

MODULHANDBUCH

Master of Arts

Master Coaching (FS-MASUC-60)

60 ECTS

Fernstudium

iu INTERNATIONALE
HOCHSCHULE

Klassifizierung: weiterbildend

Inhaltsverzeichnis

1. Semester

Modul DLMSVEC: Einführung in das Coaching

Modulbeschreibung	9
Kurs DLMSVEC01: Einführung in das Coaching	11

Modul DLMSVGS: Grundlagen der Selbstreflexion

Modulbeschreibung	17
Kurs DLMSVGS01: Grundlagen der Selbstreflexion	19

Modul DLMMET-01: Forschungsmethodik

Modulbeschreibung	23
Kurs MMET01-01: Forschungsmethodik	25

Modul DLMSVSVCs: Seminar: Virtuelles Coaching und Selbstcoaching

Modulbeschreibung	31
Kurs DLMSVSVCs01: Seminar: Virtuelles Coaching und Selbstcoaching	33

Modul DLMWPWNW1: New Work

Modulbeschreibung	37
Kurs DLMWPWNW01: New Work	39

Modul DLMSVMCP: Methoden im Coachingprozess

Modulbeschreibung	45
Kurs DLMSVMCP01: Methoden im Coachingprozess	47

2. Semester

Modul DLMSVPKLC: Projekt: Konzepterstellung und Live Coaching

Modulbeschreibung	57
Kurs DLMSVPKLC01: Projekt: Konzepterstellung und Live Coaching	59

Modul DLMSVWSPAC: Selbstreflexion: Praxisfall Agile Coaching

Modulbeschreibung	63
Kurs DLMSVWSPAC01: Fallsammlung Agile Coaching	66
Kurs DLMSVWSPAC02: Konzeptreflexion: Praxisfall	72

Modul DLMSVWSPC: Selbstreflexion: Praxisfall Coaching

Modulbeschreibung	77
-------------------------	----

Kurs DLMSVWSPC01: Fallsammlung Coaching	79
Kurs DLMSVWSPAC02: Konzeptreflexion: Praxisfall	84
Modul DLMSVWSPVC: Selbstreflexion: Praxisfall Virtuelles Coaching	
Modulbeschreibung	89
Kurs DLMSVWSPVC01: Fallsammlung Virtuelles Coaching	92
Kurs DLMSVWSPAC02: Konzeptreflexion: Praxisfall	97
Modul DLMWPWOAE: Organisationsanalyse und -entwicklung	
Modulbeschreibung	101
Kurs DLMCM001: Change Management und Organisationsentwicklung	104
Kurs DLMWPWOAE01: Instrumente der Organisationsanalyse	108
Modul DLMSVWDBA: Digital Business und Agilität	
Modulbeschreibung	113
Kurs DLMIDBM01: Digitale Business-Modelle	116
Kurs DLMWPWAKAM01: Agilität und kreative Arbeitsmethoden	121
Modul DLMSVWSCS: Systemisches Coaching und Supervision	
Modulbeschreibung	127
Kurs DLMSVWSCS01: System und Komplexität	130
Kurs DLMSVWSCS02: Seminar: Systemisches Coaching und Supervision	134
Modul DLMSVWPT: Performance- und Talentmanagement	
Modulbeschreibung	137
Kurs DLMAPEKPM01: Kompetenz- und Performance Management	140
Kurs DLMTUP01: Talentmanagement und Personalentwicklung	144
Modul DLMSVWVBE: Virtuelle Begleitung von Entwicklungsprozessen	
Modulbeschreibung	149
Kurs DLMSVWVBE01: Interaktion im virtuellen Raum	152
Kurs DLMAPELDE01: Learning Design und Experience	157
Modul DLMSVWKK: Kompetente Kommunikation	
Modulbeschreibung	161
Kurs DLMWPGUK01: Gesprächsführung und Kommunikationstechniken	164
Kurs DLMSVWKK01: Schwierige Gespräche führen	169
Modul DLMSVDM: Diversity Management	
Modulbeschreibung	175
Kurs DLMSVDM01: Diversity Management	178
Kurs DLMSVDM02: Seminar: Diversity Management	182
Modul DLMSVWFR: Förderung von Resilienz	
Modulbeschreibung	185

Kurs DLMSVWFR01: Resilienz und Burnout-Prävention	188
Kurs DLMSVWFR02: Seminar: Strategien der Selbstführung	192
Modul DLMSVWAOP: Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie	
Modulbeschreibung	195
Kurs DLMWPAOP01: Arbeits- und Organisationspsychologie	199
Kurs DLMWPATWP01: Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie	205
Modul DLMPMWHP: Human Performance	
Modulbeschreibung	209
Kurs DLMPMWHP01: Biohacking	212
Kurs DLMPMWHP02: Projekt: Workspace Design	216
Modul DLMSVWCF: Coaching von Führungskräften	
Modulbeschreibung	219
Kurs MMAN02-02: Leadership	222
Kurs DLMSVWCF01: Seminar: Führungscoaching	227
Modul DLMSVWKII: Krisenintervention bei Individuen	
Modulbeschreibung	231
Kurs DLMWPWPOE01: Persönlichkeitspsychologie	234
Kurs DLMSVKI01: Krisenintervention	239
Modul DLMSVWKIG: Krisenintervention bei Gruppen	
Modulbeschreibung	245
Kurs DLMSVKI01: Krisenintervention	248
Kurs DLMAPEPET01: Projekt: Entwicklung von Teams	253
Modul DLMMAB: Masterarbeit	
Modulbeschreibung	257
Kurs DLMMAB01: Masterarbeit	259
Kurs DLMMAB02: Kolloquium	262

2021-11-01

1. Semester

Einführung in das Coaching

Modulcode: DLMSVEC

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Einführung in das Coaching)

Kurse im Modul

- Einführung in das Coaching (DLMSVEC01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Klausur, 90 Minuten

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Coaching und Coach
- Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate
- Wesentliche neurobiologische, psychologische und soziologische Bedingungsfaktoren und die Konsequenzen für die Konzeption von Coaching
- Coaching-Rahmen und Coaching-Prozess
- Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell
- Interventionsformen im Coaching-Gespräch

Qualifikationsziele des Moduls**Einführung in das Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Coaching zu definieren und zu anderen Beratungsformen in Bezug zu setzen.
- zentrale Wirkfaktoren von Coaching und notwendige Kompetenzen von Coaches zu beschreiben.
- Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate zu erläutern.
- aus wesentlichen neurobiologischen, psychologischen und soziologischen Bedingungsfaktoren zielführende Konsequenzen für die Konzeption von Coaching abzuleiten.
- einen für die Arbeit mit Klienten günstigen Coaching-Rahmen und -Prozess zu planen.
- die Gesprächsführung im Rahmen einer Coaching-Sitzung zu konzipieren.
- grundlegende Interventionsformen in Coaching-Gesprächen zu planen und zu analysieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Einführung in das Coaching

Kurscode: DLMSVEC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Coaching ist aus vielen Bereichen der Führungs-, Personal-, Performance- und Organisationsentwicklung nicht mehr wegzudenken und immer neue Einsatzfelder kommen hinzu. Zugleich wird immer unklarer, was unter Coaching eigentlich zu verstehen ist und wie Coaching-Prozesse, -Formate und -Sitzungen gestaltet werden können, um wirkungsvoll zu sein. Genau hierüber will dieser Kurs auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse Auskunft geben. Dazu wird Coaching als eine Form der Beratung definiert und zugleich in Bezug zu anderen Beratungsformen gesetzt. Studierende erhalten einen umfassenden Überblick über wesentliche Bedingungs- und Einflussfaktoren für ein wirkungsvolles Coaching und lernen zentrale Elemente und Interventionsformen kennen. Zudem macht der Kurs mit zwei wissenschaftlich fundierten Modellen zur Analyse und Evaluation von Coaching-Gesprächen und Interventionen vertraut, die den Studierenden eine professionelle Entwicklung und Beurteilung von Coaching-Maßnahmen ermöglichen. Denjenigen, die sich zum ersten Mal mit Coaching beschäftigen, liefert der Kurs einen fundierten Einstieg und damit eine solide Grundlage, um sich das Praxisfeld Coaching zu erschließen. Denjenigen, die bereits über Coaching-Erfahrung verfügen, erlaubt der Kurs ihr Wissen anhand aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse zu überprüfen, zu erweitern und für die eigene Coaching-Praxis möglicherweise neu zu ordnen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff Coaching zu definieren und zu anderen Beratungsformen in Bezug zu setzen.
- zentrale Wirkfaktoren von Coaching und notwendige Kompetenzen von Coaches zu beschreiben.
- Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate zu erläutern.
- aus wesentlichen neurobiologischen, psychologischen und soziologischen Bedingungsfaktoren zielführende Konsequenzen für die Konzeption von Coaching abzuleiten.
- einen für die Arbeit mit Klienten günstigen Coaching-Rahmen und -Prozess zu planen.
- die Gesprächsführung im Rahmen einer Coaching-Sitzung zu konzipieren.
- grundlegende Interventionsformen in Coaching-Gesprächen zu planen und zu analysieren.

Kursinhalt

1. Coaching und Coach
 - 1.1 Coaching als Beratungsform
 - 1.2 Die Bedeutung der Kommunikation im Coaching
 - 1.3 Beratungs- und Dienstleistungsqualität: Wirkungen und Nebenwirkungen von Coaching
 - 1.4 Anforderungsprofil eines Coaches: Coaching-Kompetenzen
 - 1.5 Haltungen und Menschenbilder im Coaching
2. Coaching-Anlässe und -Konzepte
 - 2.1 Coaching in Entscheidungssituationen, (Selbst-)Klarungs- und Veränderungsprozessen
 - 2.2 Business-Coaching
 - 2.3 Lern-, (Personal-)Entwicklungs-, Karriere- und Laufbahn-Coaching
 - 2.4 Konflikt-, Problem- und Krisen-Coaching
 - 2.5 Life-Coaching und weitere Anlässe und Konzepte
3. Coaching-Formate
 - 3.1 Einzel-Coaching
 - 3.2 Gruppen- und Team-Coaching
 - 3.3 Online-Coaching, E-Coaching und andere Varianten
 - 3.4 Blended-Coaching: Kurzzeitcoaching mit Hot Calls und andere Kombinationen
4. Wesentliche neurobiologische und psychologische Bedingungsfaktoren
 - 4.1 Persönlichkeit und Psyche
 - 4.2 Gefühle und Gehirn
 - 4.3 Unbewusstes, Vorbewusstes und Bewusstes
 - 4.4 Motivation und Veränderbarkeit
 - 4.5 Selbstkonzepte und subjektive Theorien
5. Wesentliche soziologische Bedingungsfaktoren
 - 5.1 Identität und Kompetenzen
 - 5.2 Lebenswelt, Sinn, soziale Rolle, Habitus
 - 5.3 Interaktion und Netzwerk
 - 5.4 Organisation und Entscheidung
 - 5.5 Systeme, Umwelten und die doppelte Kontingenz der Kommunikation

6. Wesentliche demografische und soziokulturelle Bedingungsfaktoren
 - 6.1 Lebensalter und soziale Einbindung
 - 6.2 Geschlecht
 - 6.3 Religion, Kultur und Nationalität
7. Konsequenzen für die Konzeption von Coaching
 - 7.1 Ergebnisorientiertes Einzel-Coaching und Mehrebenen-Coaching
 - 7.2 Das Relationsmodell und die Ansatzpunkte für persönliche Veränderung im Coaching
 - 7.3 Systemsichten, Problembeschreibungen und die Rolle von Hypothesen
 - 7.4 Klienten-, Berater- und Beratungssystem
8. Coaching-Rahmen und -Prozess
 - 8.1 Rahmenmodelle für Coaching-Prozesse
 - 8.2 Kontakt: Raum und (Arbeits-)Beziehung aufbauen und gestalten
 - 8.3 Kontrakt: Transparenz von Anlass, Anliegen, Auftrag und Rollen
 - 8.4 Hypothesenbildung, Prozessplanung und -steuerung
 - 8.5 Evaluation und Qualitätssicherung
9. Coaching-Sitzung: Gesprächsführung nach dem TSPP-Modell
 - 9.1 Kontakt: Rahmen geben und Gespräch eröffnen
 - 9.2 Kontrakt: Anlass, Kontext und Auftrag klären
 - 9.3 Ein günstiges Ziel festlegen
 - 9.4 Mit Denk-, Deutungs-, Handlungsmustern und Systemordnungen arbeiten
 - 9.5 Maßnahmenentwicklung und Transfersicherung
 - 9.6 Evaluieren
 - 9.7 Gespräch abschließen
10. Interventionsformen im Coaching-Gespräch
 - 10.1 Kategoriensystem zur Beschreibung von Coaching-Prozessen
 - 10.2 Zuhören und andere rezeptive Anteile
 - 10.3 Reflexionen und bewusste Rückmeldungen
 - 10.4 Fragen: zirkulär, hypothetisch, skalierend, offen, geschlossen
 - 10.5 Handlungsanleitungen: Anregen zu verbalen und nonverbalen Aktivitäten
 - 10.6 Erläuterungen, Stellungnahmen und die Rolle von Humor

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Belardi, N. (2018): Supervision und Coaching. Grundlagen, Techniken, Perspektiven. 5. Auflage, Verlag C. H. Beck, München.▪ Deplazes, S./Graf, E.-M./Künzli, H. (2018): Das TSPP-Modell – Eine Blaupause für die Coaching-Prozessforschung. In: Coaching Theorie Praxis, 4. Jg., Heft 1, S. 69-82. DOI: 10.1365/s40896-018-0025-0.▪ Deplazes, S./Schwyter, S./Möller, H. (2016): Ein Blick auf Coachingprozesse – Die Interventionen des Coachs, dargestellt und analysiert mittels des KaSyCo-C. In: Coaching Theorie Praxis, 2. Jg., Heft 1, S. 9-19. DOI: 10.1365/s40896-016-0010-4.▪ Greif, S. (2008): Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Hogrefe, Göttingen.▪ Greif, S./Möller, H./Scholl, W. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer, Berlin.▪ Lindart, Marc (2016): Was Coaching wirksam macht. Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus. Springer, Wiesbaden.▪ Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4. Auflage, Beltz, Weinheim/Basel.▪ Passmore, J./Yi-Ling Lai (2019): Coaching psychology: Exploring definitions and research contribution to practice? In: International Coaching Psychology Review Jg. 14, Heft 2, 69-83. (Online verfügbar unter http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=138042271&site=eds-live)▪ Radatz, S. (2010): Einführung in das systemische Coaching. 4. Auflage, Auer, Heidelberg.▪ Rauen, C. (Hrsg.) (2005): Handbuch Coaching. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.▪ Rauen, C. (2014): Coaching. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.▪ Roth, G./Herbst, S. (2019): Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern. Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. 2. Auflage, Klett-Cotta, Stuttgart.▪ Roth, G./Ryba, A. (2016): Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte. 2. Auflage, Klett-Cotta, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	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

DLMSVEC01

Grundlagen der Selbstreflexion

Modulcode: DLMSVGS

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Grundlagen der Selbstreflexion)

Kurse im Modul

- Grundlagen der Selbstreflexion (DLMSVGS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Workbook

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Selbstbild und Selbstkonzepte
- Von intuitiver Selbstaufmerksamkeit zu ergebnisorientierter Selbstreflexion
- Möglichkeiten und Grenzen der Selbsterkenntnis und Selbstveränderung
- Selbstzugang und Selbstkongruenz
- Kommunikations- und persönlichkeitspsychologische Ansätze
- Ansätze aus der kognitiven Verhaltenstherapie
- Psychodramatische und gestaltorientierte Ansätze

Qualifikationsziele des Moduls**Grundlagen der Selbstreflexion**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das eigene Selbst in seinen unterschiedlichen Aspekten und Funktionen als zentrale Quelle und wesentliches Instrument für die eigene Arbeit zu begreifen.
- eigene Ziele und Absichten sowie eigene Denk-, Fühl- und Handlungsmuster, welche die eigene Wahrnehmung und das eigene Verhalten maßgeblich beeinflussen oder auch bestimmen, ergebnisorientiert zu reflektieren.
- wissenschaftlich fundierte Konzepte und daraus abgeleitete Methoden zu beurteilen und anzuwenden, um sich laufend selbst zu überprüfen, zu stärken und die eigenen Möglichkeiten einzuschätzen und zu erweitern.

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 im Bereich Sozialwissenschaften

Grundlagen der Selbstreflexion

Kurscode: DLMSVGS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Für Coaches ist das eigene Selbst die zentrale Quelle und das wesentliche Instrument im Coaching. Die Arbeit am eigenen Selbst bildet die Grundlage, um dann auch Klienten bei deren Selbstreflexion, Selbstregulation und Selbstveränderung professionell unterstützen zu können. Ohne das Selbst in seiner sozialen Eingebundenheit und Bedingtheit sowie als Basis der eigenen Wahrnehmungen, Aktionen und Reaktionen zu erkennen und in seiner Dynamik immer wieder neu zu ergründen, kann es kaum gelingen, andere Menschen in ihrem Denken, Fühlen und Handeln zu verstehen, angemessen und auf förderliche Weise mit ihnen zu interagieren und sie bei ihrer Selbstreflexion und Selbstentwicklung wirkungsvoll zu unterstützen. Es gilt, die eigenen Ziele und Absichten, die emotionalen Reaktionen, Gefühle und Verhaltensweisen gegenüber der Welt und den Klienten zu ergründen und ihnen nachzuspüren, ohne sich jedoch in grüblerischen Gedankenschleifen zu verlieren. Dies gelingt durch handlungs- und ergebnisorientierte Reflexionen, die also bewusst auf die Erarbeitung von neuen Einsichten oder Plänen zur Veränderung von Empfindungen, Einstellungen und Handlungen abzielen. Dieser Kurs liefert den Studierenden die hierfür einschlägigen neurobiologischen, psychologischen und soziologischen Grundlagen, stellt hilfreiche Konzepte und Methoden für solche ergebnisorientierten Selbstreflexionen vor und leitet zu eigenen Selbstreflexionen an. Zudem macht er mit hilfreichen Modellen und Ansätzen vertraut, um eigene Konzepte zur ergebnisorientierten Selbstreflexion zu entwickeln und anzuwenden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das eigene Selbst in seinen unterschiedlichen Aspekten und Funktionen als zentrale Quelle und wesentliches Instrument für die eigene Arbeit zu begreifen.
- eigene Ziele und Absichten sowie eigene Denk-, Fühl- und Handlungsmuster, welche die eigene Wahrnehmung und das eigene Verhalten maßgeblich beeinflussen oder auch bestimmen, ergebnisorientiert zu reflektieren.
- wissenschaftlich fundierte Konzepte und daraus abgeleitete Methoden zu beurteilen und anzuwenden, um sich laufend selbst zu überprüfen, zu stärken und die eigenen Möglichkeiten einzuschätzen und zu erweitern.

Kursinhalt

1. Selbstbild und Selbstkonzepte
 - 1.1 Das Selbst – ein Konstrukt unseres Gehirns
 - 1.2 Selbstbild, Selbstkonzepte, Selbstwirksamkeit, Selbstsicherheit
 - 1.3 Embodiment – Wechselwirkung zwischen Körper und Psyche
 - 1.4 Bedürfnisse, Gefühle und Konsistenzregulation
2. Von intuitiver Selbstaufmerksamkeit zu ergebnisorientierter Selbstreflexion
 - 2.1 Die Bedeutung der Selbstaufmerksamkeit
 - 2.2 Selbstwertschätzung und Selbstkongruenz
 - 2.3 Selbstregulation, Zielerreichung und der Nutzen ergebnisorientierter Selbstreflexion
 - 2.4 Stufen der Selbstreflexion
3. Möglichkeiten und Grenzen der Selbsterkenntnis und Selbstveränderung
 - 3.1 Identität und Selbstkonstruktion aus soziologischer Perspektive
 - 3.2 Sinnestäuschungen und Selbstmanipulationen
 - 3.3 Selbstreflexion aus systemischer Sicht
 - 3.4 Gedächtnisse und Gewohnheiten
4. Selbstzugang und Selbstkongruenz
 - 4.1 Affektbilanz und Affektkalibrierung
 - 4.2 Körperorientierte Zugänge
 - 4.3 Bilder und andere kreative Zugänge
 - 4.4 Achtsamkeit und Selbstbeziehung
5. Kommunikations- und persönlichkeitspsychologische Konzepte
 - 5.1 Das Innere Team
 - 5.2 PSI-Theorie und die Kraft aus dem Selbst
 - 5.3 Transaktionsanalyse
6. Ansätze aus der kognitiven Verhaltenstherapie
 - 6.1 Rational-emotive Verhaltenstherapie und die Rationale Selbstanalyse
 - 6.2 Akzeptanz- und Commitment-Therapie
7. Psychodramatische und gestaltorientierte Ansätze
 - 7.1 Soziogramm: Soziales Atom und Rollenatom
 - 7.2 Strukturen im Raum
 - 7.3 Narrative Ansätze und Biografiearbeit

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Ciarrochi, J./Bailey, A. (2010): Akzeptanz- und Commitmenttherapie in der KVT. Beltz, Weinheim.▪ Duhigg, C. (2018): Die Macht der Gewohnheit. Warum wir tun, was wir tun. 6. Auflage, Piper, München.▪ Eagleman, D. (2012): Inkognito. Die geheimen Eigenleben unseres Gehirns. Campus-Verlag, Frankfurt am Main.▪ Ellis, A./Joffe Ellis, D. (2012): Rational-Emotive Verhaltenstherapie. Reinhardt, München.▪ Greif, S. (2008): Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Hogrefe, Göttingen.▪ Korte, M. (2019): Wir sind Gedächtnis. Wie unsere Erinnerungen bestimmen, wer wir sind. Pantheon, München.▪ Krappmann, L. (2016): Soziologische Dimensionen der Identität. Strukturelle Bedingungen für die Teilnahme an Interaktionsprozessen. 12. Auflage, Klett-Cotta, Stuttgart.▪ Möller, H./ Kotte, S. (Hrsg.) (2013): Diagnostik im Coaching. Grundlagen, Analyseebenen, Praxisbeispiele. Springer, Berlin.▪ Rietmann, S./Deing, P. (2019): Psychologie der Selbststeuerung. Springer Fachmedien, Wiesbaden.▪ Stewart, I./Joines, V. (2015): Die Transaktionsanalyse. Eine Einführung. 12. Auflage, Herder, Freiburg im Breisgau.▪ Storch, M./Kuhl, J. (2013): Die Kraft aus dem Selbst. Sieben PsychoGyms für das Unbewusste. 2. Auflage, Verlag Hans Huber, Bern.▪ Zoller, Karen (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	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

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

Forschungsmethodik

Modulcode: DLMMET-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Forschungsmethodik)

Kurse im Modul

- Forschungsmethodik (MMET01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Kombistudium

Klausur, 90 Minuten

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 nachzuvollziehen 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 Dichtonomie 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 Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	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"/> Repetitorium
<input checked="" type="checkbox"/> Skript	<input type="checkbox"/> Creative Lab
<input checked="" type="checkbox"/> Vodcast	<input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden
<input type="checkbox"/> Shortcast	<input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed
<input checked="" type="checkbox"/> Audio	
<input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	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

MMET01-01

Seminar: Virtuelles Coaching und Selbstcoaching

Modulcode: DLMSVSVCS

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Seminar: Virtuelles Coaching und Selbstcoaching)

Kurse im Modul

- Seminar: Virtuelles Coaching und Selbstcoaching (DLMSVSVCS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Mit der zunehmenden Digitalisierung und der weiteren Entwicklung künstlicher Intelligenz wird auch die Bedeutung virtueller Medien und Tools im Coaching weiterhin wachsen. Das Modul stellt wichtige Applikationen vor, die schon heute wirkungsvoll im Coaching im Allgemeinen und zur Unterstützung von Selbstcoaching im Besonderen eingesetzt werden können. Zudem wird die Möglichkeit geboten, unterschiedliche Konzepte und Methoden des Selbstcoachings kennen zu lernen.

Qualifikationsziele des Moduls**Seminar: Virtuelles Coaching und Selbstcoaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche virtuelle Medien, Tools und Applikationen in ihren Möglichkeiten und Grenzen für den Einsatz im Coaching zu beschreiben und ihre Eignung für unterschiedliche Klienten, Settings sowie Coaching-Ziele und -Aufgaben zu beurteilen.
- die Bedeutung von Selbstcoaching für die Bearbeitung von Coaching-Anliegen und das Erreichen von Coaching-Zielen anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse zu analysieren.
- Konzepte und Methoden für das Selbstcoaching zu beschreiben und anzuwenden.
- Selbstcoaching im Rahmen von Coaching-Maßnahmen zweckmäßig und zielführend einzubauen und auf für die jeweiligen Erfordernisse geeignete Weise zu unterstützen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Seminar: Virtuelles Coaching und Selbstcoaching

Kurscode: DLMSVSVCS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In unserer immer stärker differenzierten und durch die Globalisierung grenzenloseren Welt wird es zunehmend schwieriger, eine für sich selbst und für andere erkennbare Identität auszubilden. Dies erzeugt eine große Sehnsucht nach Selbstvergewisserung und Selbstkongruenz. Zugleich verändern neue Formen der Interaktion und Wissensverarbeitung und der Künstlichen Intelligenz die Ansprüche von Klienten und die Aufgabenfelder von Coachs. Damit wird der kompetente Umgang mit digitalen Technologien und internetbasierten Anwendungen für Coachs immer wichtiger – vor allem auch, um bei Klienten Prozesse des Nachdenkens über die eigenen Werte, Charakteristika, Stärken und Schwächen im Hinblick auf Ziele und Aufgaben sowie über das individuelle Verhalten und Erleben anzuregen, zu begleiten und sie dadurch bei der Selbstanalyse und -entwicklung zu unterstützen. In diesem Kurs lernen Studierende verschiedene Medien, Tools und Methoden für virtuell unterstütztes Coaching bzw. Online-Coaching kennen. Anhand aktueller Forschungsergebnisse reflektieren sie die jeweilige Eignung für unterschiedliche Klienten, Settings und Coaching-Aufgaben und bauen so das notwendige Fachwissen auf, um dann auch die Möglichkeiten und Grenzen für den Einsatz in der eigenen Coaching-Praxis beurteilen zu können. Zudem machen sich die Studierenden mit unterschiedlichen Modellen und Methoden von Selbstcoaching und mit ihrer Bedeutung für das Erreichen von Coaching-Zielen vertraut und analysieren diese anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse. Auf diese Weise erwerben sie die Fähigkeit, Selbstcoaching im Rahmen von Coaching-Maßnahmen zweckmäßig und zielführend einzubauen und ihre Klienten nach Bedarf mit Hilfe von virtuellen Medien und Applikationen zu unterstützen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche virtuelle Medien, Tools und Applikationen in ihren Möglichkeiten und Grenzen für den Einsatz im Coaching zu beschreiben und ihre Eignung für unterschiedliche Klienten, Settings sowie Coaching-Ziele und -Aufgaben zu beurteilen.
- die Bedeutung von Selbstcoaching für die Bearbeitung von Coaching-Anliegen und das Erreichen von Coaching-Zielen anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse zu analysieren.
- Konzepte und Methoden für das Selbstcoaching zu beschreiben und anzuwenden.
- Selbstcoaching im Rahmen von Coaching-Maßnahmen zweckmäßig und zielführend einzubauen und auf für die jeweiligen Erfordernisse geeignete Weise zu unterstützen.

Kursinhalt

- Auf Basis aktueller Forschungsergebnisse reflektieren Studierende in diesem Kurs die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes virtueller Medien und Applikationen im Coaching. Dabei untersuchen sie vor allem auch die Rolle von Selbstcoaching im Rahmen von Coaching und klären, wie ein Coach dieses Selbstcoaching auf eine für den jeweiligen Klienten und das Coaching-Ziel vorteilhafte Art und Weise unterstützen kann.
- Anhand konkreter Coaching-Anliegen hinterfragen die Studierenden zudem, inwiefern sich die Prozesse, Methoden und Interventionen im Coaching virtualisieren lassen und welche Medien und Methoden für welche Klienten(anliegen), Situationen und Settings geeignet sind. Sie lernen verschiedene Konzepte und Methoden des Selbstcoachings kennen und beschäftigen sich mit Kombinationen unterschiedlicher Medien, Tools und Settings, um Coaching-Prozesse flexibel sowie ziel- und klientenorientiert zu gestalten. In diesem Zusammenhang setzen sie sich auch mit der Frage auseinander, inwiefern Coaching überhaupt einen Coach braucht.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Bachmann, T./Fietze, B. (2018): Die Digitalisierung von Coaching – Gedanken aus der Perspektive teilnehmender Beobachtung. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Jg. 25, Heft 3, S. 281–292. DOI: 10.1007/s11613-018-0561-5.▪ Barth, H./Bachmann, T. (2019): Wie digital sind Coaches? Eine Analyse des (zukünftigen) Nutzungsverhaltens von Coaches hinsichtlich digitaler Plattformen und Tools im Coaching. In: OSC 26 (3), S. 379–394. DOI: 10.1007/s11613-019-00615-w.▪ Berninger-Schäfer, E. (2018): Online-Coaching. Springer Fachmedien, Wiesbaden.▪ Geißler, H. (2018): E-Coaching – ein Überblick. In: Greif S./Möller, H./Scholl, W. (Hrsg.): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer, Berlin, S. 115–124.▪ Grant, A./Greene, J. (2007): Coach yourself. It's your life - what are you going to do with it? Make real changes in your life. 3. Auflage, Momentum, Harlow.▪ Heller, J. et al. (Hrsg.) (2018): Digitale Medien im Coaching. Grundlagen und Praxiswissen zu Coaching-Plattformen und digitalen Coaching-Formaten. Springer, Berlin/Heidelberg.▪ Huss, J./Eichenberg, C. (2018): Serious Games und ihre Anwendung im E-Coaching. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching. Jg. 25, Heft 3, S. 321–335. DOI: 10.1007/s11613-018-0564-2.▪ Knörl, S. (2014): Die Förderung von Selbstreflexion im Coaching. Eine qualitative Untersuchung über die Ermöglichung von selbstreflexivem Lernen in Coachingprozessen. Akademikerverlag, Saarbrücken.▪ Lieser, C. (2012): Lernprozesse im Selbstcoaching. Eine qualitative Studie im Rahmen der Cahier-Methode. Springer, Wiesbaden.▪ Martens-Schmid, K. (2018): Hier ist dort – Coaching auf dem Weg in virtuelle Beratungswelten. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching. Jg. 25, Heft 3, S. 305–319. DOI: 10.1007/s11613-018-0562-4.▪ Offermanns, M. (2004): Braucht Coaching einen Coach? Eine evaluative Pilotstudie. ibidem-Verlag, Stuttgart.▪ Rietmann, S./Deing, P. (2019): Psychologie der Selbststeuerung. Springer Fachmedien, Wiesbaden.▪ Steffen, A. (2019): Impulse zur eigenen Veränderung. Selbstcoaching mit dem Prinzip von Weniger und Mehr. Springer, Berlin/Heidelberg.▪ Wenzel, J. (2018): Chancen der Digitalisierung in der Beratung. In: Rietmann, S./Sawatzki, M. (Hrsg.): Zukunft der Beratung. Von der Verhaltens- zur Verhältnisorientierung? Springer VS, Wiesbaden, S. 217–227.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> 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

New Work

Modulcode: DLMWPWNW1

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. Heike Schiebeck (New Work)

Kurse im Modul

- New Work (DLMWPWNW01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Fachpräsentation

Studienformat: Kombistudium

Fachpräsentation

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- New Work – eine neue Arbeitswelt
- Restrukturierung der Organisation
- Neue Aspekte im Recruiting
- Mitarbeitermotivation und -bindung
- Empowerment von Mitarbeitern
- Neue Arbeitsmethoden
- Arbeitslandschaften

Qualifikationsziele des Moduls**New Work**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Bereich „New Work“ im Kontext der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- ein Verständnis für die notwendigen betrieblichen und organisationalen Veränderungen in Unternehmen aufzubauen.
- neue Formen der Zusammenarbeit gegeneinander abzuwagen und entsprechend der Anforderungen in Unternehmen einzuführen.
- neue Wege in der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern zu benennen und deren Notwendigkeit des Einsatzes zu verstehen.
- die neuen Aspekte der Motivation von Mitarbeitern zu diskutieren.
- Maßnahmen zur Befähigung und zum Kompetenzaufbau von Mitarbeitern zu erläutern.
- Ziele, Methoden und Instrumente im Rahmen des „New Work“ zu benennen.
- spezifische neue Methoden der Arbeit differenziert zu betrachten und zu implementieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources.

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

New Work

Kurscode: DLMWPWNW01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Unsere Arbeitswelt verändert sich gerade rasant. Es kommt zu gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umbrüchen. Die digitale Revolution führt die Gesellschaft in ein neues Zeitalter. Digitalisierung und Globalisierung stellen die Wirtschaft vor nie dagewesene Herausforderungen und heben uns auf die nächste Evolutionsstufe. Dies hat beträchtliche Auswirkungen auf die Arbeitsrealität der Menschen. Kollaborationsmethoden, neue Formen der Arbeit und veränderte Hierarchien gewinnen mehr und mehr an Bedeutung. Starre Unternehmenshierarchien nach dem Prinzip „Kommandieren und Kontrollieren“ haben in einer auf Schnelligkeit, Flexibilität und digitale Angebote ausgerichteten Arbeitswelt ausgedient. Der Wandel der Arbeitswelt bietet aber auch neue Möglichkeiten. Die vordringlichste Aufgabe in den Unternehmen ist es deshalb, die Mitarbeiter mit den neuen, digital geprägten Arbeitsrealitäten in Einklang zu bringen. Das bedeutet, den Menschen in den Mittelpunkt der Digitalisierung zu stellen. Dafür müssen diese den entsprechenden Zugang, das Wissen, die Methoden und Möglichkeiten der Zusammenarbeit vermittelt bekommen. Dieses Verständnis wird bei den Studierenden in diesem Kurs aufgebaut. Ihnen wird das notwendige Wissen und Handwerkszeug zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Bereich „New Work“ im Kontext der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- ein Verständnis für die notwendigen betrieblichen und organisationalen Veränderungen in Unternehmen aufzubauen.
- neue Formen der Zusammenarbeit gegeneinander abzuwagen und entsprechend der Anforderungen in Unternehmen einzuführen.
- neue Wege in der Gewinnung und Bindung von Mitarbeitern zu benennen und deren Notwendigkeit des Einsatzes zu verstehen.
- die neuen Aspekte der Motivation von Mitarbeitern zu diskutieren.
- Maßnahmen zur Befähigung und zum Kompetenzaufbau von Mitarbeitern zu erläutern.
- Ziele, Methoden und Instrumente im Rahmen des „New Work“ zu benennen.
- spezifische neue Methoden der Arbeit differenziert zu betrachten und zu implementieren.

Kursinhalt

1. New Work: Grundlagen und Ansätze
 - 1.1 Old Economy versus New Work
 - 1.2 Gesellschaftliche Ebene (Makroebene)
 - 1.3 Unternehmensebene (Mesoebene)
 - 1.4 Managementanforderungen in Unternehmen (Mikroebene)
 - 1.5 Neue Rollen von People, Places, Tools
 - 1.6 Digitales Mindset
 - 1.7 Rolle und Bedeutung von Diversität
2. Neue Aspekte im Recruiting
 - 2.1 Active Sourcing
 - 2.2 Social Media Recruiting
 - 2.3 Kandidatenbewerbung via Staffingplattformen und Co.
 - 2.4 Person-Environment-Fit
 - 2.5 Auswahlprozesse und Verfahren
 - 2.6 Onboarding
3. Mitarbeitermotivation und -bindung
 - 3.1 Motivation und Empowerment
 - 3.2 Selbstbestimmung (Autonomy)
 - 3.3 Kompetenz und Perfektion (Mastery)
 - 3.4 Sinnerfüllung (Purpose)
 - 3.5 Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung an Unternehmen und Team
4. Empowering Workforce
 - 4.1 Fehlertolerante Unternehmenskultur
 - 4.2 Empowering & Shared Leadership
 - 4.3 Lebenslanges Lernen und Weiterbildung
 - 4.4 Kollaboration durch vernetztes Lernen und Wissensteilung
5. Restrukturierung der Organisation – neue Organisationsstrukturen
 - 5.1 Hierarchie, Heterarchie und agile Organisationsform
 - 5.2 Netzwerkstrukturen und Schwarmintelligenz
 - 5.3 Holokratie
 - 5.4 Soziokratie

6. Neue Arbeitsmethoden
 - 6.1 Agiles Arbeiten in der VUCA-Welt
 - 6.2 Design Thinking
 - 6.3 Kanban
 - 6.4 Scrum
 - 6.5 Workhack
 - 6.6 Prototyping
7. Agile Arbeitslandschaften in der Organisation
 - 7.1 Flexible Arbeits(zeit)modelle und Work-Life-Blending
 - 7.2 Flexible Arbeitswelten und -räume
 - 7.3 Kollaborative Arbeitstechnologien und -werkzeuge

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Appelo, J. (2011): Management 3.0. Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. Addison-Wesley Longman, Amsterdam.
- Dannhäuser, R. (2017): Praxishandbuch Social Media Recruiting. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Greßer, K./Freißler, R. (2018): Agil und erfolgreich führen. Neue Leadership-Kompetenzen. Edition managerSeminare, Bonn.
- Hurst, A. (2016): The Purpose Economy. Elevate Publishing, Boise/Idaho.
- Schüller, A. M./ Steffen, A. T. (2017): Fit für die Next Economy. Zukunftsfähig mit den Digital Natives. Wiley, Weinheim.
- Hackl, B. et al. (2017): New Work. Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt. Springer, Berlin.
- Robertson, B. J. (2016): Holacracy. Ein revolutionäres Management-System für eine volatile Welt. Vahlen, München.
- Schermuly, C. C. (2016): New Work – Gute Arbeit gestalten. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Schültken, L. (2017): Workhacks. Sechs Angriffe auf eingefahrene Arbeitsabläufe. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Sociocracy 3.0 – Effective Collaboration at any scale (<http://sociocracy30.org>, Stand 29.03.2018)
- Ullah, R./Witt, M. (2015): Praxishandbuch Recruiting. Grundlagenwissen, Prozess-Know-How, Social Recruiting. Schaeffer Poeschel, Stuttgart.
- Väth, M. (2016): Arbeit. die schönste Nebensache der Welt. Wie New Work unsere Arbeitswelt revolutioniert. Gabal, Offenbach.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

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

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

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

DLMWPWNW01

Methoden im Coachingprozess

Modulcode: DLMSVMCP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Anja Frohnen (Methoden im Coachingprozess)

Kurse im Modul

- Methoden im Coachingprozess (DLMSVMCP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Zum grundlegenden Verständnis von Methoden, Interventionen und ihrer Wirkung
- Personzentriertes Coaching
- Psychodynamisches Coaching
- Kognitiv-behaviorale Ansätze im Coaching
- Lösungsfokussiertes und systemisches Coaching
- Psychodrama und narratives Coaching
- Positiv-psychologisches Coaching und umfassendere Konzepte für zielorientiertes und evidenzbasiertes Coaching

Qualifikationsziele des Moduls**Methoden im Coachingprozess**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die unterschiedlichen Arten von Coaching in Bezug auf ihre Passung zur eigenen Weltsicht, zum eigenen Menschenbild und zum künftigen Tätigkeitsfeld zu beurteilen.
- den Nutzen und die Herausforderungen zu erkennen und zu erläutern, die mit der Vielfalt unterschiedlicher Coaching-Ansätze und Methoden für eine integrative Vorgehensweise verbunden sind.
- Kriterien für die Auswahl von Methoden im Coaching adäquat anzuwenden.
- Coaching-Methoden und Tools unterschiedlichen Ansätzen und Denk- bzw. Therapieschulen zuzuordnen sowie im Hinblick auf ihre Einsetzbarkeit und Wirkung in verschiedenen Coaching-Prozessen und -Settings zu beurteilen.
- Coaching-Methoden und Tools zur Unterstützung wesentlicher Wirkfaktoren im Coaching im Hinblick auf ihre jeweilige Passung zu Coaching-Aufgabe und Klient begründet auszuwählen und die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes zu beurteilen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Methoden im Coachingprozess

Kurscode: DLMSVMCP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Coaching lässt sich auch als eine kunden- und lösungs- bzw. ergebnisorientierte Kombination von Interventionen eines Coachs beschreiben, die der Klient auf eigene Weise aufgreift und mit oder an ihnen arbeitet – oder eben auch nicht. Dabei kann jedes Verhalten, jedes Tun oder auch Unterlassen eines Coachs letztendlich eine solche Intervention sein. Was welche Wirkung erzielt, entscheidet der Klient. Die Aufgabe des Coaches ist es, für das Coaching und die verfolgte Zielsetzung förderliche Interventionen anzubieten. Dies kann auch der bewusste Einsatz von Methoden sein. Eine Methode ist die Kombination aus systematischer Vorgehensweise und Tool. Sie entspringt mehr oder weniger offensichtlich einer Denkschule bzw. einem theoretischen Ansatz. Eine Methode kann andere, weniger methodische Interventionen unterstützen und unterstreichen. Sie kann sowohl dem Coach als auch dem Klienten helfen, Klarheit zu gewinnen, passende Lösungen zu erarbeiten und angestrebte Ergebnisse zu erreichen. Im professionellen Coaching ist die Methode stets Mittel zu einem sinnvollen Zweck – und niemals Selbstzweck. Der Kurs stellt eine Auswahl bewährter Methoden und auch Tools und Übungen aus unterschiedlichen Coaching-Ansätzen vor. Dabei erfolgt jeweils auch eine Einschätzung, wie und unter welchen Bedingungen sie sich im Rahmen des Coaching-Prozesses bzw. einzelner Coaching-Sitzungen einsetzen lassen und welche der wesentlichen Wirkfaktoren von Coaching jeweils unterstützt werden können. Damit werden den Studierenden wesentliche Grundlagen für den Auf- und Ausbau der Fähigkeit vermittelt, aus der Vielzahl vorhandene theoretische Ansätze, Methoden und Verfahren selbst die für das eigene Coaching passenden auszuwählen und zu kombinieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die unterschiedlichen Arten von Coaching in Bezug auf ihre Passung zur eigenen Weltsicht, zum eigenen Menschenbild und zum künftigen Tätigkeitsfeld zu beurteilen.
- den Nutzen und die Herausforderungen zu erkennen und zu erläutern, die mit der Vielfalt unterschiedlicher Coaching-Ansätze und Methoden für eine integrative Vorgehensweise verbunden sind.
- Kriterien für die Auswahl von Methoden im Coaching adäquat anzuwenden.
- Coaching-Methoden und Tools unterschiedlichen Ansätzen und Denk- bzw. Therapieschulen zuzuordnen sowie im Hinblick auf ihre Einsetzbarkeit und Wirkung in verschiedenen Coaching-Prozessen und -Settings zu beurteilen.
- Coaching-Methoden und Tools zur Unterstützung wesentlicher Wirkfaktoren im Coaching im Hinblick auf ihre jeweilige Passung zu Coaching-Aufgabe und Klient begründet auszuwählen und die Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes zu beurteilen.

Kursinhalt

1. Zum grundlegenden Verständnis von Methoden, Interventionen und ihrer Wirkung
 - 1.1 Vielfalt der Ansätze und integrative Vorgehensweisen
 - 1.2 TSPP-Modell: Coaching als zyklischer Prozess
 - 1.3 Kommunikative Basisaktivitäten und grundsätzliche Interventionsformen im Coaching
 - 1.4 Der bewusste Einsatz von Sprache
 - 1.5 Wirkfaktoren, Passung und innere Resonanz
2. Personzentriertes Coaching
 - 2.1 Direktive versus nicht-direktive Beratung
 - 2.2 Ermutigen
 - 2.3 Einsicht fördern
 - 2.4 Abschließen
3. Psychodynamisches Coaching
 - 3.1 Psychoanalytische Grundannahmen
 - 3.2 Abwehrmechanismen
 - 3.3 Objektbeziehungsdreieck
 - 3.4 Übertragung und Gegenübertragung
4. Kognitiv-behaviorale Ansätze im Coaching
 - 4.1 Kognitiv-behaviorale Grundannahmen
 - 4.2 Die ABC-Theorie und irrationale Ideologien
 - 4.3 Die sechs Ansatzpunkte für die Förderung psychischer Flexibilität im ACT-Modell
5. Lösungsfokussiertes Coaching
 - 5.1 Grundannahmen der Lösungsfokussierung
 - 5.2 Lösungsfokussiertes Erstinterview
 - 5.3 Wahrnehmung und Urteilsbildung
 - 5.4 Wunderfrage und Skalierungen
 - 5.5 Lösungsevaluation und Lösungssicherung
6. Systemisches Coaching
 - 6.1 Systemisch-konstruktivistische Grundannahmen und Voraussetzungen für systemisches Coaching
 - 6.2 Zirkuläre Fragen und Perspektivenwechsel
 - 6.3 Reframing
 - 6.4 Arbeit mit inneren Anteilen und Zeugen
 - 6.5 Symbolisierung, Personifizierung und Skulpturarbeit

7. Psychodrama im Coaching
 - 7.1 Humanistische Grundannahmen
 - 7.2 Rollenübernahme und Perspektivenwechsel
 - 7.3 Visualisierung von Strukturen
 - 7.4 Szenische Arbeit
8. Narratives Coaching
 - 8.1 Biographische Erzählungen und die Bildung von Identität
 - 8.2 Zeitstrahl, Lebensrad und andere Visualisierungen
 - 8.3 Weitere Metaphern und Geschichten
9. Positiv-psychologisches Coaching
 - 9.1 Grundannahmen der positiven Psychologie
 - 9.2 Re-Attributionen: Attributionsmuster erkennen und ändern
 - 9.3 Inventur der Grundbedürfnisse
 - 9.4 Übungen für positive Kommunikation und gelingende Beziehungen
 - 9.5 Lebensqualität und Sinn
10. Umfassendere Konzepte für zielorientiertes und evidenzbasiertes Coaching
 - 10.1 GROW-Modell als charakteristisches Beispiel
 - 10.2 Mentales Kontrastieren mit WOOP
 - 10.3 Coaching mit dem Zürcher Ressourcen Modell
 - 10.4 PSI-Theorie zur Affekt- und Handlungsregulation

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ de Shazer, S. (2019): Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie. 14. Auflage, Carl-Auer-Verlag, Heidelberg.▪ Grant, A. M./Gerrard, B. (2020): Comparing problem-focused, solution-focused and combined problem-focused/solution-focused coaching approach. Solution-focused coaching questions mitigate the negative impact of dysfunctional attitudes. In: Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice, Jg. 13, Heft 1, S. 61–77.▪ Greif, S./Möller, H./Scholl, W. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer, Berlin.▪ Lahninger, P. (2018): Reise zur Lösung. Coaching-Kompetenz in Beratung, Teamentwicklung, Führung, Lehrtätigkeit, Gesprächsführung. 3. Auflage, managerSeminare, Bonn.▪ Mangelsdorf, J. (2020): Positive Psychologie im Coaching. Positive Coaching für Coaches, Berater und Therapeuten. Springer, Wiesbaden.▪ Oettingen, G. (2015): Die Psychologie des Gelingens. Pattloch, München.▪ Radatz, Sonja (2010): Einführung in das systemische Coaching. 4. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg.▪ Rogers, C. R. (2014): Die nicht-direktive Beratung. 14. Auflage, Fischer Taschenbuch, Frankfurt am Main.▪ Roth, G./Ryba, A. (2016): Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte. 2. Auflage, Klett-Cotta, Stuttgart.▪ Schinko-Fischli, S. (2018): Angewandte Improvisation für Coaches und Führungskräfte. Grundlagen und kreativitätsfördernde Methoden für lebendige Zusammenarbeit. Springer, Berlin/Heidelberg.▪ Sparrer, I. (2014): Einführung in Lösungsfokussierung und Systemische Strukturaufstellungen. 3. Auflage, Carl-Auer-Verlag, Heidelberg.▪ Storch, M./Krause, F. (2014): Selbstmanagement - ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen-Modell (ZRM). 5. Auflage, Verlag Hans Huber, Bern.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Fallstudie

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

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

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

DLMSVMCP01

2. Semester

Projekt: Konzepterstellung und Live Coaching

Modulcode: DLMSVPKLC

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

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

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Projekt: Konzepterstellung und Live Coaching)

Kurse im Modul

- Projekt: Konzepterstellung und Live Coaching (DLMSVPKLC01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium

Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Teilmodulprüfung

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

In diesem Kurs werden die Studierenden angeleitet, eigene Coaching-Maßnahmen integrativ zu konzipieren und umzusetzen und dabei die Qualität des eigenen Coachings sicherzustellen.

Qualifikationsziele des Moduls**Projekt: Konzepterstellung und Live Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Coaching als zirkulären Prozess zu begreifen und zu gestalten.
- zu Klienten, Anliegen, Kontext und sich selbst passende Coaching-Ansätze und Interventionsformen begründet auszuwählen.
- unterschiedliche Interventionsformen und -techniken in stimmige Interventionsdesigns und Prozessarchitekturen zu integrieren.
- ihr eigenes integratives Coaching-Konzept anhand eines wissenschaftlich basierten Modells zu entwickeln und zu reflektieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Projekt: Konzepterstellung und Live Coaching

Kurscode: DLMSVPKLC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Entwicklung der für ein professionelles Coaching notwendigen Handlungskompetenz setzt voraus, dass nicht nur Coaching-Wissen aufgebaut und in Lehr-Lernsettings erprobt und reflektiert wird. Wichtig ist vor allem, in Coaching-Kontexten selbstorganisiert zu handeln, also mit eigenen Klienten mit Hilfe selbst geplanter Interventionsdesigns und -techniken zu interagieren. Der Kurs leitet Studierende an, ihr Coaching-Wissen in eigenen Coaching-Projekten ein- und umzusetzen. Sie lernen, eigene Coachings anhand von wissenschaftlich fundierten Modellen zu konzipieren und dann vor allem auch im beruflichen oder privaten Umfeld durchzuführen. Hierbei werden sie tutoriell von einem Lehrcoach begleitet. Zudem erhalten sie die Gelegenheit, sich mit ihren Kommiliton*innen über eine Online-Plattform auszutauschen und ihre Ideen und Hypothesen, aber auch ihre Erfahrungen zu diskutieren und daraus Schlüsse für die eigenen Konzepte abzuleiten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Coaching als zirkulären Prozess zu begreifen und zu gestalten.
- zu Klienten, Anliegen, Kontext und sich selbst passende Coaching-Ansätze und Interventionsformen begründet auszuwählen.
- unterschiedliche Interventionsformen und -techniken in stimmige Interventionsdesigns und Prozessarchitekturen zu integrieren.
- ihr eigenes integratives Coaching-Konzept anhand eines wissenschaftlich basierten Modells zu entwickeln und zu reflektieren.

Kursinhalt

- In diesem Kurs erstellen die Studierenden eigene Coaching-Konzepte und führen Coaching-Gespräche durch. Dabei beschäftigen sie sich insbesondere mit folgenden Aufgaben:
- Das eigene Umfeld nach möglichen Tätigkeitsfeldern für ein Coaching-Angebot untersuchen und den eigenen Coaching-Ansatz für dieses erste Angebot klären und formulieren.
- Kontakt zu möglichen Auftraggebern und Klienten im eigenen Umfeld herstellen: Raum und (Arbeits-)Beziehung aufbauen und gestalten.
- Kontrakt klären, indem Transparenz bezüglich Anlass, Anliegen, Auftrag und Rollen hergestellt wird – z.B.: Wer ist beteiligt und in welcher Rolle? Gibt es einen Dreiecks-Kontrakt – und wie wird dieser gehandhabt, ohne dass das Coaching z.B. als hierarchisches Instrument instrumentalisiert wird?

- Bildung der ersten Hypothesen – z.B.: Um welche Art von Klient geht es (Kunde, Besucher, Klagender, Co-Berater)? Welche Anliegen könnten hinter dem Anlass noch stecken? Welches Umfeld, welche weiteren Beteiligten könnte es geben?
- Zu Klient*innen, Anliegen, Kontext und Coach vermutlich passende Coaching-Ansätze und Modelle begründet auswählen
- Coaching nach dem TSPP-Modell als zirkulären Prozess planen und gestalten, der in Schleifen verläuft – vom Kontakt herstellen, Hypothesen bilden und Ziel festlegen über die Arbeit mit Denk-, Deutungs-, Handlungsmustern und Systemordnungen und der Entwicklung von Maßnahmen für Umsetzung und Transfer bis hin zur Evaluation, Verabschiedung und Qualitätssicherung, einschl. der Gestaltung von Rahmen und Setting und der (zunächst) veranschlagten Anzahl von Sitzungen.
- Nach Bedarf unterschiedliche Interventionsformen, Formate und Medien begründet auswählen und auf sinnvolle und zweckmäßige Weise in ein schlüssiges Interventionsdesign integrieren.
- Eine exemplarische Coaching-Sitzung vorbereiten, durchführen und nachbereiten.
- Verlauf und Ergebnis der Coaching-Gespräche und des Coaching-Prozesses anhand wissenschaftlich basierter Modelle reflektieren und Erkenntnisse in den weiteren Vorbereitungen und Gesprächen berücksichtigen sowie als Lessons Learned für die weitere eigene Coaching-Praxis sichern.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Bamberger, G. G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch. 5. Auflage, Beltz, Weinheim.▪ Deplazes, S./Graf, E.-M./Künzli, H. (2018): Das TSPP-Modell – Eine Blaupause für die Coaching-Prozessforschung. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 4, Heft 1, S. 69-82.▪ Deplazes, S./Schwyter, S./Möller, H. (2016): Ein Blick auf Coachingprozesse – Die Interventionen des Coachs, dargestellt und analysiert mittels des KaSyCo-C. In: Coaching Theorie Praxis, 2. Jg., Heft 1, S. 9-19.▪ Greif, S. (2008): Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Hogrefe, Göttingen.▪ Greif, S./Möller, H./Scholl, W. (Hrsg.) (2018): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer, Berlin.▪ Hellwig, C. (2018): Personzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Zuhören - Verstehen - Intervenieren. Berlin, Heidelberg: Springer.▪ Königswieser, R./Exner, A. (2008): Systemische Intervention. Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.▪ Künzli, H. (2016): Ein Tag Coaching: Evaluation der Wirksamkeit von Coachings nach dem Modell der Coachingkonzeption „Systemisch-konstruktivistisches Einzel- und Teamcoaching im Management“ SKETM. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 2, Heft 1, S. 49-65.▪ Lindart, M. (2016): Was Coaching wirksam macht. Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus. Springer, Wiesbaden.▪ Radatz, S. (2010): Einführung in das systemische Coaching. 4. Auflage, Auer, Heidelberg.▪ Rauen, C. (Hrsg.) (2005): Handbuch Coaching. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.▪ Ryba, A. et al. (Hrsg.) (2014): Professionell coachen – konkret. Das Fall- und Reflexionsbuch: Vom Erfahrungswissen zur Handlungskompetenz. Beltz Verlag, Weinheim/Basel.▪ Schwing, R./Fryszer, A. (2018): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.▪ von Schlippe, A./Schweitzer, J. (2019): Systemische Interventionen. 4. Auflage, UTB, Stuttgart.▪ Warburg, J. (2019): Angst vor und Chancen beim Erstkontakt. In: Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik, Jg. 55, Heft 3, S. 244-255.▪ Wrede, B. A./Wiesenthal, K. (2018): Coaching für Industrie 4.0. Empowerment für Entwicklung und Transformation. Springer Gabler, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

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

Selbstreflexion: Praxisfall Agile Coaching

Modulcode: DLMSVWSPAC

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

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

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Fallsammlung Agile Coaching) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Konzeptreflexion: Praxisfall)

Kurse im Modul

- Fallsammlung Agile Coaching (DLMSVWSPAC01)
- Konzeptreflexion: Praxisfall (DLMSVWSPAC02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Fallsammlung Agile Coaching</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie (50) <p><u>Konzeptreflexion: Praxisfall</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Portfolio (50)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Fallsammlung Agile Coaching**

- Agilität, agile Prinzipien und die Rollen eines agilen Coachs
- Coaching bei der Entscheidung zu mehr Agilität
- Coaching bei der Entwicklung agiler Führungskompetenzen
- Coaching für einen agilen Mindshift in der Organisation
- Agile Führung als Einladung zum Mitgestalten
- Coaching zur agilen Teamentwicklung
- Coaching zur Einführung und Begleitung von agilem Projektmanagement mit Scrum
- Coaching im agilen Change-Management

Konzeptreflexion: Praxisfall

Ziel des Moduls ist, dass die Studierenden ihr grundlegendes Wissen im Agile Coaching vertiefen und vor allem, dass sie dieses in praktischen Anwendungsfällen kompetent einsetzen und dann auch die Qualität beurteilen können. Hierzu bearbeiten sie sowohl vorgegebene komplexe Fallstudien als auch Aufgabenstellungen aus dem eigenen Umfeld bzw. der eigenen Coaching-Praxis.

Qualifikationsziele des Moduls**Fallsammlung Agile Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Möglichkeiten und Grenzen agiler Arbeits- und Organisationsformen zu erklären und zu beurteilen.
- unterschiedliche Fallkonstellationen im Bereich des agilen Coachings zu analysieren und hilfreiche Fragen zu stellen.
- zielführende Hypothesen zu entwickeln und daraus Konzeptideen abzuleiten.
- Prozesse im agilen Coaching zu analysieren und in ihrer Qualität zu beurteilen.
- eigene Ideen für Konzeptionen von agilem Coaching zu entwickeln.
- integrative Interventionsdesigns zur Förderung agiler Formen von Führung, Zusammenarbeit und Organisation zu entwerfen.

Konzeptreflexion: Praxisfall

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das eigene Coaching-Wissen anhand praktischer Anwendungsfälle zu reflektieren.
- für unterschiedliche Coaching-Kontexte, -Anliegen und -Aufgaben Hypothesen, Ideen und Vorgehenskonzepte zu entwickeln, zu diskutieren und zu reflektieren.
- (eigene) Coaching-Fälle anhand der wesentlichen, die Coaching-Qualität beeinflussenden Elemente und Wirkfaktoren zu beurteilen.
- größere Klarheit darüber zu gewinnen, in welchem Anwendungsfeld von Coaching sie auf welche Art selbst tätig werden wollen.
- Ideen für Coaching-Maßnahmen in Bezug auf eigene Coaching-Konzeptionen zu konkretisieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Fallsammlung Agile Coaching

Kurscode: DLMSVWSPAC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Agile Coaches begleiten Individuen, Teams und Organisationen bei ihrer Veränderung hin zu agileren Denk-, Arbeits- und Organisationsformen und unterstützen sie darin, agile Konzepte, Methoden und Frameworks zu entwickeln, zu implementieren und im operativen Alltag zu nutzen und zu gestalten. Zudem helfen sie dabei, agile Führung und Zusammenarbeit zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Während das in theoretischen Ansätzen, Modellen und Konzepten zusammengefasste Coaching-Wissen logisch und schlüssig, zumeist übersichtlich und linear geordnet ist, geht im beruflichen Alltag und damit in der Coaching-Praxis vieles durcheinander, ist unklar, verworren, sich gegenseitig bedingend, dabei oft verborgen und wohl nie systematisch strukturiert. Die Arbeit mit Fällen ist eine Möglichkeit, Konzeptwissen allmählich mit Handlungskompetenz zu verschränken. Die den Fallstudien beigefügten Lösungen ermöglichen ein Lernen in Form von Cognitive Apprenticeship: Professionellen Coachs wird quasi über die Schulter geschaut und beobachtet, wie sie die agile Transformation im Unternehmen begleiten, Muster erkennen, Struktur in den Einzelheiten finden, mit mannigfachen Interventionen aus verschiedenen theoretischen Denkschulen in unterschiedlichen Anwendungsfeldern und Formaten agieren und interagieren. Bei der Auseinandersetzung mit Fallstudien aus der Coachingpraxis entwickeln die Studierenden ihre Fähigkeiten, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, auch komplexe Konstellationen zu durchdringen, Informationen zu sammeln, zu ordnen und zu analysieren sowie mögliche Informationslücken zu erkennen. Sie lernen, Strategien dafür abzuleiten, wie Defizite möglicherweise behoben werden könnten bzw. wie sie auch mit Unwägbarkeiten, Nichtwissen und Widersprüchen umgehen und handlungsfähig bleiben können. Zudem üben sie, Hypothesen zu bilden und daraus Ideen für Interventionen zu entwickeln und dann auch unterschiedliche Interventionen zu planen. Die inhaltlichen Schwerpunkte in diesem Kurs bilden die häufigsten Aufgabenstellungen, die sich im Agile Coaching stellen. Der erste Fall beschäftigt sich mit der Klärung der eigenen Rolle als agile Coach und dabei auch mit dem Konzept "Agilität" in seinen unterschiedlichen Facetten. Die Themen der weiteren Fälle reichen von der Begleitung von Fach- und Führungskräften, die zu entscheiden haben, inwieweit agile Organisations- und Arbeitsformen sinnvoll und zweckmäßig sind und die lernen möchten, agiler zu denken und zu handeln, über die Entwicklung von Ideen und Strategien für eine agile Transformation von Projekten oder Organisationen bis hin zur Begleitung und Unterstützung von agiler Teamarbeit und agilem Projekt- und Change-Management.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Möglichkeiten und Grenzen agiler Arbeits- und Organisationsformen zu erklären und zu beurteilen.
- unterschiedliche Fallkonstellationen im Bereich des agilen Coachings zu analysieren und hilfreiche Fragen zu stellen.
- zielführende Hypothesen zu entwickeln und daraus Konzeptideen abzuleiten.
- Prozesse im agilen Coaching zu analysieren und in ihrer Qualität zu beurteilen.
- eigene Ideen für Konzeptionen von agilem Coaching zu entwickeln.
- integrative Interventionsdesigns zur Förderung agiler Formen von Führung, Zusammenarbeit und Organisation zu entwerfen.

Kursinhalt

1. Agilität, agile Prinzipien und die Rollen eines agilen Coachs
 - 1.1 Grundlagen
 - 1.2 Falldarstellung
 - 1.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 1.4 Coaching-Prozess
 - 1.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
2. Coaching bei der Entscheidung zu mehr Agilität
 - 2.1 Grundlagen
 - 2.2 Falldarstellung
 - 2.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 2.4 Coaching-Prozess
 - 2.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
3. Coaching bei der Entwicklung agiler Führungskompetenzen
 - 3.1 Grundlagen
 - 3.2 Falldarstellung
 - 3.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 3.4 Coaching-Prozess
 - 3.5 Reflexion von Prozess und Interventionen

4. Coaching für einen agilen Mindshift in der Organisation
 - 4.1 Grundlagen
 - 4.2 Falldarstellung
 - 4.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 4.4 Coaching-Prozess
 - 4.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
5. Agile Führung als Einladung zum Mitgestalten
 - 5.1 Grundlagen
 - 5.2 Falldarstellung
 - 5.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 5.4 Coaching-Prozess
 - 5.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
6. Coaching zur agilen Teamentwicklung
 - 6.1 Grundlagen
 - 6.2 Falldarstellung
 - 6.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 6.4 Coaching-Prozess
 - 6.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
7. Coaching zur Einführung von agilem Projektmanagement mit Scrum
 - 7.1 Grundlagen
 - 7.2 Falldarstellung
 - 7.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 7.4 Coaching-Prozess
 - 7.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
8. Coaching zur Begleitung von agilem Projektmanagement mit Scrum
 - 8.1 Grundlagen
 - 8.2 Falldarstellung
 - 8.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 8.4 Coaching-Prozess
 - 8.5 Reflexion von Prozess und Interventionen

9. Coaching im agilen Change-Management
 - 9.1 Grundlagen
 - 9.2 Falldarstellung
 - 9.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 9.4 Coaching-Prozess
 - 9.5 Reflexion von Prozess und Interventionen

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Freedman, R. (2016): The Agile Consultant. Guiding clients to enterprise agility. Springer Science+Business Media, New York.▪ Gloger, B./Rösner, D. (2014): Agile Selbstorganisation braucht Führung. Der Sandwich-Manager in der Falle. Hanser Carl, München.▪ Graf, N./Gramß, D./Edelkraut, F. (2019): Agiles Lernen. Neue Rollen, Kompetenzen und Methoden im Unternehmenskontext. 2. Auflage, Haufe, Freiburg.▪ Häusling, A. (Hrsg.) (2018): Agile Organisationen. Transformationen erfolgreich gestalten - Beispiele agiler Pioniere. Haufe Gruppe, Freiburg/München/Stuttgart.▪ Häusling, A./Römer, E./Zeppenfeld, N. (2019): Praxisbuch Agilität. Tools für Personal- und Organisationsentwicklung. 2. Auflage, Haufe Gruppe, Freiburg/München/Stuttgart.▪ Lang, M./Scherber, S. (Hrsg.) (2018): Der Weg zum agilen Unternehmen – Wissen für Entscheider. Hanser, München.▪ Leopold, K. (Hrsg.): Kanban in der Praxis. Vom Teamfokus zur Wertschöpfung. Hanser, München.▪ Lewrick, M. (2018): Design Thinking. Radikale Innovationen in einer digitalisierten Welt. C.H. Beck, München.▪ Mamoli, S./Mole, D. (2019): Gemeinsam großartige Teams schaffen. Agile Self-Selection-Prozesse erfolgreich durchführen. Hanser, München.▪ O'Connor, R. V./Duckonova, N. (2015): Assessing the value of an agile coach in agile method adoption. In: 21th European Conference on Systems, Software and Services Process Improvement (EuroSPI 2014), CCIS Vol. 425, Springer-Verlag, June 2014, S. 135–146.▪ Pircher, R. (2018): Agilstabile Organisationen. Der Weg zum dynamischen Unternehmen und verteilten Leadership. Franz Vahlen, München▪ Puckett, S./Neubauer, R. M. (2018): Agiles Führen. Führungskompetenzen für die agile Transformation. BusinessVillage, Göttingen.▪ Scholl, W. (2020): New Team-Work – eine neue Balance von Gruppe und Führung. In: OSC 27 (2), S. 139–154.▪ Shamshurin, I./ Saltz, J. S. (2019): Using a coach to improve team performance when the team uses a Kanban process methodology. In: International Journal of Information Systems and Project Management, Jg. 7, Heft 2, 61–61-77. DOI: 10.12821/ijispdm070204.▪ Slogar, A. (2018): Die agile Organisation. Hanser, München.▪ Wrede, B. A./Wiesenthal, K. (2018): Coaching für Industrie 4.0. Empowerment für Entwicklung und Transformation. Springer Gabler, Berlin.▪ Werther, S./Bruckner, L. (Hrsg.) (2018): Arbeit 4. 0 Aktiv Gestalten. Die Zukunft der Arbeit zwischen Agilität, People Analytics und Digitalisierung. Springer, Berlin, Heidelberg.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Fallstudie

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

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

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

Konzeptreflexion: Praxisfall

Kurscode: DLMSVWSPAC02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Praxisfelder, in denen Coachs arbeiten, sind in der Regel weit weniger gut strukturiert und geordnet als das Wissen in Coaching-Konzepten. Die Anwendungspraxis ist eher geprägt von vielfältigen, miteinander verwobenen, vielleicht auch widersprüchlichen Phänomenen und Prozessen. Um dennoch kompetent agieren und interagieren zu können, ist es für Coachs notwendig, die Fähigkeit zu entwickeln, das eigene (Erfahrungs-)Wissens und dessen zwangsläufig mehr oder weniger intuitive Anwendung in der Coaching-Praxis kritisch zu betrachten und zu reflektieren. Mit einer solchen "besonnenen Rationalität" gelingt es, Situationen als Ganzes zu erfassen und sie nicht in einzelne, aus ihrem Kontext abgelöste Elemente zu zerlegen. Der Kurs unterstützt die Studierenden bei der Bearbeitung und Reflexion eigener praktischer Coaching-Aufgaben und -Fälle. Es werden Coaching-Aktivitäten sowie Selbstreflexionen angeleitet und Erfahrungen und Konzepte mit Lehrcoachs und Mitstudierenden ausgetauscht und gemeinsam reflektiert. Im Rahmen dieses Peer-Coachings erweitern und vertiefen die Studierenden zugleich ihre Fähigkeiten, sich verschiedener Formate und Medien zu bedienen, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, Hypothesen zu bilden und sowohl im Rahmen von synchroner, als auch asynchroner Kommunikation konstruktiv Rückmeldung zu geben. Ziel des Kurses es, die Studierenden im weiteren Auf- und Ausbau der eigenen Coaching-Kompetenzen und bei der Entwicklung eines Konzepts für das eigene Coaching zu unterstützen. Hierdurch soll auch der Grundstein für die Entwicklung der "besonnenen Rationalität" gelegt werden. Auf dieser Basis kann sich dann im Lauf der weiteren Tätigkeit als Coach eine professionelle Intuition und letztendlich Coaching-Expertise ausbilden, welche sich in ihrer Qualität grundlegend von rein routinierten Handlungsabläufen unterscheidet, die aus der bloßen Einübung unterschiedlicher Verfahren, Methoden und Tools entstehen

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das eigene Coaching-Wissen anhand praktischer Anwendungsfälle zu reflektieren.
- für unterschiedliche Coaching-Kontexte, -Anliegen und -Aufgaben Hypothesen, Ideen und Vorgehenskonzepte zu entwickeln, zu diskutieren und zu reflektieren.
- (eigene) Coaching-Fälle anhand der wesentlichen, die Coaching-Qualität beeinflussenden Elemente und Wirkfaktoren zu beurteilen.
- größere Klarheit darüber zu gewinnen, in welchem Anwendungsfeld von Coaching sie auf welche Art selbst tätig werden wollen.
- Ideen für Coaching-Maßnahmen in Bezug auf eigene Coaching-Konzeptionen zu konkretisieren.

Kursinhalt

- In diesem Kurs werden die Studierenden angeleitet, eigene Coaching-Aufgaben, -Übungen und -Fälle zu bearbeiten, ein für das jeweilige Anliegen und den jeweiligen Kontext günstiges Interventionsdesign zu entwickeln und dann auch für sich selbst sowie im Rahmen von Interventionen gemeinsam mit anderen zu reflektieren und die Erkenntnisse in eigenen Coaching-Konzeptionen zusammenzufassen. Dabei ist entsprechend der vielfältigen Coaching-Praxis eine breite Palette unterschiedlicher Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate denkbar.
- Die Reflexionen stützen sich vor allem auf das TSPP-Modell als Strukturierungshilfe sowie auf die wissenschaftlich untersuchten, grundlegenden Wirkfaktoren von Coaching. Daraus lassen sich dann die folgenden Ansatzpunkte für Interventionen ableiten, welche die Studierenden in ihren Konzeptionen integrativ verbinden:
 - Die vier Basisaktivitäten der Kommunikation: Definieren der Situation, Gestalten der Beziehung, Ko-Konstruieren der Veränderung, Evaluieren des Coachings
 - Die Rolle von Beobachtung, Wahrnehmung, Interpretation und Hypothesenbildung
 - Kontakt und Beziehung: z.B. Wertschätzung und emotionale Unterstützung geben; in Kontakt kommen und bleiben, Beziehung aufbauen und gestalten; Empathie entwickeln und zeigen
 - Auftrags- und Zielklarheit: z.B. Anlass, Anliegen, Auftrag klären; ein günstiges Ziel finden
 - Problemaktualisierung und Erlebnisaktivierung
 - Ressourcenaktivierung
 - Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion
 - Emotionen und Körperempfindungen: z.B. Gefühle vergegenwärtigen; Selbstberuhigung; Selbstaktivierung
 - Entscheiden, lösen, lernen, stärken: z.B. innere Landkarten erkennen und ändern; Fantasiereisen und Imaginationen anleiten; mentales Kontrastieren; günstige Gewohnheiten entwickeln
 - Abschied nehmen
 - Umsetzungsunterstützung und Evaluation: Ergebnis und Prozess evaluieren; Transfer (virtuell) begleiten; Nachspiel gestalten

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Deplazes, S. (2016): KaSyCo - Kategoriensysteme zur Analyse von Coachingprozessen. Kassel University Press, Kassel.▪ Deplazes, S./Graf, E.-M./Künzli, H. (2018): Das TSPP-Modell – Eine Blaupause für die Coaching-Prozessforschung. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 4, Heft 1, S. 69-82.▪ Hellwig, C. (2018): Personzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Zuhören – Verstehen – Intervenieren. Berlin, Heidelberg: Springer.▪ Künzli, H. (2016): Ein Tag Coaching: Evaluation der Wirksamkeit von Coachings nach dem Modell der Coachingkonzeption „Systemisch-konstruktivistisches Einzel- und Teamcoaching im Management“ SKETM. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 2, Heft 1, S. 49–65.▪ Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4. Auflage, Beltz, Weinheim/Basel.▪ Ryba, A. et al. (Hrsg.) (2014): Professionell coachen – konkret. Das Fall- und Reflexionsbuch: Vom Erfahrungswissen zur Handlungskompetenz. Beltz Verlag, Weinheim/Basel.▪ Schlippe, A. von; Schweitzer, J. (2019): Systemische Interventionen. 4. Auflage. Stuttgart: UTB.▪ Schmid, B./König, O. (Hrsg.) (2014): Train the Coach: Methoden. Übungen und Interventionen für die professionelle Weiterbildung von Coachs, Teamcoachs, Change-Agents, Organisationsentwicklern und Führungskräften. mangerSeminare Verlag, Bonn.▪ Schmid, B./König, O. (Hrsg.) (2017): Train the Coach: Konzepte. Modelle und Theorien für die professionelle Weiterbildung von Coachs, Teamcoachs, Change-Agents, Organisationsentwicklern und Führungskräften. mangerSeminare Verlag, Bonn.▪ Schwing, R./Fryszer, A. (2018): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.▪ Will, T./Schulte, E.-M./Kauffeld, S. (2019): Coach's Expressed Positive Supportive Behaviour Linked to Client's Interest to Change: An Analysis of Distinct Coaching Phases. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 5, Heft 1, S. 1-10.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

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

DLMSVWSPAC02

Selbstreflexion: Praxisfall Coaching

Modulcode: DLMSVWSPC

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 (Fallsammlung Coaching) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Konzeptreflexion: Praxisfall)

Kurse im Modul

- Fallsammlung Coaching (DLMSVWSPC01)
- Konzeptreflexion: Praxisfall (DLMSVWSPAC02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Fallsammlung Coaching</u> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie (50) <u>Konzeptreflexion: Praxisfall</u> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Portfolio (50)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Fallsammlung Coaching

- Coaching in der Kompetenzentwicklung
- Karriere- und Laufbahn-Coaching
- Coaching von Fach- und Führungskräften
- Strategie-Coaching
- Coaching im Change-Management
- Workplace-Coaching
- Coaching zur Teamentwicklung und bei Konflikten im Teamalltag
- Weitere Fallvignetten

Konzeptreflexion: Praxisfall

Ziel des Moduls ist, dass die Studierenden ihr grundlegendes Coaching-Wissen vertiefen und vor allem, dass sie dieses in praktischen Anwendungsfällen kompetent einsetzen und dann auch die Qualität beurteilen können. Hierzu bearbeiten sie sowohl vorgegebene komplexe Fallstudien als auch Aufgabenstellungen aus dem eigenen Umfeld bzw. der eigenen Coaching-Praxis.

Qualifikationsziele des Moduls

Fallsammlung Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche Fallkonstellationen zu analysieren und hilfreiche Fragen zu stellen.
- zielführende Hypothesen zu entwickeln und daraus Konzeptideen abzuleiten.
- Coaching-Prozesse zu analysieren und in ihrer Qualität zu beurteilen.
- eigene Ideen für Coaching-Konzeptionen zu entwickeln.
- integrative Interventionsdesigns zu entwerfen.

Konzeptreflexion: Praxisfall

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das eigene Coaching-Wissen anhand praktischer Anwendungsfälle zu reflektieren.
- für unterschiedliche Coaching-Kontexte, -Anliegen und -Aufgaben Hypothesen, Ideen und Vorgehenskonzepte zu entwickeln, zu diskutieren und zu reflektieren.
- (eigene) Coaching-Fälle anhand der wesentlichen, die Coaching-Qualität beeinflussenden Elementen und Wirkfaktoren zu beurteilen.
- größere Klarheit darüber zu gewinnen, in welchem Anwendungsfeld von Coaching sie auf welche Art selbst tätig werden wollen.
- Ideen für Coaching-Maßnahmen in Bezug auf eigene Coaching-Konzeptionen zu konkretisieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Fallsammlung Coaching

Kurscode: DLMSVWSPC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Während das in theoretischen Ansätzen, Modellen und Konzepten zusammengefasste Coaching-Wissen logisch und schlüssig, zumeist übersichtlich und linear geordnet ist, geht im beruflichen Alltag und damit in der Coaching-Praxis vieles durcheinander, ist unklar, verworren, sich gegenseitig bedingend, dabei oft verborgen und wohl nie systematisch strukturiert. Die Arbeit mit Fällen ist eine Möglichkeit, Konzeptwissen allmählich mit Handlungskompetenz zu verschränken. Die den Fallstudien beigefügten Lösungen ermöglichen ein Lernen in Form von Cognitive Apprenticeship: Professionellen Coachs wird quasi über die Schulter geschaut und beobachtet, wie sie Muster erkennen, Struktur in den Einzelheiten finden, mit mannigfachen Interventionen aus verschiedenen theoretischen Denkschulen in unterschiedlichen Anwendungsfeldern und Formaten agieren und interagieren. Bei der Auseinandersetzung mit Fallstudien aus der Coachingpraxis entwickeln die Studierenden ihre Fähigkeiten, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, auch komplexe Konstellationen zu durchdringen, Informationen zu sammeln, zu ordnen und zu analysieren sowie mögliche Informationslücken zu erkennen. Sie lernen, daraus Strategien abzuleiten, wie Defizite möglicherweise behoben werden könnten bzw. wie sie auch mit Unwägbarkeiten, Nichtwissen und Widersprüchen umgehen und handlungsfähig bleiben können. Zudem üben sie, Hypothesen zu bilden und Ideen für Interventionen zu entwickeln und dann auch unterschiedliche Interventionen zu planen. Die inhaltlichen Schwerpunkte in diesem Kurs bilden die häufigsten Aufgabenstellungen, die sich für Coachs im beruflichen Umfeld stellen – sei es im Rahmen der Unterstützung von Klienten bei ihrer Kompetenz- oder Karriereentwicklung, beim Coaching von Fach- und Führungskräften, um beispielsweise ihrer beruflichen Rolle besser gerecht werden zu können oder beim Coaching im Rahmen von organisationalen Entwicklungen und Veränderungen. Abschließend beleuchtet der Kurs in kurzen Fallvignetten weitere Coaching-Themen, die auch über den rein beruflichen Anwendungskontext hinausgehen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche Fallkonstellationen zu analysieren und hilfreiche Fragen zu stellen.
- zielführende Hypothesen zu entwickeln und daraus Konzeptideen abzuleiten.
- Coaching-Prozesse zu analysieren und in ihrer Qualität zu beurteilen.
- eigene Ideen für Coaching-Konzeptionen zu entwickeln.
- integrative Interventionsdesigns zu entwerfen.

Kursinhalt

1. Coaching in der Kompetenzentwicklung
 - 1.1 Grundlagen
 - 1.2 Falldarstellung
 - 1.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 1.4 Coaching-Prozess
 - 1.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
2. Karriere- und Laufbahn-Coaching
 - 2.1 Grundlagen
 - 2.2 Falldarstellung
 - 2.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 2.4 Coaching-Prozess
 - 2.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
3. Coaching von Führungskräften
 - 3.1 Grundlagen
 - 3.2 Falldarstellung
 - 3.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 3.4 Coaching-Prozess
 - 3.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
4. Coaching von Fachkräften
 - 4.1 Grundlagen
 - 4.2 Falldarstellung
 - 4.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 4.4 Coaching-Prozess
 - 4.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
5. Strategie-Coaching
 - 5.1 Grundlagen
 - 5.2 Falldarstellung
 - 5.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 5.4 Coaching-Prozess
 - 5.5 Reflexion von Prozess und Interventionen

6. Coaching im Change-Management
 - 6.1 Grundlagen
 - 6.2 Falldarstellung
 - 6.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 6.4 Coaching-Prozess
 - 6.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
7. Workplace-Coaching
 - 7.1 Grundlagen
 - 7.2 Falldarstellung
 - 7.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 7.4 Coaching-Prozess
 - 7.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
8. Coaching zur Teamentwicklung
 - 8.1 Grundlagen
 - 8.2 Falldarstellung
 - 8.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 8.4 Coaching-Prozess
 - 8.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
9. Konflikte im Teamalltag
 - 9.1 Grundlagen
 - 9.2 Falldarstellung
 - 9.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 9.4 Coaching-Prozess
 - 9.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
10. Weitere Fallvignetten
 - 10.1 Lerncoaching
 - 10.2 Gesundheitscoaching
 - 10.3 Life-Coaching zur Selbstsorge

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Bamberger, G. G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch. 5. Auflage, Beltz, Weinheim.▪ Greif, S. (2008): Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Theorie, Forschung und Praxis des Einzel- und Gruppencoachings. Hogrefe, Göttingen.▪ Hellwig, C. (2018): Personzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Zuhören - Verstehen - Intervenieren. Berlin, Heidelberg: Springer.▪ Loebbert, M. (2019): Coaching in der Personal- und Organisationsentwicklung. Für selbstbestimmtere Mitarbeitende. Springer Fachmedien, Wiesbaden.▪ Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4. Auflage, Beltz, Weinheim/Basel.▪ Neumann-Wirsig, H. (2017): Jedes Mal anders. 50 Supervisionsgeschichten und viele Möglichkeiten. 3. Auflage, Carl-Auer Verlag, Heidelberg.▪ Ryba, A. et al. (Hrsg.) (2014): Professionell coachen – konkret. Das Fall- und Reflexionsbuch: Vom Erfahrungswissen zur Handlungskompetenz. Beltz Verlag, Weinheim/Basel.▪ Wehrle, M. (2017): Die 100 besten Coaching-Übungen. Das große Workbook für Einsteiger und Profis zur Entwicklung der eigenen Coaching-Fähigkeiten. 10. Auflage, managerSeminare Verlag, Bonn.▪ Wehrle, M. (2017): Die Coaching-Schatzkiste. 150 kostbare Impulse für Entdecker - darunter 50 Methoden, 30 Checklisten, 20 Storys und über 850 Coaching-Fragen. managerSeminare Verlag, Bonn.▪ Wrede, B. A./Wiesenthal, K. (2018): Coaching für Industrie 4.0. Empowerment für Entwicklung und Transformation. Springer Gabler, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Fallstudie

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

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

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

Konzeptreflexion: Praxisfall

Kurscode: DLMSVWSPAC02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Praxisfelder, in denen Coachs arbeiten, sind in der Regel weit weniger gut strukturiert und geordnet als das Wissen in Coaching-Konzepten. Die Anwendungspraxis ist eher geprägt von vielfältigen, miteinander verwobenen, vielleicht auch widersprüchlichen Phänomenen und Prozessen. Um dennoch kompetent agieren und interagieren zu können, ist es für Coachs notwendig, die Fähigkeit zu entwickeln, das eigene (Erfahrungs-)Wissens und dessen zwangsläufig mehr oder weniger intuitive Anwendung in der Coaching-Praxis kritisch zu betrachten und zu reflektieren. Mit einer solchen "besonnenen Rationalität" gelingt es, Situationen als Ganzes zu erfassen und sie nicht in einzelne, aus ihrem Kontext abgelöste Elemente zu zerlegen. Der Kurs unterstützt die Studierenden bei der Bearbeitung und Reflexion eigener praktischer Coaching-Aufgaben und -Fälle. Es werden Coaching-Aktivitäten sowie Selbstreflexionen angeleitet und Erfahrungen und Konzepte mit Lehrcoachs und Mitstudierenden ausgetauscht und gemeinsam reflektiert. Im Rahmen dieses Peer-Coachings erweitern und vertiefen die Studierenden zugleich ihre Fähigkeiten, sich verschiedener Formate und Medien zu bedienen, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, Hypothesen zu bilden und sowohl im Rahmen von synchroner, als auch asynchroner Kommunikation konstruktiv Rückmeldung zu geben. Ziel des Kurses es, die Studierenden im weiteren Auf- und Ausbau der eigenen Coaching-Kompetenzen und bei der Entwicklung eines Konzepts für das eigene Coaching zu unterstützen. Hierdurch soll auch der Grundstein für die Entwicklung der "besonnenen Rationalität" gelegt werden. Auf dieser Basis kann sich dann im Lauf der weiteren Tätigkeit als Coach eine professionelle Intuition und letztendlich Coaching-Expertise ausbilden, welche sich in ihrer Qualität grundlegend von rein routinierten Handlungsabläufen unterscheidet, die aus der bloßen Einübung unterschiedlicher Verfahren, Methoden und Tools entstehen

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das eigene Coaching-Wissen anhand praktischer Anwendungsfälle zu reflektieren.
- für unterschiedliche Coaching-Kontexte, -Anliegen und -Aufgaben Hypothesen, Ideen und Vorgehenskonzepte zu entwickeln, zu diskutieren und zu reflektieren.
- (eigene) Coaching-Fälle anhand der wesentlichen, die Coaching-Qualität beeinflussenden Elemente und Wirkfaktoren zu beurteilen.
- größere Klarheit darüber zu gewinnen, in welchem Anwendungsfeld von Coaching sie auf welche Art selbst tätig werden wollen.
- Ideen für Coaching-Maßnahmen in Bezug auf eigene Coaching-Konzeptionen zu konkretisieren.

Kursinhalt

- In diesem Kurs werden die Studierenden angeleitet, eigene Coaching-Aufgaben, -Übungen und -Fälle zu bearbeiten, ein für das jeweilige Anliegen und den jeweiligen Kontext günstiges Interventionsdesign zu entwickeln und dann auch für sich selbst sowie im Rahmen von Interventionen gemeinsam mit anderen zu reflektieren und die Erkenntnisse in eigenen Coaching-Konzeptionen zusammenzufassen. Dabei ist entsprechend der vielfältigen Coaching-Praxis eine breite Palette unterschiedlicher Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate denkbar.
- Die Reflexionen stützen sich vor allem auf das TSPP-Modell als Strukturierungshilfe sowie auf die wissenschaftlich untersuchten, grundlegenden Wirkfaktoren von Coaching. Daraus lassen sich dann die folgenden Ansatzpunkte für Interventionen ableiten, welche die Studierenden in ihren Konzeptionen integrativ verbinden:
 - Die vier Basisaktivitäten der Kommunikation: Definieren der Situation, Gestalten der Beziehung, Ko-Konstruieren der Veränderung, Evaluieren des Coachings
 - Die Rolle von Beobachtung, Wahrnehmung, Interpretation und Hypothesenbildung
 - Kontakt und Beziehung: z.B. Wertschätzung und emotionale Unterstützung geben; in Kontakt kommen und bleiben, Beziehung aufbauen und gestalten; Empathie entwickeln und zeigen
 - Auftrags- und Zielklarheit: z.B. Anlass, Anliegen, Auftrag klären; ein günstiges Ziel finden
 - Problemaktualisierung und Erlebnisaktivierung
 - Ressourcenaktivierung
 - Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion
 - Emotionen und Körperempfindungen: z.B. Gefühle vergegenwärtigen; Selbstberuhigung; Selbstaktivierung
 - Entscheiden, lösen, lernen, stärken: z.B. innere Landkarten erkennen und ändern; Fantasiereisen und Imaginationen anleiten; mentales Kontrastieren; günstige Gewohnheiten entwickeln
 - Abschied nehmen
 - Umsetzungsunterstützung und Evaluation: Ergebnis und Prozess evaluieren; Transfer (virtuell) begleiten; Nachspiel gestalten

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Deplazes, S. (2016): KaSyCo - Kategoriensysteme zur Analyse von Coachingprozessen. Kassel University Press, Kassel.▪ Deplazes, S./Graf, E.-M./Künzli, H. (2018): Das TSPP-Modell – Eine Blaupause für die Coaching-Prozessforschung. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 4, Heft 1, S. 69-82.▪ Hellwig, C. (2018): Personzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Zuhören – Verstehen – Intervenieren. Berlin, Heidelberg: Springer.▪ Künzli, H. (2016): Ein Tag Coaching: Evaluation der Wirksamkeit von Coachings nach dem Modell der Coachingkonzeption „Systemisch-konstruktivistisches Einzel- und Teamcoaching im Management“ SKETM. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 2, Heft 1, S. 49–65.▪ Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4. Auflage, Beltz, Weinheim/Basel.▪ Ryba, A. et al. (Hrsg.) (2014): Professionell coachen – konkret. Das Fall- und Reflexionsbuch: Vom Erfahrungswissen zur Handlungskompetenz. Beltz Verlag, Weinheim/Basel.▪ Schlippe, A. von; Schweitzer, J. (2019): Systemische Interventionen. 4. Auflage. Stuttgart: UTB.▪ Schmid, B./König, O. (Hrsg.) (2014): Train the Coach: Methoden. Übungen und Interventionen für die professionelle Weiterbildung von Coachs, Teamcoachs, Change-Agents, Organisationsentwicklern und Führungskräften. mangerSeminare Verlag, Bonn.▪ Schmid, B./König, O. (Hrsg.) (2017): Train the Coach: Konzepte. Modelle und Theorien für die professionelle Weiterbildung von Coachs, Teamcoachs, Change-Agents, Organisationsentwicklern und Führungskräften. mangerSeminare Verlag, Bonn.▪ Schwing, R./Fryszer, A. (2018): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.▪ Will, T./Schulte, E.-M./Kauffeld, S. (2019): Coach's Expressed Positive Supportive Behaviour Linked to Client's Interest to Change: An Analysis of Distinct Coaching Phases. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 5, Heft 1, S. 1-10.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

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

DLMSVWSPAC02

Selbstreflexion: Praxisfall Virtuelles Coaching

Modulcode: DLMSVWSPVC

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 (Fallsammlung Virtuelles Coaching) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Konzeptreflexion: Praxisfall)

Kurse im Modul

- Fallsammlung Virtuelles Coaching (DLMSVWSPVC01)
- Konzeptreflexion: Praxisfall (DLMSVWSPAC02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Fallsammlung Virtuelles Coaching</u> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie (50) <u>Konzeptreflexion: Praxisfall</u> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Portfolio (50)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Fallsammlung Virtuelles Coaching**

- Virtuelles Coaching in der Kompetenzentwicklung
- Virtuelles Karriere- und Laufbahn-Coaching
- Virtuelles Coaching im Rahmen von Fach- und Führungskräfte-Coaching
- Virtuelles Coaching im Rahmen von Change-Management-Beratung
- Virtuelles Coaching im Rahmen von Workplace-Coaching
- Virtuelles Coaching zur Teamentwicklung und zur Unterstützung von virtuellen Teams
- Weitere Fallvignetten

Konzeptreflexion: Praxisfall

Ziel des Moduls ist, dass die Studierenden ihr grundlegendes Wissen im virtuellen Coaching vertiefen und vor allem, dass sie dieses in praktischen Anwendungsfällen kompetent einsetzen und dann auch die Qualität beurteilen können. Hierzu bearbeiten sie sowohl vorgegebene komplexe Fallstudien als auch Aufgabenstellungen aus dem eigenen Umfeld bzw. der eigenen Coaching-Praxis.

Qualifikationsziele des Moduls**Fallsammlung Virtuelles Coaching**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche Fallkonstellationen zu analysieren und hilfreiche Fragen zu stellen.
- zielführende Hypothesen zu entwickeln und daraus Konzeptideen abzuleiten.
- Coaching-Prozesse zu analysieren und in ihrer Qualität zu beurteilen.
- eigene Ideen für Konzeptionen von agilem Coaching zu entwickeln.
- integrative Interventionsdesigns insbesondere für virtuelles Coaching und zur Verbindung von virtuellen und analogen Coaching-Settings zu entwerfen.

Konzeptreflexion: Praxisfall

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das eigene Coaching-Wissen anhand praktischer Anwendungsfälle zu reflektieren.
- für unterschiedliche Coaching-Kontexte, -Anliegen und -Aufgaben Hypothesen, Ideen und Vorgehenskonzepte zu entwickeln, zu diskutieren und zu reflektieren.
- (eigene) Coaching-Fälle anhand der wesentlichen, die Coaching-Qualität beeinflussenden Elementen und Wirkfaktoren zu beurteilen.
- größere Klarheit darüber zu gewinnen, in welchem Anwendungsfeld von Coaching sie auf welche Art selbst tätig werden wollen.
- Ideen für Coaching-Maßnahmen in Bezug auf eigene Coaching-Konzeptionen zu konkretisieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Master-Programme aus dem Bereich Human Resources

Fallsammlung Virtuelles Coaching

Kurscode: DLMSVWSPVC01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Digitalisierung macht auch vor dem Coaching nicht halt. Insbesondere zur medialen Unterstützung von Coaching, aber auch zum Selbstcoaching gibt es bereits eine breite Palette von Möglichkeiten und Tools. Mit der weiteren Entwicklung von künstlicher Intelligenz wird sicherlich eine Vielzahl weiterer neuer virtueller Applikationen und Tools die Kommunikation zwischen Coach und Klienten und vermutlich den gesamten Coaching-Prozess noch stärker verändern. Eine der zentralen Herausforderungen für Coachs wird es sein, virtuelle und analoge Methoden und Anwendungen jeweils kunden-, fall- und aufgabengerecht auszuwählen, ggf. anzupassen und zu kombinieren. Möglicherweise werden Coachs in der Zukunft auch ihren Klienten behilflich sein bei der Auswahl von Chatbots und anderen Applikationen, die vor allem routinierte Coaching-Aufgaben an ihrer Stelle übernehmen und sie hierfür überflüssig machen. Damit bleiben für Coachs nur noch die Aufgaben, die zu anspruchsvoll sind bzw. zu viel menschliche Kompetenz erfordern und deshalb kaum von virtuellen Medien übernommen werden können. Dieser Kurs unterstützt die Studierenden dabei, sowohl die Fähigkeiten auf- und auszubauen, um eigene Blended-Coaching-Konzepte zu entwickeln, als auch die eigenen Coaching-Kompetenzen weiter zu professionalisieren, indem sie an praktischen Fällen arbeiten. Denn während das in theoretischen Ansätzen, Modellen und Konzepten zusammengefasste Coaching-Wissen logisch und schlüssig, zumeist übersichtlich und linear geordnet ist, geht im beruflichen Alltag und damit in der Coaching-Praxis vieles durcheinander, ist unklar, verworren, sich gegenseitig bedingend, dabei oft verborgen und wohl nie systematisch strukturiert. Die Arbeit mit Fällen ist eine Möglichkeit, Konzeptwissen allmählich mit Handlungskompetenz zu verschränken. Die den Fallstudien beigefügten Lösungen ermöglichen ein Lernen in Form von Cognitive Apprenticeship: Professionellen Coachs wird quasi über die Schulter geschaut und beobachtet, wie sie Muster erkennen, Struktur in den Einzelheiten finden, mit mannigfachen Interventionen aus verschiedenen theoretischen Denkschulen in unterschiedlichen Anwendungsfeldern und Formaten agieren und interagieren. Bei der Auseinandersetzung mit Fallstudien aus der Coaching-Praxis entwickeln die Studierenden ihre Fähigkeiten, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, auch komplexe Konstellationen zu durchdringen, Informationen zu sammeln, zu ordnen und zu analysieren sowie mögliche Informationslücken zu erkennen. Sie lernen, daraus Strategien abzuleiten, wie Defizite möglicherweise behoben werden könnten bzw. wie sie auch mit Unwägbarkeiten, Nichtwissen und Widersprüchen umgehen und handlungsfähig bleiben können. Zudem üben sie, Hypothesen zu bilden und Ideen für Interventionen zu entwickeln und dann auch unterschiedliche Interventionen zu planen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- unterschiedliche Fallkonstellationen zu analysieren und hilfreiche Fragen zu stellen.
- zielführende Hypothesen zu entwickeln und daraus Konzeptideen abzuleiten.
- Coaching-Prozesse zu analysieren und in ihrer Qualität zu beurteilen.
- eigene Ideen für Konzeptionen von agilem Coaching zu entwickeln.
- integrative Interventionsdesigns insbesondere für virtuelles Coaching und zur Verbindung von virtuellen und analogen Coaching-Settings zu entwerfen.

Kursinhalt

1. Virtuelles Coaching in der Kompetenzentwicklung
 - 1.1 Grundlagen
 - 1.2 Falldarstellung
 - 1.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 1.4 Coaching-Prozess
 - 1.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
2. Virtuelles Karriere- und Laufbahn-Coaching
 - 2.1 Grundlagen
 - 2.2 Falldarstellung
 - 2.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 2.4 Coaching-Prozess
 - 2.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
3. Virtuelles Coaching im Rahmen von Führungskräfte-Coaching
 - 3.1 Grundlagen
 - 3.2 Falldarstellung
 - 3.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 3.4 Coaching-Prozess
 - 3.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
4. Virtuelles Coaching im Rahmen von Fachkräfte-Coaching
 - 4.1 Grundlagen
 - 4.2 Falldarstellung
 - 4.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 4.4 Coaching-Prozess
 - 4.5 Reflexion von Prozess und Interventionen

5. Virtuelles Coaching im Rahmen von Change-Management-Beratung
 - 5.1 Grundlagen
 - 5.2 Falldarstellung
 - 5.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 5.4 Coaching-Prozess
 - 5.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
6. Virtuelles Coaching im Rahmen von Workplace-Coaching
 - 6.1 Grundlagen
 - 6.2 Falldarstellung
 - 6.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 6.4 Coaching-Prozess
 - 6.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
7. Virtuelles Coaching zur Teamentwicklung
 - 7.1 Grundlagen
 - 7.2 Falldarstellung
 - 7.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 7.4 Coaching-Prozess
 - 7.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
8. Virtuelles Coaching zur Unterstützung von virtuellen Teams
 - 8.1 Grundlagen
 - 8.2 Falldarstellung
 - 8.3 Hypothesenbildung und Konzeptideen
 - 8.4 Coaching-Prozess
 - 8.5 Reflexion von Prozess und Interventionen
9. Weitere Fallvignetten
 - 9.1 Virtuelles Coaching und Serious Gaming
 - 9.2 Virtuelles Lerncoaching
 - 9.3 Virtuelles Gesundheitscoaching
 - 9.4 Virtuelles Life-Coaching zur Selbstsorge

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Bachmann, T./Fietze, B. (2018): Die Digitalisierung von Coaching – Gedanken aus der Perspektive teilnehmender Beobachtung. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Jg. 25, Heft 3, S. 281–292.▪ Barth, H./Bachmann, T. (2019): Wie digital sind Coaches? Eine Analyse des (zukünftigen) Nutzungsverhaltens von Coaches hinsichtlich digitaler Plattformen und Tools im Coaching. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Jg. 26, Heft 3, S. 379–394.▪ Berninger-Schäfer, E. (2018): Online-Coaching. Springer Fachmedien, Wiesbaden.▪ Geißler, H. (2018): E-Coaching – ein Überblick. In: Greif, S./Möller, H./Scholl, W. (Hrsg.): Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer, Berlin, S. 115–124.▪ Heller, J. et al. (Hrsg.) (2018): Digitale Medien im Coaching. Grundlagen und Praxiswissen zu Coaching-Plattformen und digitalen Coaching-Formaten. Springer, Berlin/Heidelberg.▪ Höflich, Joachim R. (2016): Der Mensch und seine Medien. Mediatisierte interpersonale Kommunikation. Eine Einführung. Springer VS, Wiesbaden.▪ Huss, J./Eichenberg, C. (2018): Serious Games und ihre Anwendung im E-Coaching. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching. Jg. 25, Heft 3, S. 321–335.▪ Martens-Schmid, K. (2018): Hier ist dort – Coaching auf dem Weg in virtuelle Beratungswelten. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching. Jg. 25, Heft 3, S. 305–319.▪ Stepper, J. (2015): Working out loud. For a better career and life. Ikigai Press, New York.▪ Wagner, U. (2019): Digitalisierung von Coaching – eine Replik auf Bachmann und Fietze. In: Organisationsberatung Supervision Coaching, Jg. 26, Heft 3, S. 409–419.▪ Wenzel, J. (2018): Chancen der Digitalisierung in der Beratung. In: Rietmann, S./Sawatzki, M. (Hrsg.): Zukunft der Beratung. Von der Verhaltens- zur Verhältnisorientierung? Springer VS, Wiesbaden, S. 217–227.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Fallstudie

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

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

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

Konzeptreflexion: Praxisfall

Kurscode: DLMSVWSPAC02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Praxisfelder, in denen Coachs arbeiten, sind in der Regel weit weniger gut strukturiert und geordnet als das Wissen in Coaching-Konzepten. Die Anwendungspraxis ist eher geprägt von vielfältigen, miteinander verwobenen, vielleicht auch widersprüchlichen Phänomenen und Prozessen. Um dennoch kompetent agieren und interagieren zu können, ist es für Coachs notwendig, die Fähigkeit zu entwickeln, das eigene (Erfahrungs-)Wissens und dessen zwangsläufig mehr oder weniger intuitive Anwendung in der Coaching-Praxis kritisch zu betrachten und zu reflektieren. Mit einer solchen "besonnenen Rationalität" gelingt es, Situationen als Ganzes zu erfassen und sie nicht in einzelne, aus ihrem Kontext abgelöste Elemente zu zerlegen. Der Kurs unterstützt die Studierenden bei der Bearbeitung und Reflexion eigener praktischer Coaching-Aufgaben und -Fälle. Es werden Coaching-Aktivitäten sowie Selbstreflexionen angeleitet und Erfahrungen und Konzepte mit Lehrcoachs und Mitstudierenden ausgetauscht und gemeinsam reflektiert. Im Rahmen dieses Peer-Coachings erweitern und vertiefen die Studierenden zugleich ihre Fähigkeiten, sich verschiedener Formate und Medien zu bedienen, sich in unterschiedliche Kontexte und Anliegen hineinzudenken, Hypothesen zu bilden und sowohl im Rahmen von synchroner, als auch asynchroner Kommunikation konstruktiv Rückmeldung zu geben. Ziel des Kurses es, die Studierenden im weiteren Auf- und Ausbau der eigenen Coaching-Kompetenzen und bei der Entwicklung eines Konzepts für das eigene Coaching zu unterstützen. Hierdurch soll auch der Grundstein für die Entwicklung der "besonnenen Rationalität" gelegt werden. Auf dieser Basis kann sich dann im Lauf der weiteren Tätigkeit als Coach eine professionelle Intuition und letztendlich Coaching-Expertise ausbilden, welche sich in ihrer Qualität grundlegend von rein routinierten Handlungsabläufen unterscheidet, die aus der bloßen Einübung unterschiedlicher Verfahren, Methoden und Tools entstehen

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das eigene Coaching-Wissen anhand praktischer Anwendungsfälle zu reflektieren.
- für unterschiedliche Coaching-Kontexte, -Anliegen und -Aufgaben Hypothesen, Ideen und Vorgehenskonzepte zu entwickeln, zu diskutieren und zu reflektieren.
- (eigene) Coaching-Fälle anhand der wesentlichen, die Coaching-Qualität beeinflussenden Elemente und Wirkfaktoren zu beurteilen.
- größere Klarheit darüber zu gewinnen, in welchem Anwendungsfeld von Coaching sie auf welche Art selbst tätig werden wollen.
- Ideen für Coaching-Maßnahmen in Bezug auf eigene Coaching-Konzeptionen zu konkretisieren.

Kursinhalt

- In diesem Kurs werden die Studierenden angeleitet, eigene Coaching-Aufgaben, -Übungen und -Fälle zu bearbeiten, ein für das jeweilige Anliegen und den jeweiligen Kontext günstiges Interventionsdesign zu entwickeln und dann auch für sich selbst sowie im Rahmen von Interventionen gemeinsam mit anderen zu reflektieren und die Erkenntnisse in eigenen Coaching-Konzeptionen zusammenzufassen. Dabei ist entsprechend der vielfältigen Coaching-Praxis eine breite Palette unterschiedlicher Coaching-Anlässe, -Konzepte und -Formate denkbar.
- Die Reflexionen stützen sich vor allem auf das TSPP-Modell als Strukturierungshilfe sowie auf die wissenschaftlich untersuchten, grundlegenden Wirkfaktoren von Coaching. Daraus lassen sich dann die folgenden Ansatzpunkte für Interventionen ableiten, welche die Studierenden in ihren Konzeptionen integrativ verbinden:
 - Die vier Basisaktivitäten der Kommunikation: Definieren der Situation, Gestalten der Beziehung, Ko-Konstruieren der Veränderung, Evaluieren des Coachings
 - Die Rolle von Beobachtung, Wahrnehmung, Interpretation und Hypothesenbildung
 - Kontakt und Beziehung: z.B. Wertschätzung und emotionale Unterstützung geben; in Kontakt kommen und bleiben, Beziehung aufbauen und gestalten; Empathie entwickeln und zeigen
 - Auftrags- und Zielklarheit: z.B. Anlass, Anliegen, Auftrag klären; ein günstiges Ziel finden
 - Problemaktualisierung und Erlebnisaktivierung
 - Ressourcenaktivierung
 - Ergebnisorientierte Problem- und Selbstreflexion
 - Emotionen und Körperempfindungen: z.B. Gefühle vergegenwärtigen; Selbstberuhigung; Selbstaktivierung
 - Entscheiden, lösen, lernen, stärken: z.B. innere Landkarten erkennen und ändern; Fantasiereisen und Imaginationen anleiten; mentales Kontrastieren; günstige Gewohnheiten entwickeln
 - Abschied nehmen
 - Umsetzungsunterstützung und Evaluation: Ergebnis und Prozess evaluieren; Transfer (virtuell) begleiten; Nachspiel gestalten

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Deplazes, S. (2016): KaSyCo - Kategoriensysteme zur Analyse von Coachingprozessen. Kassel University Press, Kassel.▪ Deplazes, S./Graf, E.-M./Künzli, H. (2018): Das TSPP-Modell – Eine Blaupause für die Coaching-Prozessforschung. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 4, Heft 1, S. 69-82.▪ Hellwig, C. (2018): Personzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Zuhören – Verstehen – Intervenieren. Berlin, Heidelberg: Springer.▪ Künzli, H. (2016): Ein Tag Coaching: Evaluation der Wirksamkeit von Coachings nach dem Modell der Coachingkonzeption „Systemisch-konstruktivistisches Einzel- und Teamcoaching im Management“ SKETM. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 2, Heft 1, S. 49–65.▪ Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4. Auflage, Beltz, Weinheim/Basel.▪ Ryba, A. et al. (Hrsg.) (2014): Professionell coachen – konkret. Das Fall- und Reflexionsbuch: Vom Erfahrungswissen zur Handlungskompetenz. Beltz Verlag, Weinheim/Basel.▪ Schlippe, A. von; Schweitzer, J. (2019): Systemische Interventionen. 4. Auflage. Stuttgart: UTB.▪ Schmid, B./König, O. (Hrsg.) (2014): Train the Coach: Methoden. Übungen und Interventionen für die professionelle Weiterbildung von Coachs, Teamcoachs, Change-Agents, Organisationsentwicklern und Führungskräften. mangerSeminare Verlag, Bonn.▪ Schmid, B./König, O. (Hrsg.) (2017): Train the Coach: Konzepte. Modelle und Theorien für die professionelle Weiterbildung von Coachs, Teamcoachs, Change-Agents, Organisationsentwicklern und Führungskräften. mangerSeminare Verlag, Bonn.▪ Schwing, R./Fryszer, A. (2018): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.▪ Will, T./Schulte, E.-M./Kauffeld, S. (2019): Coach's Expressed Positive Supportive Behaviour Linked to Client's Interest to Change: An Analysis of Distinct Coaching Phases. In: Coaching Theorie Praxis, Jg. 5, Heft 1, S. 1-10.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

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

Organisationsanalyse und -entwicklung

Modulcode: DLMWPWOAE

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Susanne Haenel (Change Management und Organisationsentwicklung) / Prof. Dr. Elke Christiane Fismer (Instrumente der Organisationsanalyse)

Kurse im Modul
<ul style="list-style-type: none">▪ Change Management und Organisationsentwicklung (DLMCM001)▪ Instrumente der Organisationsanalyse (DLMWPWOAE01)

Art der Prüfung(en)
Modulprüfung Teilmodulprüfung <u>Change Management und Organisationsentwicklung</u> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Instrumente der Organisationsanalyse</u> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten
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

Instrumente der Organisationsanalyse

- Organisation
- Organisationsforschung
- Organisationsdiagnostik
- Organisationsanalyse
- Praktische Anwendung in spezifischen Bereichen

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.

Instrumente der Organisationsanalyse

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich differenziert mit dem Organisationsbegriff auseinanderzusetzen.
- die Möglichkeiten der Organisationsdiagnostik zu beurteilen.
- ausgewählte Instrumente der Organisations- und Teamdiagnose einzusetzen.
- Organisationsdiagnostische Maßnahmen durchzuführen, auszuwerten und reflektieren zu können.
- spezifische organisationale Analysen zu bearbeiten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich
Betriebswirtschaft & Management auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich
Wirtschaft & Management

Change Management und Organisationsentwicklung

Kurscode: DLMCM001

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 Definition und Ziele von Changemanagement und Organisationsentwicklung
 - 1.3 Ursachen und Hemmnisse des Wandels in Organisationen

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 Organisationale 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
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bücher: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

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

Instrumente der Organisationsanalyse

Kurscode: DLMWPWOAE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Organisationen sind mehr denn je lebendige Organismen, die sich aufgrund der äußeren Veränderungen auch im Inneren verändern und neuen Rahmenbedingungen anpassen müssen. Der Kurs setzt sich mit einer differenzierten Betrachtung von unternehmerisch ausgerichteten Organisationen, deren Zielen, möglicher Strategien, ihrer Funktion und Leistungsvermögen auseinander. Er beleuchtet die Möglichkeiten der Organisationsforschung und deren Forschungsfelder, um anschließend auf die Ziele, Möglichkeiten und Anwendungsfelder der Diagnose von Organisationen einzugehen. Es werden verschiedene Methoden und Instrumente der Organisationsdiagnose vorgestellt mit dem Ziel diese im organisationalen Analyseprozess einzusetzen. Damit wird es den Studierenden möglich, Veränderungsmaßnahmen auf der Basis diagnostischer Instrumente einzuleiten und durchzuführen bzw. solche Maßnahmen zu beurteilen. Dabei geht der Kurs auch auf die praktische Anwendung der im betrieblichen Alltag auftretenden Themenfelder wie der Analyse von Change Managementprozessen, von Karrieren und in Verbindung mit der Risikoprüfung beim Kauf von Unternehmen bzw. Unternehmensbeteiligungen (Due Diligence) ein. Den Studierenden wird so das Spektrum und die Einsatzmöglichkeiten der Maßnahmen und Methoden einer gezielten Organisationsanalyse durch diagnostische Maßnahmen vermittelt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- sich differenziert mit dem Organisationsbegriff auseinanderzusetzen.
- die Möglichkeiten der Organisationsdiagnostik zu beurteilen.
- ausgewählte Instrumente der Organisations- und Teamdiagnose einzusetzen.
- Organisationsdiagnostische Maßnahmen durchzuführen, auszuwerten und reflektieren zu können.
- spezifische organisationale Analysen zu bearbeiten.

Kursinhalt

1. Organisation
 - 1.1 Der Organisationsbegriff
 - 1.2 Ziele und Strategien einer Organisation
 - 1.3 Funktion und Leistung von Organisationen
 - 1.4 Rolle von Menschen in Organisationen
 - 1.5 Unterschiede zwischen Organisationen

2. Organisationsforschung
 - 2.1 Perspektiven der Organisationsforschung
 - 2.2 Forschungsfelder
 - 2.3 Empirie der Organisationsforschung
3. Organisationsdiagnostik
 - 3.1 Definition und Ziele der Organisationsdiagnostik
 - 3.2 Anwendungsfelder der Operationsdiagnostik
 - 3.3 Die Organisationsdiagnose als Managementinstrument
 - 3.4 Zielgruppen organisationsdiagnostischer Erkenntnisse
 - 3.5 Ausgewählte Instrumente der Team- und Organisationsdiagnose
4. Organisationsanalyse
 - 4.1 Die Organisationsanalyse
 - 4.2 Vorüberlegungen und Analyseprozess
 - 4.3 Konzeption und Operationalisierung
 - 4.4 Erhebungsmethoden
 - 4.5 Erhebung und Auswertung
 - 4.6 Präsentation der Analyse und Reflexion
5. Praktische Anwendung in spezifischen Bereichen
 - 5.1 Analyse von Veränderungsprozessen
 - 5.2 Netzwerkanalyse
 - 5.3 Analyse von Karrieren in Organisationen
 - 5.4 Organisationsanalyse und Due Diligence

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Bickle, G./ Schaper, N./ Nerdinger, F. W. (2014): Springer-Lehrbuch. Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer, Berlin.▪ Bornebässer, M. (2009): Organisationsdiagnostik und Organisationsentwicklung. Kohlhammer, Stuttgart.▪ Doppler, K./Lauterburg, C. (2014): Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten. 13. Auflage, Campus Verlag, Frankfurt/New York.▪ Elbe, M. (2015): Organisationsdiagnose – Methoden – Fallstudien – Reflexionen. Schneider Verlag, Hohengehren.▪ Felfe, J./Liepmann, D. (2007): Organisationsdiagnostik. Hogrefe Verlag, Göttingen.▪ Pelzmann, S./Strümpf, B. (2012): Integrative Tools für die Team- und Organisationsdiagnose. Wirksam beraten. Springer VS, Wiesbaden.▪ Pelzmann, S./Strümpf, B. (2018): Integrative Tools für die Team- und Organisationsdiagnose. Wirksam beraten. 2. Auflage, Springer, Berlin.▪ Schuler, H./Moser, K. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Auflage, Hogrefe (vorm. Verlag Hans Huber), Göttingen.▪ Titscher, S./Meyer, M./ Mayrhofer, W. (2008): Organisationsanalyse Konzepte und Methoden. UTB, Wien.▪ Titscher, S./ Meyer, M./ Mayrhofer, W. (2010): Praxis der Organisationsanalyse. Anwendungsfelder und Methoden. UTB, Wien.▪ Werner, C./Elbe, M. (2014): Handbuch Organisationsdiagnose (Schriftenreihe des internationalen Hochschulverbunds IUNworld). Herbert Utz Verlag, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

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

DLMWPWOAE01

Digital Business und Agilität

Modulcode: DLMSVWDBA

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Mario Boßlau (Digitale Business-Modelle) / Prof. Dr. Inga Schrömer (Agilität und kreative Arbeitsmethoden)

Kurse im Modul

- Digitale Business-Modelle (DLMIDBM01)
- Agilität und kreative Arbeitsmethoden (DLMWPAKAM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Digitale Business-Modelle</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten <p><u>Agilität und kreative Arbeitsmethoden</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Digitale Business-Modelle**

- Geschichte und Erfolgsfaktoren des Digital Business
- Trends im Digital Business
- Kenntnis und Bewertung alternativer Geschäftsmodelle im Digital Business
- Vorgehen zur Erarbeitung der strategischen Unternehmenspositionierung im Digital Business
- Kenntnis alternativer Finanzierungsmodelle
- Ziele und Vorgehen zur Erstellung des Business Plans für Digitale Business Modelle

Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Das Modul vermittelt den Studierenden das Wissen für die Notwendigkeit der Einführung von Agilität und kreativer Arbeitsmethoden in Unternehmen. Es vermittelt die Grundlagen der Agilität, geht auf die Prozessmodelle der Kreativität ebenso ein wie auf die verschiedenen Arten von Denkwerkzeugen in Abhängigkeit der jeweils erforderlichen Denkfertigkeiten im Rahmen der Lösungsfindung zur Befriedigung von Kundenwünschen. Die Studierenden werden damit in die Lage versetzt, Innovationsteams anzuleiten und in ihrem Prozess auf der Suche nach neuen Wegen und Lösungen mit entsprechendem Prozess- und Methodenwissen zu begleiten. Anhand von Praxisbeiträgen aus Unternehmen, die Agilität bereits eingeführt haben und erfolgreich leben werden die erfolgsrelevanten und erfolgskritischen Parameter beleuchtet. Damit erhalten die Studierenden einen weit gefächerten Einblick über die Chancen und Möglichkeiten einer agilen denkenden und handelnden Organisation.

Qualifikationsziele des Moduls**Digitale Business-Modelle**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Geschichte und Rahmenbedingungen digitaler Business Modelle wiederzugeben.
- die Grundzüge des Innovationsmanagements nachvollziehen zu können.
- unterschiedliche Geschäftsmodelle der digitalen Wirtschaft zu erläutern und deren Vor- und Nachteile zu bewerten.
- die Grundlagen der strategischen und operativen Business-Modell-Planung im E-Commerce zu erklären.
- eigenständig einen Business-Plan für ein digitales Business-Modell erstellen zu können.

Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Spektrum der Themenfelder rund um Agilität und kreative Arbeitsmethoden zu benennen.
- die Anwendungsmöglichkeiten von Agilität und kreativer Arbeitsmethoden im wirtschaftspsychologischen Kontext zu diskutieren.
- die behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung, Notwendigkeit und den Einfluss der Agilität und der kreativen Arbeitsmethoden vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Entwicklungen zu erläutern und diese anhand von Beispielen darzustellen.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien, Methoden und Instrumente in der unternehmerischen Praxis zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema aus dem Bereich Agilität und kreative Arbeitsmethoden wissenschaftlich zu er- und bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Veränderung von Organisationen und Arbeitsweisen in Bezug auf Agilität und kreative Arbeitsmethoden kritisch zu reflektieren, zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse und Herangehensweisen in Verbindung mit Agilität und kreativer Arbeitsmethoden zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen der damit verbundenen organisationalen Transformation zu erarbeiten sowie die neuen Methoden und Instrumente anzuwenden.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

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

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme im Bereich
Wirtschaft & Management

Digitale Business-Modelle

Kurscode: DLMIDBM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

IT-getriebene Unternehmensgründungen und Geschäftsmodelle sind Gegenstand des Kurses „Digitale Business-Modelle“. Ausgehend von der Diskussion der historischen Entwicklung und der Rahmenbedingungen des Digital Business werden alternative Geschäftsmodelle im Digital Business systematisch dargestellt und hinsichtlich der jeweiligen Stärken- und Schwächen analysiert sowie bewertet. Die Studierenden lernen die zentralen Ansätze zur Entwicklung einer eigenständigen Unternehmenspositionierung und werden in die Lage versetzt, eigenständig die zentralen Einflussfaktoren auf den Unternehmenserfolg im digitalen Business zu prüfen und zu bewerten. Abschließend werden alternative Finanzierungskonzepte für digitale Geschäftsmodelle dargestellt und kritisch gewürdigt sowie die zentralen Bestandteile eines Business Plans detailliert. Darüber hinaus wird der gesamte Prozess zur Erstellung und Definition eines Business Plans im Detail dargestellt und an Praxisbeispielen erprobt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Geschichte und Rahmenbedingungen digitaler Business Modelle wiederzugeben.
- die Grundzüge des Innovationsmanagements nachvollziehen zu können.
- unterschiedliche Geschäftsmodelle der digitalen Wirtschaft zu erläutern und deren Vor- und Nachteile zu bewerten.
- die Grundlagen der strategischen und operativen Business-Modell-Planung im E-Commerce zu erklären.
- eigenständig einen Business-Plan für ein digitales Business-Modell erstellen zu können.

Kursinhalt

1. Innovationsmanagement und Geschäftsmodelldefinitionen
 - 1.1 Grundbegriffe des Innovationsmanagements und Zusammenhang mit digitalen Geschäftsmodellen
 - 1.2 Geschäftsmodelle: Genese – Definition – Bezug zu Innovation
 - 1.3 Spezifika digitaler Geschäftsmodelle im Vergleich zu traditionellen Betrachtungen
2. Digitale Geschäftsmodelle: Definition und Elemente
 - 2.1 Neue Elemente digitaler Geschäftsmodelle
 - 2.2 Redefinition und Kernelemente digitaler Geschäftsmodelle
 - 2.3 Wertearchitektur und Wertemechanik

3. Basisarchitekturen, Standardmuster und Netzwerkintegration
 - 3.1 Grundlegende digitale Geschäftsmodellarchitekturen
 - 3.2 Standardmuster nach Geschäftsmodellelementen
 - 3.3 Netzwerke und Differenzierungsstrategien
4. Erfolgsfaktoren und Strategie
 - 4.1 Zusammenhänge zwischen den Konzepten: Geschäftsmodell, Erfolgsfaktoren und Strategie
 - 4.2 Relevante Erfolgsfaktoren digitaler Geschäftsmodelle
 - 4.3 Strategieebenen und Strategiebeispiele im Rahmen digitaler Geschäftsmodelle und deren Elemente
5. Business Case und Besonderheiten bei der Investitionsplanung
 - 5.1 Elemente des Business Case und Zusammenhang zu den bisherigen Konzepten
 - 5.2 Erlösmechanik, Umsatzplanung und Erfolgsgrößen
 - 5.3 Besonderheiten bei der Investitionsplanung

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ahmed, P. K./Shepherd, C. D. (2010): Innovation Management. Context, strategies, systems and processes. Prentice Hall, Upper Saddle River (NJ). ▪ Bagusat, A./Hermanns, A. (2008): E-Marketing Management. Grundlagen und Prozesse für Business-to-Consumer-Märkte. Vahlen, München. ▪ Böhm, S. (2004): Innovationsmarketing für UMTS-Diensteangebote. DUV/Gabler, Wiesbaden. ▪ Brynjolfsson, E./Hu, J. Y./Smith, M. D. (2006): From Niches to Riches. Anatomy of the Long Tail. In: Sloan Management Review, 47. Jg., Heft 4, S. 67–71. ▪ Brynjolfsson, E./Smith M. D. (2000): Frictionless Commerce? A Comparison of Internet and Conventional Retailers. In: Management Science, 46. Jg., Heft 4, S. 563–585. ▪ Brynjolfsson, E./Hu, J. Y./Rahman, M. (2009): Battle of the Retail Channels. How Product Selection and Geography Drive Cross-Channel Competition. In: Management Science, 55. Jg., Heft 11, S. 1755–1765. ▪ Bullinger, H.-J. (2012): Einführung in das Technologiemanagement. Modelle, Methoden, Praxisbeispiele. Vieweg+Teubner, Stuttgart. ▪ Chaffey, D./Ellis-Chadwick, F. (2012): Digital Marketing. Strategy, Implementation and Practice. 5. Auflage, Pearson Education, London. ▪ Hanson, W./Kalyanam, K. (2007): Internet Marketing and e-Commerce. 2. Auflage, Cengage, Boston. ▪ Laudon, K./Traver, C. G. (2011): E-Commerce. 7. Auflage, Prentice Hall, Upper Saddle River (NJ). ▪ Lynch, J./Ariely, D. (2000): Wine Online. Search Costs and Competition on Price, Quality, and Distribution. In: Marketing Science, 19. Jg., Heft 1, S. 83–103. ▪ Meier, A./Stormer, H. (2009): eBusiness & eCommerce. Management der digitalen Wertschöpfungskette. 2. Auflage, Springer, Berlin. ▪ Varian, H. (2000): When Commerce Moves Online. Competition Can Work in Strange Ways. In: New York Times vom 24. August 2000.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

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

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

Agilität und kreative Arbeitsmethoden

Kurscode: DLMWPAKAM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Kurs „Agilität und kreative Arbeitsmethoden“ setzt sich mit der Notwendigkeit der Transformation von etablierten Organisationsstrukturen und Arbeitsweisen sowie der nachhaltigen Verankerung von Agilität, agilen Prinzipien und Methoden in Unternehmen auseinander. Er beschäftigt sich u.a. mit folgenden Fragestellungen: Wie gestalten Unternehmen Transformationen? Wie erhöhen sie ihren agilen Reifegrad in der Organisation? Wie lassen sich verkrustete Strukturen, starre Prozesse und Abteilungsdenken überwinden? Wie verleiht man Unternehmen Agilität? Wie bewegt man eine ganze Organisation zum Umdenken? Der Kurs geht auf die Bedeutung von Strategie, Struktur, Prozess, Führung, Methoden, Instrumente und Kultur im Rahmen der agilen Organisation ein. Er behandelt verschiedene kreative Arbeitsmethoden, die je nach Phase des Kreativprozesses zur Anwendung kommen, um gezielt verschiedene Denkfertigkeiten zu unterstützen, damit Lösungen für ergebnisoffene Herausforderungen zur Ausrichtung an Kundenwünschen entstehen können. Die Studierenden diskutieren verschiedene Prozessmodelle und Methoden und wenden diese selbstständig an. Sie verknüpfen ihr wirtschaftspsychologisches, unternehmerisches Wissen mit agilen Prinzipien und Instrumenten. Ihr Wissen und die gemachten Erfahrungen reflektieren sie kritisch und hinterfragen diese.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Spektrum der Themenfelder rund um Agilität und kreative Arbeitsmethoden zu benennen.
- die Anwendungsmöglichkeiten von Agilität und kreativer Arbeitsmethoden im wirtschaftspsychologischen Kontext zu diskutieren.
- die behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung, Notwendigkeit und den Einfluss der Agilität und der kreativen Arbeitsmethoden vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Entwicklungen zu erläutern und diese anhand von Beispielen darzustellen.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien, Methoden und Instrumente in der unternehmerischen Praxis zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema aus dem Bereich Agilität und kreative Arbeitsmethoden wissenschaftlich zu er- und bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Veränderung von Organisationen und Arbeitsweisen in Bezug auf Agilität und kreative Arbeitsmethoden kritisch zu reflektieren, zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse und Herangehensweisen in Verbindung mit Agilität und kreativer Arbeitsmethoden zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen der damit verbundenen organisationalen Transformation zu erarbeiten sowie die neuen Methoden und Instrumente anzuwenden.

Kursinhalt

- Vor dem Hintergrund eines turbulenten, unbeständigen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfelds können prozess- und projektorganisierte Organisationsstrukturen aufgrund ihrer starren Hierarchien und des abteilungsbezogenen Denkens und Handelns mit dem Wandel und den damit einhergehenden Anforderungen nicht mithalten. Die weiter voranschreitende Digitalisierung und der Einzug der künstlichen Intelligenz in immer mehr Leistungsbereiche erfordern neue Formen des Unternehmensorganisation und der Unternehmensführung.
Um langfristig am Markt bestehen zu können, müssen Unternehmen mit immer neuen Dienstleistungen und Produkten aufwarten. Traditionelle Organisationen fokussieren sich sehr stark auf sich selbst. Sie denken und handeln in Pyramiden und Silos. Agilität wird notwendig, um in einer von Volatilität, Unsicherheit, Komplexität und Ambiguität (VUCA) geprägten Welt zu überleben. Agile Unternehmen richten ihre Strategie am Kunden aus und streben eine Maximierung des Kundennutzens an. An die Stelle von hierarchischen Strukturen mit großer Machtfülle an der Spitze der Pyramide, treten andere Organisationsformen mit verteilter Autorität. Die Zukunft wird bestimmt von selbstorganisierten agilen Unternehmen. Für Unternehmen bedeutet Agilität und die damit verbundenen kreativen Arbeitsmethoden die Fähigkeit, in einer Wettbewerbsumgebung gewinnbringend zu operieren. Dadurch wird es möglich auf Umweltveränderungen und sich verändernde Kundenwünsche schneller zu reagieren.

Doch wie funktionieren agile selbstorganisierte Unternehmen und wie betreiben sie Innovation? Welche Rolle und Bedeutung kommt Wirtschaftspsychologen dabei zu? Damit setzt sich dieser Kurs auseinander.
Jeder Teilnehmer soll zu einem von ihm ausgewählten Thema ein Projekt/Teilprojekt durchführen und hierzu einen Projektbericht erstellen.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Anderson, K./Uhlig, J. (2015): Das agile Unternehmen – Wie Organisationen sich neu erfinden. CAMPUS VERLAG, Frankfurt.
- Appelo, J. (2011): Management 3.0 – Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. Addison-Wesley Longman, Amsterdam.
- Atelier für Ideen (2018): Kreativitätstechniken. (<http://www.ideenfindung.de/%C3%9Cbersicht-Liste-Kreativitaetstechniken-Ideenfindung.html>, Stand 26.03.2018)
- Bachfischer, N. (2018): Sprungbrett in die Zukunft – Wie Unternehmen in einer Start-Up-Welt erfolgreich sein können. innovaMe LAB, Tutzing.
- Dark Horse Innovation (2017): Digital Innovation Playbook. Murmann Publishers, Hamburg.
- Häusling, A. (2017): Agile Organisationen. Transformationen erfolgreich gestalten. Beispiele agiler Pioniere. Haufe Lexware, Freiburg.
- Knapp, J./Zeratsky, J./Kowitz, B. (2016): Sprint – Wie man in nur fünf Tagen Ideen testet und Probleme löst. Redline, München.
- Lasnia, M./Nowotny, V. (2018): AGILE EVOLUTION. Eine Anleitung zur agilen Transformation. BusinessVillage, Göttingen.
- Moran, A. (2015): Managing Agile. Strategy, Implementation, Organisation and People. Springer, Heidelberg/New York.
- Nöllke, M. (2015): Kreativitätstechniken. 7. Auflage, Haufe Lexware, Freiburg.
- Scheller, T. (2017): Auf dem Weg zur agilen Organisation. Vahlen, München.
- Rustler, F. (2017): Innovationskultur der Zukunft. Wie selbstorganisierte agile Unternehmen die Digitalisierung meistern. Midas Management Verlag, St. Gallen/Zürich.
- Rustler, F. (2017): Denkwerkzeuge der Kreativität und Innovation. Midas Management Verlag, St. Gallen/Zürich.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Projekt

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

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

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

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

DLMWPAKAM01

Systemisches Coaching und Supervision

Modulcode: DLMSVWSCS

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)

N.N. (System und Komplexität) / N.N. (Seminar: Systemisches Coaching und Supervision)

Kurse im Modul

- System und Komplexität (DLMSVWSCS01)
- Seminar: Systemisches Coaching und Supervision (DLMSVWSCS02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>System und Komplexität</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50) <p><u>Seminar: Systemisches Coaching und Supervision</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

System und Komplexität

- Systemtheoretische Grundlagen
- Komplexität
- Grundlegende systemtheoretische Ansätze
- Zentrale systemische Grundprinzipien
- Kernfragen systemischer Ansätze
- Grundsätze systemischer Beratung
- Systemische Organisationstheorie

Seminar: Systemisches Coaching und Supervision

System und Komplexität sind zwei in den unterschiedlichsten Zusammenhängen und Bedeutungen recht häufig anzutreffende Begriffe. Das Modul beleuchtet wesentliche theoretische Hintergründe und macht die Studierenden mit verschiedenen systemischen Ansätzen und Verfahren vertraut, die für vielfältige Anwendungen vor allem im Bereich Coaching und Supervision entwickelt wurden.

Qualifikationsziele des Moduls**System und Komplexität**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wesentlichen Grundlagen der Systemtheorie zu beschreiben.
- unterschiedliche Konzepte, Erscheinungsformen und Theorien von Komplexität zu erläutern.
- grundlegende systemtheoretische Ansätze voneinander zu unterscheiden und darzustellen.
- zentrale systemische Grundprinzipien in ihrer Bedeutung zu erklären.
- die Kernfragen systemischer Ansätze zu diskutieren und ihre Relevanz für die Untersuchung von und den Umgang mit sozialen Systemen zu beurteilen.
- die Grundsätze der systemischen Beratung und wesentliche Kernelemente der systemischen Organisationstheorie aus den systemtheoretischen Ansätzen begründet abzuleiten.

Seminar: Systemisches Coaching und Supervision

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Voraussetzungen für den Einsatz systemischer Interventionen in Coaching bzw. Supervision zu erläutern.
- im Rahmen von Coaching bzw. Supervision eine systemische Haltung einzunehmen.
- bei der Interpretation von Beobachtungen bewusst Hypothesen zu bilden und zu überprüfen.
- unterschiedliche systemische Konzepte und Interventionen für die Anwendung in verschiedenen Fallkonstellationen und Phasen im Coaching und in der Supervision zu analysieren und hinsichtlich ihrer Eignung zu beurteilen.
- verschiedene systemische Verfahrensweisen, Methoden und Tools für die Arbeit an unterschiedlichen Aufgabenstellungen in Coaching bzw. Supervision begründet auszuwählen, integrativ zu kombinieren und dabei mögliche erwünschte und unerwünschte Wirkungen zu antizipieren.

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

System und Komplexität

Kurscode: DLMSVWSCS01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Systemmodelle sind inhaltlich so abstrakt und unspezifisch formuliert, dass sie sich in sehr vielen unterschiedlichen Bereichen anwenden lassen und dort auch anzutreffen sind. So werden mittlerweile auch unzählige Bereiche der Welt als Systeme bezeichnet; man spricht etwa von ökologischen, politischen oder wirtschaftlichen Systemen. Diese Systeme werden in der Regel als komplex wahrgenommen, oft sogar als immer komplexer werdend beschrieben. Unklar bleibt allerdings meist, was genau unter "System" oder "Komplexität" verstanden wird und welche Schlüsse daraus gezogen werden können, damit ihre als herausfordernd wahrgenommene Handhabung gelingen kann. Auskunft hierüber geben eine Reihe von unterschiedlichen Ansätzen, welche der System- bzw. Komplexitätstheorie zugeordnet werden können. Der Kurs stellt zunächst ebenfalls auf abstrakter Ebene die wesentlichen Ansätze in ihren Grundlagen und Prinzipien vor, die im Laufe der letzten Jahrzehnte die Theorie lebender bzw. sozialer Systeme geformt und befruchtet haben; dabei werden auch zentrale Konzepte zur Komplexität erläutert. Im Anschluss daran werden die Kernfragen bei der Arbeit mit sozialen Systemen diskutiert und mit der systemischen Beratung und der systemischen Organisationstheorie zwei Beispiele gegeben, wie die abstrakten systemtheoretischen Erkenntnisse auf Anwendungs- bzw. Forschungsfelder übertragen werden können.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wesentlichen Grundlagen der Systemtheorie zu beschreiben.
- unterschiedliche Konzepte, Erscheinungsformen und Theorien von Komplexität zu erläutern.
- grundlegende systemtheoretische Ansätze voneinander zu unterscheiden und darzustellen.
- zentrale systemische Grundprinzipien in ihrer Bedeutung zu erklären.
- die Kernfragen systemischer Ansätze zu diskutieren und ihre Relevanz für die Untersuchung von und den Umgang mit sozialen Systemen zu beurteilen.
- die Grundsätze der systemischen Beratung und wesentliche Kernelemente der systemischen Organisationstheorie aus den systemtheoretischen Ansätzen begründet abzuleiten.

Kursinhalt

1. Systemtheoretische Grundlagen
 - 1.1 Triviale und nicht-triviale Systeme
 - 1.2 Kybernetik 1. und 2. Ordnung
 - 1.3 Konstruktivismus als Erkenntnistheorie
 - 1.4 Sozialer Konstruktionismus
2. Komplexität
 - 2.1 Begriff und Bedeutung
 - 2.2 Zugänge zur Komplexität
 - 2.3 Erscheinungsformen von Komplexität
 - 2.4 Selbstorganisation, Selbstregulation und Emergenz
 - 2.5 Synergetik, Chaos- und Komplexitätstheorie
3. Grundlegende systemtheoretische Ansätze
 - 3.1 Theorien sozialer Systeme
 - 3.2 Autopoietische Systeme
 - 3.3 Personzentrierte Systemtheorie
4. Zentrale systemische Grundprinzipien
 - 4.1 Rückkopplungen, Feld und Emergenz
 - 4.2 Beobachtungen 1. und 2. Ordnung
 - 4.3 Einheit und Differenz Unterscheidungen und Differenzen
 - 4.4 Musterbildung – die drei Phasen des Wandels
 - 4.5 Kontingenzen und Paradoxien
5. Kernfragen systemischer Ansätze
 - 5.1 Realitäten und Wirklichkeiten: Was ist wirklich?
 - 5.2 Kausalitäten und Korrelationen: Was verursacht was?
 - 5.3 Rekursionen und Trivialisierungen: Wie erzeugen wir soziale Wirklichkeiten?
 - 5.4 Was ist ein "Problem"?
6. Grundsätze systemischer Beratung
 - 6.1 Rekursivität und Konstruktionen statt Kausalitäten und Zuschreibungen
 - 6.2 Ratsuchende als Expert*innen ihrer selbst
 - 6.3 Beschreibungen statt Zuschreibungen
 - 6.4 Fokus auf Ressourcen und Ziele
 - 6.5 Muster erkennen und irritieren

7. Systemische Organisationstheorie
 - 7.1 Kybernetik und der Umgang mit Komplexität
 - 7.2 Akteure, Kopplungen und Kommunikationen in lebenden Systemen
 - 7.3 Beobachtungen und Beobachter
 - 7.4 Sinn, Rationalitäten und die Fokussierung von Aufmerksamkeit
 - 7.5 Wege der Unsicherheitsabsorption und Möglichkeiten der Steuerung

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

- Baecker, D. (2012): Organisation als System. Aufsätze. 4. Auflage, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Baecker, D. (Hrsg.) (2020): Schlüsselwerke der Systemtheorie. 3. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.
- Kannicht, A./Schmid, B. (2015): Einführung in systemische Konzepte der Selbststeuerung. Carl-Auer, Heidelberg.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer, Wiesbaden.
- Levold, T./Wirsching, M. (Hrsg.) (2016): Systemische Therapie und Beratung. Das große Lehrbuch. 2. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg.
- Rommerskirchen, J. (2017): Soziologie & Kommunikation. Theorien und Paradigmen von der Antike bis zur Gegenwart. 2. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Simon, Fritz B. (2017): Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. 8. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg.
- Simon, Fritz B. (2018): Einführung in die systemische Organisationstheorie. 6. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg.
- Willemse, J./von Ameln, F. (2018): Theorie und Praxis des systemischen Ansatzes. Die Systemtheorie Watzlawicks und Luhmanns verständlich erklärt. Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	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: Systemisches Coaching und Supervision

Kurscode: DLMSVWCS02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Systemtheorie lehrt, dass in einem System alles mit allem verbunden ist – wie in einem Mobile oder einem Fischernetz. Stößt man eine Stelle an, bewegen sich andere Stellen mit – und letztendlich kann man nicht sagen, welche Impulse wie und wohin weitergetragen werden. Das gilt auch für soziale Systeme. Deshalb birgt die Arbeit mit Menschen in Familien oder Organisationen – wie etwa im Rahmen von Coaching oder Supervision – besondere Herausforderungen: Eine zielgerichtete und punktgenaue Intervention kann es nicht geben. Und es gibt stets viele Möglichkeiten, etwas in einem System zu bewegen, wobei Ort, Art und Ausmaß der ausgelösten Bewegungen nie vorhersehbar sind. Aus diesem Grund sind auch endgültige Empfehlungen für ein "richtiges" Intervenieren nicht möglich. Wer Einfluss nehmen will, muss zugleich kontinuierlich beobachten, Hypothesen bilden, ausprobieren und von Neuem beobachten. Zudem sind immer mindestens so viele Sichtweisen auf das System möglich, wie es Beteiligte gibt und demzufolge auch stets verschiedene Beschreibungen eines Systems. Und jeder kann ein System nur so sehen und beschreiben, wie es seiner Erfahrung, seinen Interessen und Präferenzen sowie seinen im Lauf des Lebens gebildeten Denk- und Handlungsgewohnheiten entspricht. Demzufolge ist keine Sichtweise "richtig" oder "falsch" und auch keine der vielfältigen Möglichkeiten, Einfluss zu nehmen, grundsätzlich am geeignetsten. Darum geht es letztendlich auch gar nicht. Für die Gestaltung und Veränderung eines Systems entscheidend ist vielmehr, inwiefern die Beteiligten ihre jeweiligen Beobachtungen und Beschreibungen teilen und zusammenarbeiten. Im Seminar beschäftigen sich die Studierenden mit unterschiedlichen systemischen Verfahrensweisen und Methoden zur Beeinflussung und Beobachtung von Systemen. Sie reflektieren die jeweiligen Möglichkeiten und Grenzen für den Einsatz in Coaching und Supervision und erarbeiten Interventionsdesigns für unterschiedliche Settings, Klienten- und Problemkonstellationen. Hierbei entwickeln sie auch Hypothesen darüber, inwiefern die ausgewählten Interventionen und ihre Kombinationen jeweils günstig bzw. ungünstig für die unterschiedlichen Aufgaben im Prozess sein können und welche Beobachtungen sich auf welche Weise anstellen ließen, um Wirkungen und Nebenwirkungen in den Blick zu bekommen und die getroffenen Hypothesen zu überprüfen. Dadurch erwerben die Studierenden die wesentlichen Grundlagen, um für Aufgabenstellungen im eigenen beruflichen Umfeld geeignete Interventionen auszuwählen und dann auch beobachtend, kritisch hinterfragend sowie Hypothesen bildend und überprüfend einzusetzen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Voraussetzungen für den Einsatz systemischer Interventionen in Coaching bzw. Supervision zu erläutern.
- im Rahmen von Coaching bzw. Supervision eine systemische Haltung einzunehmen.
- bei der Interpretation von Beobachtungen bewusst Hypothesen zu bilden und zu überprüfen.
- unterschiedliche systemische Konzepte und Interventionen für die Anwendung in verschiedenen Fallkonstellationen und Phasen im Coaching und in der Supervision zu analysieren und hinsichtlich ihrer Eignung zu beurteilen.
- verschiedene systemische Verfahrensweisen, Methoden und Tools für die Arbeit an unterschiedlichen Aufgabenstellungen in Coaching bzw. Supervision begründet auszuwählen, integrativ zu kombinieren und dabei mögliche erwünschte und unerwünschte Wirkungen zu antizipieren.

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

- Fischer, H. R. (2018): Systemisches Coaching – eine glückende Liaison? In: Familiendynamik, Jg. 43, Heft 1, S. 1.
- König, E./Volmer, G. (Hrsg.) (2019): Handbuch Systemisches Coaching. Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. Julius Beltz GmbH & Co. KG. 3. Auflage, Julius Beltz, Weinheim.
- Königswieser, R./Exner, A. (2008): Systemische Intervention. Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Kriz, J. (2016): Systemtheorie für Coaches. Einführung und kritische Diskussion. Springer, Wiesbaden.
- Levold, T./Wirsching, M. (Hrsg.) (2016): Systemische Therapie und Beratung. Das große Lehrbuch. 2. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg.
- Rosner, S. (2018): Systeme in Szene gesetzt. Organisations- und Strukturaufstellungen als Managementinstrument und Simulationsverfahren. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Schmidt, G. (2018): Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. 8. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg.
- Schwing, R./Fryszer, A. (2018): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. 9. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Simon, F. B./Rech-Simon, C. (2018): Zirkuläres Fragen. Systemische Therapie in Fallbeispielen: Ein Lernbuch. 13. Auflage, Carl-Auer, Heidelberg.
- von Schlippe, A. /Schweitzer, J. (2019): Systemische Interventionen. 4. Auflage, UTB, Stuttgart.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> 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

Performance- und Talentmanagement

Modulcode: DLMSVWPT

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Kompetenz- und Performance Management) / Prof. Dr. Michaela Moser (Talentmanagement und Personalentwicklung)

Kurse im Modul

- Kompetenz- und Performance Management (DLMAPEKPM01)
- Talentmanagement und Personalentwicklung (DLMTUP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Kompetenz- und Performance Management</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <u>Talentmanagement und Personalentwicklung</u> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Kompetenz- und Performance Management

- Performance Management
- Kompetenzmanagement
- Wissens- und Wertemanagement
- Handlungsrahmen der Performanz
- Leistungsbeurteilungen
- Performance Management im Wandel
- Einflüsse von Megatrends

Talentmanagement und Personalentwicklung

- Theoretische Modelle der Organisationsentwicklung
- Theoretische Modelle des Changemanagements
- Instrumente und Methoden
- Organisatorische Implementierung
- Erfolgskontrolle
- Besonderheiten in internationalen Unternehmen

Qualifikationsziele des Moduls**Kompetenz- und Performance Management**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begrifflichkeiten in den HR-Kontext einzuordnen.
- die wichtigsten Komponenten eines erfolgreichen Performance Managements und deren Zusammenwirken zu benennen.
- die Kriterien für erfolgreiche Beurteilungssysteme zu erläutern.
- die Besonderheiten des Performance Managements im agilen Kontext wiederzugeben.
- die Einflüsse von Megatrends auf das Performance Management zu verstehen.

Talentmanagement und Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die ethischen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung zu benennen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente von Talent Management und Personalentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung zu benennen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung zu erläutern.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung zu erklären.
- die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung zu erklären.
- aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung wiederzugeben.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Kompetenz- und Performance Management

Kurscode: DLMAPEKPM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Anforderungen an Management und Mitarbeiter steigen infolge von Megatrends stetig an. Es ist deshalb das erklärte Ziele jedes Unternehmens, die Leistung auf Ebene des Individuums, der Teams und der Gesamtorganisation systematisch zu fördern. In diesem Kontext ist ein gut funktionierendes Performance Management von Nutzen. Es umfasst alle Prozesse und Maßnahmen zur zielgerichteten Steuerung der Leistung von Mitarbeitern in klassischen – also hierarchischen – Organisationen ebenso wie in agilen Organisationskontexten. Die Steuerung der Leistung ist eng mit anderen HR-Funktionen wie dem Kompetenzmanagement und der Förderung von Motivation sowie der Personalbeurteilung verbunden. Voraussetzung ist ein adäquates Unternehmensziel, auf das alle Aktivitäten ausgerichtet sind. Auf diese Einzelkomponenten und ihr Zusammenwirken wird in diesem Kurs näher eingegangen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Begrifflichkeiten in den HR-Kontext einzuordnen.
- die wichtigsten Komponenten eines erfolgreichen Performance Managements und deren Zusammenwirken zu benennen.
- die Kriterien für erfolgreiche Beurteilungssysteme zu erläutern.
- die Besonderheiten des Performance Managements im agilen Kontext wiederzugeben.
- die Einflüsse von Megatrends auf das Performance Management zu verstehen.

Kursinhalt

1. Einführung
2. Performance Management
 - 2.1 Begriff
 - 2.2 Leistungsebenen
 - 2.3 Komponenten der Performanz
 - 2.4 Prämissen

3. Kompetenzmanagement
 - 3.1 Begriff Kompetenz und Abgrenzung
 - 3.2 Kompetenzarten und -modelle
 - 3.3 Aufgabenbereiche des Kompetenzmanagements
 - 3.4 Kompetenzentwicklung
 - 3.5 Kompetenzbeurteilung und -messung
4. Wissens- und Wertemanagement
 - 4.1 Wissensmanagement
 - 4.2 Wertemanagement
5. Handlungsrahmen der Performanz
 - 5.1 Gestaltung von Anreizsystemen
 - 5.2 Entscheidungs- und Handlungsräume
6. Leistungsbeurteilungen
 - 6.1 Begriff
 - 6.2 Ziele von Beurteilungssystemen
 - 6.3 Beurteilungskriterien
 - 6.4 Einflüsse auf die Beurteilung
 - 6.5 Neue Ansätze der Beurteilung
7. Performance Management im Wandel
 - 7.1 Kritik am traditionellen Performance Management
 - 7.2 Agiles Performance Management
8. Einflüsse von Megatrends
 - 8.1 Besonderheiten im internationalen Kontext
 - 8.2 Einflüsse des demografischen Wandels
 - 8.3 Einfluss des Wertewandels
 - 8.4 Performance Management im digitalen Wandel

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Harvard Business Review (2017): HBR Guide to Performance Management (HBR Guide Series). Harvard Business Review Press, Brighton/MA▪ Heyse, V./Erpenbeck, J./Coester, S./Ortmann, S./Sauter, W. (2019): Kompetenzmanagement mit System. Waxmann-Verlag, New York/Münster.▪ Jetter, W. (2004): Performance Management: Strategien umsetzen, Ziele realisieren, Mitarbeiter fördern. 2. Auflage, Schäffer-Pöschel-Verlag, Stuttgart.▪ Kauffeld, S./Paulsen, H. (2018): Kompetenzmanagement in Unternehmen. Kompetenzen beschreiben, messen, entwickeln und nutzen. Kohlhammer-Verlag, Stuttgart.▪ Mills, C. (2018): Performance Management: A Practical Guide. Author House, UK.▪ Sauter, R. (2019): Agile Werte- und Kompetenzentwicklung. Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

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

Talentmanagement und Personalentwicklung

Kurscode: DLMTUP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der demographische Wandel in Deutschland zwingt Unternehmen aktuell dazu, Talente zu finden, zu fördern, weiterzuentwickeln und zu binden. Das Personalmanagement ist folglich mit der kontinuierlichen Aufgabe konfrontiert, sowohl das Talentmanagement als auch die damit eng verbundene Personalentwicklung so zeitgemäß und effizient wie möglich zu gestalten. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung von Talentmanagement- und Personalentwicklungs-Aktivitäten zu vermitteln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Talentmanagement und Personalentwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die ethischen Rahmenbedingungen von Talentmanagement und Personalentwicklung zu benennen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente von Talent Management und Personalentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel von Talentmanagement und Personalentwicklung zu benennen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation von Talentmanagement und Personalentwicklung zu erläutern.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Talentmanagement und Personalentwicklung zu erklären.
- die Besonderheiten des internationalen Talentmanagements und der internationalen Personalentwicklung zu erklären.
- aktuelle Anwendungsbeispiele und Best Practice von Talentmanagement und Personalentwicklung wiederzugeben.

Kursinhalt

1. Grundlagen von Talentmanagement und Personalentwicklung
 - 1.1 Begriffe und Definitionen
 - 1.2 Rechtliche Grundlagen
 - 1.3 Der demographische Wandel
 - 1.4 Ethische Rahmenbedingungen

2. Kompetenz- und Performance-Management
 - 2.1 Kompetenz- und Skill-Management
 - 2.2 Performance und Potential
3. E-Learning und Blended Learning
 - 3.1 Besonderheiten und Rahmenbedingungen
 - 3.2 Planung, Ausgestaltung und Kontrolle
 - 3.3 IT-Grundlagen
4. Management Development
 - 4.1 Leadership Development
 - 4.2 360°-Feedbacks
 - 4.3 Coaching und Mentoring
5. Talent Relationship Management
 - 5.1 Zielgruppendefinition
 - 5.2 Arbeitgeberversprechen
 - 5.3 Suchstrategien
 - 5.4 Kandidatenbindung
6. Organisatorische Implementierung
 - 6.1 Verantwortlichkeiten und Struktur
 - 6.2 Rolle der Führungskräfte
 - 6.3 IT-Systeme für Talentmanagement und Personalentwicklung
 - 6.4 Talentmanagement und Personalentwicklung in Großunternehmen und KMUs am Beispiel der Banken
7. Erfolgskontrolle von Talentmanagement und Personalentwicklung
 - 7.1 Kennzahlen und KPIs
 - 7.2 Problematik der Erfolgskontrolle
8. Internationales Talentmanagement und internationaler Personalentwicklung
 - 8.1 Internationale Personalentwicklung
9. Ein Anwendungsbeispiel: ABB
 - 9.1 Talentmanagement und Personalentwicklung bei ABB

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Bücher:<ul style="list-style-type: none">▪ Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.▪ Berger, L. A./Berger, D. A. (Hrsg.) (2010): The Talent Management Handbook. 2. Auflage, McGraw-Hill, New York et al.▪ Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.▪ Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.▪ Dessler, G. (2013): Human Resource Management. 13. Auflage, Prentice Hall, Boston et al.▪ Grote, S./Kauffeld, S./Frieling, E. (Hrsg.) (2012): Kompetenzmanagement. Grundlagen und Praxisbeispiele. 2. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.▪ Kröger, H./Reisky, A. (2004): Blended learning. Erfolgsfaktor Wissen. Bertelsmann, Bielefeld.▪ Meifert, M. T. (Hrsg.) (2010): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 2. Auflage, Wiesbaden.▪ Ritz, A./Thom, N. (Hrsg.) (2011): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden.▪ Scullion, H./Collings, D. G. (Hrsg.) (2011): Global Talent Management. Routledge, New York et al.▪ Trost, A. (2012): Talent Relationship Management. Personalgewinnung in Zeiten des Fachkräftemangels. Springer, Berlin/Heidelberg.▪ Trost, A./Jenewein, T. (Hrsg.) (2011): Personalentwicklung 2.0. Lernen, Wissensaustausch und Talentförderung der nächsten Generation. Luchterhand, München.▪ Handwörterbücher:<ul style="list-style-type: none">▪ 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, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.▪ Zeitschriften:<ul style="list-style-type: none">▪ Human Resources Manager▪ Human Resource Management Journal▪ Human Resource Management Review▪ International Journal of Applied HRM▪ Personal Quarterly▪ Personalmagazin▪ Personalwirtschaft▪ Personalführung▪ Die Mitbestimmung▪ The International Journal of Human Resource Management▪ Zeitschrift für Personalforschung

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Fallstudie

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

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

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Fallstudie

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

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

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

Virtuelle Begleitung von Entwicklungsprozessen

Modulcode: DLMSVWVBE

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 (Interaktion im virtuellen Raum) / Prof. Dr. Svenja Krämer (Learning Design und Experience)

Kurse im Modul

- Interaktion im virtuellen Raum (DLMSVWVBE01)
- Learning Design und Experience (DLMAPELDE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Interaktion im virtuellen Raum</u> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50) <u>Learning Design und Experience</u> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Fachpräsentation

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Interaktion im virtuellen Raum

- Grundlegende Modelle und Ansätze zur Interaktion
- Medien- und Lerntheorien
- Möglichkeiten der Interaktion im digitalen Raum
- Digitalisierung von Produkten und Dienstleistungen
- Networking und Kollaboration im virtuellen Raum
- Virtuelle Teamarbeit
- Virtuelle Lernkultur in Organisationen
- Varianten mediengestützter Begleitung

Learning Design und Experience

- Lernen im Kontext der Kompetenzorientierung
- Gestaltung wirksamer Lernumgebungen
- Kompetenzorientierte Lernumgebung
- Besonderheiten digitaler, hybrider und arbeitsplatzbezogener Lernumgebungen
- Lernen im Wandel

Qualifikationsziele des Moduls**Interaktion im virtuellen Raum**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- grundlegende Modelle und Ansätze zur Interaktion im virtuellen Raum sowie einschlägige Lern- und Medientheorien zu erklären.
- die Eignung unterschiedlicher Möglichkeiten zur Interaktion im virtuellen Raum im Hinblick auf die jeweilige Zielsetzung und Aufgabe zu beurteilen.
- Aufgaben und Wege der Digitalisierung von Dienstleistungen zu beschreiben und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für Anbieter-Kunden-Interaktionen im digitalen Raum abzuleiten.
- wesentliche Aspekte und Erfolgsfaktoren für die Gestaltung von Networking, Kollaboration und Teamarbeit im virtuellen Raum darzustellen.
- die zentralen Voraussetzungen zu erläutern, welche in Organisationen geschaffen werden müssen, um die Entwicklung einer für Interaktionen im virtuellen Raum förderlichen Lernkultur zu initiieren und zu unterstützen.
- die Möglichkeiten und Grenzen für eine virtuelle Begleitung verschiedener Formen von Interaktion zu diskutieren und zu bewerten.

Learning Design und Experience

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die aktive Gestaltung von Lernprozessen vor dem Hintergrund des Kompetenzaufbaus zu betrachten.
- die Grundzüge eines erfolgreichen Lehr-Lern-Szenarios wiederzugeben.
- die Besonderheiten digitaler, hybrider und arbeitsplatzorientierter Lernformate zu erläutern.
- aktuelle Entwicklungen bei der Gestaltung von Lernumgebungen zu erörtern.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für weitere Module in den Bereichen Pädagogik und Human Ressources

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme in den Bereichen Sozialwissenschaften und Human Resources

Interaktion im virtuellen Raum

Kurscode: DLMSVWVBE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das menschliche Zusammenleben und letztendlich die Wirklichkeit der Alltagswelt wird von Menschen im Rahmen von Interaktionen mit anderen gestaltet. Dabei wird häufig die face-to-face Interaktion als der Prototyp sozialer Interaktion bezeichnet. Durch Digitalisierung sind allerdings vielseitige und multimediale Interaktionsprozesse möglich, die dann nicht mehr ausschließlich im analogen, sondern vor allem im virtuellen Raum stattfinden. Um diese Prozesse und Formen ergründen zu können, bedarf es zunächst einer Klärung und Vorstellung davon, was grundsätzlich unter Interaktion zu verstehen ist, was eigentlich einen virtuellen bzw. digitalen Raum ausmacht und welche Möglichkeiten es gibt, um sich in diesem zu bewegen und mit anderen zu kommunizieren, zu kooperieren, zu interagieren. Hierzu stellt der Kurs grundlegende Konzepte sowie einschlägige Lern- und Medientheorien zur Interaktion im virtuellen Raum vor. Er macht zudem mit unterschiedlichen Möglichkeiten vertraut, um Interaktionen im virtuellen Raum zu gestalten, Dienstleistungen zu digitalisieren und gelingende Anbieter-Kunden-Interaktionen zu organisieren. Die Studierenden lernen darüber hinaus wesentliche Aspekte und Erfolgsfaktoren für die Gestaltung von Networking, Kollaboration und Teamarbeit im virtuellen Raum kennen und beschäftigen sich mit der Frage, welche Voraussetzungen Organisationen erfüllen müssen, damit sich eine für Interaktionen im virtuellen Raum förderliche Lernkultur entwickeln kann. Denn die Möglichkeiten virtueller Räume werden sich nur dann adäquat gestalten und nutzen lassen, wenn parallel zu den technischen Innovationen auch soziale Innovationen und Transformationen stattfinden. Der Kurs liefert hierfür notwendige Grundlagen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- grundlegende Modelle und Ansätze zur Interaktion im virtuellen Raum sowie einschlägige Lern- und Medientheorien zu erklären.
- die Eignung unterschiedlicher Möglichkeiten zur Interaktion im virtuellen Raum im Hinblick auf die jeweilige Zielsetzung und Aufgabe zu beurteilen.
- Aufgaben und Wege der Digitalisierung von Dienstleistungen zu beschreiben und die sich daraus ergebenden Konsequenzen für Anbieter-Kunden-Interaktionen im digitalen Raum abzuleiten.
- wesentliche Aspekte und Erfolgsfaktoren für die Gestaltung von Networking, Kollaboration und Teamarbeit im virtuellen Raum darzustellen.
- die zentralen Voraussetzungen zu erläutern, welche in Organisationen geschaffen werden müssen, um die Entwicklung einer für Interaktionen im virtuellen Raum förderlichen Lernkultur zu initiieren und zu unterstützen.
- die Möglichkeiten und Grenzen für eine virtuelle Begleitung verschiedener Formen von Interaktion zu diskutieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Grundlegende Modelle und Ansätze zur Interaktion
 - 1.1 Kommunikatives Handeln und Interaktion
 - 1.2 Symbolischer Interaktionismus und sozialer Konstruktivismus
 - 1.3 Vermittelnde kulturelle Artefakte
 - 1.4 Akteur-Netzwerk-Theorie
 - 1.5 Konnektivismus
2. Medien- und Lerntheorien
 - 2.1 Medien – digital, virtuell: Wovon ist eigentlich die Rede?
 - 2.2 Verarbeitung medial präsentierter Informationen
 - 2.3 Cognitive Apprenticeship
 - 2.4 Vier-Komponenten-Instruktions-Design-Modell
 - 2.5 Knowledge Building
3. Möglichkeiten der Interaktion im digitalen Raum
 - 3.1 Was ist eigentlich ein digitaler Raum?
 - 3.2 Theorie der Synchronizität
 - 3.3 Kanäle der virtuellen Interaktion
 - 3.4 Digitale Interaktions-Szenarien

4. Digitalisierung von Dienstleistungen
 - 4.1 Mensch und Computer in Interaktion
 - 4.2 Virtual und Augmented Reality (VR/AR)
 - 4.3 Auswirkungen: Konvergenz der Interaktionsorte
 - 4.4 (Bildungs-)Dienstleistungen im Digitalisierungsprozess
 - 4.5 Anbieter-Kunden-Interaktion im virtuellen Raum
5. Networking und Kollaboration im virtuellen Raum
 - 5.1 Networks und Networking
 - 5.2 Virtuelle Communities
 - 5.3 Organisation und Gestaltung virtueller Kollaboration
 - 5.4 Medien und Tools für die virtuelle Kollaboration
6. Virtuelle Teamarbeit
 - 6.1 Virtuelle Interaktion in Teams
 - 6.2 Führung von virtuellen Teams
 - 6.3 Interkulturalität im virtuellen Raum
 - 6.4 Medien und Methoden für virtuelle Teamarbeit
7. Virtuelle Lernkultur in Organisationen
 - 7.1 Digital Change und Conceptual Change: Digitale Transformation
 - 7.2 Intelligente Applikationen, Netzwerke und künstliche Intelligenz
 - 7.3 Medienpädagogische Kompetenzanforderungen und Future Skills
 - 7.4 Eigenverantwortung und Selbstorganisation
8. Varianten mediengestützter Begleitung
 - 8.1 Autodidaktisches Lernen und Handeln
 - 8.2 Soziales Lernen und Arbeiten
 - 8.3 Consulting und Projektmanagement
 - 8.4 Coaching und Supervision

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Belliger, A./Krieger, D. (2006): ANThology. Ein einführendes Handbuch zur Akteur-Netzwerk-Theorie. transcript Verlag, Bielefeld.▪ Dörner, R./Broll, W./Grimm, P./Jung, B. (2019): Virtual und Augmented Reality (VR/AR). Grundlagen und Methoden der Virtuellen und Augmentierten Realität. 2. Auflage, Springer, Wiesbaden.▪ Funken, C./Schulz-Schaeffer, I. (2008). Digitalisierung der Arbeitswelt: Zur Neuordnung formaler und informeller Prozesse in Unternehmen. Springer VS, Wiesbaden.▪ Herrmann, D./Hüneke, K./Rohrberg, A. (2012): Führung auf Distanz. Mit virtuellen Teams zum Erfolg. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.▪ Kerres, M. (2018): Mediendidaktik. Konzeption und Entwicklung digitaler Lernangebote. De Gruyter, Oldenbourg.▪ Kollar, I. /Fischer, F. (2018): Digitale Medien für die Unterstützung von Lehr-/Lernprozessen in der Weiterbildung. In: Tippelt, R./Hippel, A. von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Springer, Wiesbaden. S. 1553-1567.▪ Köppel P. (2007): Kulturelle Diversität in virtuellen Teams. In: Wagner D./Voigt BF. (Hrsg.): Diversity-Management als Leitbild von Personalpolitik. DUV, Wiesbaden. S. 273-292.▪ Lipnack, J./Stamps, J. (2000): Virtual teams. People working across boundaries with technology. 2. Auflage, Wiley, New York.▪ Siemens, G. (2005): Connectivism: a learning theory for the digital age. International Journal of Instructional Technology and Distance Learning, Jg. 2, Heft 1, S. 3-10.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input 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

Learning Design und Experience

Kurscode: DLMAPELDE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Kompetenzentwicklung durch Personalentwicklungsprozesse ist immer mit Lernerfahrungen verbunden, die in einen bestimmten Rahmen eingebettet und von äußereren Einflüssen tangiert sind. Idealerweise ist dieser Rahmen unter besonderer Berücksichtigung des Lernziels durch die Personalentwicklung so zu gestalten, dass Inhalte von dem Lernenden verstanden werden und ihn anregen, mit dem vermittelten Lernstoff zu arbeiten und ihn in der Praxis anzuwenden (sog. Learning Design). Ziel eines wirksamen Learning Designs ist es, eine optimale und positive Lernerfahrung zu erzeugen. Die Grundlagen zur methodischen Gestaltung erfolgreicher Lernumgebungen sind Gegenstand dieses Kurses. Dabei werden die Inhalte auf den Aufbau arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogener Kompetenzen abgestellt. Insoweit wird neben Ansätzen zum Aufbau von Wissen vor allem auf den Ermöglichungsrahmen für den Aufbau von situationsbezogenen, beruflichen Erfahrungen abgestellt und neben klassischen Ansätzen auch Workplace Learning-Konzepte betrachtet.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die aktive Gestaltung von Lernprozessen vor dem Hintergrund des Kompetenzaufbaus zu betrachten.
- die Grundzüge eines erfolgreichen Lehr-Lern-Szenarios wiederzugeben.
- die Besonderheiten digitaler, hybrider und arbeitsplatzorientierter Lernformate zu erläutern.
- aktuelle Entwicklungen bei der Gestaltung von Lernumgebungen zu erörtern.

Kursinhalt

1. Einführung
2. Lernen im Kontext der Kompetenzorientierung
 - 2.1 Kompetenz als neue Währung
 - 2.2 Wissens- und Erfahrungsaufbau durch Lernprozesse
 - 2.3 Lernprozesse als Grundlage der Personalentwicklung

3. Gestaltung wirksamer Lernumgebungen
 - 3.1 Begriff Learning Design und Lernumgebung
 - 3.2 Formen von Lernumgebungen
 - 3.3 Dimensionen einer Lernumgebung
 - 3.4 Ausgestaltung der Lernumgebung nach dem Lernziel
4. Kompetenzorientierte Lernumgebung
 - 4.1 Einführung
 - 4.2 Wissenserwerb durch Instruktion
 - 4.3 Erfahrungsaufbau durch Konstruktion und Reflexion
5. Digitale Lernumgebungen
 - 5.1 Begriff, Arten und Grundprinzipien digitaler Lernformate
 - 5.2 Infrastruktur digitaler Formate
 - 5.3 Rahmenbedingungen digitaler Formate
 - 5.4 Wissensaufbau durch E-Learning-Arrangement
 - 5.5 Erfahrungsaufbau durch digitale Lernformate
6. Hybride Lernumgebungen
 - 6.1 Begriff und Arten hybrider Lernformate
 - 6.2 Kompetenzaufbau durch hybride Lernformate
7. Arbeitsplatz als Lernumgebung
 - 7.1 Begriff Workplace Learning
 - 7.2 Lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen
8. Lernen im Wandel
 - 8.1 Agile Lernumgebung
 - 8.2 Individualisierung des Lernens

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Erpenbeck, J./Sauter, S./Sauter, W. (2015): E-Learning und Blended Learning. Selbstgesteuerte Lernprozesse zum Wissensaufbau und zur Qualifizierung. Springer-Verlag, Wiesbaden.▪ Kaiser, A. (2007): Lernertypen – Lernumgebung – Lernerfolg: Erwachsene im Lernfeld. WBV-Verlag, Bielefeld.▪ Kahnwald, N./Täubig, V. (Hrsg.) (2018): Informelles Lernen. Standortbestimmungen. Springer-Verlag, Wiesbaden.▪ Koper, R./Tattersall, C. (2005): Learning Design: A Handbook on Modelling and Delivering Networked Education and Training. Springer-Verlag, Berlin/Heidelberg.▪ Seufert, S./Euler, D. (2005): Learning Design: Gestaltung eLearning-gestützter Lernumgebungen in Hochschule und Unternehmen. Universität St. Gallen Inst. f. Wirtschaftspädagogik, St. Gallen.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input 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

Kompetente Kommunikation

Modulcode: DLMSVWKK

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Gesprächsführung und Kommunikationstechniken) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Schwierige Gespräche führen)

Kurse im Modul	
▪ Gesprächsführung und Kommunikationstechniken (DLMWPGUK01)	▪ Schwierige Gespräche führen (DLMSVWKK01)

Art der Prüfung(en)	
Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Gesprächsführung und Kommunikationstechniken</u> • Studienformat "Kombistudium": Fachpräsentation • Studienformat "Fernstudium": Fachpräsentation <u>Schwierige Gespräche führen</u> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie (50)
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote	
s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls

Gesprächsführung und Kommunikationstechniken

- Formen der Kommunikation
- Mittel der Kommunikation
- Techniken der Kommunikation
- Kommunikation mit spezifischen Gruppen
- Gesprächsführung
- Besonderheiten in der Gesprächsführung
- Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen

Schwierige Gespräche führen

- Grundlagen aus einer systemisch-konstruktivistischen Perspektive
- Nicht-direktive Gesprächsführung nach Carl Rogers
- Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg
- Motivierende Gesprächsführung nach William R. Miller und Stephan Rollnick
- Embodied Communication nach Maja Storch und Wolfgang Tschacher
- Gespräche zur Klärung, um zur Mitwirkung zu bewegen, um Botschaften und Entscheidungen zu vermitteln, um mit Kritik umzugehen und um Veränderungen zu initiieren und zu unterstützen.

Qualifikationsziele des Moduls**Gesprächsführung und Kommunikationstechniken**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Bereiche Kommunikationstechniken und Gesprächsführung in den Gesamtkontext der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- Ziele und Formen der Kommunikation und Gesprächsführung im Rahmen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- Mittel, Methoden und Instrumente der Kommunikation und Gesprächsführung im Rahmen der Wirtschaftspsychologie einzusetzen und anzuwenden.
- zielgerichtete Kommunikations- und Gesprächsführungsmaßnahmen vor dem Hintergrund schwieriger und festgefahrener Situationen zu erkennen und zu verstehen.
- Angemessene Maßnahmen der Kommunikation und Gesprächsführung zu erläutern und zu entwickeln.
- Probleme der Kommunikation und Gesprächsführung zu diskutieren, aufzudecken und alternative Vorgehensweisen vorzuschlagen.

Schwierige Gespräche führen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- schwierige Gespräche zu charakterisieren und grundlegende Herangehensweisen zu verstehen und zu erläutern.
- hilfreiche Modelle der nicht-direktiven Beratung, der Gewaltfreien Kommunikation, der Motivierenden Gesprächsführung, der embodied communication zu beschreiben.
- verschiedene Gesprächstechniken aus diesen Ansätzen zweckmäßig und zielführend für die Planung und Führung unterschiedlicher Gespräche auszuwählen und einzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Soziale Arbeit und Pädagogik auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Gesprächsführung und Kommunikationstechniken

Kurscode: DLMWPGUK01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Gute Kommunikationsfähigkeiten sind der Schlüssel für beruflichen Erfolg. Um berufliche Ziele zu erreichen, muss man in Gesprächen überzeugen. Nur wer seine Gesprächspartner wirklich versteht und auch von ihnen verstanden wird, kommt schneller zu einem guten Ergebnis. Dafür ist es essentiell mit einer entsprechenden Vorbereitung besonders in schwierige Gespräche zu gehen sowie über einen Werkzeugkasten an verschiedenen Gesprächstechniken zu verfügen, um diese gezielt einsetzen zu können, damit konstruktive Kommunikation möglich wird. Dazu bedarf es neben bestimmter Mittel der Kommunikation auch besonderer Techniken und Methoden. Die Kenntnis und ein Verständnis der psychologisch-menschlichen Aspekte beim Einsatz von Kommunikationstechniken und in der Gesprächsführung stellen dabei eine wichtige Grundlage für das Gelingen von Gesprächen im wirtschaftspsychologischen Kontext dar. Der Kurs geht dabei auch auf schwierige und kritische Gesprächssituationen sowie auf die Kommunikation mit spezifischen Zielgruppen ein. Die Studierenden lernen verschiedene Kommunikationsstile, Kommunikationstechniken sowie die Phasen der Gesprächsführung kennen, um sich gezielt auf Gespräche mit anderen Teammitgliedern sowie externen Partnern vorzubereiten und diese zu führen. Sie erfahren, wie Sie sich besser auf Ihre Gesprächspartner einstellen und entsprechend agieren können, um gute Ergebnisse für beide Seiten zu erreichen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bedeutung der Bereiche Kommunikationstechniken und Gesprächsführung in den Gesamtkontext der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- Ziele und Formen der Kommunikation und Gesprächsführung im Rahmen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- Mittel, Methoden und Instrumente der Kommunikation und Gesprächsführung im Rahmen der Wirtschaftspsychologie einzusetzen und anzuwenden.
- zielgerichtete Kommunikations- und Gesprächsführungsmaßnahmen vor dem Hintergrund schwieriger und festgefahrener Situationen zu erkennen und zu verstehen.
- Angemessene Maßnahmen der Kommunikation und Gesprächsführung zu erläutern und zu entwickeln.
- Probleme der Kommunikation und Gesprächsführung zu diskutieren, aufzudecken und alternative Vorgehensweisen vorzuschlagen.

Kursinhalt

1. Formen der Kommunikation
 - 1.1 Wechselseitige Beeinflussung durch die Kommunikation
 - 1.2 Verbale Kommunikation
 - 1.3 Paraverbale Kommunikation
 - 1.4 Nonverbale Kommunikation
 - 1.5 Extraverbale Kommunikation
 - 1.6 Intrapersonale vs. Interpersonale Kommunikation
2. Mittel der Kommunikation
 - 2.1 Kommunikationsstile
 - 2.2 Rhetorik
 - 2.3 Spezielle Formen der Kommunikation: Rapport, Pacing und Kalibrieren
 - 2.4 Präsuppositionen und Submodalitäten
3. Techniken der Kommunikation
 - 3.1 Du- vs. Ich-Botschaften
 - 3.2 Paraphrasieren
 - 3.3 Fragetechniken und -methoden
 - 3.4 Reframing
 - 3.5 Chunking als Fragetechnik
 - 3.6 Perspektivenwechsel
4. Kommunikation mit spezifischen Gruppen
 - 4.1 Kommunikation in der Organisation
 - 4.2 Kommunikation mit Kollegen, Teammitgliedern und Vorgesetzten
 - 4.3 Kommunikation mit Kunden
 - 4.4 Kommunikation mit Dienstleistern
 - 4.5 Kommunikation mit der Öffentlichkeit
 - 4.6 Kommunikation mit Journalisten
5. Gesprächsführung
 - 5.1 Sach- und Beziehungsebene
 - 5.2 Gesprächsziele und Gesprächshaltung
 - 5.3 Argumentationsstrategie
 - 5.4 Gesprächsplanung und -strukturierung
 - 5.5 Gesprächsaufbau und -steuerung
 - 5.6 Gesprächsanalyse

6.	Besonderheiten der Gesprächsführung
6.1	Beziehungsebene gestalten
6.2	Gesprächsfallen und Gesprächsstörungen
6.3	Kritische Gesprächssituationen erkennen und meistern
6.4	Regeln des Feedback
7.	Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen
7.1	Agieren in festgefahrenen Situationen
7.2	Umgang mit Widerständen
7.3	Persönliche Aspekte in Gesprächen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Becker, J. H./ Ebert, H./ Pastoors, S. (2018): Praxishandbuch berufliche Schlüsselkompetenzen. Springer, Berlin.
- Bruno, T./ Adamczyk, G./ Bilinski, W. (2016): Körpersprache und Rhetorik. 3. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Flume, P. (2017): Die Kunst der Kommunikation – In Gesprächen und Vorträgen überzeugen. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Hillmann, M. (2017): Das 1x1 der Unternehmenskommunikation. 2. Auflage, Gabler, Wiesbaden.
- von Kanitz, A./ Scharlau, C. (2015): Gesprächstechniken. 4. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Maier, M./ Schneider, F. M./ Retzbach, A. (2012): Psychologie der internen Organisationskommunikation. Hogrefe, Göttingen.
- Preuß-Scheuerle, B. (2016): Praxishandbuch Kommunikation. Überzeugend auftreten, zielgerichtet argumentieren, souverän reagieren. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Scharlau, C./ Rossié, M. (2016): Gesprächstechniken. 3. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Schulz von Thun, F. (2014): Miteinander reden 1. Rowohlt, Hamburg.
- Six, U./Gleich, U./Gimmler, R. (2007): Kommunikationspsychologie und Medienpsychologie. BELTZ, Weinheim.
- Weisbach, C.-R./ Sonne-Neubacher, P. (2015): Professionelle Gesprächsführung. 9. Auflage, DTV, München.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

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

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	Präsenzstudium	Tutorium	Selbstüberprüfung	Praxisanteil	Gesamt
110 h	0 h	20 h	20 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 type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

Schwierige Gespräche führen

Kurscode: DLMSVWKK01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Miteinander zu sprechen ist ein wesentliches Element des sozialen Lebens und Gespräche zu führen gehört zur Routine im täglichen Miteinander. Immer wieder jedoch werden Gespräche von denjenigen, die sie führen müssen, als „schwierig“ wahrgenommen werden etwa, weil es um unangenehme oder schmerzhafte Themen geht, weil die mit den Gesprächen verbundenen Ziele schwer zu erreichen sind oder weil vielleicht ein „innerer“ Konflikt das Gespräch erschwert. Der Kurs stellt einige grundlegende Erklärungs- und Verfahrensmodelle vor, die helfen, zunächst Abstand zu gewinnen und die Schwierigkeit von Gesprächen als einen ersten Ansatzpunkt zur Bewältigung der damit verbundenen Herausforderungen zu begreifen. Die vorgestellten Ansätze liefern eine Vielzahl von Anregungen zur Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von schwierigen Gesprächen. Beispiele aus dem beruflichen Kontext illustrieren jeweils die Anwendung. Im Anschluss daran werden häufig als problematisch oder herausfordernd erlebte Gesprächsanlässe exemplarisch präsentiert und mögliche Herangehensweisen mit Hilfe der vorgestellten Modelle erläutert, um den mit den Gesprächen verbundenen Herausforderungen adäquat und damit erfolgreich zu begegnen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- schwierige Gespräche zu charakterisieren und grundlegende Herangehensweisen zu verstehen und zu erläutern.
- hilfreiche Modelle der nicht-direktiven Beratung, der Gewaltfreien Kommunikation, der Motivierenden Gesprächsführung, der embodied communication zu beschreiben.
- verschiedene Gesprächstechniken aus diesen Ansätzen zweckmäßig und zielführend für die Planung und Führung unterschiedlicher Gespräche auszuwählen und einzusetzen.

Kursinhalt

1. Grundlagen aus einer systemisch-konstruktivistischen Perspektive
 - 1.1 Was macht Gespräche „schwierig“?
 - 1.2 Die Realität als Konstruktion von Problem- und Lösungsgeweben
 - 1.3 (Selbst-)Klärungen – Inneres Team, systemisches Fragen und Reframing
 - 1.4 Vorbereitung, Gesprächsablauf und Nachbereitung
 - 1.5 Innere Haltung und Gesprächsführung

2. Nicht-direktive Gesprächsführung nach Carl Rogers
 - 2.1 Gesprächsstörende Verhaltensweisen
 - 2.2 Gesprächsfördernde Verhaltensweisen
 - 2.3 Beispiele
3. Gewaltfreie Kommunikation nach Marshall Rosenberg
 - 3.1 Die vier Schritte
 - 3.2 Selbstverantwortung und (Selbst-)Empathie
 - 3.3 Wertschätzung, Anerkennung und Macht
 - 3.4 Beispiele
4. Motivierende Gesprächsführung nach William R. Miller und Stephan Rollnick
 - 4.1 Die vier Kernprozesse und die fünf Kernkompetenzen
 - 4.2 Change talk und confidence talk
 - 4.3 Sustain talk und discord talk
 - 4.4 Beispiele
5. Embodied Communication nach Maja Storch und Wolfgang Tschacher
 - 5.1 Synchronie und Authentizität
 - 5.2 Affektbilanz, Wunderrad und belegte Pizzas
 - 5.3 Verstehen und das AAO-Geschenk
 - 5.4 Beispiele
6. Gespräche zur Klärung
 - 6.1 Beispiele für Gesprächsanlässe und Besonderheiten
 - 6.2 Überlegungen zur Vorbereitung
 - 6.3 Gesprächsverläufe
 - 6.4 Nachlese
7. Gespräche, um zur Mitwirkung zu bewegen
 - 7.1 Beispiele für Gesprächsanlässe und Besonderheiten
 - 7.2 Überlegungen zur Vorbereitung
 - 7.3 Gesprächsverläufe
 - 7.4 Nachlese

8. Gespräche, um Botschaften und Entscheidungen zu vermitteln
 - 8.1 Beispiele für Gesprächsanlässe und Besonderheiten
 - 8.2 Überlegungen zur Vorbereitung
 - 8.3 Gesprächsverläufe
 - 8.4 Nachlese
9. Gespräche, um mit Kritik umzugehen
 - 9.1 Beispiele für Gesprächsanlässe und Besonderheiten
 - 9.2 Überlegungen zur Vorbereitung
 - 9.3 Gesprächsverläufe
 - 9.4 Nachlese
10. Gespräche, um Veränderungen zu initiieren und zu unterstützen
 - 10.1 Beispiele für Gesprächsanlässe und Besonderheiten
 - 10.2 Überlegungen zur Vorbereitung
 - 10.3 Gesprächsverläufe
 - 10.4 Nachlese

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Brüggemeier, B. (2011): Wertschätzende Kommunikation im Business. Wer sich öffnet, kommt weiter! Wie Sie die Gewaltfreie Kommunikation im Berufsalltag nutzen. 2. Auflage, Junfermann Verlag, Paderborn.▪ Hartkemeyer, M./Hartkemeyer, J. F./Hartkemeyer, T. (2016): Dialogische Intelligenz. Aus dem Käfig des Gedachten in den Kosmos gemeinsamen Denkens. 2. Auflage. Info 3-Verlagsgesellschaft Brüll & Heisterkamp, Frankfurt am Main.▪ Hellwig, C. (2018): Personzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Zuhören – Verstehen – Intervenieren. Berlin, Heidelberg: Springer.▪ Miller, W. R./Rollnick, S. (2015): Motivational interviewing. 3. Auflage, Lambertus, Freiburg im Breisgau.▪ Rogers, C. R. (2014): Die nicht-direktive Beratung. 14. Auflage, Fischer Taschenbuch, Frankfurt am Main.▪ Rosenberg, M. B. (2016): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. 12. Auflage, Junfermann, Paderborn.▪ Rosengren, D. B. (2015): Arbeitsbuch motivierende Gesprächsführung. Trainingsmanual. 2. Auflage, G.P. Probst Verlag, Lichtenau/Westfalen.▪ Schwartz, Dieter (2012): Vernunft und Kommunikation. Wie Emotionen unsere Kommunikation beeinflussen. Borgmann, Dortmund.▪ Storch, M./Tschacher, W. (2014): Embodied communication. Kommunikation beginnt im Körper, nicht im Kopf. Huber, Bern.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Fallstudie

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

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

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

DLMSVWKK01

Diversity Management

Modulcode: DLMSVDM

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. Karin Halbritter (Diversity Management) / Prof. Dr. Karin Halbritter (Seminar: Diversity Management)

Kurse im Modul

- Diversity Management (DLMSVDM01)
- Seminar: Diversity Management (DLMSVDM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Diversity Management</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten (50) <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

Diversity Management

- Einführung in Diversity Management
- Dimensionen von Diversity
- Theorien und Theoriezugänge des Diversity Managements
- Diversity Management aus der Organisationsperspektive
- Diversity Management als Gestaltung von Lösungen
- Ausgewählte Diversity Dimensionen und empirische Studien
- Kritische Reflexion von Diversity Management

Seminar: Diversity Management

Vor dem Hintergrund von Megatrends, wie der sich weiter fortschreitenden Globalisierung, New Work 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

Diversity Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die verschiedenen Aspekte des Diversity Managements in ihrem Kontext zu beschreiben.
- Potenziale und Herausforderungen von Diversity Management in Organisationen zu erkennen.
- Theorien und Konzepte des Diversity Managements zu analysieren und vergleichen.
- praktische Instrumente und Methoden des Diversity Managements anzuwenden.
- Studien und Aussagen zum Thema Diversity Management zu analysieren und hinterfragen.
- sich kritisch mit den theoretischen und praktischen Aspekten des Diversity Managements auseinanderzusetzen.

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	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Master-Programme im Bereich Human Resources

Diversity Management

Kurscode: DLMSVDM01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Aus organisatorischer Sicht umfasst Diversity Management Strategien und Methoden, um die organisatorische Vielfalt aktiv zu planen, zu koordinieren und zu steuern. Diversity Management zielt darauf ab, die Vielfalt der individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründe der Mitarbeiter für den Erfolg der Organisation zu erschließen und zu nutzen. Dabei stehen die Anerkennung und die Respektierung der Unterschiede in all ihren Ausprägungen wie Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion, sexuelle Orientierung etc. im Vordergrund, um die Integration der Organisationsmitglieder und ihr Wohlbefinden zu fördern. Megatrends wie Globalisierung, demographische Veränderung und New Work führen dazu, dass die Vielfalt in einer Organisation weiter zunimmt und an Bedeutung gewinnt. Vielfalt wird eher zur Norm als zur Ausnahme werden. Dieser Kurs wird den Studierenden helfen, die Bedeutung von Diversity zu erkennen und zu begreifen sowie Fähigkeiten für ein effektives und erfolgreiches Diversity Management zu erwerben. Durch die Vermittlung grundlegender Kenntnisse zu Theorien und Modellen des Diversity Managements, werden die Studierenden dazu befähigt, praktische Konzepte und Methoden zu entwickeln und anzuwenden, um das Potenzial, welches Vielfalt mit sich bringt, im Sinne der Organisation, auszuschöpfen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die verschiedenen Aspekte des Diversity Managements in ihrem Kontext zu beschreiben.
- Potenziale und Herausforderungen von Diversity Management in Organisationen zu erkennen.
- Theorien und Konzepte des Diversity Managements zu analysieren und vergleichen.
- praktische Instrumente und Methoden des Diversity Managements anzuwenden.
- Studien und Aussagen zum Thema Diversity Management zu analysieren und hinterfragen.
- sich kritisch mit den theoretischen und praktischen Aspekten des Diversity Managements auseinandersetzen.

Kursinhalt

1. Einführung in Diversity Management
 - 1.1 Der Begriff Diversity und seine Herkunft
 - 1.2 Das Konzept des Diversity Managements
 - 1.3 Die Notwendigkeit von Diversity Management: Trends und Hintergründe

2. Dimensionen von Diversity
 - 2.1 Das Four Layer Model
 - 2.2 Primäre Dimensionen
 - 2.3 Sekundäre Dimensionen
3. Theorien und Theoriezugänge des Diversity Managements
 - 3.1 Theorie der sozialen Identität
 - 3.2 Stereotypen und Kategorisierung
 - 3.3 Informationsverarbeitungstheorie
4. Diversity Management aus der Organisationsperspektive
 - 4.1 Organisationsdesign und Organisationskultur
 - 4.2 Organisatorische Veränderungsprozesse
 - 4.3 Personalmanagement
 - 4.4 Mitarbeiterführung
5. Diversity Management: Strategien und Konzepte
 - 5.1 Konfliktreduktion und Konfliktlösungen
 - 5.2 Inklusion und Zugehörigkeit
 - 5.3 Diversity Trainings
6. Ausgewählte Diversity Dimensionen und Empirische Studien
 - 6.1 Geschlechter (Frauen, Männer, LGBTQ)
 - 6.2 Alter und Generation
 - 6.3 Religion, Kultur und Nationalität
 - 6.4 Menschen mit Behinderungen und Krankheiten (HIV)
 - 6.5 Neue Trends/Paradigmen (Single Parent, Tele/Teilzeitarbeiter, Dual Career Couples)
7. Kritische Reflektion von Diversity Management
 - 7.1 Diversity um jeden Preis?
 - 7.2 Gefahren und Herausforderungen
 - 7.3 Chancen und Potenziale

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Becker, M. (2015): Systematisches Diversity Management: Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik. Stuttgart, Schäffer-Poeschel.▪ Böhmer, A. (2020): Management der Vielfalt. Emanzipation und Effizienz in sozialwirtschaftlichen Organisationen. Springer Verlag.▪ Dietz, J./Petersen, L.-E. (2006): Diversity Management. In: Stahl, G./Björkman, I. (Hrsg.): Handbook of Research in International Human Resource Management. Edward Elgar Publishing, Cheltenham. Kapitel 12, S. 223 – 243.▪ Frémeaux, S. (2020): A Common Good Perspective on Diversity. <i>Business Ethics Quarterly</i>. 2020;30(2): 200-228.▪ Gröschke, D./Podsiadlowski, A. (2018): Diversity Management und wahrgenommene Innovationsfähigkeit in Organisationen. <i>PERSONALquarterly</i>, 01 2018, S. 25-29.▪ Harvey, C./Allard, M. J. (2014): Understanding and Managing Diversity: Readings, Cases, and Exercises. 6th Edition, Pearson.▪ Kirton, G./Greene, A.-M. (2015): The Dynamics of Managing Diversity: A critical approach. 4th Edition, Routledge, United Kingdom.▪ Pedulla, D. (2020): Diversity and Inclusion Efforts That Really Work. <i>Harvard Business Review</i>. (URL: https://hbr.org/2020/05/diversity-and-inclusion-efforts-that-really-work [letzter Zugriff: 07.06.2020]).▪ Philips K. (2014): How Diversity works. <i>Scientific American</i>. Oct2014, Vol. 311 Issue 4, p43-47.▪ Rahnfeld, C. (2019): Diversity-Management: Zur sozialen Verantwortung von Unternehmen. Springer VS.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

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

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 Themenböcke 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.
- Entrekin, 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	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> 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

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

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 Widersprüchen 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
<ul style="list-style-type: none">▪ 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: Kösler.▪ 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▪ Mourlane, 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	Kursart
Fernstudium	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 Prämissen 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
<ul style="list-style-type: none">▪ 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	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> 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

Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Modulcode: DLMSVWAOP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Arbeits- und Organisationspsychologie) / Prof. Dr. Heike Schiebeck (Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie)

Kurse im Modul

- Arbeits- und Organisationspsychologie (DLMWPAOP01)
- Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie (DLMWPATWP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Arbeits- und Organisationspsychologie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <p><u>Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls**Arbeits- und Organisationspsychologie**

- Arbeits- und Organisationspsychologie und deren Wirkung
- Arbeitsanalyse und -bewertung
- Konzepte der Arbeitsgestaltung
- Neue Formen der Arbeit
- Agile Organisation
- Organisationsentwicklung als Prozess
- Mergers & Akquisition: Fusionen und Unternehmensübernahmen
- Personalrekrutierung
- Personalentwicklung
- Leistungsbeurteilung

Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Das Seminar „Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie“ vermittelt Wissen rund um die aktuellen Herausforderungen der organisationalen Ausrichtung bzw. Neuausrichtung von wirtschaftlich orientierten Unternehmen. Dabei wird der Fokus auf Themenfelder gelegt, die essentiell für den gesamten Lebenszyklus eines Mitarbeiters in der Organisation sind. Darüber hinaus bilden die Methoden der Zusammenarbeit zwischen Menschen im betrieblichen Kontext eine weitere wichtige Säule des Seminars. Es bezieht Fallstudien mit ein, an denen deutlich wird, wie verschiedene Unternehmen wirtschaftspsychologische Fragestellungen für sich beantwortet haben.

Qualifikationsziele des Moduls**Arbeits- und Organisationspsychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Arbeits- und Organisationspsychologie als Teilbereich der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- methodische Zugänge der Arbeitsanalyse zu skizzieren.
- die Notwendigkeit der Wandlung von Organisationen hin zu agilen Organisationen zu erkennen sowie deren Prinzipien zu benennen und anzuwenden.
- Organisationsentwicklung als systematischen Prozess zu sehen und diesen entsprechend zu reflektieren.
- Veränderungsprozesse in Organisationen einzuleiten, durchzuführen und zu reflektieren.
- die Auswirkungen von künstlicher Intelligenz und Robotics auf die Arbeit zu verstehen und entsprechende Maßnahmen der Mensch-Maschine-Interaktion aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie zur Wahrung einer humanen Arbeitsweise mitzugestalten.
- Unternehmensfusionen und -zusammenschlüsse aus organisationalpsychologischer Sicht mit entsprechenden Maßnahmen begleiten zu können.
- auf der Basis von Daten und moderner Recrutierungswerkzeuge eine auf Active Sourcing basierende Personalsuche zu betreiben.
- zeitgemäße Maßnahmen der Mitarbeiterentwicklung und des Leadership Development betreiben zu können.
- Verfahren zur Leistungsbeurteilung zu implementieren und Bewertung von Arbeitsleistung durchführen zu können.
- Aufgaben in den Bereichen Management und Personalführung zu übernehmen.

Seminar: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- spezifische ausgewählte Themen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- die in den wirtschaftspsychologischen Kursen behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung der Wirtschaftspsychologie für die aktuell stattfindenden Veränderungen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen anhand von Beispielen zu erläutern.
- die organisationalen Herausforderungen von Unternehmen und die daraus resultierenden Aufgaben für die Wirtschaftspsychologie zu diskutieren.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien in die Praxis der Wirtschaftspsychologie zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema wissenschaftlich zu er- und zu bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Wirtschaftspsychologie kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen und Problemen der Wirtschaftspsychologie mit Hilfe entsprechender Konzepte selbstständig zu erarbeiten und dabei die entsprechenden Instrumentarien der Wirtschaftspsychologie anzuwenden.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Baut auf Modulen aus dem Bereich Psychologie auf	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften
---	---

Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: DLMWPAOP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen wird derzeit entscheidend von der digitalen Transformation beeinflusst. Dies hat weitreichende Auswirkungen auf die Art und Weise der Arbeit. Formelle und informelle Prozesse der Interaktion und Kommunikation werden dadurch beeinflusst. Der Kurs Arbeits- und Organisationspsychologie befasst sich mit dem Gegenstandsbereich, Konzepten und Methoden der Arbeits- und Organisationsgestaltung. Er fokussiert dabei auf die positive Gestaltung von Arbeitsprozessen und blickt auch auf die Wirkung von Arbeit hinsichtlich des Erlebens und Handelns der Organisationsmitglieder. Der Kurs gibt den Studierenden Werkzeuge mit an die Hand, die es ihnen ermöglichen analysierend, bewertend und gestalterisch im Feld der Arbeits- und Organisationspsychologie tätig zu werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Arbeits- und Organisationspsychologie als Teilbereich der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- methodische Zugänge der Arbeitsanalyse zu skizzieren.
- die Notwendigkeit der Wandlung von Organisationen hin zu agilen Organisationen zu erkennen sowie deren Prinzipien zu benennen und anzuwenden.
- Organisationsentwicklung als systematischen Prozess zu sehen und diesen entsprechend zu reflektieren.
- Veränderungsprozesse in Organisationen einzuleiten, durchzuführen und zu reflektieren.
- die Auswirkungen von künstlicher Intelligenz und Robotics auf die Arbeit zu verstehen und entsprechende Maßnahmen der Mensch-Maschine-Interaktion aus Sicht der Arbeits- und Organisationspsychologie zur Wahrung einer humanen Arbeitsweise mitzugestalten.
- Unternehmensfusionen und -zusammenschlüsse aus organisationalpsychologischer Sicht mit entsprechenden Maßnahmen begleiten zu können.
- auf der Basis von Daten und moderner Recruitierungswerkzeuge eine auf Active Sourcing basierende Personalsuche zu betreiben.
- zeitgemäße Maßnahmen der Mitarbeiterentwicklung und des Leadership Development betreiben zu können.
- Verfahren zur Leistungsbeurteilung zu implementieren und Bewertung von Arbeitsleistung durchführen zu können.
- Aufgaben in den Bereichen Management und Personalführung zu übernehmen.

Kursinhalt

1. Arbeits- und Organisationspsychologie und deren Wirkung
 - 1.1 Gegenstandsbereich der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.2 Untersuchungs- und Aufgabenfelder der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.3 Menschenbilder der Arbeits- und Organisationspsychologie
 - 1.4 Arbeitstätigkeit und Persönlichkeitsentwicklung
 - 1.5 Belastung und Beanspruchung
 - 1.6 Life Domain Balance
2. Arbeitsanalyse und -bewertung
 - 2.1 Methodische Zugänge der Arbeitsanalyse
 - 2.2 Vorgehen bei Arbeitsanalysen
 - 2.3 Ausgewählte Verfahren der Arbeitsanalyse
3. Konzepte der Arbeitsgestaltung
 - 3.1 Soziotechnische Systemgestaltung
 - 3.2 Handlungs- und tätigkeitstheoretische Konzepte
 - 3.3 Motivationstheoretische Ansätze
 - 3.4 Strategien der Arbeitsgestaltung
4. Neue Formen der Arbeit
 - 4.1 Notwendigkeit ganzheitlicher Restrukturierung
 - 4.2 Künstliche Intelligenz und Automatisierung
 - 4.3 Mensch-Maschine-Interaktion
 - 4.4 Integration von Robotics
 - 4.5 Benutzerorientierte Dialoggestaltung
5. Agile Organisation
 - 5.1 Merkmale agiler Organisation
 - 5.2 Strategische Veränderungsprozesse
 - 5.3 Prinzipien und Vorgehen im agilen Umfeld
 - 5.4 Agile Frameworks
 - 5.5 Arbeitshilfen

6. Organisationsentwicklung (OE) als Prozess
 - 6.1 Auswirkungen gesellschaftlicher und organisationaler Rahmenbedingungen auf die Organisationsentwicklung
 - 6.2 Systemische Prinzipien für die Gestaltung von Organisationsentwicklungs-Prozessen
 - 6.3 Grundlagen einer evolutionären Organisation
 - 6.4 Integrales Prozess- und Beratungsmodell
 - 6.5 Veränderung bestehender Organisationen
 - 6.6 Reflexion von Veränderungsprozessen
7. Mergers & Acquisitions: Fusionen und Unternehmensübernahmen
 - 7.1 Organisatorische Vorbedingungen
 - 7.2 Psychologische Prozesse
 - 7.3 Kulturwandel
 - 7.4 Coaching als Organisationsentwicklungs-Strategie
8. Personalrekrutierung
 - 8.1 Digital Recruiting Transformation
 - 8.2 Modelle und Prozesse
 - 8.3 Social Recruiting
 - 8.4 Recruiting-Werkzeuge
 - 8.5 Active Sourcing und intelligente Datennutzung
 - 8.6 Touchpoints im Bewerbungsprozess
9. Personalentwicklung
 - 9.1 Potenzialanalyse und Diagnose des Entwicklungsbedarfs
 - 9.2 Entwicklungsplanung
 - 9.3 High Performance Management
 - 9.4 Leadership Developments und bimodale Führung
 - 9.5 Transfersicherung
10. Leistungsbeurteilung
 - 10.1 Ziele der Leistungsbeurteilung
 - 10.2 Beurteilungsverfahren anhand der OKR-Methode
 - 10.3 Zielvereinbarung und Commitment
 - 10.4 Leistungsbewertung

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Haufe, Freiburg. ▪ Ballesteros-Leiva, F./Poilpot-Rocaboy, G./St-Onge, S. (2017): The relationship between life-domain interactions and the well-being of internationally mobile employees, In: Personnel Review, Vol. 46 (2), S. 237–254. ▪ Bolton, C./Machova, V./Kovacova, M./Valaskova, K. (2018): The power of Human-Machine Collaboration – Artificial intelligence, business automation and smart economy, In: Economics, Management, and Financial Markets, Vol. 13 (4), S.51 (6). ▪ Bayo-Moriones, A./Billon, M./Lera-López, F. (2017): Are new work practices applied together with ICT and AMT? In: The International Journal of Human Resource Management, Vol. 28 (4), S.553–580. ▪ Carney, B./Getz, I. (2009): Free your employees and let them lead your business to higher productivity, profits and growth. Crown Business, New York. ▪ Denning, S. (2015): How to make the whole organization agile, In: Strategy & Leadership, Vol. 43 (6), S. 8. ▪ Hamel, G. (2007): The future of management. Harvard Business School Press, Boston. ▪ Laloux, F. (2014): Reinventing organizations – A guide to creating organizations inspired by the next stage in human consciousness, Nelson Parker, Brussels. ▪ Nerlinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Aufl., Springer, Berlin. ▪ Pfeffer, J./Thiry, K. (2006): Leadership Challenges in building and growing a great company., Stanford Graduate School of Business, Santa Clara. ▪ Robertson, B.: Holacracy (2015): The New Management System that redefines Management. Henry Holt and Co., New York. ▪ Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2018): Organisationsentwicklung. 5. Aufl., Springer, Berlin. ▪ Schuler, H. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Aufl., Verlag Hans Huber, Bern. ▪ Sonntag, K./Frieling, E./Stegmeier, R. (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Aufl., Verlag Hans Huber, Bern. ▪ Spieß, E./Rosenstiel, L. v. (2010): Organisationspsychologie. Beck, München. ▪ Ullah, R./Witt, X. (2018): Praxishandbuch Recruiting. 2. Aufl., Schäffer Poeschel, Stuttgart. ▪ Ulich, E. (2011): Arbeitspsychologie. 7. Aufl., Schäffer Poeschel, Stuttgart.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

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

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

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	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: Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie

Kurscode: DLMWPATWP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Seminar „Aktuelle Themen der Wirtschaftspsychologie“ beschäftigt sich mit den zentralen Themen und Handlungsfeldern der Wirtschaftspsychologie, die dazu beitragen, die Veränderungen in Organisationen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen aktiv mitzugestalten. Der Fokus liegt auf ausgewählten Schwerpunkten, die eine besondere Bedeutung in Verbindung mit der Digitalen Transformation haben. Diese Themen werden erklärt, erläutert und diskutiert. Die Studierenden erlernen dabei selbstständig, ausgewählte Themen und Fallstudien zu analysieren und mit bereits bekannten Konzepten zu verknüpfen, sowie diese kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren. Sie erwerben die Kompetenz die essentiellen, insbesondere neuen Handlungsfelder der Wirtschaftspsychologie zu identifizieren. Sie sind in der Lage mit entsprechenden Konzepten, Methoden und Instrumenten neuartige Fragestellungen rund um die Bereiche Personal, Arbeit und Organisation erfolgreich zu bearbeiten. Dadurch werden die Studierenden in die Lage versetzt, als kompetente Ansprechpartner für CEO's und Geschäftsführer in diesen Themenfeldern proaktiv zu agieren und eigenverantwortlich zu handeln. Beispiele für Inhalte können dabei Corporate Entrepreneurship, generationsübergreifende Zusammenarbeit, Ambidextrie und Deliberately Developmental Organization sein. Ebenso können Maßnahmen zur Förderung und Entwicklung von Agilität diskutiert werden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- spezifische ausgewählte Themen der Wirtschaftspsychologie zu benennen.
- die in den wirtschaftspsychologischen Kursen behandelten Konzepte anzuwenden.
- die Bedeutung der Wirtschaftspsychologie für die aktuell stattfindenden Veränderungen an der Schnittstelle Mensch und Unternehmen anhand von Beispielen zu erläutern.
- die organisationalen Herausforderungen von Unternehmen und die daraus resultierenden Aufgaben für die Wirtschaftspsychologie zu diskutieren.
- theoretisch erworbene Kenntnisse auf reale Fallstudien zu übertragen.
- die gelernten Theorien in die Praxis der Wirtschaftspsychologie zu implementieren.
- ein ausgewähltes Thema wissenschaftlich zu er- und zu bearbeiten.
- aktuelle Probleme der Wirtschaftspsychologie kritisch zu hinterfragen und zu diskutieren.
- eigene Problemlösungsprozesse zu entwickeln und mögliche Lösungen zu den Herausforderungen und Problemen der Wirtschaftspsychologie mit Hilfe entsprechender Konzepte selbstständig zu erarbeiten und dabei die entsprechenden Instrumentarien der Wirtschaftspsychologie anzuwenden.

Kursinhalt

- Unternehmen sind heute mehr denn je dazu gezwungen, komplexe neue Fragestellungen zu beantworten und innovative neue Lösungen anzubieten. Dafür benötigen sie Mitarbeiter mit einem breiten Kompetenzportfolio. Dies erfordert eine veränderte und anders gelagerte Herangehensweise an Aufgabenstellungen und wirkt sich damit unmittelbar auf die Organisation, die Kultur und die Mitarbeiter aus. Um diesen Herausforderungen erfolgreich begegnen zu können, müssen neue Arbeitsweisen und -methoden entwickelt und angewendet werden. Dies erfordert wiederum andere Formen des Informationsaustausches, was wiederum neue Arbeitsräume notwendig macht, in denen diese Methoden und der damit verbundene Informationsaustausch umgesetzt werden können. Jeder Teilnehmer soll zu einem von ihm ausgewählten Thema eine Seminararbeit erstellen.

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

- Bachfischer, N. (2018): Sprungbrett in die Zukunft. Wie Unternehmen in einer Start-Up-Welt erfolgreich sein können. innovaMe LAB, Tutzing.
- Baltes, G./Freyth, A. (2017): Veränderungsintelligenz. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Bandura, B. (2017): Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert. Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Blickle, G./Schaper, N./Nerdingen, F.W. (2014): Springer-Lehrbuch. Arbeits- und Organisationspsychologie. Springer, Berlin.
- Dannhäuser, R. (2017): Praxishandbuch Social Media Recruiting. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- Gemmer, P./Bartl, D./Dark Horse Innovation (2018): Digital Workspace Playbook. Das unverzichtbare Praxisbuch für neues Arbeiten in neuen Räumen. Murmann Publishers, Hamburg.
- Heidbrink, M./Jenewein, W. P. (2011): High-Performance-Organisationen. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Hofert, S. (2014): Karriere mit System – Die 7 besten Strategien für Ihren Erfolg. CAMPUS VERLAG, Frankfurt.
- Hofert, S. (2018): Das agile Mindset. Mitarbeiter entwickeln, Zukunft der Arbeit gestalten. Springer Gabler, Wiesbaden.
- José, M. (2016): Positive Psychologie und Achtsamkeit im Schulalltag. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Kanning, U.P. (2016): Personalmarketing, Employer Branding & Mitarbeiterbindung. Springer, Berlin.
- Miller, R./Casey, M.-l./Konchar, M. (2014): Change Your Space, Change Your Culture. How Engaging Workspaces Lead to Transformation and Growth. John Wiley & Sons, New Jersey.
- Ritz, A./Thom, N. (2018): Talent Management. Talente identifizieren, Kompetenzen entwickeln, Leistungsträger erhalten. 3. Auflage, Springer, Berlin.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

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

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

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> 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

Human Performance

Modulcode: DLMPMWHP

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. Michaela Moser (Biohacking) / Prof. Dr. Magdalena Batten-Gabriel (Projekt: Workspace Design)

Kurse im Modul

- Biohacking (DLMPMWHP01)
- Projekt: Workspace Design (DLMPMWHP02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Biohacking</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Hausarbeit <p><u>Projekt: Workspace Design</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Projektpräsentation

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Biohacking

- Biologische und anatomische Grundlagen des Gehirns
- Die Darm-Hirn-Achse
- Ernährung und kognitive Leistung
- Bewegung und kognitive Leistung
- Schlaf und kognitive Leistung
- Licht und kognitive Leistung
- Weitere „Hacks“ und Leistung

Projekt: Workspace Design

Mit zunehmendem tertiären Sektor und zunehmender Wissensarbeit wird wieder mehr Augenmerk auf die Gestaltung physischer Arbeitsräume von Kreativ- und Wissensarbeitern gelegt, was sich in empirischen Forschungsergebnissen niederschlägt. Der vorliegende Kurs zielt darauf ab, Studierende für die Gestaltung von Workspaces zu sensibilisieren und ihnen empirisch gestützte Gestaltungsgrundlagen zu vermitteln. Die Studierenden erarbeiten sich daher auf Basis empirischer und konzeptioneller Fachliteratur einen Überblick über die Zusammenhänge von Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und der physischen Arbeitsumgebung. Diese Erkenntnisse werden problembezogen auf eine konkrete praktische Aufgabenstellung transferiert.

Qualifikationsziele des Moduls

Biohacking

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Anatomie des menschlichen Gehirns zu verstehen und wiederzugeben.
- empirisch gestützte Zusammenhänge zwischen Ernährung und Gehirn zu erklären.
- empirisch gestützte Zusammenhänge zwischen Bewegung und Gehirn zu erklären.
- empirisch gestützte Zusammenhänge zwischen Mikronährstoffen und Gehirn zu erklären.
- empirisch gestützte Zusammenhänge zwischen Schlaf und Gehirn zu erklären.
- problembezogene Empfehlungen basierend auf empirischen Erkenntnissen des Biohackings abzuleiten.

Projekt: Workspace Design

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Effekte der physischen Umgebung auf Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Wohlbefinden nachzuvollziehen und auf praktische Anwendungsfälle zu übertragen.
- kulturelle Aspekte wie Werte oder Marke einer Organisation in das Workspace-Design zu übertragen.
- Arbeitsplätze und -räume in Bezug auf ihre Gestaltung für hohe Produktivität zu gestalten und dies zu begründen.
- Designansätze zur Förderung positiver Emotionen und Vermeidung negativer Denkmuster zu entwickeln und in Formensprache umzusetzen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH
Baut auf Modulen aus den Bereichen Human Resources und Architektur auf.	Alle Master-Programme aus den Bereichen Human Resources und Design, Architektur & Bau.

Biohacking

Kurscode: DLMPMWHP01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Biohacking ist ein neuer Ansatz zur Optimierung von Gesundheit und Leistung. Der vorliegende Kurs bietet einen Überblick, wie Biohacking einerseits zur Gesunderhaltung und andererseits zur Leistungs- und Wohlbefindenssteigerung beitragen kann. Dazu werden empirisch gestützte Ergebnisse zum Einfluss von Ernährung, Bewegung, Schlaf und Licht auf Gesundheit, Wohlbefinden und Leistung analysiert. Der Kurs soll dazu beitragen, dass Studierende einerseits ein besseres Verständnis ihrer eigenen Leistungsfähigkeit entwickeln und andererseits Wissen und Verständnis sowie Beratungskompetenz hinsichtlich Selbstmanagement bei Mitarbeitern bzw. Klienten aufzubauen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Anatomie des menschlichen Gehirns zu verstehen und wiederzugeben.
- empirisch gestützte Zusammenhänge zwischen Ernährung und Gehirn zu erklären.
- empirisch gestützte Zusammenhänge zwischen Bewegung und Gehirn zu erklären.
- empirisch gestützte Zusammenhänge zwischen Mikronährstoffen und Gehirn zu erklären.
- empirisch gestützte Zusammenhänge zwischen Schlaf und Gehirn zu erklären.
- problembezogene Empfehlungen basierend auf empirischen Erkenntnissen des Biohackings abzuleiten.

Kursinhalt

1. Gesundheit, Wohlbefinden und Leistung
 - 1.1 Definitionen
 - 1.2 Empirisch gestützte Auswirkungen von Wohlbefinden und Gesundheit
2. Biologische und anatomische Grundlagen des Gehirns
 - 2.1 Aufbau des Gehirns
 - 2.2 Rolle der Neuronen
 - 2.3 Sympathikus und Parasympathikus
3. Die Darm-Hirn-Achse
 - 3.1 Kommunikation zwischen Hirn und Darm
 - 3.2 Das Mikrobiom
 - 3.3 Empirische Erkenntnisse zur Darm-Hirn-Achse

4. Ernährung und kognitive Leistung
 - 4.1 Chronobiologische Ernährung
 - 4.2 Ernährung und Mikrobiom
 - 4.3 Empirische Erkenntnisse zu Ernährung und Leistung
5. Bewegung und kognitive Leistung
 - 5.1 Arten von Bewegung
 - 5.2 Empirische Erkenntnisse zu Bewegung und Leistung
6. Schlaf und kognitive Leistung
 - 6.1 Schlafarten und -phasen
 - 6.2 Schlaf und Regeneration
 - 6.3 Schlaf und Gedächtnis
 - 6.4 Weitere empirische Erkenntnisse zu Auswirkungen von Schlaf
7. Licht und kognitive Leistung
 - 7.1 Lichtarten und Wellenlängen
 - 7.2 Licht und Degeneration
 - 7.3 Empirische Erkenntnisse zu Licht und kognitiver Leistung
8. Weitere „Hacks“ und Leistung
 - 8.1 Hormone
 - 8.2 Umweltgifte
 - 8.3 Ergonomie
 - 8.4 Chronische Entzündungen

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Asprey, D. (2019): Super Human. The Bulletproof Plan to Age Backward and Maybe Even Live Forever. 5. Auflage, HarperCollins, New York.▪ Bhaskaran, K. et al. (2014): Body-mass index and risk of 22 specific cancers. A population-based cohort study of 5 24 million UK adults. In: The Lancet, 384. Jg., Heft 9945, S. 755-765.▪ Hölscher, C. (2011): Diabetes as a risk factor for Alzheimer's disease. Insulin signalling impairment in the brain as an alternative model of Alzheimer's disease. In: Biochem Soc Trans, 39. Jg., Heft 4, S. 891-897.▪ Meyer, T. et al. (2017): Attention deficit-hyperactivity disorder is associated with reduced blood pressure and serum vitamin D levels. Results from the nationwide German Health Interview and Examination Survey for Children and Adolescents (KiGGS). In: European child & adolescent psychiatry, 26. Jg., Heft 2, S. 165-175.▪ Stimpfel, M./Jancar, N./Virant-Klun, I. (2018): New challenge: mitochondrial epigenetics? In: Stem Cell Reviews and Reports, 14. Jg., Heft 1, S. 13-26.▪ Van De Voorde, K./Paauwe, J./Van Veldhoven, M. (2012): Employee well-being and the HRM-organizational performance relationship: a review of quantitative studies. In: International Journal of Management Reviews, 14. Jg., Heft 4, S. 391-407.▪ Wang, Y. et al. (2019): Association of muscular strength and incidence of type 2 diabetes. In: Mayo Clinic Proceedings, 94. Jg., Heft 4, S. 643-651.▪ Wright, T. A./Cropanzano, R. (2000): Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. In: Journal of occupational health psychology, 5. Jg., Heft 1, S. 84-94.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

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

Projekt: Workspace Design

Kurscode: DLMPMWHP02

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Erfolgsfaktorenforschung für Wohlbefinden und Leistung bei der Arbeit hat sich viele Jahre lang auf die Analyse psychologischer und aufgabenbezogener Einflussgrößen fokussiert (z. B. Vischer 2007). Im vorliegenden Kurs erarbeiten sich die Studierenden auf Basis von empirischer und konzeptioneller Fachliteratur einen Überblick über die empirischen Zusammenhänge zwischen Wohlbefinden, Arbeitszufriedenheit und der physischen Arbeitsumgebung. Diese Erkenntnisse werden problembezogen auf eine konkrete praktische Aufgabenstellung transferiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Effekte der physischen Umgebung auf Arbeitszufriedenheit, Produktivität und Wohlbefinden nachzuvollziehen und auf praktische Anwendungsfälle zu übertragen.
- kulturelle Aspekte wie Werte oder Marke einer Organisation in das Workspace-Design zu übertragen.
- Arbeitsplätze und -räume in Bezug auf ihre Gestaltung für hohe Produktivität zu gestalten und dies zu begründen.
- Designansätze zur Förderung positiver Emotionen und Vermeidung negativer Denkmuster zu entwickeln und in Formensprache umzusetzen.

Kursinhalt

- Der Kurs ist bewusst interdisziplinär konzipiert, sodass Studierende innenarchitektonische Grundkenntnisse erwerben und diese mit Erkenntnissen aus der psychosozialen Forschung zu Auswirkungen der physischen Arbeitsumgebung verbinden.
- Folgende Aspekte stellen wesentliche Inhalte des Kurses dar:
Gestaltung einer kultur- und visionsbezogenen Arbeitsumgebung; Übersetzung der Marke in die Arbeitsumgebung; harmonische Einbettung in die Umgebung; Übersetzung der Unternehmenswerte in die Arbeitsumgebung; Flexibilität in der Arbeitsgestaltung; Activity-based Workspaces und ihre Effekte für Gesundheit und Engagement; Licht und Luft; Emotionale Reaktionen auf Design und Raum; Förderung produktiver Gewohnheiten; Berücksichtigung unterschiedlicher Persönlichkeiten und Arbeitsweisen; Förderung von Kommunikation im Workspace; Team Play und Spaß bei der Arbeit; Personalisierungsmöglichkeiten im Workspace; Multifunktionsflächen; Evaluationskriterien.
- Mögliche Themen für die Prüfungsleistung:
- Eigene berufspraktische Problemstellung: Umgestaltung eines bisherigen Workspaces nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten von Produktivität und Wohlbefinden

- Activity-based workspaces: Konzept für die Umgestaltung eines Großraumbüros nach ergonomischen und gesundheitspsychologischen Aspekten
- Wahl einer bestimmten Marke: Übersetzung der Marke in den Workspace der Marketingabteilung
- Wahl einer bestimmten Marke: Übersetzung der Marke in den Workspace der Personalabteilung
- Wahl eines bestimmten Unternehmens: Übersetzung der Unternehmenswerte in den Workspace der Personalabteilung und des dazugehörigen Konferenzraums
- Zero-Commute Housing: Einbettung einer Home Office-Landschaft

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Gillen, N. (2019): Future Office. Next-generation workplace design. Riba, London.
- Haapakangas, A. et al. (2018): Self-rated productivity and employee well-being in activity-based office. The role of environmental perceptions and workspace use. In: Building and Environment, 145. Jg., S. 115-124.
- Knight, C./Haslam, S. A. (2010): The relative merits of lean, enriched, and empowered offices. An experimental examination of the impact of workspace management strategies on well-being and productivity. In: Journal of Experimental Psychology: Applied, 16. Jg., Heft 2, S. 158.
- Pizag, A. (2015). Create a thriving workspace. Pizag, Sydney.
- Vischer, J. C. (2007): The effects of the physical environment on job performance: towards a theoretical model of workspace stress. In: Stress and health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress, 23. Jg., Heft 3, S. 175-184.
- Wells, M. M. (2000): Office clutter or meaningful personal displays: The role of office personalization in employee and organizational well-being. In: Journal of environmental psychology, 20. Jg., Heft 3, S. 239-255.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

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

Coaching von Führungskräften

Modulcode: DLMSVWCF

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Georg Berkel (Leadership) / N.N. (Seminar: Führungscoaching)

Kurse im Modul

- Leadership (MMAN02-02)
- Seminar: Führungscoaching (DLMSVWCF01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Leadership</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten• Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten <p><u>Seminar: Führungscoaching</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: Führungscoaching

Professionelle Führungscoachings werden als Standardinstrument in der Führungskräfteentwicklung eingesetzt und dienen der individuellen Beratung von Führungskräften mit Blick auf ihre Führungsrolle. Gegenstand dieser Form des Coachings sind Themen, welche die Führungs- und Steuerungsfunktion in den Vordergrund stellt. Als Klienten des Führungscoachings kommen disziplinarische Vorgesetzte, Fachkräfte und ambitionierte Nachwuchskräfte in Frage.

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: Führungscoaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff des Führungscoachings inhaltlich zu belegen.
- den Führungskontext als Rahmenbedingung eines erfolgreichen Coachings zu begreifen.
- Methoden zum Aufbau bzw. zur Weiterentwicklung von Führungskompetenz anzuführen.
- die Herausforderungen, Besonderheiten und Rahmenbedingungen des Führungscoachings zu benennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Ist Grundlage für alle weiteren Module in den Bereichen Betriebswirtschaft & Management und Human Resources

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme in 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
<ul style="list-style-type: none">▪ 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.▪ Nerdingen, F. W. (2000): Erfolgreich führen. Grundwissen, Strategien, Praxisbeispiele. Berlitz 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	Kursart
Fernstudium	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 Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

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

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

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

Seminar: Führungscoaching

Kurscode: DLMSVWCF01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Führungscoachings gehören in der Führungskräfteentwicklung zum Standard. Im Rahmen des Führungscoachings steht die individuelle Beratung der Führungskräfte in Hinblick auf die inhaltliche Ausgestaltung ihrer Führungs- und Steuerungsfunktion im Vordergrund. Dabei kann Führung als Versuch zur Einflussnahme auf das Verhalten einer anderen Person aufgefasst werden. Beim Leadership-Coaching greift eine Führungskraft auf einen externen Coach zurück, um die eigene Führungsrolle unter den Herausforderungen des Arbeitsalltags zu festigen und dadurch positiv auf die Beziehung zu ihren Mitarbeitern einzuwirken oder aber den Ausbau ihrer Führungskompetenz voranzutreiben. Diese Form des Coachings dominiert in Wirtschaftskontexten nach dem jetzigen Stand der Forschung. Es eignet sich besonders dafür, die Positionsinhaber*innen mit neuen Anforderungen vertraut zu machen oder sie fester in ihren Leitungsaufgaben zu verankern. Führungscoaching eignet sich aber auch zur Entwicklung von Führungsnachwuchs und dient deren Vorbereitung auf eine Position mit Führungsfunktion. Im Coaching von Führungskräften oder Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen mit Führungspotenzial stellt sich deshalb häufig die Frage nach den Eigenschaften oder Fähigkeiten, die sie für ihre Führungsaufgaben qualifizieren. Vor diesem Hintergrund bearbeiten die Studierenden in der Seminararbeit eine praxisrelevante Fragestellung im Bereich des Coachings von Führungskräften und präsentieren ihre wissenschaftlich fundierten Lösungen und Empfehlungen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Begriff des Führungscoachings inhaltlich zu belegen.
- den Führungskontext als Rahmenbedingung eines erfolgreichen Coachings zu begreifen.
- Methoden zum Aufbau bzw. zur Weiterentwicklung von Führungskompetenz anzuführen.
- die Herausforderungen, Besonderheiten und Rahmenbedingungen des Führungscoachings zu benennen.

Kursinhalt

- Entwicklung von Kompetenzen und Persönlichkeit, die eine Führungskraft benötigt, um in einer Führungsrolle erfolgreich zu arbeiten oder mit anderen zu interagieren.
- Konfliktprävention und -bewältigung sowie Einsatz von Interventionen
- Stressbewältigung und Aufbau von Stressresistenz

- Diese oder ähnliche Themen gilt es mit anerkannten Konzepten und Methoden des Coachings wissenschaftlich aufzubereiten und im Rahmen der Seminararbeit einen konzeptionellen Rahmen unter Heranziehen von Forschungsliteratur zu erarbeiten. Die Bearbeitung erfolgt aus dem Blickwinkel des Führungskräftecoachs.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Fischer-Epe, M./Reissmann, M. (2017): Coaching zu Führungsthemen: Modelle und Anregungen für die Praxis. Rowohlt-Verlag. Hamburg.
- Greif, S./Möller, H./Scholl, W. (Hrsg.) (2018). Handbuch Schlüsselkonzepte im Coaching. Springer-Verlag, Berlin. Heidelberg.
- König, E./Volmer, G. (2019): Handbuch Systemisches Coaching: Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. 3., komplett überarbeitete und aktualisierte Auflage, Beltz-Verlag, Weinheim/Basel.
- Riedel, J. (2003): Coaching für Führungskräfte. Erklärungsmodell und Fallstudien. 1. Auflage, Springer-Verlag, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

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

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

Lehrmethoden	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> 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

DLMSVWCF01

Krisenintervention bei Individuen

Modulcode: DLMSVWKII

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Karin Halbritter (Persönlichkeitspsychologie) / Prof. Dr. Anja Frohnen (Krisenintervention)

Kurse im Modul

- Persönlichkeitspsychologie (DLMWPWPOE01)
- Krisenintervention (DLMSVKI01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<p><u>Persönlichkeitspsychologie</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten• Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten <p><u>Krisenintervention</u></p> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten (100)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Persönlichkeitspsychologie

- Persönlichkeit – Konstrukt und Theorien
- Persönlichkeitsforschung
- Eigenschaftsorientierte Ansätze der Persönlichkeit und Modelle
- Spezifische Persönlichkeitskonstrukte
- Persönlichkeitsentwicklung
- Persönlichkeitsstörungen
- Psychische Gesundheit und Wohlbefinden

Krisenintervention

- Kritische Lebensereignisse und Individualkrisen
- Krisenmodelle, Formen und Auswirkungen von Krisen
- Prävention und Bewältigung von Krisen
- Kognitiv-emotionale und sozial-interaktive Bewältigungsstrategien
- Personale Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen
- Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching
- Psychosoziale und psychiatrische Kriseninterventionen
- Arten von psychosozialen und psychiatrischen Kriseninterventionen

Qualifikationsziele des Moduls**Persönlichkeitspsychologie**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konstrukt der Persönlichkeit im Rahmen der Psychologie einzuordnen.
- das Konstrukt der Persönlichkeit differenziert zu beschreiben und zu betrachten.
- sich mit den Merkmalen und den Schwerpunkten verschiedener Persönlichkeitstheorien gezielt auseinandersetzen.
- unterschiedliche theoretische Ansätze zur Beschreibung, Erklärung und Veränderung menschlicher Persönlichkeit zu verstehen und zu reflektieren.
- die Instrumente der Persönlichkeitsforschung differenziert zu betrachten und deren Einsatzmöglichkeiten in Abhängigkeit der jeweiligen Fragestellung zu diskutieren.
- die Bedeutung der Intelligenz, Kreativität und Kompetenzen aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive zu beurteilen.
- zentrale Störungsbilder und Verhaltensauffälligkeiten der Persönlichkeit zu erkennen.

Krisenintervention

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Zusammenhang zwischen kritischen Lebensereignissen und Individualkrisen zu beschreiben, Krisen auch als Chance zu sehen und die Merkmale behandlungswürdiger Krisen und psychiatrischer Notfälle zu erklären.
- unterschiedliche Modelle, Formen und Auswirkungen von Krisen zu unterscheiden sowie grundsätzliche Modelle und Möglichkeiten zur Prävention und Bewältigung zu erläutern einschließlich der jeweiligen Voraussetzungen.
- zu beurteilen, wann psychotherapeutische bzw. psychiatrische Unterstützung notwendig ist.
- unterschiedliche kognitiv-emotionale und sozial-interaktive Bewältigungsstrategien zu erklären und dabei auch die personalen Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen zu beurteilen.
- eine professionelle Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching zu planen.
- verschiedene Modelle und Arten psychosozialer und psychiatrischer Krisenintervention zu beschreiben.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Psychologie und Soziale Arbeit auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme aus dem Bereich Sozialwissenschaften

Persönlichkeitspsychologie

Kurscode: DLMWPWPOE01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Der Mensch im wirtschaftlichen und unternehmerischen Umfeld ist der zentrale Gegenstandsbereich der Wirtschaftspsychologie. Er setzt sich mit der Erforschung, der Analyse und dem Verstehen des Verhaltens, des Denkens, des Fühlens und des Erlebens von Menschen in diesem Kontext auseinander. Menschen nehmen das Verhalten anderer Menschen und eigenes Erleben und Verhalten durch die subjektive Brille des Alltags wahr. Sie haben Vorstellungen darüber, was die Persönlichkeit eines Menschen ausmacht, wie Persönlichkeit entsteht und suchen nach Erklärungen für auffälliges Verhalten und auffällige Persönlichkeiten. Dabei wollen Menschen verstehen, was Andere zu extremem Verhalten veranlasst. Der Kurs vermittelt Studierenden ohne psychologisches Vorwissen den Zugang zum Konstrukt der Persönlichkeit sowie methodisch-theoretisches Wissen zu seiner Erfassung. Er beleuchtet die Faktoren zur Entwicklung von Persönlichkeit und geht auf das Erkennen und die Ursachen von Verhaltensauffälligkeiten ein. Zusätzlich wird ein Verständnis für die Bedeutung der psychischen Gesundheit in Verbindung mit Arbeit aufgebaut und wesentliche Konzepte zur psychischen Gesundheit in der Arbeit aufgezeigt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konstrukt der Persönlichkeit im Rahmen der Psychologie einzuordnen.
- das Konstrukt der Persönlichkeit differenziert zu beschreiben und zu betrachten.
- sich mit den Merkmalen und den Schwerpunkten verschiedener Persönlichkeitstheorien gezielt auseinandersetzen.
- unterschiedliche theoretische Ansätze zur Beschreibung, Erklärung und Veränderung menschlicher Persönlichkeit zu verstehen und zu reflektieren.
- die Instrumente der Persönlichkeitsforschung differenziert zu betrachten und deren Einsatzmöglichkeiten in Abhängigkeit der jeweiligen Fragestellung zu diskutieren.
- die Bedeutung der Intelligenz, Kreativität und Kompetenzen aus persönlichkeitspsychologischer Perspektive zu beurteilen.
- zentrale Störungsbilder und Verhaltensauffälligkeiten der Persönlichkeit zu erkennen.

Kursinhalt

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

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur
<ul style="list-style-type: none">▪ Gerrig, R. J. (2016): Psychologie. 20. Auflage, Pearson Studium, München.▪ Herzberg , P. Y./ Roth , M. (2014): Persönlichkeitspsychologie. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.▪ Maltby, J./Day, L./Macaskill, A. (2011): Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz. 2. Auflage, Pearson Studium, München.▪ Neyer, F. J./Asendorpf, J. B. (2018): Psychologie der Persönlichkeit. 6. Auflage, Springer, Berlin.▪ Rauthmann , J. F. (2017): Persönlichkeitspsychologie. Paradigmen – Strömungen – Theorien. Springer, Berlin.▪ Stemmler, G. et al. (2016): Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung. 8. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.▪ Wittchen, H.-U./Hoyer, J. (Hrsg.) (2011): Klinische Psychologie & Psychotherapie. 2. Auflage, Springer, Berlin.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

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

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

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

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

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

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

Krisenintervention

Kurscode: DLMSVKI01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Eine Krise unterbricht die Routine des Alltags und erfordert Aufmerksamkeit. Es lassen sich politische, ökologische, wirtschaftliche Krisen, soziale und individuelle Krisen unterscheiden. Der Kurs behandelt das Thema aus der Perspektive des Individuums. Jeder Mensch erlebt und durchlebt im Lauf seines Lebens mehr oder weniger viele, mehr oder weniger schwere Krisen, also entscheidende Wendepunkte, die er bzw. sie als zeitlich begrenzte, akute Überforderungssituationen erlebt. Diese Überforderung kann durch äußere, aber auch innere belastende Ereignisse bedingt sein, also von den anderen Arten von Krise beeinflusst oder sogar ausgelöst werden. Der Begriff der Krise bezeichnet auch auf der Ebene des Individuums höchst unterschiedliche Arten, Formen und Phänomene. Er wird beispielsweise sowohl für traumatisierende, von außen auf den Menschen hereinbrechende, plötzliche und meist dramatische Ereignisse verwendet, als auch für die sich im Lebenslauf zwangsläufig ergebende Notwendigkeit, sich mit der eigenen Entwicklung und den Veränderungen im Umfeld auseinanderzusetzen und diese zu bewältigen. Selbst der Wunsch nach persönlichem Wachstum und Lernen kann zu einer als krisenhaft erlebten Überforderung führen. Krisen können also lebensbedrohlich sein und damit eine sofortige Notfallhilfe erfordern, sie können aber mit den persönlichen Ressourcen zu bewältigen sein und wertvolle Entwicklungschancen bieten. Der Kurs beschäftigt sich mit unterschiedlichen Arten von Krisen und Krisenmodellen und stellt eine breite Palette unterschiedlicher Strategien und Interventionsmöglichkeiten zur Prävention und Bewältigung vor. Dabei grenzt er die nicht-psychiatrischen von den psychiatrischen bzw. psychotherapeutischen Interventionen ab und ermöglicht damit den Nichttherapeuten – wie Coaches oder anderen Beratern – die eigenen Möglichkeiten der Unterstützung bei der Krisenbewältigung realistisch einzuschätzen und Grenzen zu erkennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Zusammenhang zwischen kritischen Lebensereignissen und Individualkrisen zu beschreiben, Krisen auch als Chance zu sehen und die Merkmale behandlungswürdiger Krisen und psychiatrischer Notfälle zu erklären.
- unterschiedliche Modelle, Formen und Auswirkungen von Krisen zu unterscheiden sowie grundsätzliche Modelle und Möglichkeiten zur Prävention und Bewältigung zu erläutern einschließlich der jeweiligen Voraussetzungen.
- zu beurteilen, wann psychotherapeutische bzw. psychiatrische Unterstützung notwendig ist.
- unterschiedliche kognitiv-emotionale und sozial-interaktive Bewältigungsstrategien zu erklären und dabei auch die personalen Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen zu beurteilen.
- eine professionelle Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching zu planen.
- verschiedene Modelle und Arten psychosozialer und psychiatrischer Krisenintervention zu beschreiben.

Kursinhalt

1. Kritische Lebensereignisse und Individualkrisen
 - 1.1 Krise und Routine: Krise als Voraussetzung für die Gestaltung der Lebenspraxis
 - 1.2 Lebenslauf und kritische Lebensereignisse
 - 1.3 Stärkende Wirkung von kritischen Lebensereignissen
 - 1.4 Entstehen und Merkmale einer Krise
 - 1.5 Psychosoziale Krise und psychiatrische Notfälle
2. Krisenmodelle, Formen und Auswirkungen von Krisen
 - 2.1 Psychodynamik, psychisches Erleben und Phasenmodell für Krisen
 - 2.2 Krisen der Lebensveränderung, Entwicklungskrisen und Verlustkrisen
 - 2.3 Akute Traumen, posttraumatische Belastungsstörungen und Burnout
 - 2.4 Psychiatrische und andere medizinische Notfälle
 - 2.5 Auswirkungen von Krisen und die Folgen für Selbstregulation und Selbstführung
3. Prävention und Bewältigung von Krisen
 - 3.1 Prävention, Salutogenese und Kohärenzgefühl
 - 3.2 Modelle des Bewältigens und essentielle Faktoren für die Zielerarbeit
 - 3.3 Möglichkeiten und Grenzen für nicht-therapeutische bzw. nicht-psychiatrische Unterstützung

4. Kognitiv-emotionale Bewältigungsstrategien
 - 4.1 Repetitives und komparatives Denken
 - 4.2 Konstruktion von Kausalität und Sinn
 - 4.3 Konsistenzsicherung und Verteidigung des Selbst
 - 4.4 Günstige Ziele und Gefühle
 - 4.5 Expressives Schreiben
5. Sozial-interaktive Bewältigungsstrategien
 - 5.1 Soziale Nähe und Anschluss
 - 5.2 Soziale Unterstützung
 - 5.3 Bewältigungsverhalten in Familie und Partnerschaft
 - 5.4 Hilfe für andere
 - 5.5 Soziales Umfeld als Bewältigungsressource
6. Personale Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen
 - 6.1 Psychisches Kapital und körperliche Fitness
 - 6.2 Religiosität und Spiritualität
 - 6.3 Hoffnung und Optimismus
 - 6.4 Affektivität und Humor
 - 6.5 Widerstandskraft und Kontrollüberzeugungen
 - 6.6 Selbstaufmerksamkeit, Selbstwirksamkeit und Selbstkonzept
7. Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching
 - 7.1 Spannungssituation anerkennen und emotionale und kognitive Verunsicherung zulassen
 - 7.2 Wahrnehmungsfähigkeit aktivieren und stärken, Perspektivwechsel anregen
 - 7.3 Eigene Ressourcen wiederentdecken und neue Perspektiven und Zielsetzungen entwickeln
 - 7.4 Teilziele umsetzen
 - 7.5 Respekt und Wertschätzung geben – Verlauf und Bedeutung verinnerlichen
8. Psychosoziale und psychiatrische Kriseninterventionen
 - 8.1 Begriff und Voraussetzungen
 - 8.2 Ablauf einer Krisenintervention
 - 8.3 Krisenintervention als Versorgungsmodell
 - 8.4 Krisenintervention als Handlungsmodell

9. Arten von psychosozialen und psychiatrischen Kriseninterventionen
 - 9.1 Notfallmanagement
 - 9.2 Netzwerkintervention und schützenden Kontext initiieren
 - 9.3 Aufklärung und Verständnis
 - 9.4 Verantwortung klären, Coping analysieren und modifizieren
 - 9.5 Neuorientierung der Werte und Entwicklung von Lebensperspektiven

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

- Filipp, S./Aymanns, P. (2018): Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. 2. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Garz, D./Raven, U. (2015): Theorie der Lebenspraxis. Einführung in das Werk Ulrich Oevermanns. Springer VS, Wiesbaden.
- Hellwig, C. (2018): Personzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Zuhören - Verstehen - Intervenieren. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Hülshoff, T. (2017): Psychosoziale Intervention bei Krisen und Notfällen. Ernst Reinhardt Verlag, München/Basel.
- Krystek, U., & Lenz, M. (2014). Unternehmenskrisen: Beschreibung, Ursachen, Verlauf und Wirkungen überlebenskritischer Prozesse in Unternehmen. In Thießen, A. (Hrsg.), Handbuch Krisenmanagement. Springer VS, Wiesbaden. S. 31-54.
- Luthans, F./Youssef-Morgan, C. M. (2017): Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Jg. 4, Heft 1, S. 339–366. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324.
- Kunz, S. et al. (2009): Krisenintervention. Ein fallorientiertes Arbeitsbuch für Praxis und Weiterbildung. 3. Auflage, Juventa-Verlag, Weinheim.
- Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4. Auflage, Beltz, Weinheim/Basel.
- Rupp, M. (2018): Psychiatrische Krisenintervention. Psychiatrie Verlag, Köln.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Fallstudie

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

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

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

DLMSVKI01

Krisenintervention bei Gruppen

Modulcode: DLMSVWKIG

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 (Krisenintervention) / Prof. Dr. Magdalena Batten-Gabriel (Projekt:
Entwicklung von Teams)

Kurse im Modul

- Krisenintervention (DLMSVKI01)
- Projekt: Entwicklung von Teams (DLMAPEPET01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Krisenintervention</u> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten (100) <u>Projekt: Entwicklung von Teams</u> <ul style="list-style-type: none">• Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Krisenintervention

- Kritische Lebensereignisse und Individualkrisen
- Krisenmodelle, Formen und Auswirkungen von Krisen
- Prävention und Bewältigung von Krisen
- Kognitiv-emotionale und sozial-interaktive Bewältigungsstrategien
- Personale Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen
- Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching
- Psychosoziale und psychiatrische Kriseninterventionen
- Arten von psychosozialen und psychiatrischen Kriseninterventionen

Projekt: Entwicklung von Teams

Im Fokus steht der Aufbau von Handlungskompetenzen im Bereich der zielorientierten Entwicklung von Teams durch die Bearbeitung eines konkreten Projekts mittels Teamarbeit. Das Projektteam behandelt eine praxisrelevante Fragestellung in einer Organisation, die gemeinsam mit einem Verantwortlichen dieser Organisation entwickelt wird. Das Modul zielt auf die Anwendung theoretischer Erkenntnisse zur Gestaltung und Stärkung von Hochleistungsteams und deren Reflexion ab.

Qualifikationsziele des Moduls**Krisenintervention**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Zusammenhang zwischen kritischen Lebensereignissen und Individualkrisen zu beschreiben, Krisen auch als Chance zu sehen und die Merkmale behandlungswürdiger Krisen und psychiatrischer Notfälle zu erklären.
- unterschiedliche Modelle, Formen und Auswirkungen von Krisen zu unterscheiden sowie grundsätzliche Modelle und Möglichkeiten zur Prävention und Bewältigung zu erläutern einschließlich der jeweiligen Voraussetzungen.
- zu beurteilen, wann psychotherapeutische bzw. psychiatrische Unterstützung notwendig ist.
- unterschiedliche kognitiv-emotionale und sozial-interaktive Bewältigungsstrategien zu erklären und dabei auch die personalen Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen zu beurteilen.
- eine professionelle Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching zu planen.
- verschiedene Modelle und Arten psychosozialer und psychiatrischer Krisenintervention zu beschreiben.

Projekt: Entwicklung von Teams

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterschiede zwischen einer Gruppe und einem Team zu erläutern.
- den Einsatz von Modellen der Teamentwicklung in der Praxis zu reflektieren.
- die zielorientierte Zusammenarbeit im Team zu fördern.
- den Prozess der Teamentwicklung adäquat zu begleiten.
- Gruppendynamiken im Team zu erkennen und zu steuern.
- ihr eigenes Verhalten und das der Gruppe zu beleuchten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Baut auf Modulen aus den Bereichen Soziale Arbeit und Human Resources auf

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Master-Programme in den Bereichen Sozialwissenschaften und Human Resources

Krisenintervention

Kurscode: DLMSVKI01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Eine Krise unterbricht die Routine des Alltags und erfordert Aufmerksamkeit. Es lassen sich politische, ökologische, wirtschaftliche Krisen, soziale und individuelle Krisen unterscheiden. Der Kurs behandelt das Thema aus der Perspektive des Individuums. Jeder Mensch erlebt und durchlebt im Lauf seines Lebens mehr oder weniger viele, mehr oder weniger schwere Krisen, also entscheidende Wendepunkte, die er bzw. sie als zeitlich begrenzte, akute Überforderungssituationen erlebt. Diese Überforderung kann durch äußere, aber auch innere belastende Ereignisse bedingt sein, also von den anderen Arten von Krise beeinflusst oder sogar ausgelöst werden. Der Begriff der Krise bezeichnet auch auf der Ebene des Individuums höchst unterschiedliche Arten, Formen und Phänomene. Er wird beispielsweise sowohl für traumatisierende, von außen auf den Menschen hereinbrechende, plötzliche und meist dramatische Ereignisse verwendet, als auch für die sich im Lebenslauf zwangsläufig ergebende Notwendigkeit, sich mit der eigenen Entwicklung und den Veränderungen im Umfeld auseinanderzusetzen und diese zu bewältigen. Selbst der Wunsch nach persönlichem Wachstum und Lernen kann zu einer als krisenhaft erlebten Überforderung führen. Krisen können also lebensbedrohlich sein und damit eine sofortige Notfallhilfe erfordern, sie können aber mit den persönlichen Ressourcen zu bewältigen sein und wertvolle Entwicklungschancen bieten. Der Kurs beschäftigt sich mit unterschiedlichen Arten von Krisen und Krisenmodellen und stellt eine breite Palette unterschiedlicher Strategien und Interventionsmöglichkeiten zur Prävention und Bewältigung vor. Dabei grenzt er die nicht-psychiatrischen von den psychiatrischen bzw. psychotherapeutischen Interventionen ab und ermöglicht damit den Nichttherapeuten – wie Coaches oder anderen Beratern – die eigenen Möglichkeiten der Unterstützung bei der Krisenbewältigung realistisch einzuschätzen und Grenzen zu erkennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Zusammenhang zwischen kritischen Lebensereignissen und Individualkrisen zu beschreiben, Krisen auch als Chance zu sehen und die Merkmale behandlungswürdiger Krisen und psychiatrischer Notfälle zu erklären.
- unterschiedliche Modelle, Formen und Auswirkungen von Krisen zu unterscheiden sowie grundsätzliche Modelle und Möglichkeiten zur Prävention und Bewältigung zu erläutern einschließlich der jeweiligen Voraussetzungen.
- zu beurteilen, wann psychotherapeutische bzw. psychiatrische Unterstützung notwendig ist.
- unterschiedliche kognitiv-emotionale und sozial-interaktive Bewältigungsstrategien zu erklären und dabei auch die personalen Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen zu beurteilen.
- eine professionelle Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching zu planen.
- verschiedene Modelle und Arten psychosozialer und psychiatrischer Krisenintervention zu beschreiben.

Kursinhalt

1. Kritische Lebensereignisse und Individualkrisen
 - 1.1 Krise und Routine: Krise als Voraussetzung für die Gestaltung der Lebenspraxis
 - 1.2 Lebenslauf und kritische Lebensereignisse
 - 1.3 Stärkende Wirkung von kritischen Lebensereignissen
 - 1.4 Entstehen und Merkmale einer Krise
 - 1.5 Psychosoziale Krise und psychiatrische Notfälle
2. Krisenmodelle, Formen und Auswirkungen von Krisen
 - 2.1 Psychodynamik, psychisches Erleben und Phasenmodell für Krisen
 - 2.2 Krisen der Lebensveränderung, Entwicklungskrisen und Verlustkrisen
 - 2.3 Akute Traumen, posttraumatische Belastungsstörungen und Burnout
 - 2.4 Psychiatrische und andere medizinische Notfälle
 - 2.5 Auswirkungen von Krisen und die Folgen für Selbstregulation und Selbstführung
3. Prävention und Bewältigung von Krisen
 - 3.1 Prävention, Salutogenese und Kohärenzgefühl
 - 3.2 Modelle des Bewältigens und essentielle Faktoren für die Zielerarbeit
 - 3.3 Möglichkeiten und Grenzen für nicht-therapeutische bzw. nicht-psychiatrische Unterstützung

4. Kognitiv-emotionale Bewältigungsstrategien
 - 4.1 Repetitives und komparatives Denken
 - 4.2 Konstruktion von Kausalität und Sinn
 - 4.3 Konsistenzsicherung und Verteidigung des Selbst
 - 4.4 Günstige Ziele und Gefühle
 - 4.5 Expressives Schreiben
5. Sozial-interaktive Bewältigungsstrategien
 - 5.1 Soziale Nähe und Anschluss
 - 5.2 Soziale Unterstützung
 - 5.3 Bewältigungsverhalten in Familie und Partnerschaft
 - 5.4 Hilfe für andere
 - 5.5 Soziales Umfeld als Bewältigungsressource
6. Personale Ressourcen und Risiken im Bewältigungsgeschehen
 - 6.1 Psychisches Kapital und körperliche Fitness
 - 6.2 Religiosität und Spiritualität
 - 6.3 Hoffnung und Optimismus
 - 6.4 Affektivität und Humor
 - 6.5 Widerstandskraft und Kontrollüberzeugungen
 - 6.6 Selbstaufmerksamkeit, Selbstwirksamkeit und Selbstkonzept
7. Prävention und Bewältigungsbegleitung durch Coaching
 - 7.1 Spannungssituation anerkennen und emotionale und kognitive Verunsicherung zulassen
 - 7.2 Wahrnehmungsfähigkeit aktivieren und stärken, Perspektivwechsel anregen
 - 7.3 Eigene Ressourcen wiederentdecken und neue Perspektiven und Zielsetzungen entwickeln
 - 7.4 Teilziele umsetzen
 - 7.5 Respekt und Wertschätzung geben – Verlauf und Bedeutung verinnerlichen
8. Psychosoziale und psychiatrische Kriseninterventionen
 - 8.1 Begriff und Voraussetzungen
 - 8.2 Ablauf einer Krisenintervention
 - 8.3 Krisenintervention als Versorgungsmodell
 - 8.4 Krisenintervention als Handlungsmodell

9. Arten von psychosozialen und psychiatrischen Kriseninterventionen
 - 9.1 Notfallmanagement
 - 9.2 Netzwerkintervention und schützenden Kontext initiieren
 - 9.3 Aufklärung und Verständnis
 - 9.4 Verantwortung klären, Coping analysieren und modifizieren
 - 9.5 Neuorientierung der Werte und Entwicklung von Lebensperspektiven

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

- Filipp, S./Aymanns, P. (2018): Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. 2. Auflage, Kohlhammer, Stuttgart.
- Garz, D./Raven, U. (2015): Theorie der Lebenspraxis. Einführung in das Werk Ulrich Oevermanns. Springer VS, Wiesbaden.
- Hellwig, C. (2018): Personzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching. Zuhören - Verstehen - Intervenieren. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Hülshoff, T. (2017): Psychosoziale Intervention bei Krisen und Notfällen. Ernst Reinhardt Verlag, München/Basel.
- Krystek, U., & Lenz, M. (2014). Unternehmenskrisen: Beschreibung, Ursachen, Verlauf und Wirkungen überlebenskritischer Prozesse in Unternehmen. In Thießen, A. (Hrsg.), Handbuch Krisenmanagement. Springer VS, Wiesbaden. S. 31-54.
- Luthans, F./Youssef-Morgan, C. M. (2017): Psychological Capital: An Evidence-Based Positive Approach. In: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, Jg. 4, Heft 1, S. 339–366. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324.
- Kunz, S. et al. (2009): Krisenintervention. Ein fallorientiertes Arbeitsbuch für Praxis und Weiterbildung. 3. Auflage, Juventa-Verlag, Weinheim.
- Migge, B. (2018): Handbuch Coaching und Beratung. Wirkungsvolle Modelle, kommentierte Falldarstellungen, zahlreiche Übungen. 4. Auflage, Beltz, Weinheim/Basel.
- Rupp, M. (2018): Psychiatrische Krisenintervention. Psychiatrie Verlag, Köln.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Fallstudie

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	BOLK: Ja Evaluation: Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

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

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

Projekt: Entwicklung von Teams

Kurscode: DLMAPEPET01

Niveau	Unterrichtssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
MA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In deutschen Unternehmen aber auch in sozialen Organisationen ist Teamarbeit mittlerweile ein fester Bestandteil inner- und interorganisationaler Zusammenarbeit. Die zunehmende Bedeutung dieses Phänomens ist darauf zurückzuführen, dass Innovations- und Synergiepotenziale über zumeist interdisziplinäre Teamarbeit realisiert und komplexe Arbeitsaufgaben über den teambasierten Austausch bewältigt werden können. Erfolgreich werden Teams allerdings nur sein, wenn die Interaktion innerhalb des Teams funktioniert und die Verständigung zwischen den Teammitgliedern gelingt. Dazu bedarf es profunder Erfahrungen in der Anwendung von Teamentwicklungsmodellen sowie in der erfolgreichen Steuerung von Gruppendynamiken, die in Teams auftreten können. Es ist erforderlich, die Gruppe und ihre Dynamik wahrzunehmen und zu verstehen, wie Gruppen funktionieren, um sie gestalten zu können. Unter Anwendung teamrelevanter Methoden und Techniken bearbeiten die Studierenden ein konkretes Projekt mit einem Team, das sie real planen und umsetzen. Im Vordergrund der Projektarbeit steht die Frage, welche Maßnahmen sie ergreifen, um das Team zu entwickeln und störenden Gruppendynamiken entgegenzuwirken. Dieser arbeitsintegrierte Ansatz zielt darauf ab, Maßnahmen in Hinblick auf ihren Beitrag zur Teamentwicklung zu reflektieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Unterschiede zwischen einer Gruppe und einem Team zu erläutern.
- den Einsatz von Modellen der Teamentwicklung in der Praxis zu reflektieren.
- die zielorientierte Zusammenarbeit im Team zu fördern.
- den Prozess der Teamentwicklung adäquat zu begleiten.
- Gruppendynamiken im Team zu erkennen und zu steuern.
- ihr eigenes Verhalten und das der Gruppe zu beleuchten.

Kursinhalt

- Mögliche Themen der Projektberichte können etwa sein:
 - Reflexion aufgetretener Gruppendynamiken wie Groupthink, Social Loafing, etc.
 - Reflexion der Anwendung theoretischer Erkenntnisse zur Entwicklung von Teams wie etwa die Teamentwicklungsuhren nach Tuckman oder das Modell der themenzentrierten Interaktion nach Cohen
 - Reflexion der Teamzusammensetzung mit Bezug zu ihren Gruppendynamiken
 - Besonderheiten des Coachings im Teamkontext

- Der Veränderungsprozess, der mit der Entwicklung von Teams und ihrer Gruppendynamiken einhergeht, soll beispielhaft anhand eines Projektes in der Praxis erlebt und erprobt werden. Die wichtigen Lernerkenntnisse der Studierenden werden in einem schriftlichen Projektbericht reflektiert und dokumentiert.

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

- Katzenbach, J.R./Smith, D.K. (2015): *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press, Brighton/MA.
- König, O. (2016): *Macht in Gruppen. Gruppendynamische Prozesse und Interventionen*. 4. Auflage, Klett-Cotta-Verlag, Stuttgart.
- König, O./Schattenhofer, K. (2018): *Einführung in die Gruppendynamik*. 9. Auflage, Carl Auer-Verlag, Heidelberg.
- Lipnack, J./Stamps, J. (2000): *Virtual teams. People working across boundaries with technology*. 2. Auflage, Wiley, New York.
- Stahl, E. (2017): *Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung*. 4. Auflage, Belz-Verlag, Weinheim/Basel.
- Wellhöfer, P.R. (2018): *Gruppendynamik und soziales Lernen: Theorie und Praxis der Arbeit mit Gruppen*. UVK-Verlag, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

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

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

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

DLMAPEPET01

Masterarbeit

Modulcode: DLMMAB

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

- Masterarbeit (DLMMAB01)
- Kolloquium (DLMMAB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	<u>Masterarbeit</u> • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Masterarbeit (90) <u>Kolloquium</u> • Studienformat "Fernstudium": Kolloquium (10)

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Masterarbeit

- Masterarbeit

Kolloquium

- Kolloquium zur Masterarbeit

Qualifikationsziele des Moduls

Masterarbeit

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.

Kolloquium

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Beachtung akademischer Präsentations- und Kommunikationstechniken vorzustellen.
- das in der Masterarbeit gewählte wissenschaftliche und methodisch Vorgehen reflektiert darzustellen.
- themenbezogene Fragen von Fachexperten (Gutachter der Masterarbeit) aktiv zu beantworten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang

Alle Module im Masterprogramm

Bezüge zu anderen Studiengängen der IUBH

Alle Masterprogramme im Fernstudium

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
<ul style="list-style-type: none">▪ 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	Kursart
Fernstudium	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 einer 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	Kursart
Fernstudium	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.