

MODULHANDBUCH

Master of Arts

Master Leitungshandeln in der Pädagogik (FS-
MALIP-60)

60 ECTS

Fernstudium

Klassifizierung: Weiterbildend

Inhaltsverzeichnis

1. Semester

Modul DLMPAPLPH: Professionalisierung von Leitung in pädagogischen Handlungsfeldern

Modulbeschreibung	7
Kurs DLMPAPLPH01: Professionalisierung von Leitung in pädagogischen Handlungsfeldern	9

Modul DLMHPWLPKD1: Diversitätssensible Leitung und Organisation pädagogischer Einrichtungen

Modulbeschreibung	13
Kurs DLMHPWLPKD01: Diversitätssensible Leitung und Organisation pädagogischer Einrichtungen ..	15

Modul DLMSAGBM: Gesprächsführung, Beratung, Mediation

Modulbeschreibung	19
Kurs DLMSAGBM01: Gesprächsführung, Beratung, Mediation	21

Modul DLMPAQMP: Qualitätsmanagement in der Pädagogik

Modulbeschreibung	25
Kurs DLMPAQMP01: Qualitätsmanagement in der Pädagogik	27

Modul DLMMET-01: Forschungsmethodik

Modulbeschreibung	33
Kurs MMET01-01: Forschungsmethodik	35

Modul DLMPAPHLPH: Projekt: Herausforderungen im Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern

Modulbeschreibung	39
Kurs DLMPAPHLPH01: Projekt: Herausforderungen im Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern	41

2. Semester

Modul DLMPASBSKMB: Seminar: Berufliche Selbstreflexion im Kontext Megatrends in Bildung und Beratung

Modulbeschreibung	49
Kurs DLMPASBSKMB01: Seminar: Berufliche Selbstreflexion im Kontext Megatrends in Bildung und Beratung	51

Modul DLMLIPWVO: Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung

Modulbeschreibung	55
Kurs DLMCMO01: Change Management und Organisationsentwicklung	58

Kurs DLMHPWLPKD02: Seminar: Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung in pädagogischen Kontexten 62

Modul DLMPAWAESBB: Aufbau und Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen

Modulbeschreibung 65
 Kurs DLMPAWAESBB01: Anforderungen an digitale Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen 67
 Kurs DLMPAWAESBB02: Projekt: (Weiter-)Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen 71

Modul DLMSVWFR: Förderung von Resilienz

Modulbeschreibung 75
 Kurs DLMSVWFR01: Resilienz und Burnout-Prävention 78
 Kurs DLMSVWFR02: Seminar: Strategien der Selbstführung 82

Modul DLMRAV: Recht der Arbeitsverhältnisse

Modulbeschreibung 85
 Kurs DLMRAV01: Individuelles Arbeitsrecht 88
 Kurs DLMRAV02: Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht 92

Modul DLMPAWMK: Medien und Kommunikation

Modulbeschreibung 95
 Kurs DLMWOM01: Online und Social Media Marketing 98
 Kurs DLMWPMKP01: Medien- und Kommunikationspsychologie 102

Modul DLMLIPWDF: Diversitätssensible Führung

Modulbeschreibung 107
 Kurs MMAN02-02: Leadership 110
 Kurs DLMSVDM02: Seminar: Diversity Management 115

Modul DLMMAB: Masterarbeit

Modulbeschreibung 119
 Kurs DLMMAB01: Masterarbeit 121
 Kurs DLMMAB02: Kolloquium 124

2022-04-15

1. Semester

Professionalisierung von Leitung in pädagogischen Handlungsfeldern

Modulcode: DLMPAPLPH

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Markus Prandini (Professionalisierung von Leitung in pädagogischen Handlungsfeldern)

Kurse im Modul

- Professionalisierung von Leitung in pädagogischen Handlungsfeldern (DLMPAPLPH01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Gesellschaftliche Bedingungen pädagogischen Leitungshandelns
- Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus normativer Perspektive
- Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus strategischer Perspektive
- Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus operativer Perspektive
- Anforderungsprofil für Leitungskräfte in pädagogischen Handlungsfeldern

Qualifikationsziele des Moduls**Professionalisierung von Leitung in pädagogischen Handlungsfeldern**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- gesellschaftliche Bedingungen pädagogischen Leitungshandelns zu beschreiben.
- Grundlagen und Beispiele für Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus normativer Perspektive zu erläutern.
- Grundlagen und Beispiele für Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus strategischer Perspektive zu erläutern.
- Grundlagen und Beispiele für Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus operativer Perspektive zu erläutern.
- die eigenen Haltungen und Kompetenzen in Bezug auf das Anforderungsprofil für Leitungskräfte in pädagogischen Handlungsfeldern zu reflektieren.
- Praxisbeispiele von Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Professionalisierung von Leitung in pädagogischen Handlungsfeldern

Kurscode: DLMPAPLPH01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Organisationen in pädagogischen Handlungsfeldern befinden sich in stetigem Wandel. Zum Beispiel verändern sich gesellschaftliche Bedingungen kontinuierlich (etwa durch die Digitalisierung), bildungspolitische Zielsetzungen üben Einfluss aus (etwa im Kontext der Behindertenrechtskonvention) und demographische Veränderungen wirken unmittelbar auf die pädagogische Alltagspraxis (etwa mit Blick auf geflüchtete Familien). Diese stetigen Veränderungsprozesse erzeugen Spannungsfelder und erfordern vorausschauendes und zielgerichtetes Leitungshandeln auf unterschiedlichen Ebenen. In Bezug auf die normative Ebene tragen pädagogische Leitungskräfte dafür Sorge, dass Grundsätze gesetzt werden, innerhalb derer das pädagogische Personal agiert. Das kann beispielsweise in Form von Visionsbeschreibungen, ethischen und praxisbezogenen Leitlinien oder anderen spezifischen Grundsätzen, auf die sich das Personal verständigt, geschehen. Auf strategischer Ebene werden konkrete Ziele formuliert, die dazu beitragen sollen, dem einrichtungsspezifischen normativen Horizont gerecht zu werden – z.B. in Bezug auf die Frage, wie die Vision einer Einrichtung erreicht werden kann. Aspekte, die bei der strategischen Perspektive von Leitungshandeln berücksichtigt werden müssen, sind z.B. das Angebotsportfolio, die Positionierung am Markt, die Personalplanung und die ökonomische Tragfähigkeit der Strategie. Auf der operativen Ebene geht es schließlich darum, die richtigen Dinge zu tun, bzw. um die konkrete Umsetzung der Strategie. Auf dieser Ebene wird die Qualität von Leitungshandeln besonders deutlich, da „Übersetzungsprobleme“ zwischen normativen Überlegungen und strategischen Planungen einerseits sowie die tatsächliche operative Umsetzung von Angeboten besonders augenscheinlich sichtbar werden. Ein Beispiel stellen Schulen dar, die zwar den Anspruch haben, inklusiv zu arbeiten, tatsächlich jedoch traditionelles Schulgeschehen zu beobachten ist. Im Rahmen dieses Kurses werden die gesellschaftlichen Bedingungen für pädagogisches Leitungshandeln skizziert. Spannungsfelder, Aufgaben sowie Ansätze in Bezug auf Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern auf normativer, strategischer sowie operativer Ebene werden in den Blick genommen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- gesellschaftliche Bedingungen pädagogischen Leitungshandelns zu beschreiben.
- Grundlagen und Beispiele für Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus normativer Perspektive zu erläutern.
- Grundlagen und Beispiele für Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus strategischer Perspektive zu erläutern.
- Grundlagen und Beispiele für Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus operativer Perspektive zu erläutern.
- die eigenen Haltungen und Kompetenzen in Bezug auf das Anforderungsprofil für Leitungskräfte in pädagogischen Handlungsfeldern zu reflektieren.
- Praxisbeispiele von Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern zu bewerten.

Kursinhalt

1. Gesellschaftliche Bedingungen pädagogischen Leitungshandelns
 - 1.1 Widersprüche pädagogischer Handlungsfelder im 21. Jahrhundert
 - 1.2 Leitung im Kontext gesellschaftlicher Ungewissheit
2. Theorien von Führung und Leitung
 - 2.1 Definitionen von Führung, Leitung und Leadership
 - 2.2 Theorien und Modelle von Führung und Leitung
3. Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus normativer Perspektive
 - 3.1 Grundlagen
 - 3.2 Beispiele
4. Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus strategischer Perspektive
 - 4.1 Grundlagen
 - 4.2 Beispiele
5. Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern aus operativer Perspektive
 - 5.1 Grundlagen
 - 5.2 Beispiele
6. Anforderungsprofil für Leitungskräfte in pädagogischen Handlungsfeldern
 - 6.1 Haltungen und Einstellungen
 - 6.2 Kompetenzen

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

- Brodowski, M. (Hrsg.) (2018): Das große Handbuch für die Kita-Leitung. 1. Auflage, Carl Link Verlag, Cronach und Köln.
- Göhlich, M./Weber, S.M./Schiersmann, C./Schröer, A. (Hrsg.) (2011): Organisation und Führung Beiträge der Kommission Organisationspädagogik. Springer VS, Wiesbaden.
- Gries, C./Marburger, H. (Hrsg.) (2010): Bildungsmanagement: Ein Lehrbuch. De Gruyter Oldenbourg, 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 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

Diversitätssensible Leitung und Organisation pädagogischer Einrichtungen

Modulcode: DLMHPWLPKD1

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Fabian van Essen (Diversitätssensible Leitung und Organisation pädagogischer Einrichtungen)

Kurse im Modul

- Diversitätssensible Leitung und Organisation pädagogischer Einrichtungen (DLMHPWLPKD01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Anforderungsprofil diversitätssensibler Leitung
- Diversitätssensible Leitung auf der Makro-Ebene
- Diversitätssensible Leitung auf der Meso-Ebene
- Diversitätssensible Leitung auf der Mikro-Ebene
- Best Practice: Beispiele erfolgreicher diversitätssensibler Leitung in Bildungseinrichtungen

Qualifikationsziele des Moduls**Diversitätssensible Leitung und Organisation pädagogischer Einrichtungen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anforderungen an diversitätssensibles Leitungspersonal zu erläutern.
- Spannungsfelder diversitätssensibler Leitung auf der Makro-, Meso- und Mikro-Ebene zu diskutieren.
- erfolgreiche Konzepte diversitätssensibler Leitung in ihrer Kontextgebundenheit zu analysieren.
- diversitätssensible Management-Konzepte für eigene Praxiskontexte zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Diversitätssensible Leitung und Organisation pädagogischer Einrichtungen

Kurscode: DLMHPWLPKD01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs steht die Frage im Mittelpunkt, wie sich Institutionen, Abteilungen oder Gruppen in pädagogischen Kontexten sinnvoll leiten lassen, die von Heterogenität geprägt sind. Dabei wird das Bildungssystem in der gesamten Lebensspanne in den Blick genommen. Etliche nationalen Bildungssysteme – wie zum Beispiel besonders stark ausgeprägt in Deutschland – haben traditionell auf (vermeintlich) homogene Lerngruppen gesetzt. Dies hatte und hat zur Folge, dass Teil-Systeme geschaffen wurden (wie zum Beispiel Förder-, Haupt-, Realschulen und Gymnasien oder heilpädagogische Kindertageseinrichtungen), in denen Menschen mit möglichst ähnlichen kognitiven und sozialen Voraussetzungen ihren Bedarfen gemäß lernen sollen. Dies wurde jedoch zum einen als „Homogenitätsfiktion“ entlarvt; so führen beispielsweise Klassen mit vermeintlich ähnlich leistungsstarken Schülerinnen und Schülern nicht zwangsläufig zu besseren Schulerfolgen. Und zum anderen haben gesellschaftliche Entwicklungen (zum Beispiel die Pluralisierung von Lebensstilen oder Migrationsbewegungen) sowie bildungspolitische Ereignisse (zum Beispiel die Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention) zu einer zunehmenden Heterogenität im Bildungssystem geführt. Damit ist ein Wandel von einer Homogenitätsorientierung hin zu einem Erfordernis der Anerkennung von Vielfalt im Bildungswesen zu verzeichnen. Um diesen Wandel konstruktiv und im Sinne der Lernenden zu gestalten, bedarf es vielfaltsorientierter Führung und Leitung. Vielfaltsorientierte Führung und Leitung bedeutet, Diversität auf allen Ebenen konstruktiv und ressourcenorientiert anzuerkennen. Dies kann sich beispielsweise auf die Außendarstellung, auf die interne Kommunikation, auf die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden sowie – ganz zentral – die organisationsweite Implementierung von vielfaltsorientierten pädagogischen Ansätzen beziehen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Anforderungen an diversitätssensibles Leitungspersonal zu erläutern.
- Spannungsfelder diversitätssensibler Leitung auf der Makro-, Meso- und Mikro-Ebene zu diskutieren.
- erfolgreiche Konzepte diversitätssensibler Leitung in ihrer Kontextgebundenheit zu analysieren.
- diversitätssensible Management-Konzepte für eigene Praxiskontexte zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Diversitätssensible Leitung: Anforderungsprofil
 - 1.1 Haltungen und Einstellungen
 - 1.2 Kompetenzen
2. Diversitätssensible Leitung auf der Makro-Ebene
 - 2.1 Organisations- und Personalstruktur
 - 2.2 Externe und interne Kommunikationsstrukturen
3. Diversitätssensible Leitung auf der Meso-Ebene
 - 3.1 Personalführung
 - 3.2 Implementierung von pädagogischen Konzepten
4. Diversitätssensible Leitung auf der Mikro-Ebene
 - 4.1 Lerngruppen-Management
 - 4.2 Pädagogische Beziehungen
5. Best Practice
 - 5.1 Frühkindliche Bildung
 - 5.2 Schulbildung
 - 5.3 Berufsbildung
 - 5.4 Hochschulbildung
 - 5.5 Weiterbildung
 - 5.6 Fortbildung

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

- Auferkorte-Michaelis, A./Linde, F. (Hrsg.) (2018): Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. 1. Auflage, Verlag Barbara Budrich, Leverkusen-Opladen.
- Brodowski, M. (Hrsg.) (2018): Das große Handbuch für die Kita-Leitung. 1. Auflage, Carl Link Verlag, Cronach und Köln.
- Gessler, M./Stübe, B.A. (2008): Diversity Management: Berufliche Weiterbildung im demografischen Wandel. 1. Auflage, Waxmann, Münster und New York.
- Kazula, C./Schimek, B. (2017): Diversity Management in Schulen. 1. Auflage, Projekt Verlag, Bochum.

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 type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLMHPWLPKD01

Gesprächsführung, Beratung, Mediation

Modulcode: DLMSAGBM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michaela Moser (Gesprächsführung, Beratung, Mediation)

Kurse im Modul

- Gesprächsführung, Beratung, Mediation (DLMSAGBM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung:

Hausarbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Kommunikation
- Gesprächsführung
- Beratung als gesellschaftlich-kulturelles Phänomen
- Neuere Beratungsmodelle und -theorien
- Mediation

Qualifikationsziele des Moduls**Gesprächsführung, Beratung, Mediation**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Spezifik verschiedener Gesprächsformen (Auftragsgespräche, Veränderungsgespräche, Konfliktgespräche) einzuschätzen und zu gestalten.
- Kenntnisse über die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Kategorien wie Geschlecht, Alter, Kultur und Machtasymmetrien fallbezogen für die Gesprächsanalyse und -führung anzuwenden.
- ihr erarbeitetes Wissen zu Menschenbild und Grundhaltungen für die eigene Gesprächsführung konstruktiv zu integrieren, praktisch zu nutzen und zu reflektieren.
- neuere Beratungsmodelle kritisch in ihrer Übertragung auf das eigene Praxisfeld zu überprüfen.
- die Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten von Konfliktschlichtungsverfahren mit Bezug auf das eigene professionelle Handeln zu schildern.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Soziale Arbeit

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Gesprächsführung, Beratung, Mediation

Kurscode: DLMSAGBM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs aktualisiert und vertieft die für die sozialwissenschaftliche Praxis zentralen Handlungsformen Beratung, Gesprächsführung und Mediation. Er erforscht die strukturellen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und stellt neuere Beratungsmodelle und -theorien vor. Neben Beratung und Gesprächsführung wird Mediation als Konflikthilfverfahren erläutert und anhand von Fallbeispielen vorgeführt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Spezifik verschiedener Gesprächsformen (Auftragsgespräche, Veränderungsgespräche, Konfliktgespräche) einzuschätzen und zu gestalten.
- Kenntnisse über die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und Kategorien wie Geschlecht, Alter, Kultur und Machtasymmetrien fallbezogen für die Gesprächsanalyse und -führung anzuwenden.
- ihr erarbeitetes Wissen zu Menschenbild und Grundhaltungen für die eigene Gesprächsführung konstruktiv zu integrieren, praktisch zu nutzen und zu reflektieren.
- neuere Beratungsmodelle kritisch in ihrer Übertragung auf das eigene Praxisfeld zu überprüfen.
- die Bedeutung und Anwendungsmöglichkeiten von Konfliktschlichtungsverfahren mit Bezug auf das eigene professionelle Handeln zu schildern.

Kursinhalt

1. Kommunikation und Gesprächsführung
 - 1.1 Kommunikation in der Sozialen Arbeit
 - 1.2 Soziale Rollen und Machtasymmetrien in der Kommunikation
 - 1.3 Störungen und Probleme in der Kommunikation
2. Beratung als gesellschaftlich-kulturelles Phänomen
 - 2.1 Motivierende Gesprächsführung mit Kindern und Jugendlichen
 - 2.2 Beratung und Gesprächsführung mit Migranten
 - 2.3 Beratung und Gesprächsführung mit Senioren
 - 2.4 Beratung und Gesprächsführung mit behinderten Menschen

3. Beratung als gesellschaftlich-kulturelles Phänomen
 - 3.1 Geschlecht und Beratung
 - 3.2 Alter und Beratung
 - 3.3 Kultur und Beratung
 - 3.4 Macht und Beratung

4. Mediation und Konfliktberatung in der Sozialen Arbeit
 - 4.1 Geschichte der Mediation
 - 4.2 Voraussetzungen der Mediation und die Rolle des Mediators
 - 4.3 Konflikt und Eskalationsstufen
 - 4.4 Das klassische 5-Phasen-Modell der Mediation
 - 4.5 Besonderheiten bei interkulturellen Konflikten

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Ballreich, R./Glasl, F. (2007): Mediation in Bewegung. 2. Auflage, Concadora, Stuttgart.
- Besemer, C. (2007): Mediation. Vermittlung in Konflikten. 12. Auflage, Stiftung Gewaltfreies Leben, Heidelberg/Freiburg.
- Brüggemann, H./Ehret-Ivankovic, K./Klütmann, C. (2014): Systemische Beratung in fünf Gängen. Ein Leitfaden. 5. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Herwig-Lempp, J. (2016): Ressourcenorientierte Teamarbeit. Systemische Praxis der kollegialen Beratung. 4. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Lewis, J. A. et al. (1998): Community Counseling. Empowerment Strategies for a Diverse Society. 2. Auflage, Brooks/Cole, Pacific Grove (CA).
- Lewis, J. A. et al. (2011): Community Counseling. A Multicultural Social-Justice Perspective. 4. Auflage, Brooks/Cole, Belmont (CA).
- Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Hrsg.) (2007–2014): Das Handbuch der Beratung, Band I–III. DGTV, Tübingen.
- Simon, F. B. (2010): Einführung in die Systemtheorie des Konflikts. Carl-Auer, Heidelberg.
- Schulz v. Thun, F. (2010): Miteinander reden. 3. Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. 25. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Widulle, W. (2011): Gesprächsführung in der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Gestaltungshilfen. VS Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

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

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

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 type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLMSAGBM01

Qualitätsmanagement in der Pädagogik

Modulcode: DLMPAQMP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Markus Prandini (Qualitätsmanagement in der Pädagogik)

Kurse im Modul

- Qualitätsmanagement in der Pädagogik (DLMPAQMP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Qualität in Bildung und Beratung
- Grundlagen des Qualitätsmanagements
- Branchenübergreifende und -spezifische Konzepte und Systeme
- Ausgewählte Methoden und Werkzeuge
- Branchenspezifische Konzepte und Systeme für ausgewählte Handlungsfelder
- Implementierung und Steuerung
- Best Practice: Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen in unterschiedlichen pädagogischen Handlungsfeldern

Qualifikationsziele des Moduls**Qualitätsmanagement in der Pädagogik**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Qualität als Managementaufgabe in pädagogischen Handlungsfeldern zu verstehen und zu diskutieren.
- Grundlagen des Qualitätsmanagements und insbesondere ausgewählte Qualitätsmodelle zu benennen.
- Branchenübergreifende und -spezifische Konzepte und Systeme voneinander zu unterscheiden und pädagogischen Handlungsfeldern zuzuordnen.
- Methoden und Werkzeuge zu benennen und gemäß ihrer Funktion einzusetzen.
- die Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen als Change-Management zu begreifen und unterschiedliche Schritte für eine erfolgreiche Umsetzung 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 Master-Programme aus dem Bereich Sozialmanagement

Qualitätsmanagement in der Pädagogik

Kurscode: DLMPAQMP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Qualität ist das Leitkonzept des allgemeinen Bildungsdiskurses, wobei die Frage nach Qualität von Dienstleistungen im Bildungsbereich sehr vielschichtig ist und von vielfältigen Perspektiven geleitet wird. Bereits seit einigen Jahrzehnten ist die Frage nach Qualität von Bildung dennoch fester Bestandteil wissenschaftlicher, öffentlicher und politischer Debatten. Insbesondere nach dem schlechten Abschneiden deutscher Schüler*innen in internationalen Schulleistungsstudien wird die sorgfältige Beobachtung kurzfristiger und langfristiger Wirkungen und Ergebnissen von Bildungseinrichtungen immer bedeutsamer. Exemplarisch beschäftigen sich Fragen nach Qualität im Rahmen von Schulentwicklung damit, was eine gute Schule ausmacht, was guter Unterricht ist oder aber wie Schule und Unterricht verbessert werden können. Während der Punkt der Verbesserung auf den Prozess der kontinuierlichen Reflexion der Bedingungen für Qualität abzielt, kann unter Qualitätssicherung die Sicherung bereits vorhandener Qualität verstanden werden. Die Vorstellung, dass Qualität systematisch durch ein bestimmtes Managementhandeln beeinflusst werden kann, kennzeichnet das Qualitätsmanagement. Die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems hilft Organisationen dabei ihre Prozesse und deren Wechselwirkungen zu verstehen, zu planen und aufeinander abzustimmen, ist aber auch mit großen Herausforderungen verbunden. In diesem Kurs bekommen die Studierenden zunächst einen Einblick in die theoretischen und methodischen Grundlagen des Qualitätsmanagements sowie in branchenübergreifende und -spezifische Qualitätsmanagementsysteme und -konzepte. Qualitätsmanagement greift dabei auf ein breites Spektrum an Methoden und Werkzeugen zurück, wobei hier nur wenige ausgewählte vorgestellt werden. Auch wenn die theoretischen Grundlagen zunächst einmal für die praktische Anwendung schwer greifbar erscheinen, so stellen Sie doch die Grundlagen dar, um Qualitätsmanagementsysteme erfolgreich implementieren und umsetzen zu können. Da die verschiedenen Sektoren im Bildungswesen unterschiedliche Rahmenbedingungen für die Umsetzung von Qualitätsmanagement vorweisen, wird auch auf ausgewählte Handlungsfelder eingegangen und eine Auswahl an branchenspezifischen Systemen und Konzepten vorgestellt. Die Einführung von Qualitätsmanagement hat Auswirkungen auf das gesamte Unternehmen/die gesamte Bildungseinrichtung, ist zwingend mit der Verantwortung der Führung/Leitung verbundene und muss daher strategisch, zielorientiert und systematisch erfolgen. Vor diesem Hintergrund werden maßgebende Aspekte aufgezeigt, welche die Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems und dessen Komplexität im Sinne eines Change-Management betreffen und gleichzeitig die kontinuierliche Steuerung von Qualitätsmanagement (Integration in die Aufbau- und Ablauforganisation) im Blick haben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Qualität als Managementaufgabe in pädagogischen Handlungsfeldern zu verstehen und zu diskutieren.
- Grundlagen des Qualitätsmanagements und insbesondere ausgewählte Qualitätsmodelle zu benennen.
- Branchenübergreifende und -spezifische Konzepte und Systeme voneinander zu unterscheiden und pädagogischen Handlungsfeldern zuzuordnen.
- Methoden und Werkzeuge zu benennen und gemäß ihrer Funktion einzusetzen.
- die Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen als Change-Management zu begreifen und unterschiedliche Schritte für eine erfolgreiche Umsetzung zu benennen.

Kursinhalt

1. Qualität in Bildung und Beratung
 - 1.1 Herausforderungen der Qualitätsdebatte
 - 1.2 Qualität von Produkten, Prozessen und Dienstleistungen
 - 1.3 Qualitätsstandards in pädagogischen Handlungsfeldern
 - 1.4 Qualität als Managementaufgabe
2. Grundlagen des Qualitätsmanagements
 - 2.1 Funktion, Aufgabe und Nutzen
 - 2.2 Messung von Qualität
 - 2.3 Qualität und Evaluation
 - 2.4 Konzepte des Total Quality Management (TQM)
 - 2.5 Ausgewählte Qualitätsmodelle
3. Branchenübergreifende und -spezifische Konzepte und Systeme
 - 3.1 Normenreihe DIN EN ISO 9000
 - 3.2 European Foundation for Quality Management (EFQM)
 - 3.3 Lernorientierte Qualitätstestierung (LQW)
 - 3.4 Qualitätsentwicklung im Verbund von Bildungseinrichtungen (QVB)
 - 3.5 Zur Bedeutung von Qualitätsauszeichnungen und Zertifizierungen
4. Ausgewählte Methoden und Werkzeuge
 - 4.1 Balanced Scorecard als Strategieinstrument
 - 4.2 Qualitätszirkel als Basismethode
 - 4.3 SERVQUAL als Qualitätswerkzeug zur Problem- und Prozessanalyse
 - 4.4 Weitere Ansätze und Methoden

5. Branchenspezifische Konzepte und Systeme für ausgewählte Handlungsfelder
 - 5.1 Kindertageseinrichtung
 - 5.2 Schule
 - 5.3 Hochschule
 - 5.4 Erwachsenen- und Weiterbildung
 - 5.5 Qualitätsinitiativen in E-Learning und Beratung
6. Implementierung und Steuerung
 - 6.1 Herausforderungen bei der Implementierung
 - 6.2 Organisationsentwicklung und Change-Management
 - 6.3 Veränderungsmanagement und Lösungsansätze
 - 6.4 Schritte zu einem erfolgreichen Qualitätsmanagement
7. Best Practice: Implementierung von Qualitätsmanagementsystemen in unterschiedlichen pädagogischen Handlungsfeldern
 - 7.1 Qualitätsmanagement in der Kindertageseinrichtung
 - 7.2 Qualitätsmanagement in einer in der Schule
 - 7.3 Akkreditierung von Studiengängen in Hochschulbereich
 - 7.4 Qualitätsmanagement in der Erwachsenenbildung und in der beruflichen/betrieblichen Weiterbildung
 - 7.5 Kritische Würdigung und aktuelle Entwicklungen

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

- Ambos, I./Koscheck, S./Martin, A./Reuter, M. (2018): Qualitätmanagementsysteme in der Weiterbildung. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2017. (URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8755> [letzter Zugriff: 03.02.2021])
- Bruhn, M. (2013): Qualitätsmanagement für Dienstleistungen. Handbuch für ein erfolgreiches Qualitätsmanagement. Grundlagen – Konzepte – Methoden. 9. Auflage, SpringerGabler, Heidelberg.
- Mai, F. (2020): Qualitätsmanagement in der Bildungsbranche. Ein Leitfaden für Bildungseinrichtungen und Lerndienstleister. Springer, Wiesbaden.
- Klieme, E./Tippelt, R. (2008): Qualitätssicherung im Bildungswesen. Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft; 53, Beltz Weinheim u.a.: 2008, S. 7-13.
- Ribbeck, J. (2017): Qualitätsmanagement in Sozialunternehmen: Grundlagen – Systeme und Konzepte – Implementierung und Steuerung. Walhalla Fachverlag, Regensburg.
- Strätz, R. (2019) Das große Handbuch Qualitätsmanagement in der Kita. Carl Link.
- Vogel, H. (2004): Qualitätssicherung von Beratung. In: Nestmann, F./Engel, F./Sickendiek, U. (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung, Band 2 Ansätze, Methoden und Felder. Dgvt, Tübingen, S. 837-856.
- Zurwehme, A./Martin, C. (2018): Das große Handbuch Qualitätsmanagement in der Schule. Carl Link.

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 checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

DLMPAQMP01

Forschungsmethodik

Modulcode: DLMMET-01

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	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 (Forschungsmethodik)

Kurse im Modul

- Forschungsmethodik (MMET01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium
Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Einführung in Wissenschaftstheorien
- Voraussetzungen für quantitatives Messen und Testen
- Grundlagen der qualitativen Forschung

Qualifikationsziele des Moduls**Forschungsmethodik**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche Annahmen und Herangehensweisen qualitativer und quantitativer Forschung zu kategorisieren.
- die methodologischen Voraussetzungen zu bestimmen, die bei der quantitativen Messung und Testung spezifischer Konstrukte gegeben sein müssen.
- die jeweiligen quantitativen Skalen und Indikatoren zielgerichtet in eigener Forschung einzusetzen.
- verschiedene qualitative Erhebungs- und Auswertungsverfahren voneinander zu differenzieren und in eigener Forschung anzuwenden.
- spezielle Probleme bei der Durchführung von Forschungsstudien zu analysieren und kennen diesbezügliche Lösungsmöglichkeiten, um eine optimale Durchführung von Forschung realisieren zu können.
- die Qualität von Forschungsvorhaben hinsichtlich quantitativer und qualitativer Gütekriterien bewerten zu können.
- Konzeptionen der Forschung im Hinblick auf Forschungsphilosophie, Forschungsansatz und ethischen Aspekten zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Methoden.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Forschungsmethodik

Kurscode: MMET01-01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs vermittelt in kritischer Weise zuerst den wissenschaftstheoretischen Hintergrund und die Terminologie der entsprechenden forschungstheoretischen Paradigmen, um den Studierenden die unterschiedliche Herangehensweise qualitativer und quantitativer Methodik verständlich zu machen. Dabei werden die unterschiedlichen Perspektiven der Wissenschaftstheorie in die Betrachtung einbezogen. Aufbauend auf die Skalenniveaus, lernen die Studierenden die Annahmen der klassischen sowie der probabilistischen Testtheorie kennen, um auf deren Basis die Anforderungen an Forschungsmethoden im Sinne der Qualitätskriterien sowie die Notwendigkeit der Bildung verschiedener Skalentypen und Indikatoren nachvollziehen zu können. Die wichtigen Aspekte der Konzeption der Forschung, ausgehend von der Forschungsphilosophie bis hin zu ethischen Dimensionen der Forschung werden verknüpft mit der Betrachtung von quantitativer und qualitativer Forschung um letztendlich deren Verbindung der Triangulation aufzuzeigen. Wichtig bei den Untersuchungsdesigns ist es, deren Güte in der Umsetzung festzustellen, sodass Gütekriterien sowohl bei qualitativer als auch bei quantitativer Forschung im Fokus stehen. Den Abschluss bilden Methoden der Datengenerierung und Methoden der Datenanalyse von qualitativer Forschung. Dabei werden die bedeutsamen Methoden der Datenanalyse wie die Inhaltsanalyse, Grounded Theorie und die Diskursanalyse sowohl theoretisch als auch praxisorientiert näher gebracht und den Studierenden die Möglichkeit eingeräumt, besondere Interviewformen – wie das fokussierte Interview oder das narrative Interview – neben der theoretischen Beschäftigung auch in der konkreten Umsetzung wahrzunehmen, aber auch Beobachtung und Feldnotizen zu betrachten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche Annahmen und Herangehensweisen qualitativer und quantitativer Forschung zu kategorisieren.
- die methodologischen Voraussetzungen zu bestimmen, die bei der quantitativen Messung und Testung spezifischer Konstrukte gegeben sein müssen.
- die jeweiligen quantitativen Skalen und Indikatoren zielgerichtet in eigener Forschung einzusetzen.
- verschiedene qualitative Erhebungs- und Auswertungsverfahren voneinander zu differenzieren und in eigener Forschung anzuwenden.
- spezielle Probleme bei der Durchführung von Forschungsstudien zu analysieren und kennen diesbezügliche Lösungsmöglichkeiten, um eine optimale Durchführung von Forschung realisieren zu können.
- die Qualität von Forschungsvorhaben hinsichtlich quantitativer und qualitativer Gütekriterien bewerten zu können.
- Konzeptionen der Forschung im Hinblick auf Forschungsphilosophie, Forschungsansatz und ethischen Aspekten zu bewerten.

Kursinhalt

1. Wissenschaftliche Grundlagen
 - 1.1 Grundlegende Vorstellungen in der Wissenschaft
 - 1.2 Von der Idee zum Forschungsvorhaben
 - 1.3 Erklärungsansätze in der Wissenschaft
2. Perspektiven in der Wissenschaftstheorie
 - 2.1 Vom logischen Empirismus zum kritischen Rationalismus
 - 2.2 Konstruktivismus
 - 2.3 Methodischer Anarchismus
3. Quantitatives Messen mit der klassischen und probabilistischen Testtheorie
 - 3.1 Skalenniveaus und die Unterscheidung manifester und latenter Merkmale
 - 3.2 Klassische Testtheorie
 - 3.3 Probabilistische Testtheorie
4. Grundlegende Konzepte der Itembildung
 - 4.1 Skalierungsverfahren
 - 4.2 Indexbildung
5. Konzeption der Forschung
 - 5.1 Wissenschaftstheorie und Forschungsprozess
 - 5.2 Ethische Aspekte der Forschung – Forschungsethik

6. Untersuchungsdesign
 - 6.1 Der qualitative und der quantitative Ansatz
 - 6.2 Die Dichotomie von „quantitativ versus qualitativ“ – eine Begriffsbestimmung
7. Prüfung der Gütekriterien in der quantitativen und qualitativen Forschung
 - 7.1 Das Gütekriterium Objektivität
 - 7.2 Das Gütekriterium Reliabilität
 - 7.3 Das Gütekriterium Validität
8. Durchführen qualitativer Forschung
 - 8.1 Methoden der Datengenerierung
 - 8.2 Besondere Interviewformen
9. Methoden der qualitativen Analyse
 - 9.1 Inhaltsanalyse
 - 9.2 Grounded Theory
 - 9.3 Diskursanalyse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bortz, J./Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage, Springer, Heidelberg.
- Diekmann, A. (2007): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 4. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Kromrey, H. (2009): Empirische Sozialforschung. 12. Auflage, UTB, Stuttgart.
- Lamnek, S. (2010): Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Mayring, P. (2002): Einführung in die Qualitative Sozialforschung. 5. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (2008): Methoden der empirischen Sozialforschung. 8. Auflage, Oldenbourg, München.
- Sedlmeier, P./Renkewitz, F. (2007): Forschungsmethoden und Statistik in der Psychologie. Pearson Studium, 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 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 type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Projekt: Herausforderungen im Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern

Modulcode: DLMPAPHLPH

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Markus Prandini (Projekt: Herausforderungen im Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern)

Kurse im Modul

- Projekt: Herausforderungen im Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern (DLMPAPHLPH01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Leitungskräfte in pädagogischen Handlungsfeldern haben stets die Aufgabe, Wandel zu gestalten, denn jede pädagogische Einrichtung ist kontinuierlich von Veränderungen betroffen: etwa durch gesellschaftliche Entwicklungen (zum Beispiel durch Migration oder Digitalisierung), strategische Entscheidungen (zum Beispiel mit Blick auf das Angebotsportfolio) oder Personalfuktuation. Dadurch entstehen Herausforderungen für das Leitungshandeln mit Handlungsoptionen im Spannungsfeld zwischen proaktiver und vorausschauender Führung und dekonstruktiven Beharrungstendenzen.

Qualifikationsziele des Moduls**Projekt: Herausforderungen im Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- aktuelle Herausforderungen für Leitungskräfte in pädagogischen Handlungsfeldern zu benennen.
- Widersprüche und Spannungsfelder beim Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern zu reflektieren.
- Handlungsoptionen für den Umgang mit spezifischen Herausforderungen für Leitungskräfte in pädagogischen Kontexten zu erarbeiten.
- konkrete Strategien aus einer Leitungsperspektive zum konstruktiven und gewinnbringenden Umgang mit Herausforderungen in pädagogischen Handlungsfeldern zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Projekt: Herausforderungen im Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern

Kurscode: DLMPAPHLPH01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Eine Kernkompetenz erfolgreicher Führungskräfte in pädagogischen Handlungsfeldern stellt der konstruktive Umgang mit Widersprüchen, divergierenden Erwartungshaltungen sowie Ungewissheiten und Unsicherheiten dar. Deutlich wird dies an den folgenden beispielhaften Fragestellungen: Wie lässt sich der Rechtsanspruch auf Inklusion mit der Arbeitsweise eines an traditionellen pädagogischen Konzepten orientierten Kita-Teams vereinbaren? In welcher Form und mit welchem Ziel sollte das Thema Digitalisierung sowie digitalisierte Lebenswelten im Alltag einer Schule thematisiert werden? Welchen Beitrag sollte eine öffentlich finanzierte Weiterbildungsinstitution zur gesellschaftlichen Teilhabe von geflüchteten Menschen ohne Deutschkenntnisse leisten? Führungskräfte werden zu all diesen Themen zwar ihre eigenen, persönlichen Meinungen haben; als Leitung haben sie jedoch Aufgaben, bei denen die eigene fachliche und bildungspolitische Perspektive in den Hintergrund rücken muss. So sollten Führungskräfte beispielsweise Ängste reduzieren und Sicherheit erzeugen, eine Balance zwischen Veränderung und Bewahren finden, Vorbilder sein sowie individuelle (einzelne Teammitglieder), kollektive (ganze Teams) sowie organisationsbezogene Entwicklungsprozesse initiieren und begleiten. Im Rahmen dieses Kurses werden exemplarisch spezifische Herausforderungen von Führungskräften in pädagogischen Handlungsfeldern der gesamten Lebensspanne (von der Krippe über das Schulalter bis hin zu Angeboten für Hochaltrige) in den Blick genommen. Fokussiert werden dabei vor allem die Komplexität einzelner Herausforderungen, die Abwägung unterschiedlicher Handlungsoptionen sowie die Entwicklung konkreter Leitungsstrategien.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- aktuelle Herausforderungen für Führungskräfte in pädagogischen Handlungsfeldern zu benennen.
- Widersprüche und Spannungsfelder beim Leitungshandeln in pädagogischen Handlungsfeldern zu reflektieren.
- Handlungsoptionen für den Umgang mit spezifischen Herausforderungen für Führungskräfte in pädagogischen Kontexten zu erarbeiten.
- konkrete Strategien aus einer Leitungsperspektive zum konstruktiven und gewinnbringenden Umgang mit Herausforderungen in pädagogischen Handlungsfeldern zu entwickeln.

Kursinhalt

- In diesem Kurs setzten sich die Studierenden mit einer Herausforderung von Leitungskräften in einem spezifischen pädagogischen Handlungsfeld auseinander. Diese kann sich auf eine bestimmte Bildungseinrichtung (zum Beispiel Kindertagesstätte, Berufsschule oder Hochschule), einen konkreten Bereich der Pädagogik (zum Beispiel Medienpädagogik, Inklusionspädagogik oder Interkulturelle Pädagogik), einen Beratungskontext (zum Beispiel in einer Erziehungsberatungsstelle) oder eine spezielle gesellschaftliche Entwicklung, die großen Einfluss auf pädagogische Handlungsfelder hat, (zum Beispiel Digitalisierung, Migration oder Rassismus) beziehen.
- Das von den Studierenden erarbeitete Projekt kann die folgenden Aspekte beinhalten.
- Erstens wird die Komplexität der exemplarischen Herausforderung einer Leitungskraft differenziert dargestellt – einschließlich aller Widersprüche, wie zum Beispiel im Spannungsfeld von digitaler Kompetenz und dem Eintauchen in digitale Welten. Zweitens wird in den Blick genommen, welche unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten sich im Rahmen der spezifischen Situation ergeben – beispielsweise in Bezug auf die Nutzung von digitalen Endgeräten in pädagogischen Prozessen oder deren Verbot. Drittens wird eine konkrete Strategie aus der Perspektive einer Leitungskraft für die spezifische Situation entwickelt – bspw. in Bezug auf den Umgang mit digitalen Endgeräten in einer pädagogischen Einrichtung.

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

- Senninger, T./Weiß, A. (2011): Gruppe - Team - Spitzenteam. Das Handbuch zur Teamführung. 1. Auflage, Ökotopia Verlag, Münster.
- Stamer-Brandt, P./Tofern, F. (2013): Leitungswissen Kita. entdecken und entwickeln - führen und fördern - managen und verwalten. Herder, Freiburg, Basel, Wien.
- Tergeist, G. (2015): Führen und leiten in sozialen Einrichtungen. 1. Auflage, Balance Buch + Medien Verlag, Köln.

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

DLMPAPHLPH01

2. Semester

Seminar: Berufliche Selbstreflexion im Kontext Megatrends in Bildung und Beratung

Modulcode: DLMPASBSKMB

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Seminar: Berufliche Selbstreflexion im Kontext Megatrends in Bildung und Beratung)

Kurse im Modul

- Seminar: Berufliche Selbstreflexion im Kontext Megatrends in Bildung und Beratung (DLMPASBSKMB01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Globalisierung, Individualisierung und Digitalisierung gehören zu den Megatrends, die Bildung und Beratung im 21. Jahrhundert maßgeblich beeinflussen. Dabei nimmt Digitalisierung eine besondere Rolle ein, da sie die Kommunikation und damit auch die professionelle Arbeits- und Beziehungsgestaltung grundlegend verändert und eine Anpassung bisheriger Verhaltensweisen notwendig macht. In diesem Modul bekommen die Studierenden daher Gelegenheit, ihre eigene Bildungs- und Berufsbiografie, die daraus entstandenen Erfahrungen, ihr bisheriges professionelles (pädagogisches) Handeln sowie ihre im Studium erworbenen Kompetenzen (u.a. im Kontext der Digitalisierung) zu reflektieren und in Bezug zu ihrer aktuellen oder zukünftigen beruflichen Praxis zu setzen.

Qualifikationsziele des Moduls**Seminar: Berufliche Selbstreflexion im Kontext Megatrends in Bildung und Beratung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Stellenwert der Selbstreflexion für professionelles pädagogisches Handeln zu erläutern.
- Einflüsse von Megatrends in der professionelle Arbeits- und Beziehungsgestaltung zu erkennen und aus unterschiedlichen Perspektiven zu reflektieren.
- die eigenen Stärken und weitere Entwicklungspotenziale in Bezug auf pädagogisches Handeln im Kontext unterschiedlicher Megatrends zu benennen.
- die eigene (Bildungs-)Biografie kritisch zu beleuchten und Verhaltensweisen zu identifizieren, die förderlich oder hinderlich für die eigene Weiterentwicklung sein können.
- ihre bisher im Studium erworbenen Kompetenzen in Bezug zu ihrer vergangenen, aktuellen oder zukünftigen beruflichen Praxis zu setzen und
- einen Perspektivwechsel vorzunehmen und die Erwartungen und Voraussetzungen der Adressat*innen, Kooperationspartner oder Mitarbeiter*innen in den Blick zu nehmen und in Bezug zu den eigenen Erwartungen und Voraussetzungen zu setzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Seminar: Berufliche Selbstreflexion im Kontext Megatrends in Bildung und Beratung

Kurscode: DLMPASBSKMB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Professionelles pädagogisches Handeln findet meist im Kontext sozialer Beziehungen statt. Damit verbunden sind eine Vielzahl verantwortungsvoller Aufgaben – nicht nur im pädagogischen Leitungshandeln – die sich auf Kinder, Jugendliche und Erwachsene, auf deren Individualität, deren unterschiedliche (Berufs-)Biografien, Erwartungen und Voraussetzungen beziehen. Bereits vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass Reflexion und Selbstbeobachtung nicht nur Stärken pädagogischen Handelns darstellen, sondern dieses auch im Kern ausmachen, bspw. wenn es darum geht Möglichkeiten und Grenzen pädagogischer Interventionen auszuloten oder sich der Konsequenzen des eigenen Handelns bewusst zu werden. Die Reflexion der eigenen Praxis kann damit als Qualitätsmerkmal eben dieser Praxis verstanden werden. Nun bestimmen die Konsequenzen des Megatrends „Digitalisierung“ nicht nur unseren Lebensalltag und unterschiedliche Lebensbereiche, sondern auch die Arbeitswelt, bspw. indem einzelne Abläufe immer mehr digitalisiert werden oder neue Jobs mit neuen Anforderungsprofilen entstehen. Auch das Bildungssystem befindet sich im Umbruch und muss auf die neuen Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 reagieren. Der kompetente Umgang mit digitalen Technologien oder Techniken zur Zusammenarbeit im virtuellen Raum werden zu einer immer wichtigeren Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und betreffen damit pädagogisch Handelnde und ihre Adressat*innen gleichermaßen. Diese Veränderungen nehmen also wesentlich auf die professionelle Arbeits- und Beziehungsgestaltung in pädagogischen Handlungsfeldern Einfluss und machen es notwendig, dass sich pädagogisch Tätige verstärkt über das eigene berufliche Handeln sowie die veränderten Möglichkeiten des pädagogischen Beziehungsaufbaus und der Beziehungsgestaltung Gedanken machen müssen. Um das eigene Handeln begründen zu können, müssen möglicherweise bewährte Praktiken hinterfragt und neue Verhaltensweisen aufgebaut werden. Das schließt auch die reflexive Selbstbegrenzung und Selbstsorge als Basis pädagogischen Handelns, ein. Neben dem Hinterfragen individueller Handlungsrouitinen ist dafür auch das Wissen um eigene Kenntnisse, Fähigkeiten und Persönlichkeitseigenschaften relevant. Ebenso wie die Reflexion der Sichtweisen, Erwartungen, Vorstellungen und Empfindungen der Adressat*innen wichtig oder aber der Mitarbeitenden der eigenen Einrichtung. Im Kurs werden die Studierenden verstärkt zur Selbstreflexion und zum Perspektivenwechsel angeleitet und motiviert. Digitale Transformationsprozesse stellen dabei nur ein Beispiel für Reflexionsanlässe dar, denen pädagogische Fachkräfte in ihrem Alltag begegnen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Stellenwert der Selbstreflexion für professionelles pädagogisches Handeln zu erläutern.
- Einflüsse von Megatrends in der professionelle Arbeits- und Beziehungsgestaltung zu erkennen und aus unterschiedlichen Perspektiven zu reflektieren.
- die eigenen Stärken und weitere Entwicklungspotenziale in Bezug auf pädagogisches Handeln im Kontext unterschiedlicher Megatrends zu benennen.
- die eigene (Bildungs-)Biografie kritisch zu beleuchten und Verhaltensweisen zu identifizieren, die förderlich oder hinderlich für die eigene Weiterentwicklung sein können.
- ihre bisher im Studium erworbenen Kompetenzen in Bezug zu ihrer vergangenen, aktuellen oder zukünftigen beruflichen Praxis zu setzen und
- einen Perspektivwechsel vorzunehmen und die Erwartungen und Voraussetzungen der Adressat*innen, Kooperationspartner oder Mitarbeiter*innen in den Blick zu nehmen und in Bezug zu den eigenen Erwartungen und Voraussetzungen zu setzen.

Kursinhalt

- Mit Blick auf die vielfältigen Anforderungen an pädagogische Fachkräfte und die damit verbundenen verantwortungsvollen Aufgaben, haben die Fähigkeit zur Selbstreflexion, also grundsätzlich zur Selbstreflexion in der Lage zu sein sowie die Tätigkeit der Selbstreflexion selbst, also zum Beispiel das eigene pädagogische Handeln tatsächlich regelmäßig zu reflektieren, einen überaus hohen Stellenwert.
- Die Studierenden werden an Veränderungsprozesse herangeführt, die Megatrends – insbesondere Digitalisierung – in Bildung und Beratung auszulösen können. Die Studierenden werden bei systematischen Selbstreflexionsprozessen in Bezug auf ihre berufliche Professionalisierung begleitet und beim Perspektivwechsel auf Sichtweisen und Erwartungen Adressat*innen, Kooperationspartner oder Mitarbeiter*innen angeleitet.
- Die Studierenden bekommen somit Gelegenheit ihre eigene Bildungs- und Berufsbiografie, die daraus entstandenen Erfahrungen, ihr bisheriges professionelles (pädagogisches) Handeln sowie ihre im Studium erworbenen Kompetenzen (u.a. im Kontext der Digitalisierung) zu reflektieren und in Bezug zu ihrer vergangenen, aktuellen oder zukünftigen beruflichen Praxis zu setzen. Überdies bekommt das Nachdenken über individuelle Stärken und Weiterentwicklungspotenziale hinsichtlich des eigenen pädagogischen Handelns einen besonderen Stellenwert.

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

- Bolles, R. N./Brooks, K. (2021): Durchstarten zum Traumjob. Das ultimative Handbuch für Ein-, Um- und Aufsteiger. Campus Verlag.
- Durand, J./Hopf, M./Nunnenmacher, S. (2013): Wie reflektieren pädagogische Fachkräfte ihr eigenes Interaktionshandeln? Eine Fallanalyse im Kontext von Bilderbuchbetrachtungen. In: Fröhlich-Gildhoff, K./Nentwig-Gesemann, I./König, A./Stenger, U./Weltzien, D. (Hrsg.): Forschung in der Frühpädagogik VI. Schwerpunkt: Interaktion zwischen Fachkräften und Kindern. 1. Auflage, FEL-Verlag, Freiburg, S. 145–176.
- Giesecke, H. (2015): Pädagogik als Beruf: Grundformen pädagogischen Handelns. 12. Auflage. Beltz Juventa, Weinheim.
- Göhlich, M. (2011): Reflexionsarbeit als pädagogisches Handlungsfeld. Zur Professionalisierung der Reflexion und zur Expansion von Reflexionsprofessionellen in Supervision, Coaching und Organisationsberatung. In: Helsper, W./Tippelt, R. (Hrsg.): Pädagogische Professionalität. 57. Beiheft der Zeitschrift für Pädagogik. Beltz, Weinheim/Basel, S. 138-153.
- Krappmann, L. (2016): Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. 12. Auflage, Klett-Cotta, Stuttgart.
- Zoller, K. (2014): Von der Kunst, sich selbst zuzuhören: Das Innere Team als Instrument professioneller Selbstreflexion. In: Ryba, A. et al. (Hrsg.): Professionell coachen – konkret. Das Fall- und Reflexionsbuch: Vom Erfahrungswissen zur Handlungskompetenz. Beltz Verlag, Weinheim/Basel. S. 121-141.

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

Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung

Modulcode: DLMLIPWVO

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Change Management und Organisationsentwicklung) / Prof. Dr. Fabian van Essen (Seminar: Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung in pädagogischen Kontexten)

Kurse im Modul

- Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCMO01)
- Seminar: Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung in pädagogischen Kontexten (DLMHPWLPKD02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Change Management und Organisationsentwicklung

- Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten

Seminar: Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung in pädagogischen Kontexten

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit (50)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Change Management und Organisationsentwicklung**

- Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
- Theoretische (Prozess- und Phasen-)Modelle von Change Management und Organisationsentwicklung
- Instrumente und Methoden von Change Management und Organisationsentwicklung
- Organisatorische Implementierung von Change Management und Organisationsentwicklung
- Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung
- Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen
- Anwendungsbeispiele und Best Practice zu Change Management und Organisationsentwicklung

Seminar: Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung in pädagogischen Kontexten

Phänomene wie Globalisierung, Migration, die Pluralisierung von Lebensstilen sowie der erleichterte Zugang zu Subkulturen durch die tiefgreifende Digitalisierung führen zu zunehmender gesellschaftlicher Vielfalt. Dies bringt auch im Bildungswesen erhöhte Heterogenität mit sich – die zudem befördert wird durch Rechtsprechung wie die Behindertenrechtskonvention, die zu der Realisierung von gleichberechtigten Teilhabemöglichkeiten verpflichtet. Dieser gesellschaftliche Wandel erfordert Veränderungsprozesse auch auf Seiten des Bildungswesens; in den Fokus rückend dabei Leitungsaufgaben, die von einem hohen Maß an Diversitätsbezug geprägt sind.

Qualifikationsziele des Moduls

Change Management und Organisationsentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bereiche Change Management und Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- Ziele, Methoden und Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Change Management und Organisationsentwicklung zu verstehen.
- alternative Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung zu benennen und wissen, wie sich Change Management und Organisationsentwicklung umsetzen lassen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Change Management und Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen zu erläutern.

Seminar: Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung in pädagogischen Kontexten

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale Aufgabenbereiche von Leitungspersonal pädagogischer Einrichtungen mit heterogenen Zielgruppen zu benennen.
- die Vor- und Nachteile konkreter Methoden und Herangehensweisen bei diversitätssensibler Organisationsentwicklung zu diskutieren.
- konkrete Methoden und Herangehensweisen für spezifische diversitätssensible Organisationsentwicklungsaufgaben auszuwählen und umzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Betriebswirtschaft & Management und Pädagogik auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus den Bereichen Wirtschaft & Management und Sozialwissenschaften

Change Management und Organisationsentwicklung

Kurscode: DLMCMO01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Unternehmen – sowohl Großunternehmen als auch KMUs - sind vor dem Hintergrund der aktuellen Rahmenbedingungen ständig mit der Notwendigkeit konfrontiert, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Organisation bzw. Struktur entsprechend anzupassen und zu verändern. Diese Transformationsprozesse werden insbesondere von den Mitarbeitern eines Unternehmens häufig als schmerzlich empfunden: Unsicherheiten, Widerstände und Ängste entstehen. Mithilfe von Konzepten und Methoden zu Change Management und Organisationsentwicklung lassen sich diese negativen Konsequenzen aus Veränderungsprozessen mildern. Im Rahmen des Kurses gilt es, dieses Verständnis den Studierenden zu präsentieren und ihnen das notwendige „Handwerkszeug“ zur Umsetzung von Aktivitäten im Hinblick auf Change Management und Organisationsentwicklung zu vermitteln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bereiche Change Management und Organisationsentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- Ziele, Methoden und Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Change Management und Organisationsentwicklung zu verstehen.
- alternative Instrumente von Change Management und Organisationsentwicklung zu benennen und wissen, wie sich Change Management und Organisationsentwicklung umsetzen lassen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Change Management und Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Besonderheiten von Change Management und Organisationsentwicklung in internationalen Unternehmen zu erläutern.

Kursinhalt

1. Grundlagen von Change Management und Organisationsentwicklung
 - 1.1 Externe und interne Rahmenbedingungen
 - 1.2 Grundlagen von Aufbau- und Prozessorganisation
 - 1.3 Begriffe und Definitionen

2. Theoretische Modelle der Organisationsentwicklung
 - 2.1 Klassische Organisationsansätze
 - 2.2 Moderne Organisationsansätze
 - 2.3 Aktuelle Themen der Organisationsstrukturen
3. Theoretische Modelle des Changemanagements
 - 3.1 Vier Typen des organisatorischen Wandels
 - 3.2 Phasenmodell zum Changemanagement nach Lewin
 - 3.3 Ursache-Wirkungs-Modell für Performance und Veränderung nach Burke/ Litwin
 - 3.4 Zwei psychologische Modelle zum organisationalen Wandel
4. Instrumente und Methoden
 - 4.1 Vorgehensweise zur Implementierung von Change
 - 4.2 Kommunikation von Change
 - 4.3 Weitere Instrumente zur Implementierung von Change
5. Organisatorische Implementierung
 - 5.1 Organisatorische Barrieren und Widerstände
 - 5.2 Struktur und Verantwortlichkeiten
 - 5.3 Konfliktmanagement: Kommunikation in Transformationsprozessen
6. Erfolgskontrolle von Change Management und Organisationsentwicklung
 - 6.1 Kennzahlen und KPIs
 - 6.2 Expansion und Kontraktion im Changemanagement / Kennzahlen im St. Galler Management-Modell nach Bleicher
 - 6.3 Weitere Themen bei der Erfolgskontrolle
7. Besonderheiten in internationalen Unternehmen
 - 7.1 Kulturelle Dimensionen nach Hofstede
 - 7.2 Kommunikation in internationalen Changeprojekten

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bücher:
 - Bea, F. X./Göbel, E. (2010): Organisation. Theorie und Gestaltung. 4. Auflage, UTB, Stuttgart.
 - Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al.
 - Frese, E./Graumann, M./Theuvsen, L. (2012): Grundlagen der Organisation. Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung. 10. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
 - Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden.
 - Kesler, G./Kates, A. (2011): Leading Organization Design. How to Make Organization Design Decisions to Drive the Results You Want. Jossey-Bass, San Francisco (CA).
 - Kotter, J. P. (2011): Leading Change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern. Vahlen, München.
 - Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg führt. Droemer, München.
 - Mohr, N. et al. (Hrsg.) (2010): Herausforderung Transformation. Springer, Berlin/Heidelberg.
 - Rohm, A. (Hrsg.) (2012): Change-Tools. Erfahrene Prozessberater präsentieren wirksame Workshop-Interventionen. 5. Auflage, managerSeminare, Bonn.
 - Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
 - Schreyögg, G./Geiger, D. (2016): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
 - Vahs, D. (2015): Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch. 8. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Aufsätze:
 - Braun, G./Höhmann, I. (2012): Die Ausnahmen und die Regel. In: Harvard Business Manager, Heft 12/2012, S. 38–43.
 - Kotter, J. P. (2007): Leading Change. Why Transformation Efforts Fail. In: Harvard Business Review, Heft 01/2007, S. 92–107.
 - Kotter, J. P. (2012): Die Kraft der zwei Systeme. In: Harvard Business Manager, Heft 12/2012, S. 22–36.
- Handwörterbücher:
 - Gaugler, E./Oechsler, W. A./Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
 - Kieser, A./Reber, G./Wunderer, R. (Hrsg.) (1995): Handwörterbuch der Führung. 2. Auflage, Stuttgart.

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: Vielfaltsorientierte Organisationsentwicklung in pädagogischen Kontexten

Kurscode: DLMHPWLPKD02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs setzen sich die Studierenden mit Ansätzen, Konzepten, Methoden und Techniken im Zusammenhang mit Führungsaufgaben in pädagogischen Kontexten auseinander, die in besonderem Maße auf die zunehmende Vielfalt im Bildungswesen ausgerichtet sind. Dabei geht es zum Beispiel um Fragen wie diese: Wie kann Teamentwicklung gestaltet werden, die zu einem höheren Maß an Diversitätssensibilität beim Personal führen soll? Welche Maßnahmen können ergriffen werden, um zu einer höheren Akzeptanz von Vielfalt auf Seiten der Elternschaft zu gelangen? Wie lassen sich interdisziplinäre Kooperationsstrukturen zielführend und konstruktiv organisieren? Wie lässt sich feststellen, welche Veränderungen des pädagogischen Konzepts einer Einrichtung notwendig sind, um einer heterogenen Zielgruppe gerecht zu werden? Vielfalt ist Realität, Inklusion ist eine Entscheidung. In diesem Sinne werden in diesem Kurs konkrete Möglichkeiten für Leitungspersonal in den Blick genommen, Vielfalt bewusst, ressourcenorientiert und konstruktiv zu gestalten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale Aufgabenbereiche von Leitungspersonal pädagogischer Einrichtungen mit heterogenen Zielgruppen zu benennen.
- die Vor- und Nachteile konkreter Methoden und Herangehensweisen bei diversitätssensibler Organisationsentwicklung zu diskutieren.
- konkrete Methoden und Herangehensweisen für spezifische diversitätssensible Organisationsentwicklungsaufgaben auszuwählen und umzusetzen.

Kursinhalt

- Die zunehmende Vielfalt in vielen Teilen des Bildungswesens – beispielsweise hervorgerufen durch Migrationsbewegungen oder die Ratifizierung der Behindertenrechtskonvention – führt zu veränderten Rahmenbedingungen für einzelne Bildungseinrichtungen. In vielen Kindertageseinrichtungen sind die Gruppen „bunter“, in vielen Schulen lernen Schülerinnen und Schüler mit ganz unterschiedlichen Lebensgeschichten gemeinsam, Hochschulen bilden häufig weite Teile der gesellschaftlichen Vielfalt ab und die steigende Bedeutsamkeit des lebenslangen Lernens resultiert in einer überaus heterogenen Zielgruppe für die Erwachsenenbildung.

- Während Vielfalt im Bildungswesen Realität ist, haben sich noch nicht alle Bildungseinrichtungen auf sie eingestellt; Beharrungszustände und damit ein Festhalten am Alten sind ebenso zu beobachten wie Ohnmacht und Überforderung angesichts steigender Diversität.
- Führungskräfte stellen deshalb eine zentrale Personengruppe dar, wenn es um die erfolgreiche Einstellung auf und einen konstruktiven Umgang mit Vielfalt geht. Sie können Weichen stellen, interne Veränderungsprozesse gestalten und externe Kommunikationsmöglichkeiten nutzen. Letztlich entscheidet sich mit der Herangehensweise von Leitungen, ob Vielfalt als Ressource anerkannt, wertgeschätzt und genutzt wird – was letztlich Bildungschancen für diejenigen eröffnet, die am Rande der Gesellschaft stehen.
- Doch wie genau funktioniert das? Allein ein guter Wille beim Leitungspersonal greift zu kurz. Gefragt sind konkrete Methoden und Techniken des Veränderungsmanagements, der internen und externen Kommunikation sowie vielfaltsorientierter Teamentwicklung. Solche konkreten Methoden und Techniken stehen im Fokus dieses Kurses.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kantelberg, K./Speidel, S. (Hrsg.) (2017): Change-Management an Schulen: Erfolgreich führen in Veränderungsprozessen. 1. Auflage, Carl Link, Kronach und Köln.
- Lauer, T. (2019): Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 3., vollständig aktualisierte und erweiterte Auflage, Springer Gabler, Heidelberg.
- Wehrin, U. (2019): Hochschul-Change-Management. Veränderungsprozesse, Change Management, Organisationsentwicklung und Professionalisierung des Hochschulmanagements. 3. Auflage, Optimedien Verlag, Göttingen.

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

Aufbau und Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen

Modulcode: DLMPAWAESBB

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Inga Schlömer (Anforderungen an digitale Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen) / Prof. Dr. Inga Schlömer (Projekt: (Weiter-)Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen)

Kurse im Modul

- Anforderungen an digitale Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen (DLMPAWAESBB01)
- Projekt: (Weiter-)Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen (DLMPAWAESBB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Anforderungen an digitale Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen

- Studienformat "Fernstudium":
Fachpräsentation

Projekt: (Weiter-)Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Anforderungen an digitale Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen**

- Grundlagen digitaler Technologien und Strukturen
- Digitalisierung und Digitalität
- Digitalisierung unterschiedlicher Arbeits- und Handlungsfelder
- Anforderungen im Bereich des Managements

Projekt: (Weiter-)Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen

Mit der Digitalisierung ändern sich Abläufe und Rahmenbedingungen in erziehungswissenschaftlichen Arbeits- und Handlungsfeldern. Damit gehen besondere Herausforderungen einher. Im Zentrum stehen die (Weiter-)Entwicklung eines Konzepts zur Integration digitaler Strukturen.

Qualifikationsziele des Moduls**Anforderungen an digitale Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- grundlegende Funktionsweisen und Möglichkeiten digitaler Strukturen zu benennen.
- Wechselwirkungen von Technik und Sozialem, in Bezug auf Arbeits- und Bildungsprozesse, zu erläutern und zu diskutieren.
- spezifische Anforderungen und Zielvorstellungen von Handlungsfeldern in Bezug auf digitale Strukturen zu illustrieren.
- Chancen und Risiken der Integration digitaler Strukturen zu erläutern.

Projekt: (Weiter-)Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ein konkretes Handlungsfeld zu analysieren und einen Ist-Zustand zu formulieren.
- auf Basis des Ist-Zustands ein begründetes und zielorientiertes Konzept zur Integration digitaler Strukturen zu entwickeln.
- einen Projektablauf (z. B. Benennung und Beschreibung von Projektphasen) und dessen Evaluation zu planen und umzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Pädagogik auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Anforderungen an digitale Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen

Kurscode: DLMPAWAESBB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Digitalisierung durchdringt alle Lebens- und Arbeitsbereiche und verwebt soziales Handeln mit digitalen Infrastrukturen auf verschiedensten Ebenen. Auf Organisations- und Fallebene, sowie auf Management- und Ausführungsebene ändern sich Anforderungen und Ablaufprozesse. Diese Veränderungen lassen sich als Digitalisierung im Sinne eines technischen Wandels, wie auch als Wechselwirkungsprozess im Sinne einer Digitalität, beschreiben. In dem Kurs werden nach einer grundlegenden Einführung der Funktionsweise digitaler Technologien deren Potenziale und Risiken bei einer Integration in unterschiedliche Arbeits- und Handlungsfelder beleuchtet. Hierzu werden Veränderungen bestehender Strukturen und Abläufe betrachtet, sowie neue Aspekte wie Datenschutz und Medienrecht behandelt. Dabei kommen sowohl Einflüsse zu Entscheidungs- und Leitungsfunktionen, wie auch Arbeitsprozesse zur Sprache.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- grundlegende Funktionsweisen und Möglichkeiten digitaler Strukturen zu benennen.
- Wechselwirkungen von Technik und Sozialem, in Bezug auf Arbeits- und Bildungsprozesse, zu erläutern und zu diskutieren.
- spezifische Anforderungen und Zielvorstellungen von Handlungsfeldern in Bezug auf digitale Strukturen zu illustrieren.
- Chancen und Risiken der Integration digitaler Strukturen zu erläutern.

Kursinhalt

1. Grundlagen digitaler Technologien und Strukturen
 - 1.1 Datenverarbeitung & Algorithmen
 - 1.2 Netzwerke und Sicherheit
 - 1.3 Datenschutz und Medienrecht
 - 1.4 Kosten, Wartung und Pflege

2. Digitalisierung und Digitalität
 - 2.1 Digitalisierung als technischer Prozess
 - 2.2 Verhältnis von Technik und Sozialem (Digitalität)
 - 2.3 Beratung und Bildung im Kontext des Digitalen
 - 2.4 Veränderung beruflicher Kompetenzanforderungen
3. Digitalisierung unterschiedlicher Arbeits- und Handlungsfelder
 - 3.1 Überblick über Arbeits- und Handlungsfelder
 - 3.2 Ökonomisierung und Digitalisierung
 - 3.3 Formalisierung und Standardisierung
 - 3.4 Dokumentation und Qualitätssicherung
 - 3.5 Begleitung von Arbeits- und Bildungsprozessen
4. Anforderungen im Bereich des Managements
 - 4.1 Personalmanagement
 - 4.2 Qualitätsmanagement
 - 4.3 Prozesssteuerung und Controlling
 - 4.4 Chancen, Belastung und Überforderungsrisiken der Digitalisierung
5. Best Practice Beispiele
 - 5.1 Digitale Bildung
 - 5.2 Digitale Beratung
 - 5.3 Digitales Management
 - 5.4 Medienkonzepte in pädagogischen Einrichtungen

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

- Ermel, N./ Stüwe, G. (2019): Lehrbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung. Juventa Verlag, Weinheim.
- Kutscher, N./ Ley, T./ Seelmeyer, U./ Siller, F./ Tillmann, A./ Zorn, I. (Hrsg.) (2020): Handbuch Soziale Arbeit und Digitalisierung. Beltz Juventa, Heidelberg.
- Kutscher, N./ Ley, T./ Seelmeyer, U. (Hrsg.) (2015): Mediatisierung (in) der sozialen Arbeit. Schneider Verlag Hohengehren, Baltmannsweiler.
- Neuhäuser, A./ Klein, M. (2019): Digitalisierung und Datenschutz in der Sozialen Arbeit. (URL: https://www.katho-nrw.de/fileadmin/primaryMnt/Muenster/Allgemein/Oeffentlichkeitsarbeit/Digitalisierung_der_Sozialen_Arbeit_140419web.pdf [letzter Zugriff: 16.1.2021]).
- Rietmann, S./Sawatzki, M./Berg, M. (2019): Beratung und Digitalisierung. Zwischen Euphorie und Skepsis. Springer-Verlag, Wiesbaden.
- Trültzsch-Wijnen, C./Brandhofer, G. (2020) (Hrsg.): Bildung und Digitalisierung. Auf der Suche nach Kompetenzen und Performanzen. Nomos Verlag, Baden-Baden.
- Will-Zocholl, M./Hardering, F. (2020): Digitalisierung als Informatisierung in der sozialen Arbeit? In: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. 29. Jg., Heft 2, S. 123-142.

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 checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Projekt: (Weiter-)Entwicklung digitaler Strukturen in Bildungs- und Beratungseinrichtungen

Kurscode: DLMPAWAESBB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die (Weiter-)Entwicklung von Konzepten zur Nutzung von digitalen Strukturen in Arbeits- und Handlungsfeldern steht im Vordergrund dieser Lerneinheit. Bestehende Entscheidungs- und Arbeitsabläufe werden analysiert, im Hinblick auf eine Integration digitaler Strukturen beleuchtet und auf den Ergebnissen begründete Vorschläge zum Aufbau und Entwicklung einer digitalen Infrastruktur entwickelt, umgesetzt und evaluiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ein konkretes Handlungsfeld zu analysieren und einen Ist-Zustand zu formulieren.
- auf Basis des Ist-Zustands ein begründetes und zielorientiertes Konzept zur Integration digitaler Strukturen zu entwickeln.
- einen Projektablauf (z. B. Benennung und Beschreibung von Projektphasen) und dessen Evaluation zu planen und umzusetzen.

Kursinhalt

- Die Studierenden entwickeln ein eigenes Konzept zur Integration digitaler Strukturen in einem ausgewählten Arbeits- bzw. Handlungsfeld. Dies beinhaltet sowohl die aktuelle Nutzung digitaler Medien wie auch die Betrachtung von Management- und Arbeitsprozessen. Anhand dieser Daten werden mögliche Potentiale und Szenarien entwickelt und gegebenenfalls ein Schwerpunkt gesetzt (Soll-Zustand). Mithilfe einer formativen und summativen Evaluation werden die Prozesse der Integration begleitet und die Maßnahmen bewertet.

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

- Cleppien, G./Lerche, U. (Hrsg.) (2010): Soziale Arbeit und Medien. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Fatke, R. (1997) (Hrsg.): Forschungs- und Handlungsfelder der Pädagogik. Zeitschrift für Pädagogik, 36. Beiheft. Beltz Verlag, Weinheim.
- Kuster, J./Huber, E./Lippmann, R./Schmid, A./Schneider, E./Witschi, U./Wüst, R. (2011): Handbuch Projektmanagement. 3., erweiterte Aufl. Springer-Verlag, Berlin.
- Ladel, S./Knopf, J./Weinberger, A. (2018) (Hrsg.): Digitalisierung und Bildung. Springer, Wiesbaden.
- Stöhler, C. (2016): Projektmanagement im Studium. Vom Projektauftrag bis zur Abschlusspräsentation. 2. Aufl. 2016. Gabler, Wiesbaden.
- Stockmann, R./Meyer, W. (2010): Evaluation. Eine Einführung. Opladen, Budrich.

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

DLMPAWAESBB02

Förderung von Resilienz

Modulcode: DLMSVWFR

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen keine	Niveau MA	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 (Resilienz und Burnout-Prävention) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Seminar: Strategien der Selbstführung)

Kurse im Modul

- Resilienz und Burnout-Prävention (DLMSVWFR01)
- Seminar: Strategien der Selbstführung (DLMSVWFR02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Resilienz und Burnout-Prävention</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50) <u>Seminar: Strategien der Selbstführung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit (50)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Resilienz und Burnout-Prävention**

- Burnout
- Ursachen und Risikofaktoren von Burnout
- Stresstheorien
- Stressprävention und -bewältigung
- Resilienz als psychische Widerstandskraft
- Förderung von Resilienz durch Coaching
- Umgang mit wichtigen Einflussfaktoren auf Stress und Resilienz

Seminar: Strategien der Selbstführung

Für Führungskräfte und Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen im agilen Kontext ist die Fähigkeit zur Selbstführung eine wichtige Prämisse zur Steigerung der persönlichen Effektivität. Diese Fähigkeit erhöht unter anderem das motivationstheoretisch wichtige Autonomieerleben sowie den Glauben an die eigene Selbstwirksamkeit. Der Aufbau dieser Fähigkeit zur Selbstbeeinflussung kann durch professionelle Coachings begleitet werden.

Qualifikationsziele des Moduls**Resilienz und Burnout-Prävention**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Burnout zu definieren, begünstigende Faktoren aufzuführen und seine Merkmale zu erkennen
- Stressmanagement als Prophylaxemaßnahme zur Vermeidung von Burnout und als wichtige Maßnahme zum Aufbau von Resilienz zu begreifen
- das Konzept der Resilienz als psychische Widerstandskraft in Krisenzeiten zu erfassen
- die Möglichkeiten zu beschreiben und zu beurteilen, Resilienz durch Coaching zu fördern
Führung, Selbstführung sowie Alter und Kultur als besondere Einflussfaktoren für Stress zu erfassen.

Seminar: Strategien der Selbstführung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff der Selbstführung inhaltlich zu belegen,
- Selbstführungs-Basisstrategien wie Selbstregulationstheorie, Selbstbestimmungstheorie, Sozial-kognitive Theorie zu benennen.
- Strategiedimensionen wie verhaltensorientierte Strategien, Belohnungsstrategien und konstruktive Verhaltensmusterstrategien unterscheiden zu können
- Methoden zum Aufbau bzw. zur Weiterentwicklung der Fähigkeit zur Selbstführung anzuführen.
- die Herausforderungen, Besonderheiten und Rahmenbedingungen der Selbstführung zu benennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Soziale Arbeit auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Resilienz und Burnout-Prävention

Kurscode: DLMSVWFR01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Anforderungen an Management und Mitarbeiter im Wirtschafts- und Sozialkontext steigen infolge von Megatrends stetig an. Die Welt wird dynamischer, ist mit hohen Widersprüchlichkeiten verbunden und im steten Wandel. Es ist unbestritten, dass diese täglichen Arbeitsbelastungen einen erheblichen Einfluss auf unser körperliches wie seelisches Wohlbefinden haben und Stress auslösen können. Ein sehr hohes und über lange Zeit vorhandenes Stresslevel kann zu Burnout führen. Es ist daher notwendig über ein gutes Stressmanagement und eine ausgeprägte Resilienz zu verfügen. Auf diese Einzelkomponenten und ihr Zusammenwirken wird in diesem Kurs näher eingegangen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Burnout zu definieren, begünstigende Faktoren aufzuführen und seine Merkmale zu erkennen
- Stressmanagement als Prophylaxemaßnahme zur Vermeidung von Burnout und als wichtige Maßnahme zum Aufbau von Resilienz zu begreifen
- das Konzept der Resilienz als psychische Widerstandskraft in Krisenzeiten zu erfassen
- die Möglichkeiten zu beschreiben und zu beurteilen, Resilienz durch Coaching zu fördern
Führung, Selbstführung sowie Alter und Kultur als besondere Einflussfaktoren für Stress zu erfassen.

Kursinhalt

1. Burnout
 - 1.1 Entwicklung von Burnout
 - 1.2 Begriff Burnout-Syndrom und Abgrenzung
 - 1.3 Symptomatologie
 - 1.4 Diagnostik und Therapie
2. Ursachen und Risikofaktoren von Burnout
 - 2.1 Multikausale Einflussfaktoren
 - 2.2 Umweltfaktoren
 - 2.3 Persönlichkeitsfaktoren
 - 2.4 Situationsfaktoren

3. Stresstheorien
 - 3.1 Begriff Stress
 - 3.2 Stress als Notfallreaktion
 - 3.3 Stressmodell nach Selye
 - 3.4 Transaktionales Stressmodell
 - 3.5 Job-Demand-Controll-Modell
4. Stressprävention und -bewältigung
 - 4.1 Aufbau von Stresskompetenz durch Coaching
 - 4.2 Instrumentelles Stressmanagement
 - 4.3 Mentales Stressmanagement
 - 4.4 Regeneratives Stressmanagement
5. Resilienz als psychische Widerstandskraft
 - 5.1 Individualkrisen – Definition, Ereignisse und Verlauf
 - 5.2 Definition und Merkmale von Resilienz
 - 5.3 Studien, Historische Vorläufer und verwandte Konzepte
 - 5.4 Risiko- und Schutzfaktoren
 - 5.5 Resilienzmodelle
6. Förderung von Resilienz durch Coaching
 - 6.1 Resilienz-Coaching und Instrumente
 - 6.2 Psychologische Ansätze der Prävention und Intervention
 - 6.3 Gesundheitsorientierte Ansätze der Prävention und Intervention
7. Umgang mit wichtigen Einflussfaktoren auf Stress und Resilienz
 - 7.1 Führung und Führungskraft
 - 7.2 Arbeitsplatz und -umgebung
 - 7.3 Demographische und sozio-kulturelle Einflussfaktoren

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

- Amann, E. G./Alkenbrecher, F. (2015): Das Sowohl-als-auch-Prinzip. Resilienz: mit Sicherheit stark durch die Krise. Pro Business, Berlin
- Berndt, C. (2015): Resilienz. Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft. Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burnout. 13. Auflage. München: Dt. Taschenbuch-Verl.
- Burisch, M. (2013): Das Das Burnout-Syndrom: Theorie der inneren Erschöpfung - Zahlreiche Fallbeispiele - Hilfen zur Selbsthilfe. Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg
- Croos-Müller, C. (2015): Kraft. Der neue Weg zu innerer Stärke; ein Resilienztraining. München: Kösel.
- Fröhlich-Gildhoff/Rönnau-Böse, M. (2019): Resilienz. 5., aktualisierte Auflage. Ernst Reinhard-Verlag, München
- Höhn, S. (2017): Führung und Psyche. Früherkennung, Handlungsansätze, Selbstschutz: Zentrale Erkenntnisse zum Umgang mit psychischen Gefährdungen und Gefährdeten am Arbeitsplatz. 2. Aufl. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH (Leadership kompakt).
- Kaluza, G. (2018): Stressbewältigung. Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. 4., korrigierte Auflage, Springer-Verlag, Deutschland
- Kaluza, G. (2018): Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen. 7. Auflage, Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg
- Leipold, B. (2015): Resilienz im Erwachsenenalter. Ernst Reinhard-Verlag, München/Basel
- Murlane, D. (2019): Resilienz. Die unentdeckte Fähigkeit der wirklich Erfolgreichen. 10. überarbeitete Auflage. Göttingen: Business-Village.
- Wellensiek, S. K./Galuska, J. (2014): Resilienz - Kompetenz der Zukunft. Balance halten zwischen Leistung und Gesundheit. 1. Auflage. Weinheim: Beltz.
- Zander, M. (Hrsg.) (2011): Handbuch Resilienzförderung. 1. Auflage, 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 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: Strategien der Selbstführung

Kurscode: DLMSVWFR02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Selbstführung (Self-Leadership) ist die Fähigkeit einer Person, Kognitionen, Affekte sowie das eigene Verhalten mit Blick auf zu erreichende, selbstgewählte Ziele beeinflussen zu können. Diese Fähigkeit zur Selbstbeeinflussung erhöht unter anderem das motivationstheoretisch wichtige Autonomieerleben sowie den Glauben an die eigene Selbstwirksamkeit. Insbesondere Führungskräfte schaffen es, durch diese Fähigkeit ihre eigene persönliche Effektivität zu erhöhen. Aber auch in agilen Kontexten gilt sie als herausragende Prämisse für selbstorganisiertes Handeln. Der Aufbau dieser Fähigkeit kann in Coachings professionell begleitet werden. Die Fähigkeit zur Selbstführung und ihre Besonderheiten steht thematisch im Vordergrund der Seminararbeit. Ziel der Seminararbeit ist es, dass die Studierenden eine praxisrelevante Fragestellung zur autonomen Beeinflussung des eigenen Selbst bearbeiten und wissenschaftlich fundierte Strategien zur Selbstführung präsentieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff der Selbstführung inhaltlich zu belegen,
- Selbstführungs-Basisstrategien wie Selbstregulationstheorie, Selbstbestimmungstheorie, Sozial-kognitive Theorie zu benennen.
- Strategiedimensionen wie verhaltensorientierte Strategien, Belohnungsstrategien und konstruktive Verhaltensmusterstrategien unterscheiden zu können
- Methoden zum Aufbau bzw. zur Weiterentwicklung der Fähigkeit zur Selbstführung anzuführen.
- die Herausforderungen, Besonderheiten und Rahmenbedingungen der Selbstführung zu benennen.

Kursinhalt

- Entwicklung von Self-Leadership unter besonderer Berücksichtigung der Persönlichkeit
- Zusammenhänge zwischen Self-Leadership und „dunklen“ Persönlichkeitseigenschaften
- Aufbau von Self-Leadership-Fähigkeiten zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit
- Zusammenhänge zwischen Self-Leadership und Mitarbeiterführung
- Diese oder ähnliche Themen gilt es mit anerkannten Konzepten und Methoden des Coachings aufzubereiten und im Rahmen der Seminararbeit einen konzeptionellen Rahmen zu erarbeiten. Dabei nehmen und mit Forschungsliteratur zu untermauern. Die Bearbeitung erfolgt aus dem Blickwinkel des Coachs.

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

- Furtner, M./Baldegger, U. (2016): Self-Leadership und Führung. Theorien, Modelle und praktische Umsetzung. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage, SpringerGabler-Verlag, Wiesbaden.
- Debnar-Daumler, S./Heidbrink, M. (2016): Self-Leadership: Sich selbst führen in unsicheren Zeiten. 1. Auflage, Haufe-Verlag, Freiburg.
- Müller, G. F./Braun, W. (2009): Selbstführung. Wege zu einem erfolgreichen und erfüllten Berufs- und Arbeitsleben. Hans Huber-Verlag, Bern.

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

Recht der Arbeitsverhältnisse

Modulcode: DLMRAV

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Esther Hartwich (Individuelles Arbeitsrecht) / Prof. Dr. Esther Hartwich (Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht)

Kurse im Modul

- Individuelles Arbeitsrecht (DLMRAV01)
- Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht (DLMRAV02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Individuelles Arbeitsrecht</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50) <u>Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit (50)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Individuelles Arbeitsrecht**

- Begründung des Arbeitsverhältnisses
- Mängel und Leistungsstörungen
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- Kündigungsschutz

Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

- Betriebsverfassungsrecht
- Koalitions- und Tarifvertragsrecht

Qualifikationsziele des Moduls**Individuelles Arbeitsrecht**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ein Arbeitsverhältnis und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu begründen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages beurteilen zu können.
- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz wiederzugeben.
- zu wiederholen, warum der Arbeitnehmer im Schadenersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung einzuordnen und können den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu verstehen.

Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mit den Bereichen Recherche, Methodik und Analyse bei rechtlichen Fragestellungen vertraut zu sein.
- unterschiedlichste Themen aus dem Bereich des Arbeitsrechts inhaltlich selbstständig sowie wissenschaftlich auszuarbeiten .
- ihre analytischen Kompetenzen mit Bezug auf das Feld Arbeitsrecht anzuwenden.
- selbstständig Arbeiten in diesem oder größerem Umfang zu erstellen.
- Gesetzgebung und Rechtsprechung hinsichtlich neuer Erkenntnisse sowie theoretischer Bezüge eigenständig kritisch zu hinterfragen und im Sinne der Zielsetzung ihrer eigenen Seminararbeit zu interpretieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Recht auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Individuelles Arbeitsrecht

Kurscode: DLMRAV01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen. 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. Als besondere Arbeitsverhältnisse lernen Studierende das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen. 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 Krankheitsfall kennen. Ihnen wird dann 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 ebenfalls vermittelt. Am Ende des Kurses werden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ein Arbeitsverhältnis und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu begründen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages beurteilen zu können.
- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz wiederzugeben.
- zu wiederholen, warum der Arbeitnehmer im Schadenersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung einzuordnen und können den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu verstehen.

Kursinhalt

1. Die Parteien im Arbeitsrecht
 - 1.1 Arbeitnehmer
 - 1.2 Besondere Arten von Arbeitnehmern
 - 1.3 Sonstige Personen
 - 1.4 Arbeitgeber
2. Die Begründung des Arbeitsvertrages
 - 2.1 Die Ausschreibung und das Diskriminierungsverbot
 - 2.2 Das Vorstellungsgespräch
 - 2.3 Verschulden bei Vertragsanbahnung
3. Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrages
 - 3.1 Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
 - 3.2 Anfechtung des Arbeitsvertrages
 - 3.3 Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
 - 3.4 Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis
4. Besondere Arbeitsverhältnisse
 - 4.1 Das befristete Arbeitsverhältnis
 - 4.2 Das Probearbeitsverhältnis
 - 4.3 Das Leiharbeitsverhältnis

5. „Ohne Arbeit kein Lohn“: Grundsatz und Ausnahmen
 - 5.1 Grundsatz: „Ohne Arbeit kein Lohn“
 - 5.2 Ausnahmen aus Umständen, die in der Person des Arbeitnehmers liegen
 - 5.3 Befreiung von der Arbeitspflicht aus sonstigen Gründen
6. Die Haftung auf Schadensersatz
 - 6.1 Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
 - 6.2 Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
 - 6.3 Die Haftung bei Arbeitsunfällen
7. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
 - 7.1 Die ordentliche Kündigung
 - 7.2 Die außerordentliche Kündigung
8. Weitere Beendigungsmöglichkeiten
 - 8.1 Der Aufhebungsvertrag
 - 8.2 Die Änderungskündigung
9. Kündigungsschutz nach dem KSchG 62
 - 9.1 Anwendbarkeit des KSchG
 - 9.2 Soziale Rechtfertigung der Kündigung
 - 9.3 Soziale Rechtfertigung im Einzelfall
10. Der Arbeitsprozess
 - 10.1 Die Arbeitsgerichtsbarkeit
 - 10.2 Die Kündigungsschutzklage
 - 10.3 Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2017): Arbeitsrecht. 13. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H. Beck, München.
- Junker, A. (2017): Grundkurs Arbeitsrecht. 16. Auflage, C.H. Beck, München.
- Marschollek, G. (2016): Arbeitsrecht. 21. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2015): Arbeitsrecht. 7. Auflage, C.H. Beck, 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 type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Aktuelle Themen im Kollektiven Arbeitsrecht

Kurscode: DLMRAV02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Seminar „Kollektives Arbeitsrecht“ behandelt aktuelle Themen zu Entwicklungen im kollektiven Arbeitsrecht, beispielsweise das Betriebsverfassungsrecht, die Wahl und Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats oder das Koalitions- und Tarifvertragsrecht, Streik und Aussperrung. Die Studierenden erschließen sich hierzu eigenständig Wissen über die jeweiligen wissenschaftlichen und praxisrelevanten Fachthemen. Ihre Aufgabe besteht in der Auswahl und Formulierung einer aktuellen und praxisrelevanten Fragestellung. Im Mittelpunkt stehen arbeitsrechtliche Quellen wie Gesetzgebung, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sowie Recherche in der Rechtsprechung und die Verwertung aktueller Literatur.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- mit den Bereichen Recherche, Methodik und Analyse bei rechtlichen Fragestellungen vertraut zu sein.
- unterschiedlichste Themen aus dem Bereich des Arbeitsrechts inhaltlich selbstständig sowie wissenschaftlich auszuarbeiten .
- ihre analytischen Kompetenzen mit Bezug auf das Feld Arbeitsrecht anzuwenden.
- selbstständig Arbeiten in diesem oder größerem Umfang zu erstellen.
- Gesetzgebung und Rechtsprechung hinsichtlich neuer Erkenntnisse sowie theoretischer Bezüge eigenständig kritisch zu hinterfragen und im Sinne der Zielsetzung ihrer eigenen Seminararbeit zu interpretieren.

Kursinhalt

- Die Themen für die Seminararbeit beziehen sich auf alle Bereiche des Koalitions- und Tarifvertragsrechts wie Koalitionen, Koalitionsfreiheit, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Tarifparteien, Tarifvertrag, Auslegung und Wirkung von Tarifnormen, Tarifeinheitsgesetz, Arbeitskampf und Schlichtung, Streik und Aussperrung sowie alle Bereiche des Betriebsverfassungsrechts wie Organe der Betriebsverfassung, Wahl und Schutz des Betriebsrats, Stufen der Beteiligungsrechte des Betriebsrats, Betriebsvereinbarung und Regelungsabrede, Beteiligung in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten.

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

- Edenfeld, S. (2014): Betriebsverfassungsrecht. 4. Auflage, C.F. Müller, Heidelberg.
- Fitting, K. et al. (2016): Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung. 28. Auflage, Vahlen, München.
- Holbeck, T./Schwindl, E. (2017): Arbeitsrecht. 13. Auflage, Vahlen, München.
- Hromadka, W./Maschmann, F. (2016): Arbeitsrecht Band 2. Kollektivarbeitsrecht + Arbeitsstreitigkeiten. 7. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Junker, A. (2017): Grundkurs Arbeitsrecht. 16. Auflage, C.H. Beck, München.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2015): Arbeitsrecht. 7. Auflage, C.H. Beck, 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

Medien und Kommunikation

Modulcode: DLMPAWMK

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anne-Kristin Langner (Online und Social Media Marketing) / Prof. Dr. Julia Pitters (Medien- und Kommunikationspsychologie)

Kurse im Modul

- Online und Social Media Marketing (DLMWOM01)
- Medien- und Kommunikationspsychologie (DLMWPMKP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Online und Social Media Marketing</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie <u>Medien- und Kommunikationspsychologie</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Online und Social Media Marketing**

Im Mittelpunkt dieser Veranstaltung steht die Vermittlung des Verständnisses der Wirkung von Online-Kommunikationsmitteln im Marketing. Hierzu werden zum einen die konzeptionellen und strategischen Rahmenbedingungen des Online- und Social-Media-Marketings definiert und kritisch vertieft. Zum anderen werden die operativen Einsatzfelder des gesamten Online Marketing Mixerarbeitet, Wirkmechanismen zur Erreichung der gesetzten Marketingziele dargestellt und konkrete Umsetzungsempfehlungen präsentiert und diskutiert. Darüber hinaus werden die rechtlichen Rahmenbedingungen des Online- und Social Media Marketings vertieft und der gesamte Prozess zur Steuerung und Wirkungskontrolle von Online-Medien beleuchtet. Die Diskussion und Prognose künftiger Entwicklungen im Online-Marketing bildet den Abschluss dieser Veranstaltung.

Medien- und Kommunikationspsychologie

- Gegenstandsbereich der Kommunikationspsychologie
- Grundlagen der Kommunikationspsychologie
- Besondere Konzepte der Kommunikation
- Medienpsychologie
- Grundlagen der Medienpsychologie
- Kognitive Verarbeitung von Medienbotschaften
- Eintauchen in mediale Welten
- Spezielle mediale Wirkungsbereiche

Qualifikationsziele des Moduls

Online und Social Media Marketing

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich mit den Rahmenbedingungen des Online- und Social Media-Marketing vertraut zu machen.
- die Besonderheiten des strategischen Online-Marketings und dessen Bedeutung für den Erfolg von Online-Marketing-Kampagnen zu kennen.
- einen vollständigen Überblick über das Instrumentarium des Online- und Social Media-Marketings zu haben, dieses kritisch zu bewerten und zielbezogen optimal einzusetzen.
- Wahrnehmungsprozesse der Nutzer zu analysieren und die Gestaltung von Online-Marketinginstrumenten kritisch zu würdigen, zu kontrollieren und zu optimieren.
- eine ausgeprägte Sensibilität für die Notwendigkeit des Schutzes der Privatsphäre bei der Nutzung neuer Internet-Technologien zu entwickeln.
- die rechtlichen Rahmenbedingungen des Online-Marketings zu verstehen und darüber hinaus künftige Entwicklungen zu eruieren.

Medien- und Kommunikationspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Gegenstandsbereich der Kommunikations- und Medienpsychologie zu beschreiben sowie deren Grundlagen zu benennen.
- ausgewählte Konzepte der Kommunikation und die kognitive Verarbeitung von Medienbotschaften zu verstehen.
- die Rolle der Medien- und Kommunikationspsychologie im wirtschaftspsychologischen Kontext einzuordnen.
- die Prinzipien der psychologischen Voraussetzungen von gelungener und gestörter Kommunikation zu bewerten.
- Kommunikation ziel- und nutzerorientiert zu gestalten.
- Kommunikationsabläufe und Verständigungsprozesse auszuwerten, zu steuern und zu optimieren.
- die psychologische Wirkung medialer Welten zu gestalten und zu beurteilen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Online & Social Media Marketing und Psychologie auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus den Bereichen Marketing & Kommunikation und Sozialwissenschaften

Online und Social Media Marketing

Kurscode: DLMWOM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen dieses Modulbestandteils werden sowohl die konzeptionellen Grundlagen des strategischen Online- und Social Media-Marketings gelegt als auch Struktur, Inhalte und Gestaltungsoptionen für die operative Ausgestaltung der jeweiligen Online-Marketinginstrumente vermittelt. Darüber hinaus werden die wesentlichen technischen Grundlagen der gängigsten Web-Technologien vertieft sowie Ansätze und Instrumente zur Führung, Umsetzung und Kontrolle der Werbewirkung von Online-Medien dargestellt. Die Betrachtung des gesetzlichen Rahmens für das Online- und Social Media-Marketing erfolgt ebenso wie ein Ausblick und die Diskussion und erste Bewertung künftiger Online-Entwicklungen und -Marketingtrends.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich mit den Rahmenbedingungen des Online- und Social Media-Marketing vertraut zu machen.
- die Besonderheiten des strategischen Online-Marketings und dessen Bedeutung für den Erfolg von Online-Marketing-Kampagnen zu kennen.
- einen vollständigen Überblick über das Instrumentarium des Online- und Social Media-Marketings zu haben, dieses kritisch zu bewerten und zielbezogen optimal einzusetzen.
- Wahrnehmungsprozesse der Nutzer zu analysieren und die Gestaltung von Online-Marketinginstrumenten kritisch zu würdigen, zu kontrollieren und zu optimieren.
- eine ausgeprägte Sensibilität für die Notwendigkeit des Schutzes der Privatsphäre bei der Nutzung neuer Internet-Technologien zu entwickeln.
- die rechtlichen Rahmenbedingungen des Online-Marketings zu verstehen und darüber hinaus künftige Entwicklungen zu eruieren.

Kursinhalt

1. Grundlagen des strategischen Online-Marketings
 - 1.1 Integrierte Kommunikation als Erfolgsgrundlage
 - 1.2 Interne und externe Rahmenbedingungen des Online-Marketings
 - 1.3 Situations- und Umfeldanalyse
 - 1.4 Definition der Ziele des Online- und Social Media Marketings im B2C- und B2B-Kontext

2. Einführung in die grundlegenden Webtechnologien
 - 2.1 Grundlagen und Funktionsweisen des Internets
 - 2.2 Aktuelle Technologien und Trends
3. Der Online-Marketingmix
 - 3.1 Grundlagen zur Wirkung von Online-Marketing
 - 3.2 Überblick der klassischen Instrumente des Online-Marketings
 - 3.3 Mobile Marketing
 - 3.4 Social Media Marketing
 - 3.5 Beurteilung der alternativen Online-Marketinginstrumente hinsichtlich ihrer Einsatzmöglichkeiten und -grenzen
 - 3.6 Integriertes Online-Marketing und virale Kampagnen
4. Planung, Steuerung und Kontrolle von Online Marketing
 - 4.1 Planung von Online-Marketinginstrumenten
 - 4.2 Zentrale Erfolgsgrößen des Online-Marketings
 - 4.3 Ansätze und Instrumente zur Erfolgsmessung von Online- und Social-Media Aktivitäten
 - 4.4 Rechtliche Rahmenbedingungen des Online- und Social Media Marketings
5. Ausblick und Diskussion: Die Zukunft des Online-Marketings
 - 5.1 Aktuelle und zukünftige Entwicklungen im Online-Marketing

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

- Bagusat, A./Hermanns, A. (2008): E-Marketing Management. Grundlagen und Prozesse für Business-to-Consumer-Märkte. Vahlen, München.
- Chaffey, D./Ellis-Chadwick, F. (2012): Digital Marketing. Strategy, Implementation and Practice. 5. Auflage, Pearson Education, London.
- Damian, R./Calvin, J. (2012): Understanding Digital Marketing. Marketing Strategies for Engaging the Digital Generation. 2. Auflage, Kogan Page, London.
- Hettler, U. (2010): Social Media Marketing. Marketing mit Blogs, Sozialen Netzwerken und weiteren Anwendungen des Web 2.0. Oldenbourg, München.
- Kaushik, A. (2007): Web Analytics. An Hour a Day. Sybex, Hoboken (NJ).
- Kreutzer, R. T. (2012): Praxisorientiertes Online-Marketing. Konzepte – Instrumente – Checklisten. Wiesbaden.
- Lammenett, E. (2012): Praxiswissen Online-Marketing, Affiliate- und E-Mail-Marketing, Suchmaschinenmarketing, Online-Werbung, Social Media, Online-PR. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schwarz, T. (2012): Erfolgreiches Online-Marketing. Von E-Mailing bis Social Media. 2. Auflage, Haufe, München.
- Schweiger, W./Beck, K. (Hrsg.) (2010): Handbuch Online-Kommunikation. Springer VS, Wiesbaden.
- Wirtz, B. (2006): Medien- und Internetmanagement. 5. Auflage, Gabler, Wiesbaden.

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 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

Medien- und Kommunikationspsychologie

Kurscode: DLMWPMKP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Medien und die mit ihnen verbundenen Technologien sind in der heutigen Informationsgesellschaft von zentraler Bedeutung für das Arbeits-, Konsum- und Freizeitverhalten von Menschen. Die gesellschaftliche Bedeutung von Medien vergrößert sich ständig und die technologische Entwicklung, insbesondere computerbasierter Medien schreitet kontinuierlich fort. Der Einfluss von Medien auf Menschen und die daraus resultierende Wirkung werden in dem Kurs näher betrachtet. Er vermittelt Wissen zum menschlichen Mediennutzungsverhalten. Die Informationsaufnahme, die Medienwirkung und das daraus resultierende Verhalten werden dabei ebenso betrachtet wie unterschiedliche Medienkanäle und der Mediennutzung vorausgehende Handlungen sowie den sie begleitenden Kognitionen und Emotionen. Die Studierenden lernen Modelle der Medienwirksamkeit, der Mediensozialisation ebenso kennen, wie die Urteilsbildung von Menschen in Verbindung mit der Kommunikation von Medienbotschaften. Darüber hinaus setzt sich der Kurs mit psychologisch-gesellschaftlich wichtigen Themen wie z.B. dem Zusammenhang von Medien und Gewalt, Medien und Emotionen auseinander. Aber auch Mobilkommunikation und die Kommunikation in den sozialen Medien spielen eine wichtige Rolle. Um ein fundiertes Verständnis für die Medienpsychologie aufzubauen ist es unerlässlich sich mit dem Bereich der Kommunikation an sich zu beschäftigen, da sie über Medien verbreitet wird und ihren zentralen Gegenstandsbereich bildet. Kommunikation ist alltäglich und verläuft bei allgemeiner Betrachtung scheinbar selbstverständlich. Meist hinterfragt man sie nicht. Erst bei Missverständnissen und bei Misserfolgen stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen sie abläuft und wie man sie verbessern kann. Es gibt keinen Bereich, in dem Verständigungsprozesse nicht erforderlich sind und sich die Anforderungen zur Gestaltung kommunikativer Prozesse rasch und kontinuierlich verändern. Daher bildet diesbezügliche Kompetenz die Grundlage für eine gelungene Kommunikation. Diese wird im Kurs vermittelt. Der Kurs betrachtet darüber hinaus die verschiedenen Formen der zwischenmenschlichen Kommunikation mit den dazu zugehörigen Modellen und Theorien sowie den ihr zugrundeliegenden Ebenen und Strukturen. Er bezieht ausgewählte Konzepte der Kommunikation hinsichtlich ihrer Anwendung im wirtschaftspsychologischen Kontext an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen mit ein. Studien und Anwendungsfälle finden dabei ebenso ihre Berücksichtigung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Gegenstandsbereich der Kommunikations- und Medienpsychologie zu beschreiben sowie deren Grundlagen zu benennen.
- ausgewählte Konzepte der Kommunikation und die kognitive Verarbeitung von Medienbotschaften zu verstehen.
- die Rolle der Medien- und Kommunikationspsychologie im wirtschaftspsychologischen Kontext einzuordnen.
- die Prinzipien der psychologischen Voraussetzungen von gelungener und gestörter Kommunikation zu bewerten.
- Kommunikation ziel- und nutzerorientiert zu gestalten.
- Kommunikationsabläufe und Verständigungsprozesse auszuwerten, zu steuern und zu optimieren.
- die psychologische Wirkung medialer Welten zu gestalten und zu beurteilen.

Kursinhalt

1. Gegenstandsbereich der Kommunikationspsychologie
 - 1.1 Definition von Kommunikation
 - 1.2 Anwendungsbereiche der Kommunikationspsychologie
 - 1.3 Kommunikationsmodelle
 - 1.4 Axiome der Kommunikation
2. Grundlagen der Kommunikationspsychologie
 - 2.1 Ebenen der Kommunikation
 - 2.2 Wahrnehmungskanäle und Repräsentationssysteme
 - 2.3 Wohlformulierte und gehirngerechte Ziele
 - 2.4 Metamodell der Sprache
3. Besondere Konzepte der Kommunikation
 - 3.1 Gewaltfreie Kommunikation
 - 3.2 Transaktionsanalyse
 - 3.3 Das Nachrichtenquadrat – vier Seiten einer Nachricht (Schulz von Thun)
 - 3.4 Limbic-Modell
4. Medienpsychologie
 - 4.1 Gegenstandsbereich der Medienpsychologie
 - 4.2 Rolle der Kommunikation in den Medien
 - 4.3 Psychologie der Medienkommunikation

5. Grundlagen der Medienpsychologie
 - 5.1 Mediennutzung und Medienrezeption
 - 5.2 Medienkanäle und Medienwahl
 - 5.3 Medienwirkung
 - 5.4 Mediensozialisation

6. Kognitive Verarbeitung von Medienbotschaften
 - 6.1 Aufmerksamkeitsprozesse und kognitive Prozesse der Informationsaufnahme
 - 6.2 Informationsverarbeitung
 - 6.3 Soziale Kognition und Urteilsbildung
 - 6.4 Kognitive Wirkung von Medien

7. Eintauchen in mediale Welten
 - 7.1 Psychologische Wirkung von Computerspielen
 - 7.2 Psychologische Wirkung von virtuellen Welten
 - 7.3 Psychologische Wirkung von mobiler Kommunikation
 - 7.4 Psychologische Wirkung von Social Media

8. Spezielle mediale Wirkungsbereiche
 - 8.1 Medien und Emotionen
 - 8.2 Medien und Gewalt/Aggression
 - 8.3 Medien und prosoziales Verhalten
 - 8.4 Medien und Pornografie

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

- Batinic, B./Appel, M. (2008): Medienpsychologie. Springer, Berlin.
- Häusel, H.-G. (2014): Think Limbic! 5. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Horz, H. (2020): Medienpsychologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Krämer, N. et al.
(2016):
Medienpsychologie. Schlüsselbegriffe und Konzepte. 2. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Mangold, R./Vorderer, P./Bente, G. (2004): Lehrbuch der Medienpsychologie. Hogrefe, Göttingen.
- O'Connor, J./Seymour, J. (2013): Neurolinguistisches Programmieren. Gelungene Kommunikation und persönliche Entfaltung. 20. Auflage, VAK, Kirchzarten.
- Röhner, J./Schütz, A. (2016): Psychologie der Kommunikation. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Rosenberg, M. B. (2016): Gewaltfreie Kommunikation. 12. Auflage, Junfermann, Paderborn.
- Six, U./Gleich, U./Gimmler, R. (2007): Kommunikationspsychologie und Medienpsychologie. BELTZ, Weinheim.
- Stewart, I./Joines, V. (2014): Die Transaktionsanalyse. 12. Auflage, Herder, Freiburg.
- Trepte, S./Reinecke, L. (2012): Medienpsychologie. Kohlhammer, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

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

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit, 90 Minuten

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 type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Diversitätssensible Führung

Modulcode: DLMLIPWDF

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Georg Berkel (Leadership) / Prof. Dr. Claudia Muche (Seminar: Diversity Management)

Kurse im Modul

- Leadership (MMAN02-02)
- Seminar: Diversity Management (DLMSVDM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Leadership</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Berufsbegleitendes Studium": Klausur, 90 Minuten <p><u>Seminar: Diversity Management</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit (50)
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote	
s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls

Leadership

- Grundlagen und Kriterien des Führungserfolges
- Führungstheorien im Wandel der Zeit
- Belastungen, Work-Life-Balance und Selbstmanagement
- Motivation, Kommunikation und Beurteilung
- Teams und Organisation
- Aktuelle Trends und Debatten

Seminar: Diversity Management

Vor dem Hintergrund von Megatrends, wie der sich weiter fortschreitenden Globalisierung, NewWork und Digitalisierung werden die Belegschaften von Unternehmen sowie Organisationen im Allgemeinen zunehmend diversifizierter. In diesem Modul werden aktuelle und praxisrelevante Aspekte des Diversity Managements aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet. Dabei wird Diversity als Chance und nicht als Problem gesehen, gerade deshalb dürfen kritische Fragen nicht vernachlässigt.

Qualifikationsziele des Moduls**Leadership**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Frage, was gute Führung ist, unter Rückgriff auf die wichtigsten Führungstheorien und ihre empirische Validierung zu beantworten.
- Führung als Wertebalance zwischen den Anforderungen von Organisation, Mensch und Leistung zu strukturieren.
- aktuelle Erkenntnisse zu den Kernpunkten dieser Balance zu verstehen (Leistung: Selbstmanagement und Work/Life Balance der Führungskraft; Mensch: Motivation, Kommunikation und Beurteilung von Mitarbeitern und Teams; Organisation: Organisationskultur und Veränderungsmanagement).
- das erworbene anwendungs- und problemlösungsorientierte Verständnis des Führungsgeschehens sowie des Führungsverhaltens in der Unternehmenspraxis anzuwenden.

Seminar: Diversity Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Vielfalt in der sich weiter globalisierenden und digitalisierenden Welt kritisch zu beurteilen.
- Konzepte und Praktiken des Diversity Managements in unterschiedlichen Kontexten, Branchen und Ländern zu identifizieren, zu vergleichen und zu bewerten.
- Konzepte und Ideen zu entwickeln, die zu einer besseren Akzeptanz und erfolgreichen Umsetzung des Diversity Managements führen.
- ein aktuelles Thema aus dem Diversity Management selbstständig unter Verwendung der zeitgenössischen und relevanten Literatur (Monographien und Fachzeitschriften) zu bearbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Betriebswirtschaft & Management und Human Resources auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus den Bereichen Wirtschaft & Management und Human Resources

Leadership

Kurscode: MMAN02-02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In der Wissensgesellschaft sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eines Unternehmens zu einer der wichtigsten Ressourcen geworden. Es gehört zu den grundlegenden Kompetenzen von Führungskräften, das Wissen und die Fähigkeiten von Individuen in der Organisation durch Leadership/Führung zu fordern und zu fördern. Die professionelle und systematische Führung von Mitarbeitern ist kritisch für den Erfolg eines Unternehmens im Wettbewerb. Vor diesem Hintergrund setzt sich der Kurs mit den notwendigen Kompetenzen einer Führungskraft in Unternehmen mit modernen, wissensbasierten Arbeitsorganisationen auseinander. Es werden zentrale Fragestellungen der modernen Führungstheorie und -praxis diskutiert. Im Mittelpunkt stehen dabei die Grundlagen der professionellen Führung, Führungs- und Motivationsinstrumente, Aspekte der situativen Führung sowie die Führungskommunikation und -interaktion im Rahmen der strategischen Führung und in Veränderungsprozessen. Sowohl methodisch-konzeptionelle Grundlagen der Führung als auch empirische Beispiele und Diskussionen zum Führungsverhalten in Organisationen bereiten die Teilnehmer auf die Herausforderungen der Führung, den Umgang mit Change sowie Teamentwicklung und Konfliktmanagement im Unternehmen vor.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Frage, was gute Führung ist, unter Rückgriff auf die wichtigsten Führungstheorien und ihre empirische Validierung zu beantworten.
- Führung als Wertebalance zwischen den Anforderungen von Organisation, Mensch und Leistung zu strukturieren.
- aktuelle Erkenntnisse zu den Kernpunkten dieser Balance zu verstehen (Leistung: Selbstmanagement und Work/Life Balance der Führungskraft; Mensch: Motivation, Kommunikation und Beurteilung von Mitarbeitern und Teams; Organisation: Organisationskultur und Veränderungsmanagement).
- das erworbene anwendungs- und problemlösungsorientierte Verständnis des Führungsgeschehens sowie des Führungsverhaltens in der Unternehmenspraxis anzuwenden.

Kursinhalt

1. Führung im Überblick
 - 1.1 Die Bedeutung „guter“ Führung
 - 1.2 Führung und Leadership - Begriffsdefinitionen
 - 1.3 Kriterien des Führungserfolges

2. Führungstheorien im Wandel der Zeit
 - 2.1 Die Eigenschaftstheorie
 - 2.2 Führungsstil und -person
 - 2.3 Berücksichtigung der Situation
 - 2.4 Systemische Führung
 - 2.5 Symbolische Führung
 - 2.6 Transaktionale und transformationale Führung
 - 2.7 Empirische Befunde und Fazit: Führung im Spannungsfeld
3. Neue Leadership Ansätze
 - 3.1 VUCA und Leadership
 - 3.2 Empowering Leadership
 - 3.3 Soziokratie und Holakratie
4. Belastungen, Work-Life-Balance und Selbstmanagement
 - 4.1 Belastungen
 - 4.2 Work-Life-Balance
 - 4.3 Selbstmanagement
5. Motivation, Kommunikation und Beurteilung
 - 5.1 Motivation
 - 5.2 Kommunikation
 - 5.3 Beurteilung
6. Teams und Organisation
 - 6.1 Führung von Teams
 - 6.2 Organisationskultur
 - 6.3 Shared Leadership
 - 6.4 Veränderungsmanagement
7. Aktuelle Trends und Debatten

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

- Bass, B. M. (2008): The Bass Handbook of Leadership. 4. Auflage, Free Press, New York.
- Berkel, K. (2007): Integrativ Führen – Führung als Wertebalance. In: Westermann, F. (Hrsg.): Entwicklungsquadrat. Theoretische Fundierung und praktische Anwendungen. Reihe: Psychologie für das Personalmanagement, Hogrefe, Göttingen.
- Felfe, J. (Hrsg.) (2014): Trends der psychologischen Führungsforschung. Neue Konzepte, Methoden und Erkenntnisse. Reihe: Psychologie für das Personalmanagement, Hogrefe, Göttingen.
- Kals, E. (2006): Arbeits- und Organisationspsychologie. Workbook. Belz, Weinheim.
- Lang, R. / Rybnikova, I. (2014): Aktuelle Führungstheorien und -konzepte. Springer-Gabler, Wiesbaden.
- Nerdinger, F. W. (2000): Erfolgreich führen. Grundwissen, Strategien, Praxisbeispiele. Bertz Taschenbuch, Weinheim.
- Northouse, P. G. (2018): Leadership. Theory and Practice. 8. Auflage, Sage, Thousand Oaks.
- Rosenstiel, L. von/ Regnet, E./ Domsch, M. E. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäfer Pöschel, Stuttgart.
- Schuler Heinz (Hrsg.) (2006): Lehrbuch der Personalpsychologie. 2. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Stippler, M. et al. (Hrsg.) (2017): Führung. Überblick über Ansätze, Entwicklungen, Trends. 5. Auflage, Verlag Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.
- Yukl, G. (2013): Leadership in Organizations. 8. Auflage, Pearson, Edinburgh Gate.

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

Seminar: Diversity Management

Kurscode: DLMSVDM02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs betrachtet die rasch zunehmende Vielfalt am Arbeitsplatz und die Globalisierung der Märkte als Chance für individuelles und organisatorisches Wachstum und nicht als ein zu lösendes Problem. Um in der heutigen wissensbasierten Wirtschaft erfolgreich zu sein, ist es wichtig, die Fähigkeit zu entwickeln, Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund und unterschiedlicher Weltanschauung zu verstehen, zu engagieren und zu integrieren - sei es in Bezug auf Geschlecht, Nationalität, Alter, Generation, Religion, Bildungsstand usw. Um das Potenzial der Vielfalt zu nutzen, müssen Konzepte und Praktiken entwickelt werden, welche für diese Thematik sensibilisieren und es ermöglichen, die Vielfalt wirksam einzusetzen, Integration zu fördern und eine produktive Zusammenarbeit in diesen zunehmend komplexen Kontexten zu gestalten. Die in diesem Kurs besprochenen Themen werden von den Studierenden in ihrer derzeitigen oder zukünftigen Rolle in privaten und öffentlichen Unternehmen bzw. Institutionen angegangen. Da Vielfalt im besten Interesse dieser Organisationen liegt, wird dieser Kurs den Studierenden helfen, die Bedeutung der Vielfalt zu erkennen und zu verstehen und Fähigkeiten für ein effektives Diversity Management, das nicht vor kritischen Fragen zurückscheut, zu erwerben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Vielfalt in der sich weiter globalisierenden und digitalisierenden Welt kritisch zu beurteilen.
- Konzepte und Praktiken des Diversity Managements in unterschiedlichen Kontexten, Branchen und Ländern zu identifizieren, zu vergleichen und zu bewerten.
- Konzepte und Ideen zu entwickeln, die zu einer besseren Akzeptanz und erfolgreichen Umsetzung des Diversity Managements führen.
- ein aktuelles Thema aus dem Diversity Management selbstständig unter Verwendung der zeitgenössischen und relevanten Literatur (Monographien und Fachzeitschriften) zu bearbeiten und Lösungsansätze zu entwickeln.

Kursinhalt

- Aktuelle Themen und Aspekte des Diversity Managements. Folgender Themenkatalog, der sich in drei Themenblöcke gliedert, bietet die inhaltliche Basis. Themen können vom Tutor ergänzt bzw. aktualisiert werden.
- Themenblock 1: Megatrends und Diversity
- Die Diversity Debatte: Wo kommen wir her und wo gehen wir hin?
- Demographischer Wandel und Diversity

- New Work und Diversity
- Digitalisierung und Diversity
- Diversity und Inklusion im Bildungsbereich
- Themenblock 2: Diversity am Arbeitsplatz
- Work-Life-Balance Programme und ihr Einfluss auf Diversity
- Diversity und die Rolle der Führung
- Diversity und Medien
- Diversity und Marketing
- Corporate Social Responsibility und Diversity
- Diversity Management im internationalen Vergleich
- Themenblock 3: Diversity und Auswirkungen auf die Personalarbeit
- Rekrutierung, Retention einer diversifizierten Belegschaft
- Diversity und Employer Branding
- Schulungs- und Trainingsmassnahmen im Unternehmen zu Diversity
- Vorurteile, Stereotypen und Mobbing am Arbeitsplatz: Auswirkungen auf Einzelpersonen, Teams und Organisationen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Borak, M./Michalle, E. (2014): Managing Diversity. Toward a Globally Inclusive Workplace. 3. Auflage. Los Angeles.
- Crittenden, V./Davis, C./Perren, R. (2020): Embracing Diversity in Marketing Education. Journal of Marketing Education. 2020;42(1):3-6.
- Davidson, M./Reinemund, S./Borst, G./Veihmeyer, J. B. (2012): How Hard Should You Push Diversity? Harvard Business Review, 90(11), 139-143.
- Entrekina, L./Scott-Ladd, B. D. (2014): Human Resource Management and Change: A Practising Manager's Guide. London: Routledge.
- Fernando, M./Romero-Fernández, P./Sánchez-Gardey, G. (2012): Transforming Human Resource Management Systems to Cope with Diversity. Journal of Business Ethics, 107(4), 511.
- Hansen, K. (2017): CSR und Diversity Management. Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen. Springer Verlag.
- Harvard Business Review (2016): Diversity. July/August 2016. Harvard Business Publishing.
- Harvey, C./Allard, M. J. (2014): Understanding and Managing Diversity: Readings, Cases, and Exercises. 6th Edition, Pearson.
- Rowold, J. (2015). Human Resource Management: Lehrbuch für Bachelor und Master. Berlin Springer 2015.
- Stojmenovska, D./Bol, T./Leopold, T. (2017): Does Diversity Pay? A Replication of Herring (2009). American Sociological Review, 82(4), 857.

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

DLMSVDM02

Masterarbeit

Modulcode: DLMMAB

Modultyp s. Curriculum	Zugangsvoraussetzungen Gemäß Studien- und Prüfungsordnung	Niveau MA	ECTS 15	Zeitaufwand Studierende 450 h
----------------------------------	---	---------------------	-------------------	---

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

Modulverantwortliche(r)

Studiengangsleiter (SGL) (Masterarbeit) / Studiengangsleiter (SGL) (Kolloquium)

Kurse im Modul

- Masterarbeit (DLMMAB01)
- Kolloquium (DLMMAB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Teilmodulprüfung

Masterarbeit

- Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Masterarbeit (90)

Kolloquium

- Studienformat "Fernstudium": Kolloquium (10)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

<p>Lehrinhalt des Moduls</p> <p>Masterarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Masterarbeit <p>Kolloquium</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kolloquium zur Masterarbeit 	
<p>Qualifikationsziele des Moduls</p> <p>Masterarbeit</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 Masterarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen. ▪ eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen. <p>Kolloquium</p> <p>Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Beachtung akademischer Präsentations- und Kommunikationstechniken vorzustellen. ▪ das in der Masterarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen. ▪ themenbezogene Fragen von Fachexperten (Gutachter der Masterarbeit) aktiv zu beantworten. 	
<p>Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang</p> <p>Alle Module im Masterprogramm</p>	<p>Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH</p> <p>Alle Masterprogramme im Fernstudium</p>

Masterarbeit

Kurscode: DLMMAB01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		13.5	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Ziel und Zweck der Masterarbeit 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 Masterarbeit 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 Masterarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

Kursinhalt

- Im Rahmen der Masterarbeit muss 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, 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.

Studienformat Fernstudium

Studienform Fernstudium	Kursart Thesis-Kurs
-----------------------------------	-------------------------------

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

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
405 h	0 h	0 h	0 h	0 h	405 h

Lehrmethoden
Die Studierenden schreiben ihre Masterarbeit eigenständig unter der methodischen und wissenschaftlicher Anleitung eines akademischen Betreuers.

Kolloquium

Kurscode: DLMMAB02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		1.5	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Das Kolloquium wird nach Einreichung der Masterarbeit 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, und 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 Masterarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen.
- themenbezogene Fragen von Fachexperten (Gutachter der Masterarbeit) aktiv zu beantworten.

Kursinhalt

- Das Kolloquium umfasst eine Präsentation der wichtigsten Ergebnisse der Masterarbeit, gefolgt von der Beantwortung von Fachfragen der Gutachter durch den Studierenden.

Literatur

Pflichtliteratur

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 Thesis-Kurs
-----------------------------------	-------------------------------

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

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
45 h	0 h	0 h	0 h	0 h	45 h

Lehrmethoden
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung.