EXCEL. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Oestereich, B./Weiss, C. (2007): APM – Agiles Projektmanagement. Erfolgreiches Timeboxing für IT-Projekte. dpunkt.verlag, Heidelberg.
- Project Management Institute (Hrsg.) (2013): A Guide to the Project Management Body of Knowledge (PMBOK Guide). 5. Auflage, Project Management Institute, Newton Square (PA).
- Schwab, J. (2011): Projektplanung mit Project 2010. Das Praxisbuch für alle Project-Anwender. Hanser, München.
- Wolf, H. (Hrsg.) (2011): Agile Projekte mit Scrum, XP und KANBAN im Unternehmen durchführen. Erfahrungsberichte aus der Praxis. dpunkt.verlag, Heidelberg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Fallstudie
-----------------------------------	------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 110 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 20 h	Selbstüberprüfung 20 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Qualitätsmanagement

Modulcode: DLBEWWQM

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Roland Poms (Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)) / Prof. Dr. Roland Poms (Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB))

Kurse im Modul

- Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB) (DLBEWWQM01)
- Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB) (DLBEWWQM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)**

- Qualität als Managementaufgabe
- TQM als Grundlage der Unternehmensphilosophie
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- Perspektiven des Qualitätsmanagements im Unternehmen
- Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements
- Qualitätsmanagement in der Lebensmittelindustrie

Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)

- Umsetzung und Beurteilung von QM-Systemen
- Auswahl und Anwendung geeigneter QM-Methoden und QM-Werkzeuge
- Erstellung von Projektberichten zur Sicherstellung der Qualität und Sicherheit bei der Herstellung eines Lebensmittels

Qualifikationsziele des Moduls**Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konzept und die Bedeutung eines „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ für den Unternehmenserfolg zu verstehen.
- die Methoden und Werkzeuge des Total Quality Managements (TQM) anzuwenden.
- die unterschiedlichen Perspektiven und Anwendungsgebiete des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen zu beschreiben.
- mit Hilfe verschiedenster Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements Probleme zu analysieren, um Lösungen und Entscheidungen zu finden.
- aufgrund der erlangten Methodenkompetenz, Verbesserungsprozesse in einem Unternehmen anzuregen und zu unterstützen.

Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Systeme, mit denen die Qualität (Prozesse) und Sicherheit der Lebensmittelkette (Produkte) gewährleistet werden, zu beschreiben und anzuwenden.
- mit Hilfe der erworbenen Kenntnisse Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden, zu analysieren und auch zu beurteilen.
- im Rahmen des Projektberichtes aus dem Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit Fragestellungen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln und diese auch zu beurteilen.
- anhand eines Projektberichts das Erlernte praktisch nachzuweisen, indem Sie bezogen auf die Fragestellung, geeignete Qualitätsmethoden und -werkzeuge auswählen und die erarbeiteten Lösungsansätze dokumentieren, begründen und schriftlich präsentieren können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Qualitäts- & Nachhaltigkeitsmanagement auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Transport & Logistik

Qualitätsmanagementbeauftragter (QMB)

Kurscode: DLBEWWQM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erhalten die Studierenden aufbauend auf ihrem Vorwissen tiefere Einblicke in das umfassende Konzept des „Total Quality Managements“ (TQM). Dabei werden neben der strategischen Bedeutung dieses Managementkonzeptes auch die hohen Anforderungen an die Rolle und Verantwortung der obersten Leitung herausgestellt. Dieser Kurs legt die Aufgaben und Verantwortung des Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB) in einem Unternehmen ausführlich dar. Mit seinem speziellen Fachwissen und umfassender Methodenkompetenz treibt er das Qualitätsmanagement im Unternehmen entscheidend voran. Der Kurs zeigt dabei neben den verschiedenen Techniken und Werkzeugen des (Qualitäts-)Managements (7Q, 7M) auch die verschiedenen Facetten und Aufgabengebiete des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen auf. Die Vermeidung möglicher Fehlern im Vorfeld zählt zur „Königsdisziplin“ im Qualitätsmanagement. Die in diesem Kurs aufgezeigten Methoden und Werkzeuge des „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ dienen dabei als Handwerkzeug des Qualitätsmanagementbeauftragten. Darüber hinaus wird in diesem Kurs die Bedeutung eines funktionierenden Management-systems für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit in der gesamten Lebensmittelkette anhand internationaler Normen und Standards erläutert. Hierbei spielt das im Codex Alimentarius verankerte HACCP-Konzept eine zentrale Rolle.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konzept und die Bedeutung eines „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ für den Unternehmenserfolg zu verstehen.
- die Methoden und Werkzeuge des Total Quality Managements (TQM) anzuwenden.
- die unterschiedlichen Perspektiven und Anwendungsgebiete des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen zu beschreiben.
- mit Hilfe verschiedenster Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements Probleme zu analysieren, um Lösungen und Entscheidungen zu finden.
- aufgrund der erlangten Methodenkompetenz, Verbesserungsprozesse in einem Unternehmen anzuregen und zu unterstützen.

Kursinhalt

1. Qualität als Managementaufgabe
 - 1.1 Qualitätspolitik
 - 1.2 Qualitätszielsetzungen
 - 1.3 Qualitätsmanagementkonzepte
 - 1.4 Qualitätsstrategien (TQM)
 - 1.5 Aufgaben und Verantwortung eines Qualitätsmanagementbeauftragten
2. TQM als Grundlage der Unternehmensphilosophie
 - 2.1 Strategische Qualitätsplanung
 - 2.2 Führungsaufgaben
 - 2.3 Mitarbeiterorientierung
 - 2.4 Kundenorientierung
 - 2.5 Ergebnisorientierung
3. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
 - 3.1 Kaizen (PDCA-Zyklus)
 - 3.2 Lean Management
 - 3.3 Six Sigma (DMAIC-Zyklus)
4. Perspektiven des Qualitätsmanagements im Unternehmen
 - 4.1 Produktentwicklungsprozess
 - 4.2 Lieferantenmanagement
 - 4.3 Wissens- und Innovationsmanagement
 - 4.4 Risiko- und Changemanagement
 - 4.5 Prüfmittelmanagement
 - 4.6 Fehler- und Reklamationsmanagement
 - 4.7 Rechtliche Aspekte des Qualitätsmanagements
 - 4.8 Managementreview und Selbstbewertung
5. Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements
 - 5.1 Balanced Scorecard (BSC)
 - 5.2 Fehlerzustandsart- und Auswirkungsanalyse (FMEA)
 - 5.3 Quality Function Deployment (QFD)
 - 5.4 Die sieben elementaren Qualitätswerkzeuge (7Q)
 - 5.5 Die sieben Managementwerkzeuge (7M)

6. Qualitätsmanagement in der Lebensmittelindustrie
 - 6.1 Managementsysteme für LM-Sicherheit (IFS Food, ISO 22000, FSSC 22000)
 - 6.2 Grundsätze des HACCP-Konzeptes (nach FAO/WHO-Codex Alimentarius)
 - 6.3 Lebensmittelhygienische Rahmenbedingungen (Präventivprogramme)
 - 6.4 Gefahren für die Lebensmittelsicherheit: Analyse und Risikobewertung
 - 6.5 Kritische Kontrollpunkte CCP: Festlegung, Überwachung, Korrekturmaßnahmen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Brunner, F.J./Wagner, K.W. (2016): Qualitätsmanagement. Leitfaden für Studium und Praxis. 6. Auflage, Hanser, München/Wien.
- Hamdorf, J./Keweloh, H. (2009): Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit. DIN EN ISO 22000 in der Praxis. Beuth, Berlin.
- Herrmann, J./Fritz, H. (2011): Qualitätsmanagement. Lehrbuch für Studium und Praxis. Hanser, München/Wien.
- Holtfreter, A./Sulzer, G. (2013): Food Defense. Praxisleitfaden IFS Food Version 6. Behr's Verlag, Hamburg.
- Pfeiffer, T./ Schmitt, R. (2014): Masing Handbuch Qualitätsmanagement. Hanser, München/Wien.
- Schmitt, R./Pfeiffer, T. (2010): Qualitätsmanagement. Strategien, Methoden, Techniken. Hanser, München/Wien.
- Ullmer, D. (2014): HACCP: Fragen & Antworten. Behr's Verlag, Hamburg.
- Wegner-Hambloch, S./Mehnert, J. (2014): FSSC 22000: Bedeutung und Umsetzung für Lebensmittel- und Verpackungsmittelhersteller. Behr's Verlag, Hamburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Projekt Qualitätsmanagement Beauftragter (QMB)

Kurscode: DLBEWWQM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBEWWQM01

Beschreibung des Kurses

Anhand von praxisorientierten Fragestellungen wird die Bedeutung eines funktionierenden Managementsystems für die Qualität und Sicherheit eines Lebensmittels bei dessen Herstellung verdeutlicht und erarbeitet. Mit Hilfe der im Vorkurs vorgestellten Qualitätsmethoden und Qualitätstechniken sollen in der Praxis nicht nur auftretende Probleme nachhaltig gelöst werden, sondern vielmehr mögliche Fehler, bereits vor ihrem Auftreten, wirksam verhindert werden. Die Studierenden sollen daher mit gängigen Auswahlkriterien vertraut gemacht werden, um je nach Fragestellung, die geeigneten Methoden auswählen zu können. Des Weiteren wird anhand verschiedener Fragestellungen die Anwendung der im Grundmodul vorgestellten „7Q“ und „7M“ präsentiert und auf die Vor- und Nachteile eingegangen. Schließlich werden die Studierenden die im vorherigen Modul erlernten Qualitätsmethoden und -werkzeuge im Rahmen eines Projektberichts zur sicheren Herstellung eines Lebensmittels unter Anleitung anwenden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Systeme, mit denen die Qualität (Prozesse) und Sicherheit der Lebensmittelkette (Produkte) gewährleistet werden, zu beschreiben und anzuwenden.
- mit Hilfe der erworbenen Kenntnisse Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden, zu analysieren und auch zu beurteilen.
- im Rahmen des Projektberichtes aus dem Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit Fragestellungen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln und diese auch zu beurteilen.
- anhand eines Projektberichtes das Erlernte praktisch nachzuweisen, indem Sie bezogen auf die Fragestellung, geeignete Qualitätsmethoden und -werkzeuge auswählen und die erarbeiteten Lösungsansätze dokumentieren, begründen und schriftlich präsentieren können.

Kursinhalt

- Mithilfe von Projektberichten soll die Bedeutung eines funktionierenden Managementsystems für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit bei der Herstellung eines Lebensmittels dargestellt werden. Dabei wird die Bedeutung der einzelnen Aspekte des ganzheitlichen Qualitätsmanagements ersichtlich.

- Darüber hinaus fordern die praxisnahen Fragestellungen die Anwendung und Beurteilung geeigneter Qualitätsmethoden und Qualitätswerkzeuge. Die gewählten Themen beziehen sich dabei nicht nur auf die Lösung bereits aufgetretener Probleme, sondern auch auf die Festlegung geeigneter Vorbeugemaßnahmen, sodass mögliche Fehler erst gar nicht auftreten können.
- Bei der Anwendung eines QM-Systems wird neben dem besonderen Stellenwert der Unternehmensleitung (Planung eines QM-Systems) auch auf die Erstellung notwendiger Dokumente, wie z.B. Spezifikationen, eingegangen. Zudem wird der Zusammenhang zu lebensmittelrechtlichen Aspekten wie z.B. die Rückverfolgbarkeit in den Projektberichten berücksichtigt.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Fellner, C./Riedl, R. (2009): HACCP nach dem FAO/WHO-Codex-Alimentarius. Theoretische Grundlagen und praxisbezogene Hilfestellungen zur korrekten Umsetzung des HACCP-Konzeptes. Behr's Verlag, Hamburg.
- Hamdorf, J./Keweloh, H. (2009): Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit. DIN EN ISO 22000 in der Praxis. Beuth, Berlin.
- Holtfreter, A./Sulzer, G. (2013): Food Defense. Praxisleitfaden IFS Food Version 6. Behr's Verlag, Hamburg.
- Kamiske, G.F. (Hrsg.) (2015): Handbuch QM-Methoden. Die richtige Methode auswählen und erfolgreich umsetzen. Hanser, München/Wien.
- Luning, P./Marcelis, W. (2009): Food quality management. Technological and managerial principles and practices. Wageningen Academic Publishers, Wageningen.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Projekt
-----------------------------------	---------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 120 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Social Entrepreneurship

Modulcode: DLBSEOSE

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Dr. Philipp Sauer (Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation) / Dr. Philipp Sauer (Existenzgründung in der Sozialwirtschaft)

Kurse im Modul

- Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation (DLBSEOSE01)
- Existenzgründung in der Sozialwirtschaft (DLBSEOSE02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
- Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

- Bedeutung sozialer Innovationen in der spätmodernen Gesellschaft
- Lokale Ressourcen für soziale Innovationen
- Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen
- Innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

- Geschäftsidee
- Marktanalyse und Finanzplanung
- Unternehmenskonzeption und Businessplan
- Wahl der geeigneten Rechtsform
- Persönliche Ressourcen für die Existenzgründung
- Unterstützung im Gründungsprozess

Qualifikationsziele des Moduls**Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- soziale Innovationen zu erkennen und ihre Bedeutung für gesellschaftlichen Wandel – insbesondere auf lokaler Ebene – einzuschätzen.
- die gesellschaftlichen Ressourcen die zur Verfügung stehen zu überblicken, um soziale Innovationen verschiedener Art zu ermöglichen.
- verschiedene Formen von sozialen Unternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel zu erläutern.
- anhand konkreter Handlungsfelder das gesellschaftliche Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen zu erläutern.
- innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft zu erkennen.

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eigene Geschäftsideen zu konzipieren, zu verteidigen und mögliche Stolpersteine zu erkennen.
- Vorgehensweisen der Marktanalyse und Finanzplanung in einem geplanten Geschäftsfeld einsetzen zu können.
- mithilfe der notwendigen Fertigkeiten, eine Unternehmenskonzeption und einen Businessplan zu erstellen.
- zu beurteilen, welche Rechtsform für die Unternehmung unter welchen Bedingungen zu wählen ist.
- sich mit ihren persönlichen Ressourcen für eine Existenzgründung („Gründertyp“) auseinanderzusetzen.
- zu wissen, wo sie Unterstützung im Gründungsprozess erhalten können (von Formularen bis zur Unternehmensberatung).

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich
Sozialmanagement auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich
Sozialwissenschaften

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

Kurscode: DLBSEOSE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden befassen sich mit der Bedeutung und dem Potenzial sozialer Unternehmungen (von gemeinnützigen Organisationen bis hin zu sozial engagierten Businessakteuren) als Antwort auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen. Soziale Innovationen werden als weitere zentrale Säule (neben Businesslösungen und technischen Neuerungen) für gesellschaftlichen Wandel deutlich. Der Kurs liefert den argumentativen Background, um potenzielle Geldgeber von der gesellschaftlichen Relevanz innovativer Unternehmensgründungen in der Sozialwirtschaft zu überzeugen. Besonderer Augenmerk wird dabei gelegt auf lokale Gestaltungsmöglichkeiten in einer Kooperationen aus Politik, Wirtschaft und Sozialwesen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- soziale Innovationen zu erkennen und ihre Bedeutung für gesellschaftlichen Wandel – insbesondere auf lokaler Ebene – einzuschätzen.
- die gesellschaftlichen Ressourcen die zur Verfügung stehen zu überblicken, um soziale Innovationen verschiedener Art zu ermöglichen.
- verschiedene Formen von sozialen Unternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel zu erläutern.
- anhand konkreter Handlungsfelder das gesellschaftliche Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen zu erläutern.
- innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft zu erkennen.

Kursinhalt

1. Bedeutung sozialer Innovationen in der spätmodernen Gesellschaft
 - 1.1 Gesellschaftliche Herausforderungen der Spätmoderne
 - 1.2 Soziale Innovationen als zentrale Säule gesellschaftlichen Wandels
 - 1.3 Sozialunternehmen als Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen
 - 1.4 Lokale Ökonomie, Lokalpolitik und soziale Gemeinwesenarbeit
2. Gesellschaftliche Ressourcen für soziale Innovationen unterschiedlicher Art
 - 2.1 Innovationspolitik in der Dienstleistungsgesellschaft
 - 2.2 Neue Handlungsfelder und Handlungsprogramme („Social Entrepreneurship“)
 - 2.3 Formen von Sozialunternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel
 - 2.4 Public-Private-Partnership

3. Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen
 - 3.1 Psychosoziale Versorgung
 - 3.2 Soziale Gerechtigkeit
 - 3.3 Zivilgesellschaft
 - 3.4 Gesundheitssektor
 - 3.5 Ökologie
 - 3.6 Weitere Felder
4. Innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft
 - 4.1 Aktuelle Entwicklungen
 - 4.2 Zukunftsperspektiven

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Becke, G. et al. (Hrsg.) (2015): Zusammen – Arbeit – Gestalten. Soziale Innovationen in sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen. Springer VS, Wiesbaden.
- Hackenberg, H./Empter, S. (Hrsg.) (2011): Social Entrepreneurship – Social Business. Für die Gesellschaft unternehmen. Springer VS, Wiesbaden.
- Howaldt, J./Jacobsen, H. (Hrsg.) (2010): Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Springer VS, Wiesbaden.
- Kopf, H. et al. (Hrsg.) (2014): Soziale Innovationen in Deutschland. Von der Idee zur gesellschaftlichen Wirkung. Springer VS, Wiesbaden.
- Wüthrich, B./Amstutz, J./Fritze, A. (Hrsg.) (2015): Soziale Versorgung zukunftsfähig gestalten. Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 30 h	Selbstüberprüfung 30 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

Kurscode: DLBSEOSE02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund der im Kurs „Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation“ erarbeiteten Argumente für potenzielle Geldgeber geht es in diesem Kurs um die konkreten Schritte der Gründung eines sozialen Unternehmens.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eigene Geschäftsideen zu konzipieren, zu verteidigen und mögliche Stolpersteine zu erkennen.
- Vorgehensweisen der Marktanalyse und Finanzplanung in einem geplanten Geschäftsfeld einsetzen zu können.
- mithilfe der notwendigen Fertigkeiten, eine Unternehmenskonzeption und einen Businessplan zu erstellen.
- zu beurteilen, welche Rechtsform für die Unternehmung unter welchen Bedingungen zu wählen ist.
- sich mit ihren persönlichen Ressourcen für eine Existenzgründung („Gründertyp“) auseinanderzusetzen.
- zu wissen, wo sie Unterstützung im Gründungsprozess erhalten können (von Formularen bis zur Unternehmensberatung).

Kursinhalt

1. Einleitende Betrachtungen
 - 1.1 Begriffliche Einführung (Existenzgründung, Sozialwirtschaft)
 - 1.2 Besonderheiten von Gründungen der Sozialwirtschaft
2. Der Einstieg: die Geschäftsidee
 - 2.1 Konzeption einer Geschäftsidee
 - 2.2 Verteidigung des Konzeptes
 - 2.3 Risikoeinschätzung
3. Das Ausformulieren: Unternehmenskonzeption und Businessplan
 - 3.1 Konzepterstellung
 - 3.2 Businessplan – Aufbau und Stellenwert

4. Die Schwerpunkte: Marktanalyse und Finanzplanung
 - 4.1 Markt- und Umfeldanalyse
 - 4.2 Finanzplanung
5. Die Rahmenbedingungen: Wahl der geeigneten Rechtsform
 - 5.1 Rechtsformen in der Sozialwirtschaft
 - 5.2 Einzelunternehmen oder Unternehmergesellschaft
 - 5.3 Vor- und Nachteile der Rechtsformen
6. Kriterien für die Wahl der geeigneten Rechtsform Die Voraussetzungen: Persönliche Ressourcen für die Existenzgründung
 - 6.1 Gründertypen
 - 6.2 Persönliches Ressourcenprofil
7. Entwicklungspotenzial Die Hilfestellungen: Unterstützungsoptionen im Gründungsprozess
 - 7.1 Finanzielle Ressourcen
 - 7.2 Rat und Tat

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kolhoff, L. (2015): Existenzgründung in der Sozialwirtschaft. 2. Auflage, Walhalla, Regensburg.
- Köppel, J. (2008): Existenzgründung in der Sozialen Arbeit. Soziale Arbeit als selbstständiger Leistungserbringer. Ein einführender Leitfaden zur Firmen- und Praxisgründung. Jacobs, Lage.
- Momberger, B. (2015): Social Entrepreneurship. Im Spannungsfeld zwischen Gesellschafts- und Gemeinnützigkeitsrecht. Bucerius Law School, Hamburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Unternehmensgründung

Modulcode: DLBEWWUG

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	ECTS	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	keine	BA	10	300 h

Semester	Dauer	Regulär angeboten im	Unterrichtssprache
s. Curriculum	Minimaldauer: 1 Semester	WiSe/SoSe	Deutsch

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anke Haag (Unternehmensgründung und Innovationsmanagement) / Prof. Dr. Anke Haag (Unternehmensplanspiel)

Kurse im Modul

- Unternehmensgründung und Innovationsmanagement (BUGR01)
- Unternehmensplanspiel (BUPL01)

Art der Prüfung(en)

<p>Modulprüfung</p>	<p>Teilmodulprüfung</p> <p><u>Unternehmensgründung und Innovationsmanagement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie <p><u>Unternehmensplanspiel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.) • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium Duales Studium": Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.) Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.)
<p>Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum</p>	

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <p>Unternehmensgründung und Innovationsmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Unternehmensgründung und Unternehmensgründer ▪ Innovationsmanagement ▪ Prüfung der Geschäftsidee ▪ Geschäftsplanung ▪ Finanzierung ▪ Rechtliche Aspekte ▪ Businessplan als Basiskonzept der Gründung <p>Unternehmensplanspiel</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Computergestütztes Unternehmensplanspiel u.a. unter Berücksichtigung folgender Bereiche: ▪ F&E ▪ Finanzen ▪ Produktion ▪ Einkauf ▪ Marketing und Vertrieb
--

Qualifikationsziele des Moduls**Unternehmensgründung und Innovationsmanagement**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedeutung und Grundzüge der empirischen Entrepreneurswissenschaft wiederzugeben, und in ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung zu erkennen.
- Gründerentscheidungen unter Berücksichtigung ihrer Rahmenbedingungen zu analysieren, und mit Blick auf Rechtsformwahl, Finanzierungsentscheidungen und Businessplangestaltung nachzuvollziehen.
- die Grundzüge strategischen wie operativen Innovationsmanagements darzustellen.

Unternehmensplanspiel

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- im Rahmen eines Unternehmensplanspiels praktische betriebliche Tätigkeiten in den wirtschaftlichen Bereichen der Fertigung, des Einkaufs, der Finanzplanung, der Personalplanung, der Forschung und der Entwicklung sowie auch des Marketings und des Vertriebs auszuführen.
- zentrale Aspekte der Personalqualifikation, der Produktivität, des Produktlebenszyklus, der Rationalisierung, des Aktienkurses sowie auch der Umwelt und des Unternehmenswerts bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Unternehmensziele und Strategien zu entwerfen, Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und die getroffenen Entscheidungen zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Unternehmensgründung und Innovationsmanagement

Kurscode: BUGR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs vermittelt das betriebswirtschaftliche Basiswissen für die Gründung von Unternehmen. Es werden die ökonomischen und kaufmännischen Grundlagen der Unternehmensgründung und der Unternehmensentwicklung unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen des Gründungsprozesses dargestellt. Dazu werden Finanzierungsmöglichkeiten, rechtliche Rahmenbedingungen und Planungsprozesse erörtert. Besonderes Augenmerk wird auf den Businessplan als zentralem Planungsmittel der Gründung gelegt. Abschließend werden die Kernelemente des Innovationsmanagements dargestellt, und zwar sowohl in seiner strategischen wie auch in seiner operativen Ausprägung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedeutung und Grundzüge der empirischen Entrepreneurswissenschaft wiederzugeben, und in ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung zu erkennen.
- Gründerentscheidungen unter Berücksichtigung ihrer Rahmenbedingungen zu analysieren, und mit Blick auf Rechtsformwahl, Finanzierungsentscheidungen und Businessplangestaltung nachzuvollziehen.
- die Grundzüge strategischen wie operativen Innovationsmanagements darzustellen.

Kursinhalt

1. Entrepreneurship
 - 1.1 Die Wissenschaft vom Entrepreneur
 - 1.2 Persönlichkeit, Prozesse und Definitionen
2. Volkswirtschaftliche Aspekte
 - 2.1 (Volkswirtschafts-)Theoretische Funktionen innovativer Entrepreneure
 - 2.2 Internationale volkswirtschaftliche Aspekte
 - 2.3 Entrepreneurship in Deutschland

3. Handlungs- und Entscheidungsfelder von Gründern
 - 3.1 Grundmodell des Entrepreneurship
 - 3.2 Opportunities – unternehmerische Gelegenheiten
 - 3.3 Handlungs- und Entscheidungsfelder „Ressourcen“ und „Organisation“
 - 3.4 Entscheidungs- und Handlungsfeld „Strategie“
4. Rahmenbedingungen konstitutiver Entscheidungen: Gründungsfinanzierung
 - 4.1 Grundfragen der Gründungsfinanzierung
 - 4.2 Eigenkapitalgeber und Gründungsfinanzierung mit Eigenkapital
 - 4.3 Rolle der Kreditinstitute und Gründungsfinanzierung mit Fremdkapital
 - 4.4 Sonstige Finanzierungsarten und öffentliche Fördermittel
5. Rahmenbedingungen konstitutiver Entscheidungen: Rechtsformen
 - 5.1 Entscheidungskriterien und Rechtsquellen
 - 5.2 Rechtsformen
 - 5.3 Gründungsrelevante rechtliche Aspekte
6. Geschäftsmodell und Businessplan
 - 6.1 Die Geschäftsidee
 - 6.2 Entrepreneurial Design – das Geschäftsmodell
 - 6.3 Analysemöglichkeiten des Entrepreneurial Designs und Finanzierungsplanung
 - 6.4 Der Businessplan
7. Strategisches Innovationsmanagement
 - 7.1 Innovation und Innovationsmanagement
 - 7.2 Innovationsmanagement
 - 7.3 Normatives und strategisches Innovationsmanagement
8. Operatives Innovationsmanagement
 - 8.1 Innovationsorientierte Organisation und Führung
 - 8.2 Management von Innovationsprozessen
 - 8.3 Implementierung und Entwicklungstendenzen im Innovationsmanagement

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Arnold, J. (2009): Existenzgründung. Businessplan & Chancen. 2. Auflage, UVIS, Burgrieden.
- Arnold, J. (2010): Existenzgründung. Fakten & Grundsätzliches. 3. Auflage, UVIS, Burgrieden.
- Hauschildt, J./Salomo, S. (2010): Innovationsmanagement. 5. Auflage, Vahlen, München.
- Hebig, M. (2004): Existenzgründungsberatung. Steuerliche, rechtliche und wirtschaftliche Gestaltungshinweise zur Unternehmensgründung. 5. Auflage, ESV.
- Hering, T./Vincenti, A. J. F. (2005): Unternehmensgründung. Oldenbourg, München.
- Hofert, S. (2010): Praxisbuch Existenzgründung. Erfolgreich selbstständig werden und bleiben. Eichborn, Frankfurt a. M.
- Küsell, F. (2006): Praxishandbuch Unternehmensgründung. Unternehmen erfolgreich gründen und managen. Gabler, Wiesbaden.
- Malek, M./Ibach, P.-K./Ahlers, J. (2003): Entrepreneurship. Prinzipien, Ideen und Geschäftsmodelle zur Unternehmensgründung im Informationszeitalter. dpunkt.verlag, Heidelberg.
- Singler, A. (2010): Businessplan. 3. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Vorlesung
-----------------------------------	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input checked="" type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Vorlesung
--	-----------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 100 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 25 h	Selbstüberprüfung 25 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input checked="" type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input checked="" type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Unternehmensplanspiel

Kurscode: BUPL01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das computergestützte Unternehmensplanspiel versetzt die Studierenden in die Lage von Vorstandsmitgliedern. In Teamarbeit können sie ihr betriebswirtschaftliches Wissen vertiefen, stärker verknüpfen und sich auf einem dynamischen Marktumfeld präsentieren. Mit dem Planspiel können nahezu alle Bereiche (z. B. F&E, Finanzen, Produktion, Einkauf, Marketing und Vertrieb) eines Unternehmens angesprochen werden. Insbesondere liefern das interne Rechnungswesen mit detaillierter Kostenrechnung, das externe Rechnungswesen sowie Marktforschungsberichte die Grundlage für die Entscheidungen. Die Komplexität der Aufgaben/Entscheidungen steigt im Spielverlauf, während die Zeitsequenzen gleich bleiben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- im Rahmen eines Unternehmensplanspiels praktische betriebliche Tätigkeiten in den wirtschaftlichen Bereichen der Fertigung, des Einkaufs, der Finanzplanung, der Personalplanung, der Forschung und der Entwicklung sowie auch des Marketings und des Vertriebs auszuführen.
- zentrale Aspekte der Personalqualifikation, der Produktivität, des Produktlebenszyklus, der Rationalisierung, des Aktienkurses sowie auch der Umwelt und des Unternehmenswerts bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Unternehmensziele und Strategien zu entwerfen, Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und die getroffenen Entscheidungen zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Unternehmensziele und -strategien
2. Absatz: Konkurrenzanalyse, Marketingmix, Produktlebenszyklen, Produkt-Relaunch, Produktneueinführung, Eintritt in einen neuen Markt, Kalkulation von Sondergeschäften, Deckungsbeitragsrechnung und Marktforschungsberichte als Informationsgrundlage für Marketingentscheidungen
3. F&E: Technologie, Ökologie, Wertanalyse
4. Beschaffung/Lagerhaltung: Optimale Bestellmenge

5. Fertigung: Investition, Desinvestition, Eigenfertigung oder Fremdbezug, Auslastungsplanung, ökologische Produktion, Rationalisierung, Lernkurve
6. Personal: Personalplanung, Qualifikation, Produktivität, Fehlzeiten, Fluktuation
7. Finanz- und Rechnungswesen: Kostenarten-, Kostenstellen-, Kostenträgerrechnung, stufenweise Deckungsbeitragsrechnung, Finanzplanung, Bilanz- und Erfolgsrechnung, Cashflow
8. Aktienkurs und Unternehmenswert
9. Portfolioanalyse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Die Teilnehmer erhalten mit der Anmeldung ein Handbuch.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart
-----------------------------------	----------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Berufsbegleitendes Studium Duales Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium Duales Studium	Kursart
---	----------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.) Teilnahmenachweis mit Mindestpunktzahl im Rahmen des Planspiels (best./nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Praxisprojekt: Pädagogik im Dienstleistungssektor

Modulcode: DLBPGPPPIDS

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Praktikumsbetrieb durch die Hochschule geprüft; Praxisvereinbarung durch die Hochschule akzeptiert	Niveau BA	ECTS 15	Zeitaufwand Studierende 450 h
----------------------------------	--	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Praxisprojekt: Pädagogik im Dienstleistungssektor)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt: Pädagogik im Dienstleistungssektor (DLBPGPPPIDS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung Studienformat: Fernstudium Praxisreflexion	Teilmodulprüfung
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls

Im Rahmen des Praxiseinsatzes setzen sich die Studierenden mit den Zielsetzungen und Abläufen sowie der damit verbundenen strukturellen Verortung und den fachlichen Herausforderungen der Bildungsarbeit des gewählten Praxispartners auseinander. Durch die Einbindung in konkrete Aufgabenstellungen der pädagogischen Praxis üben sie berufliche Routinepraktiken im Bereich des (Weiter-)Bildungsmanagements ein und loten die Tragfähigkeit fachlicher Konzepte und Methoden in spezifischen Anwendungsfällen aus. Die analytische und reflexive Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Fragen pädagogischer Professionalität ist dabei essentiell. Die Bearbeitung der Thematik wird durch Dozenten und die fachliche Praxisanleitung diskursiv unterstützt.

Qualifikationsziele des Moduls**Praxisprojekt: Pädagogik im Dienstleistungssektor**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Auftrag sowie die Ziele des Praxispartners/der Praxispartner zu beschreiben und die entsprechenden Umsetzungsmodi zu verstehen.
- die Implikationen, die sich aus Auftrag und den Zielen für die pädagogische Arbeit ergeben, zu analysieren und zu beurteilen.
- fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit im Handlungsfeld (Weiter-)Bildungsmanagement zu beschreiben, anzuwenden und zu beurteilen.
- pädagogische Maßnahmen zu planen, durchzuführen, nachzubereiten und zu dokumentieren.
- Paradoxien und Spannungsfelder professionellen pädagogischen Handelns zu schildern, zu analysieren und sich dazu argumentativ zu positionieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Praxisprojekt: Pädagogik im Dienstleistungssektor

Kurscode: DLBPGPPPIDS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		15	Praktikumsbetrieb durch die Hochschule geprüft; Praxisvereinbarung durch die Hochschule akzeptiert

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden absolvieren ihren Praxiseinsatz u.a. in Einrichtungen/Institutionen/ Organisationen/Unternehmen/Betrieben mit oder ohne explizitem Bildungsauftrag. Sie übernehmen pädagogische Aufgaben im Handlungsfeld (Weiter-)Bildungsmanagement bzw. in der Personal- und Organisationsentwicklung. Dazu gehören u.a. Leitungs- oder Managementaufgaben (z.B. Finanzmanagement, Personalführung), Aufgabenfelder im Kontext von Administration, Drittmittel-/Projektakquise, Projektmanagement und -durchführung, Kooperation mit (Projekt-)Partnern, Beratung und Betreuung von Teilnehmenden, Betreuung von Dozenten/ Trainern, Personalentwicklung, Programmplanung und Organisation, Qualitätsmanagement, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Je nach gewähltem Praxispartner/gewählten Praxispartnern können die Schwerpunkte in den Aufgabenfeldern unterschiedlich ausfallen. Die fachliche Anleitung beim gewählten Praxispartner erfolgt über eine Person, die über einen akademischen oder gleichwertigen pädagogischen Abschluss und/oder über Berufserfahrung im Erwachsenen-/ Weiterbildungsbereich und/oder der Beratung und/oder der Personalentwicklung von mindestens 5 Jahren verfügt. Sollten 5 Jahre Berufserfahrung nicht gegeben sein, dann kann dies mit einer Berufserfahrung von mindestens 2 Jahren und Zusatzqualifikationen ausgeglichen werden. Zu letzteren gehören u.a.: Ausbildereignung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO), Train-the-Trainer-Ausbildungen, Ausbildung im Coaching oder systemischer Beratung, ProfilPASS Berater (sowie weitere Zertifizierungen zu Kompetenzprüfungen wie z.B. CODER), Mediationsausbildung, IHK-zertifizierte Aufstiegsfortbildungen (Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge, Berufspädagoge, Personalreferent, Trainer, Train-the-Trainer). Auf Hochschulseite werden die Studierenden durch regelmäßig stattfindende Online-Sprechstunden von Dozenten in der Reflexion ihres beruflichen Handelns, insbesondere der Paradoxien und Spannungsfelder im professionellen Handeln, und des Theorie-Praxis-Verhältnisses, begleitet. Die Studierenden dokumentieren in regelmäßigen Abständen ihre Praxisaufgaben und die Problematiken ihres beruflichen Handelns. Dies dient der Selbstreflexion und als Gesprächsgrundlage mit der fachlichen Anleitung und für die Online-Sprechstunde. Das Modul wird mit einer schriftlichen Ausarbeitung des Praxiseinsatzes abgeschlossen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Auftrag sowie die Ziele des Praxispartners/der Praxispartner zu beschreiben und die entsprechenden Umsetzungsmodi zu verstehen.
- die Implikationen, die sich aus Auftrag und den Zielen für die pädagogische Arbeit ergeben, zu analysieren und zu beurteilen.
- fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit im Handlungsfeld (Weiter-)Bildungsmanagement zu beschreiben, anzuwenden und zu beurteilen.
- pädagogische Maßnahmen zu planen, durchzuführen, nachzubereiten und zu dokumentieren.
- Paradoxien und Spannungsfelder professionellen pädagogischen Handelns zu schildern, zu analysieren und sich dazu argumentativ zu positionieren.

Kursinhalt

1. Auftrag, Ziele, Umsetzungsmodi und deren Implikationen für die pädagogische Arbeit des gewählten Praxispartners/der gewählten Praxispartner
2. Fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit im Handlungsfeld (Weiter-)Bildungsmanagement bzw. in der Personal- und Organisationsentwicklung
3. (Übernahme von/Unterstützung bei) Aufgaben im Bereich Leitung- und Management, Personal- und Organisationsentwicklung, Programmplanung und Organisation, Projektmanagement, Kooperation mit (Projekt-)Partnern, Qualitätsmanagement, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, Planung, Ausführung, Evaluation und Dokumentation pädagogischen mikro- und makrodidaktischen Arbeitshandelns
4. Reflexion und Dokumentation des Arbeitshandelns und des Theorie-Praxis-Verhältnisses (unterstützt durch fachliche Praxisanleitung und Selbstreflexion)
5. Schriftliche Ausarbeitung des Praxisprojekts

Literatur**Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Fachbezogen ist die Literatur sämtlicher Module des Studiengangs relevant.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Praxisprojekt
-----------------------------------	---------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Praxisreflexion

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
0 h	0 h	0 h	0 h	450 h	450 h

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLBPGPPPIDS01

Bachelorarbeit

Modulcode: BBAK

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen gemäß Studien- und Prüfungsordnung	Niveau BA	ECTS 10	Zeitaufwand Studierende 300 h
----------------------------------	---	---------------------	-------------------	---

Semester s. Curriculum	Dauer Minimaldauer: 1 Semester	Regulär angeboten im WiSe/SoSe	Unterrichtssprache Deutsch
----------------------------------	---	--	--------------------------------------

Modulverantwortliche(r)

Studiengangleiter (SGL) (Bachelorarbeit) / Studiengangsleiter (SGL) (Kolloquium)

Kurse im Modul

- Bachelorarbeit (BBAK01)
- Kolloquium (BBAK02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Bachelorarbeit</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Bachelorarbeit • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Bachelorarbeit <u>Kolloquium</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Kolloquium • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Kolloquium

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Bachelorarbeit**

- Bachelorarbeit
- Kolloquium zur Bachelorarbeit

Kolloquium**Qualifikationsziele des Moduls****Bachelorarbeit**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der fachlichen und methodischen Kompetenzen, die sie im Studium erworben haben, zu bearbeiten.
- eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- eine dem Thema der Bachelorarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

Kolloquium

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Beachtung akademischer Präsentations- und Kommunikationstechniken vorzustellen.
- das in der Bachelorarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen.
- themenbezogene Fragen der Fachexperten (Gutachter der Bachelorarbeit) aktiv zu beantworten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Alle Module

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Bachelor-Programme im Fernstudium

Bachelorarbeit

Kurscode: BBAK01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		9	gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Ziel und Zweck der Bachelorarbeit ist es, die im Verlauf des Studiums erworbenen fachlichen und methodischen Kompetenzen in Form einer akademischen Abschlussarbeit mit thematischem Bezug zum Studienschwerpunkt erfolgreich anzuwenden. Inhalt der Bachelorarbeit kann eine praktisch-empirische oder aber theoretisch-wissenschaftliche Problemstellung sein. Studierende sollen unter Beweis stellen, dass sie eigenständig unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers eine ausgewählte Problemstellung mit wissenschaftlichen Methoden analysieren, kritisch bewerten und Lösungsvorschläge erarbeiten können. Das von dem Studierenden zu wählende Thema aus dem jeweiligen Studienschwerpunkt soll nicht nur die erworbenen wissenschaftlichen Kompetenzen unter Beweis stellen, sondern auch das akademische Wissen des Studierenden vertiefen und abrunden, um seine Berufsfähigkeiten und -fertigkeiten optimal auf die Bedürfnisse des zukünftigen Tätigkeitsfeldes auszurichten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der fachlichen und methodischen Kompetenzen, die sie im Studium erworben haben, zu bearbeiten.
- eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- eine dem Thema der Bachelorarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

Kursinhalt

- Die Bachelorarbeit muss zu einer Themenstellung geschrieben werden, die einen inhaltlichen Bezug zum jeweiligen Studienschwerpunkt aufweist. Im Rahmen der Bachelorarbeit müssen die Problemstellung sowie das wissenschaftliche Untersuchungsziel klar herausgestellt werden. Die Arbeit muss über eine angemessene Literaturanalyse den aktuellen Wissensstand des zu untersuchenden Themas widerspiegeln. Der Studierende muss seine Fähigkeit unter Beweis stellen, das erarbeitete Wissen in Form einer eigenständigen und problemlösungsorientierten Anwendung theoretisch und/oder empirisch zu verwerten.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Hunziker, A.W. (2010): Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten. So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit. 4. Auflage, Verlag SKV, Zürich.
- Wehrlin, U. (2010): Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Leitfaden zur Erstellung von Bachelorarbeit, Masterarbeit und Dissertation – von der Recherche bis zur Buchveröffentlichung. AVM, München.
- Themenabhängige Literaturlauswahl

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Thesis-Kurs
-----------------------------------	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Bachelorarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
270 h	0 h	0 h	0 h	0 h	270 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Thesis-Kurs
--	-------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Bachelorarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
270 h	0 h	0 h	0 h	0 h	270 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

Kolloquium

Kurscode: BBAK02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		1	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Das Kolloquium wird nach Einreichung der Bachelorarbeit durchgeführt. Es erfolgt auf Einladung der Gutachter. Im Rahmen des Kolloquiums müssen die Studierenden unter Beweis stellen, dass sie den Inhalt und die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit in vollem Umfang eigenständig erbracht haben. Inhalt des Kolloquiums ist eine Präsentation der wichtigsten Arbeitsinhalte und Untersuchungsergebnisse durch den Studierenden sowie die Beantwortung von Fragen der Gutachter.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Beachtung akademischer Präsentations- und Kommunikationstechniken vorzustellen.
- das in der Bachelorarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen.
- themenbezogene Fragen der Fachexperten (Gutachter der Bachelorarbeit) aktiv zu beantworten.

Kursinhalt

1. Das Kolloquium umfasst eine Präsentation der wichtigsten Ergebnisse der Bachelorarbeit, gefolgt von der Beantwortung von Fachfragen der Gutachter durch den Studierenden.

Literatur

Pfichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Renz, K.-C. (2016): Das 1 x 1 der Präsentation. Für Schule, Studium und Beruf. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Kolloquium
-----------------------------------	------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Kolloquium

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
30 h	0 h	0 h	0 h	0 h	30 h

Lehrmethoden
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung

Studienformat Berufsbegleitendes Studium

Studienform Berufsbegleitendes Studium	Kursart Kolloquium
--	------------------------------

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Nein Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Kolloquium

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 30 h	Präsenzstudium 0 h	Tutorium 0 h	Selbstüberprüfung 0 h	Praxisanteil 0 h	Gesamt 30 h

Lehrmethoden
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung