MODULHANDBUCH

Bachelor

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

180 CP

Fernstudium

INTERNATIONALE HOCHSCHULE

Inhaltsverzeichnis

1. Semester

Modul DLBWIRPSO: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten für Pädagogik und Soziales
Modulbeschreibung 12
Kurs DLBWIRPSO01: Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten für Pädagogik und Soziales 14

Modul DLBSAPAED-01: Pädagogik: historische, konzeptionelle und begriffliche Grundlagen
Modulbeschreibung 20
Kurs DLBSAPAED01-01: Pädagogik: historische, konzeptionelle und begriffliche Grundlagen 22

Modul DLBPGGBP: Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik
Modulbeschreibung 27
Kurs DLBPGGBP01: Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik 29

Modul DLBPGELL-01: Einführung in das lebenslange Lernen
Modulbeschreibung 35
Kurs DLBPGELL01-01: Einführung in das lebenslange Lernen 37

Modul DLBPGKAP: Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik
Modulbeschreibung 42
Kurs DLBPGKAP01: Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik 44

Modul DLBPGGTLL-01: Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens
Modulbeschreibung 50
Kurs DLBPGGTLL01-01: Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens 52

2. Semester

Modul DLBPGQNFM: Quantitative Forschungsmethoden
Modulbeschreibung 58
Kurs DLBPGQNFM01: Quantitative Forschungsmethoden 60

Modul DLBPGQLFM: Qualitative Forschungsmethoden
Modulbeschreibung 66
Kurs DLBPGQLFM01: Qualitative Forschungsmethoden 68

Modul DLBPGBSLL: Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen
Modulbeschreibung 73
Kurs DLBPGBSLL01: Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen 75

Modul DLFSE: Fremdsprache Englisch
Modulbeschreibung 79
Kurs DLFSE01: Fremdsprache Englisch 81

Modul DLBWPPDPS: Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie
Modulbeschreibung 86
Kurs DLBWPPDPS01: Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie 88

Modul BPER-01: Personalwesen
Modulbeschreibung 94
Kurs BPER01-01: Personalwesen I 97
Kurs BPER02-01: Personalwesen II 102

---

3. Semester

Modul DLBPGLVE: Lernen von Erwachsenen
Modulbeschreibung 109
Kurs DLBPGLVE01: Lernen von Erwachsenen 111

Modul DLBPGGBPE: Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen
Modulbeschreibung 116
Kurs DLBPGGBPE01: Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen 118

Modul DLBPGQMSLL: Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens
Modulbeschreibung 123
Kurs DLBPGQMSLL01: Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens 125

Modul DLBSASO-01: Soziologie
Modulbeschreibung 132
Kurs DLBSASO01-01: Soziologie 134

Modul DLBPGIOSLL: Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens
Modulbeschreibung 140
Kurs DLBPGIOSLL01: Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens 142

Modul DLBWPSPS: Sozialpsychologie
Modulbeschreibung 146
Kurs DLBWPSPS01: Sozialpsychologie 148

---

4. Semester

Modul DLBPGPPPIBS: Praxisprojekt: Beratung, Lehren und Lernen
Modulbeschreibung 155

Kurs DLBPGPPPIBS01: Praxisprojekt: Beratung, Lehren und Lernen 157

Modul DLBPGVDLLP: Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen
Modulbeschreibung 161
Kurs DLBPGVDLLP01: Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen 163

Modul DLBPGGGBA: Grundlagen von Beratung
Modulbeschreibung 167
Kurs DLBPGGGBA01: Grundlagen von Beratung 169

Modul DLBPGDM: Diversity Management
Modulbeschreibung 175
Kurs DLBPGDM01: Diversity Management 177

---

5. Semester

Modul DLPMUE-01: Personalmarketing und -entwicklung
Modulbeschreibung 184
Kurs DLPMUE01-01: Personalmarketing und -entwicklung 186

Modul DLBPGWBB: Betriebliche Bildung
Modulbeschreibung 191
Kurs DLBPGWBB01: Bildungsmanagement 193
Kurs DLBPGWBB02: Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte 198

Modul DLBPGWDB: Digitale Bildung
Modulbeschreibung 202
Kurs DLBPGWDB01: Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien 205
Kurs DLBPGWDB02: Seminar: E-Learning 211

Modul DLBPGWB-01: Beratung
Modulbeschreibung 214
Kurs DLBSASIC01-01: Supervision, Intervision, Coaching 217
Kurs DLBPGWB02: Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung 223

Modul DLBPGWBUC: Beratung und Coaching (systemisch)
Modulbeschreibung 228
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching 231
Kurs DLBPGWBUC02: Seminar: Systemische Beratung und Coaching 237

Modul DLBPGWPE: Personalentwicklung
Modulbeschreibung 240
Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung 243
Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung 249

Modul DLBPGSAEBBP: Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung
Modulbeschreibung 253
Kurs DLBPGSAEBBP01: Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung 255

Modul DLBWPKUM: Konfliktmanagement und Mediation
Modulbeschreibung 258
Kurs DLBWPKUM01: Konfliktmanagement und Mediation 260

Modul DLBPGWBB: Betriebliche Bildung
Modulbeschreibung 266
Kurs DLBPGWBB01: Bildungsmanagement 268
Kurs DLBPGWBB02: Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte 273

Modul DLBPGWDB: Digitale Bildung
Modulbeschreibung 277
Kurs DLBPGWDB01: Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien 280
Kurs DLBPGWDB02: Seminar: E-Learning 286

Modul DLBPGWB-01: Beratung
Modulbeschreibung 289
Kurs DLBSASIC01-01: Supervision, Intervision, Coaching 292
Kurs DLBPGWB02: Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung 298

Modul DLBPGWBUC: Beratung und Coaching (systemisch)
Modulbeschreibung 303
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching 306
Kurs DLBPGWBUC02: Seminar: Systemische Beratung und Coaching 312

Modul DLBPGWPE: Personalentwicklung
Modulbeschreibung 315
Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung 318
Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung 324

Modul BWAF: Advanced Leadership
Modulbeschreibung 328
Kurs BWAF01: Advanced Leadership I 331
Kurs BWAF02: Advanced Leadership II 336

Modul DLRABR: Arbeitsrecht
Modulbeschreibung 342
Kurs DLRABR01: Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses 345
Kurs DLRABR02: Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 350

Modul DLBWPPUB : Personal- und Betriebspsychologie
Modulbeschreibung 355
Kurs DLBWPPUB01: Personalpsychologie 358
Kurs DLBWPPUB02: Betriebspsychologie 364

Modul DLBWPOCM: Organisationsentwicklung und Change Management
Modulbeschreibung 370
Kurs DLBWPOCM01: Organisationsentwicklung 373
Kurs DLBWPOCM02: Change Management 378

Modul DLPOPS: Organisationspsychologie
Modulbeschreibung 384
Kurs DLBMPS01: Wirtschaftspsychologie 387
Kurs DLPOPS02: Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie 393

Modul BWPW-01: Personalwesen Spezialisierung
Modulbeschreibung 399
Kurs BWPW01-01: Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) 402
Kurs BWPW02-01: Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) 408

Modul DLBEWWQM: Qualitätsmanagement
Modulbeschreibung 414
Kurs DLBEWWQM01: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB 417
Kurs DLBEWWQM02: Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB 421

Modul DLBSOSE: Social Entrepreneurship
Modulbeschreibung 424
Kurs DLBSOSE01: Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation 427
Kurs DLBSOSE02: Existenzgründung in der Sozialwirtschaft 432

Modul DLBEWWUG: Unternehmensgründung
Modulbeschreibung 437
Kurs BUGR01: Unternehmensgründung und Innovationsmanagement 440
Kurs BUPL01: Unternehmensplanspiel 446

Modul DLBWMP: Mastering Prompts
Modulbeschreibung 451
Kurs DLBDSEAIS01_D: Artificial Intelligence 453
Kurs DLBPKIEKPT01: Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken 458

Modul DLBKAENT: Karriere-Entwicklung
Modulbeschreibung 463
Kurs DLBKAENT01: Persönlicher Karriereplan 466
Kurs DLBKAENT02: Persönlicher Elevator Pitch 471

6. Semester

Modul DLBPGWBB: Betriebliche Bildung
Modulbeschreibung 476
Kurs DLBPGWBB01: Bildungsmanagement 478
Kurs DLBPGWBB02: Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte 483

Modul DLBPGWDB: Digitale Bildung
Modulbeschreibung 487
Kurs DLBPGWDB01: Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien 490
Kurs DLBPGWDB02: Seminar: E-Learning 496

Modul DLBPGWB-01: Beratung
Modulbeschreibung 499
Kurs DLBSASIC01-01: Supervision, Intervision, Coaching 502
Kurs DLBPGWB02: Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung 508

Modul DLBPGWBUC: Beratung und Coaching (systemisch)
Modulbeschreibung 513
Kurs DLBPGWBUC01: Systemische Beratung und Coaching 516
Kurs DLBPGWBUC02: Seminar: Systemische Beratung und Coaching 522

Modul DLBPGWPE: Personalentwicklung
Modulbeschreibung 525
Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung 528
Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung 534

Modul BWAF: Advanced Leadership
Modulbeschreibung 538
Kurs BWAF01: Advanced Leadership I 541
Kurs BWAF02: Advanced Leadership II 546

Modul DLRABR: Arbeitsrecht
Modulbeschreibung 552
Kurs DLRABR01: Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses 555
Kurs DLRABR02: Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses 560

Modul DLBWPPUB : Personal- und Betriebspsychologie
Modulbeschreibung 565
Kurs DLBWPPUB01: Personalpsychologie 568
Kurs DLBWPPUB02: Betriebspsychologie 574

Modul DLBWPOCM: Organisationsentwicklung und Change Management
Modulbeschreibung 580
Kurs DLBWPOCM01: Organisationsentwicklung 583

Kurs DLBWPOCM02: Change Management 588

Modul DLPOPS: Organisationspsychologie
Modulbeschreibung 594
Kurs DLBMPS01: Wirtschaftspsychologie 597
Kurs DLPOPS02: Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie 603

Modul BWPW-01: Personalwesen Spezialisierung
Modulbeschreibung 609
Kurs BWPW01-01: Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) 612
Kurs BWPW02-01: Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) 618

Modul DLBEWWQM: Qualitätsmanagement
Modulbeschreibung 624
Kurs DLBEWWQM01: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB 627
Kurs DLBEWWQM02: Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB 631

Modul DLBSOSE: Social Entrepreneurship
Modulbeschreibung 634
Kurs DLBSOSE01: Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation 637
Kurs DLBSOSE02: Existenzgründung in der Sozialwirtschaft 642

Modul DLBEWWUG: Unternehmensgründung
Modulbeschreibung 647
Kurs BUGR01: Unternehmensgründung und Innovationsmanagement 650
Kurs BUPL01: Unternehmensplanspiel 656

Modul DLBSG: Studium Generale
Modulbeschreibung 661
Kurs DLBSG01: Studium Generale I 663
Kurs DLBSG02: Studium Generale II 667

Modul DLBWMP: Mastering Prompts
Modulbeschreibung 672
Kurs DLBDSEAIS01_D: Artificial Intelligence 674
Kurs DLBPKIEKPT01: Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken 679

Modul DLBKAENT: Karriere-Entwicklung
Modulbeschreibung 684
Kurs DLBKAENT01: Persönlicher Karriereplan 687
Kurs DLBKAENT02: Persönlicher Elevator Pitch 692

Modul DLBPGPPPIDS: Praxisprojekt: (Weiter-)Bildungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung
Modulbeschreibung 696

Kurs DLBPGPPPIDS01: Praxisprojekt: (Weiter-)Bildungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung 698

Modul BBAK: Bachelorarbeit

Modulbeschreibung 701
Kurs BBAK01: Bachelorarbeit 703
Kurs BBAK02: Kolloquium 708

1. Semester

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten für Pädagogik und Soziales

Modulcode: DLBWIRPSO

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Peinemann (Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten für Pädagogik und Soziales)

Kurse im Modul

- Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten für Pädagogik und Soziales (DLBWIRPSO01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Advanced Workbook Studienformat: myStudium Advanced Workbook Studienformat: Fernstudium Advanced Workbook	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Techniken des Wissenschaftlichen Arbeitens
- Forschungsmethodik in den Sozialwissenschaften
- Aufstellen und Bearbeiten von Forschungsfragen
- Recherche und Auswertung von Quellen
- Zitation und gute wissenschaftliche Praxis
- Schreibtechniken und Schreibprozess

Qualifikationsziele des Moduls

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten für Pädagogik und Soziales

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens ihrer Fachdisziplin – den Sozialwissenschaften und der Pädagogik –, des wissenschaftlichen Anspruchs und der guten wissenschaftlichen Praxis anzuwenden.
- die grundlegenden Techniken und Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens ihrer Fachdisziplin, insbesondere der Zitierweise und des Umgangs mit Quellen und Daten anzuwenden.
- wissenschaftliche Literatur und Quellenarten zu erkennen, zu unterscheiden, einzuordnen und kritisch zu hinterfragen.
- die erlernten Methoden insbesondere unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Belange anzuwenden.
- den Stellenwert von Datenschutz und Forschungsethik für die Rolle von Forschung beim Umgang mit Menschen zu verstehen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Methoden	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten für Pädagogik und Soziales

Kurscode: DLBWIRPSO01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Anwendung guter wissenschaftlicher Praxis gehört zu den akademischen Basisqualifikationen und stellt ein unverzichtbares Instrumentarium des Studiums dar.In diesem Kurs geht es um das grundlegende methodische Repertoire des wissenschaftlichen Arbeitens und Denkens für Bachelor-Studierende im Fächercluster Pädagogik und Soziales. Hierzu gehört ein überblicksartiges wissenschaftstheoretisches Verständnis ebenso wie das Kennenlernen grundlegender – dem Bachelor-Niveau angemessener – Forschungsmethoden und -instrumente zum Verfassen wissenschaftlicher Texte. Die Studierenden erhalten erste Einblicke in die Thematik und werden an das Grundlagenwissen herangeführt, das ihnen beim Erstellen wissenschaftlicher Arbeiten dient.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens ihrer Fachdisziplin – den Sozialwissenschaften und der Pädagogik –, des wissenschaftlichen Anspruchs und der guten wissenschaftlichen Praxis anzuwenden.
- die grundlegenden Techniken und Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens ihrer Fachdisziplin, insbesondere der Zitierweise und des Umgangs mit Quellen und Daten anzuwenden.
- wissenschaftliche Literatur und Quellenarten zu erkennen, zu unterscheiden, einzuordnen und kritisch zu hinterfragen.
- die erlernten Methoden insbesondere unter Berücksichtigung datenschutzrechtlicher Belange anzuwenden.
- den Stellenwert von Datenschutz und Forschungsethik für die Rolle von Forschung beim Umgang mit Menschen zu verstehen.

Kursinhalt

1. Gute wissenschaftliche Praxis
   - 1.1 Die Rolle der Forschung und Wissenschaft in Pädagogik und Sozialwissenschaften
   - 1.2 Studium, Forschung und wissenschaftliches Arbeiten
2. Wissenschaftliches Denken

2.1 Alltagswissen vs. wissenschaftliches Wissen
2.2 Grundlagen-, Anwendungs- und Handlungswissenschaften
2.3 Aufgaben, Ziele und Standards in der Wissenschaft

3. Das wissenschaftliche Arbeiten
3.1 Themenfindung, Abgrenzung und Forschungsfrage formulieren
3.2 Informationen beschaffen: Quellen und Literatur suchen, finden und bewerten
3.3 Vorgehen planen: Forschungsfragen stellen und Gliederung
3.4 Die fachliche Grundlage schaffen
3.5 Die Rolle von Betreuer:innen: Feedback einholen und nutzen

4. Forschungsmethoden wählen
4.1 Empirische Forschung vs. Literatur- und Übersichtsarbeit
4.2 Kritischer Umgang mit Primär- und Sekundärquellen
4.3 Empirische Forschung mit eigenen Daten
4.4 Literatur- oder Übersichtsarbeiten: Forschen mit fremden Daten
4.5 Methodenmix
4.6 Forschungsdesign wählen

5. Das wissenschaftliche Schreiben
5.1 Struktur und Aufbau von wissenschaftlichen Arbeiten
5.2 Schreibstil
5.3 Zitation und Umgang mit Quellen
5.4 Diskutieren, argumentieren und kritisch reflektieren

6. Die wissenschaftliche Arbeit
6.1 Mündliche Arbeiten
6.2 Schriftliche Arbeit

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Rudolf Bieker (2020). Soziale Arbeit studieren. Leitfaden für wissenschaftliches Arbeiten und Studienorganisation (5. aktual. Aufl.). Verlag W. Kohlhammer. ▪ Bohl, T. (2018). Wissenschaftliches Arbeiten im Studium der Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Arbeitsprozesse, Referate, Hausarbeiten, mündliche Prüfungen und mehr. (4. aktual. Aufl.). Beltz. ▪ Esselborn-Krumbiegel, H. (2022). Richtig wissenschaftlich schreiben (7 Aufl.). Verlag Ferdinand Schöningh. ▪ Prexl, L. (2019). Mit digitalen Quellen arbeiten. Richtig zitieren aus Datenbanken, E-Books, Youtube und Co. (3. Aufl.). Ferdinand Schöningh Verlag. ▪ Voss, R. (2022). Wissenschaftliches Arbeiten. Leicht verständlich (8. Aufl.). UVK Verlag.

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript ☑ Audio ☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript ☑ Audio ☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Pädagogik: historische, konzeptionelle und begriffliche Grundlagen

Modulcode: DLBSAPAED-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Abdulillah Polat (Pädagogik: historische, konzeptionelle und begriffliche Grundlagen)

Kurse im Modul

- Pädagogik: historische, konzeptionelle und begriffliche Grundlagen (DLBSAPAED01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten Studienformat: myStudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten Studienformat: Kombistudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Pädagogik: historische, konzeptionelle und begriffliche Grundlagen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Pädagogik: historische, konzeptionelle und begriffliche Grundlagen

Kurscode: DLBSAPAED01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2.1 Geisteswissenschaftliche Pädagogik
2.2 Empirische Erziehungswissenschaft
2.3 Kritische Erziehungswissenschaft
2.4 Psychoanalytische Erziehungswissenschaft

3. Pädagogische Grundbegriffe
3.1 Erziehung und Bildung
3.2 Lernen
3.3 Kompetenz
3.4 Sozialisation
3.5 Biografie vs. Lebenslauf

4. Pädagogik der Lebensalter
4.1 Pädagogik der Kindheit
4.2 Pädagogik des Jugendalters
4.3 Pädagogik des Erwachsenenalters

5. Pädagogische Kasuistik
5.1 Einführung in Begriff und Bedeutung
5.2 Multiperspektivische Fallarbeit
5.3 Sozialpädagogische Diagnosen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	**Kursart**
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik

Modulcode: DLBPGGBP

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

- Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik (DLBPGGBP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: myStudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit Studienformat: Kombistudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

Gesellschaftliche Bedingungen der Pädagogik

Kurscode: DLBPGGBP01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Gesellschaftliche Bedingungen von Pädagogik: Ein historischer Abriss

1.1 Antike bis zur Neuzeit
1.2 Aufklärung
1.3 Deutsche Klassik und Reformpädagogik
1.4 Pädagogik der Moderne

2. Entwicklungsprozesse im gesellschaftlichen Rahmen
2.1 Kultur, Werte, Normen
2.2 Enkulturation und Akkulturation
2.3 Zwischen Personalisation und Sozialisation
2.4 Von Erziehungszielen bis zur professionellen Handlungskompetenz

3. Institutionen und Pädagogik: Gesellschaft, Politik und Recht
3.1 Erziehung: Funktion der Gesellschaft und Persönlichkeitsentwicklung
3.2 Institutionalisierung von Erziehung
3.3 Erziehung und Bildung: politische und rechtliche Rahmenbedingungen

4. Grundfragen der Erziehungssoziologie
4.1 Theorien der Erziehungssoziologie: Ein Überblick
4.2 Bildung und Sozialstruktur
4.3 Funktionale Bildungsdifferenzierung
4.4 Verhältnis von Pädagogik und Gesellschaft: Wissensgesellschaft

5. Migration: eine gesellschaftliche Herausforderung für die Pädagogik
5.1 Von der Ausländerpädagogik zur interkulturellen Pädagogik
5.2 Interkulturalität: Gegenstand der Erziehungswissenschaft Interkulturelle
5.3 Beginn der beruflichen Bildung: migrationsgesellschaftliche Differenzen
5.4 Personalentwicklung: interkulturelle Kompetenz im Unternehmen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Einführung in das lebenslange Lernen

Modulcode: DLBPGELL-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

- Einführung in das lebenslange Lernen (DLBPGELL01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Einführung in das lebenslange Lernen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Pädagogik	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Einführung in das lebenslange Lernen

Kurscode: DLBPGELL01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2. Menschenbild, Werte und Normen der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 2.1 Einblick in die historische Entwicklung
   - 2.2 Menschenbild, Werte und Normen

3. Theoretische Zugänge
   - 3.1 Eine Theorie der Weiterbildung?
   - 3.2 Theorieansätze und Bezugsebenen

4. Erwachsenen- und Weiterbildungsforschung: Überblick
   - 4.1 Forschungslinien in der Erwachsenenbildungswissenschaft
   - 4.2 Leitstudien, Aktuelle Forschungsthemen und Forschungsfelder
   - 4.3 Forschungsmethoden

5. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen von Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 5.1 Bildungspolitischer Kontext
   - 5.2 Rechtliche Rahmenbedingungen
   - 5.3 Finanzierungsstrukturen

6. Institutionen und Verbände der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 6.1 Strukturen der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 6.2 Träger, Institutionen und Verbände

7. Didaktische Perspektiven: Unterstützung des Lernens von Erwachsenen
   - 7.1 Didaktik: übergreifende Überlegungen
   - 7.2 Didaktische Handlungsebenen
   - 7.3 Lerntheorien
   - 7.4 Didaktische Modelle
   - 7.5 Didaktische Prinzipien
   - 7.6 Erwachsenenalter und Lernen Erwachsener als Rahmenbedingungen pädagogisch intendierten Handelns

8. Erwachsenen- und Weiterbildung als Beruf
   - 8.1 „Klassische“ Aufgaben und Tätigkeitsprofile
   - 8.2 Weiterbildung in betrieblichen Kontexten
   - 8.3 Personalentwicklung
   - 8.4 Weiterbildung – quo vadis?

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik

Modulcode: DLBPGKAP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Florian Heßdörfer (Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik)

Kurse im Modul

- Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik (DLBPGKAP01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit Studienformat: myStudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Konzepte und Arbeitsfelder der Pädagogik

Kurscode: DLBPGKAP01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2. Entwicklung und Ausgangspunkte pädagogischer Konzepte
   - 2.1 Historische Entwicklung von Erziehungs- und Bildungskonzepten
   - 2.2 Klassische Konzepte der Pädagogik
   - 2.3 Pädagogische Strömungen und Modelle

3. Aktuelle Konzepte und ihre Anwendungsgebiete
   - 3.1 Unterrichts- und Bildungskonzepte
   - 3.2 Erziehungskonzepte
   - 3.3 Beratungskonzepte
   - 3.4 Konzepte spezifischer pädagogischer Themen und Bereiche

4. Arbeitsfelder der Pädagogik
   - 4.1 Frühkindliche Bildung und Familie
   - 4.2 Schulische und berufliche Bildung
   - 4.3 Erwachsenenbildung und Weiterbildung
   - 4.4 Arbeitsfelder im Kontext Beratung und Coaching
   - 4.5 Fachschule, Fachhochschule und Universität
   - 4.6 Erziehungswissenschaftliche Forschung
   - 4.7 Weitere Arbeitsfelder und Subdisziplinen

5. Bedeutung und Entwicklung im gesellschaftlichen Kontext
   - 5.1 Erziehungs- und Bildungsprozesse in ihrer gesellschaftlichen Konsolidierung
   - 5.2 Pädagogische Arbeitsfelder heute und zukünftig

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript ☑ Video ☑ Audio ☑ Folien	☑ Online Tests ☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens

Modulcode: DLBPGGTLL-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

- Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens (DLBPGGTLL01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten Studienformat: Fernstudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

Geschichte und Theorien des lebenslangen Lernens

Kurscode: DLBPGGTLL01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Die Geschichte der Erwachsenenbildung, der Weiterbildung und des lebenslangen Lernens
   - 1.1 Die Aufklärung
   - 1.2 Der Vormärz
   - 1.3 Die Umbrüche der Jahrhundertwende
   - 1.4 Die Widersprüche in der Weimarer Republik
   - 1.5 Die Zeit des Nationalsozialismus
   - 1.6 Der Wiederaufbau nach 1945

1.7 Pluralismus und Aufschwung
1.8 Realistische Wende und Planungseuphorie
1.9 Verrechtlichung, Zielgruppenorientierung und Weiterbildung
1.10 Lebenslanges Lernen

2. Theorien und Paradigmen – Wissenschaftstheoretische Grundlagen
2.1 Pädagogische Theorien
2.2 Fachwissenschaftliche Theorien

3. Beispiele fachwissenschaftlicher Theorien
3.1 Fachdidaktiken
3.2 Zielgruppentheorien
3.3 Organisationstheorien
3.4 Beratungstheorien
3.5 Motivationstheorien

4. Forschungsansätze der Erwachsenenbildung und des lebenslangen Lernens
4.1 Konstruktivistische Aspekte des Lernens im Erwachsenenalter
4.2 Systemtheorie
4.3 Biografieforschung
4.4 Sozialstrukturanalyse nach Bourdieu
4.5 Milieuforschung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

2. Semester

Quantitative Forschungsmethoden

Modulcode: DLBPGQNFM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Dana Simmet (Quantitative Forschungsmethoden)

Kurse im Modul

- Quantitative Forschungsmethoden (DLBPGQNFM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: myStudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: Kombistudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Quantitative Forschungsmethoden

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Methoden	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Quantitative Forschungsmethoden

Kurscode: DLBPGQNFM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Grundlagen quantitativer Sozialforschung
   - 1.1 Entstehungskontext quantitativer Forschung
   - 1.2 Quantitativer Forschungsbereich des lebenslangen Lernens
   - 1.3 Ethik in der quantitativen Sozialforschung

1.4 Merkmale quantitativer Forschungsmethoden
1.5 Gütekriterien quantitativer Forschung

2. Methoden quantitativer Forschung
2.1 Fragebogen
2.2 Interview
2.3 Beobachtung
2.4 Dokumentenanalyse

3. Von der Idee zum Forschungsvorhaben
3.1 Themenfindung und Forschungsfrage
3.2 Operationalisierung
3.3 Stichproben für quantitative Untersuchungen

4. Von der Theorie zur Hypothese
4.1 Hypothesenarten
4.2 Theoriebasierte Entwicklung von Hypothesen

5. Quantitative Daten aufbereiten
5.1 Funktion und Bedeutung der Datenaufbereitung
5.2 Erstellung quantitativer Datensätze mit Statistiksoftware
5.3 Datenbereinigung
5.4 Datentransformation

6. Quantitative Daten auswerten
6.1 Grundlagen der quantitativen Datenauswertung
6.2 Deskriptive Statistik I: Univariate Datenanalysen
6.3 Deskriptive Statistik II: Bivariate Datenanalysen
6.4 Inferenzstatistik I: Einführung
6.5 Inferenzstatistik II: Hypothesentest
6.6 Untersuchungsergebnisse darstellen

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Backhaus, B. et al. (2016): Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung. 10. Auflage, Springer Verlag, Wiesbaden.
- Berekhoven, L. (2009): Marktforschung: Methodische Grundlagen und praktische Anwendung. 12. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Brosius, H.-P./Haas, A./Koschel, F. (2016): Methoden der empirischen Kommunikationsforschung. 6. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Döring, N./Bortz, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Auflage, Springer Verlag, Berlin.
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (2011): Methoden der empirischen Sozialforschung. 12. Auflage, Oldenbourg Wissenschaftsverlag, München.

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript ☑ Video ☑ Audio ☑ Folien	☑ Musterklausur ☑ Online Tests

Qualitative Forschungsmethoden

Modulcode: DLBPGQLFM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Marc-André Heidelmann (Qualitative Forschungsmethoden)

Kurse im Modul

- Qualitative Forschungsmethoden (DLBPGQLFM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie Studienformat: myStudium Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie Studienformat: Kombistudium Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Qualitatives Denken
- Datenerhebungsverfahren
- Aufbereitungsverfahren
- Auswertungsverfahren

Qualifikationsziele des Moduls

Qualitative Forschungsmethoden

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Methoden	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Qualitative Forschungsmethoden

Kurscode: DLBPGQLFM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

3. Untersuchungspläne qualitativer Forschung
   - 3.1 Einzelfallanalyse
   - 3.2 Dokumentenanalyse
   - 3.3 Handlungsforschung
   - 3.4 Feldforschung
   - 3.5 Das qualitative Experiment
   - 3.6 Qualitative Evaluationsforschung

4. Datenerhebungsmethoden
   - 4.1 Qualitative Interviewformen
   - 4.2 Beobachtung
   - 4.3 Gruppendiskussionen
   - 4.4 Fotografie und Video

5. Aufbereitungsverfahren
   - 5.1 Wörtliche Transkription und kommentierte Transkription
   - 5.2 Protokollierung und Wahl der Darstellungsmittel

6. Datenauswertungsmethoden
   - 6.1 Qualitative Inhaltsanalyse
   - 6.2 Grounded Theory
   - 6.3 Dokumentarische Methode der Interpretation
   - 6.4 Typologische Analyse

7. Hinweise zur Forschung
   - 7.1 Forschungsethik
   - 7.2 Forschungswerkstatt

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Baur, N./Blasius, J. (2019): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Lamnek, S./Krell, C. (2016): Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Material. 6. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. 6. Auflage, Beltz, Weinheim.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen

Modulcode: DLBPGBSLL

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Abdulillah Polat (Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen)

Kurse im Modul

- Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen (DLBPGBSLL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Fachpräsentation	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Berufsfelderkundung im System des lebenslangen Lernen

Kurscode: DLBPGBSLL01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Einordnung erwachsenenbildnerischer Berufstätigkeit in den Professionsdiskurs
   - 1.1 Profession
   - 1.2 Stand und Entwicklungslinien der Professionalisierung
   - 1.3 Professionalität als Handlungsphänomen

1.4 Kompetenzen von Erwachsenenbildnern

2. Wahrnehmen & Beobachten & Erfragen
   - 2.1 Teilnehmende Beobachtung und „dichte Beschreibung“ nach C. Geertz
   - 2.2 Feldforschungstagebuch
   - 2.3 Leitfadeninterviews

3. Berufliche Selbstbeschreibungen von Erwachsenenbildnern
   - 3.1 Erwachsenenbildner als angestellt Tätige
   - 3.2 Erwachsenenbildner als freiberuflich Tätige
   - 3.3 Erwachsenenbildner als nebenberuflich Tätige
   - 3.4 Erwachsenenbildner als ehrenamtlich Tätige

4. Vergleichende berufsbezogene Selbst- und Fremdzuschreibungen
   - 4.1 Komparative pädagogische Berufsgruppenforschung
   - 4.2 Sinnerleben von Berufspraktikern in pädagogischen Arbeitsfeldern
   - 4.3 Arbeitszufriedenheit von Berufspraktikern in pädagogischen Arbeitsfeldern

5. Berufsbezogene (Service-)Einrichtungen und (Berufs-)Verbände
   - 5.1 Funktion und Aufgaben
   - 5.2 Darstellung ausgewählter berufsbezogener Zusammenschlüsse

6. Arbeitsmarkt für Absolventen pädagogischer Studiengänge
   - 6.1 Arbeitsmarktdaten und -prognosen
   - 6.2 Verbleibsituation von Studierenden pädagogischer Studiengänge
   - 6.3 Übergang vom Studium in erwachsenenbildnerische Tätigkeitsfelder

7. Reflexion der eigenen berufsbezogenen Entwicklungs- und Leistungspotentiale
   - 7.1 Instrumente zur Kompetenzfeststellung und Benennung von Lernfeldern
   - 7.2 Biografieorientierte Selbstreflexion der Studien- und Berufswahlmotive
   - 7.3 Lerntagebuch

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Fremdsprache Englisch

Modulcode: DLFSE

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katja Grupp (Fremdsprache Englisch)

Kurse im Modul

- Fremdsprache Englisch (DLFSE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: myStudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: Kombistudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Erlernen und vertiefen von Englisch als Fremdsprache auf dem gewählten GERS-Niveau mit Hinblick auf die jeweiligen qualitativen Aspekte Spektrum, Korrektheit, Flüssigkeit, Interaktion und Kohärenz. Das Modul umfasst eine Kombination aus Hör-, Verstehens-, Schreib- und Sprechübungen sowie verschiedenem Kursmaterial.

Qualifikationsziele des Moduls **Fremdsprache Englisch** Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage, ▪ die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen. ▪ anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen die Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.	
Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang Alle weiteren Module im Bereich Sprachen	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule** Alle Bachelor-Programme im Fernstudium

Fremdsprache Englisch

Kurscode: DLFSE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Qualifikationsziele entsprechend dem gewählten Level (A1, A2, B1, B2 oder C1) nach den Kriterien des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens Sprachen (GERS) zu erbringen.
- anhand alltäglicher Themenbereiche, gewählter Spezialgebiete und unter Verwendung grundlegender und fortgeschrittener grammatischer Strukturen die Fremdsprache Englisch nach einem GERS Einstufungstest zu verwenden.

Kursinhalt

- Je nach GERS-Einstufung werden die Studierenden befähigt,
  - vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze zu verstehen und zu verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. Sie können sich und andere vorstellen und anderen Leuten Fragen zu ihrer Person stellen - z. B. wo sie wohnen, was für Leute sie kennen oder was für Dinge sie haben - und sie können auf Fragen dieser Art Antwort geben. Sie können sich auf einfache Art verständigen, wenn die Gesprächspartnerinnen oder Gesprächspartner langsam und deutlich sprechen und bereit sind zu helfen. (Niveau A1)
  - Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke zu verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Sie können sich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen und direkten Austausch von Informationen über vertraute und geläufige Dinge geht. Sie können mit einfachen Mitteln die eigene Herkunft und Ausbildung, die direkte Umgebung und Dinge im Zusammenhang mit unmittelbaren Bedürfnissen beschreiben. (Niveau A2)

- die Hauptpunkte zu verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Sie können die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Sie können sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern. Sie können über Erfahrungen und Ereignisse berichten, Träume, Hoffnungen und Ziele beschreiben und zu Plänen und Ansichten kurze Begründungen oder Erklärungen geben. (Niveau B1)
- die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen zu verstehen; und im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen zu verstehen. Sie können sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist. Sie können sich zu einem breiten Themenspektrum klar und detailliert ausdrücken, einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und die Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben. (Niveau B2)
- ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte zu verstehen und auch implizite Bedeutungen zu erfassen. Sie können sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Sie können die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen. Sie können sich klar, strukturiert und ausführlich zu komplexen Sachverhalten äußern und dabei verschiedene Mittel zur Textverknüpfung angemessen verwenden. (Niveau C1)

- Grammatik:
  - Niveau A1 – unter anderem Zeitformen der Gegenwart und Vergangenheit, Satzbau, Präpositionen
  - Niveau A2 – unter anderem Zeitformen der Vergangenheit, Unterschiede bei den Vergangenheitszeiten, Imperativ, Nebensätze, Pronomen (Dativ, Akkusativ)
  - Niveau B1 – unter anderem Einführung Plusquamperfekt, Konjunktionen, Einführung Passiv, Adverbien, Adjektive (Unterschied), Zukunft
  - Niveau B2 – unter anderem Verbkonstruktionen, Bedingungssätze, indirekte Rede
  - Niveau C1 - Übungen zur Festigung und Wiederholung des Gelernten. Unregelmäßige Verben, „phrasal verbs“, Kollokationen und Redewendungen. Unterschiede zwischen britischem und amerikanischem Englisch

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Siehe Angaben im Online-Kurs speexx

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Sprachkurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Lehrmethoden werden vom externen Dienstleister zur Verfügung gestellt

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Sprachkurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Lehrmethoden werden vom externen Dienstleister zur Verfügung gestellt

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Sprachkurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Lehrmethoden werden vom externen Dienstleister zur Verfügung gestellt

Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie

Modulcode: DLBWPPDPS

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Mario Herrmann (Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie)

Kurse im Modul

- Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie (DLBWPPDPS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten Studienformat: myStudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten Studienformat: Kombistudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Persönlichkeitspsychologie & Differentielle Psychologie

Kurscode: DLBWPPDPS01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

- 1.5 Kognitiver Ansatz

2. Methoden zur Persönlichkeitsforschung
   - 2.1 Selbsteinschätzung
   - 2.2 Fragebogen
   - 2.3 Verhaltensbeobachtung und verhaltensbasierte Einschätzung
   - 2.4 Testverfahren

3. Eigenschaftsorientierte Ansätze und Modelle
   - 3.1 Temperament
   - 3.2 Trait-Modell
   - 3.3 Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeit
   - 3.4 Praktische Anwendung: NEO-FFI und NEO-PI-R

4. Spezifische Persönlichkeitskonstrukte
   - 4.1 Das Selbst
   - 4.2 Intelligenz
   - 4.3 Kreativität
   - 4.4 Kompetenzen

5. Persönlichkeitsentwicklung
   - 5.1 Genetische Einflüsse und Umwelteinflüsse
   - 5.2 Stabilität und Veränderbarkeit

6. Störungsbilder der Persönlichkeit und Merkmale
   - 6.1 Psychische Störungen
   - 6.2 Persönlichkeitsstörungen

7. Therapieformen zur Behandlung von Störungsbildern
   - 7.1 Psychotherapie
   - 7.2 Verhaltenstherapie
   - 7.3 Humanistische Therapie

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Personalwesen

Modulcode: BPER-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Personalwesen I • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 45 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 45 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 45 Minuten Personalwesen II • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 45 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 45 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 45 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Personalwesen I

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

Personalwesen II

- Personalentwicklung
- Personalführung
- Personalfreisetzung
- Personalcontrolling
- Personalorganisation

Qualifikationsziele des Moduls

Personalwesen I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Personalwesen II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Personalwesen	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Personalwesen I

Kurscode: BPER01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		3	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2.1 Grundbegriffe des Arbeitsrechts
2.2 Individualarbeitsrecht
2.3 Kollektivarbeitsrecht

3. Personalplanung
3.1 Begriff und Bedeutung der Personalplanung
3.2 Quantitative Personalbedarfsermittlung
3.3 Qualitative Personalbedarfsermittlung
3.4 Zeitliche und räumliche Personalbedarfsermittlung

4. Personalbeschaffung und -auswahl
4.1 Personalmarketing und Employer Branding
4.2 Interne und externe Personalbeschaffung
4.3 Verfahren der Personalauswahl (Bewerbungsunterlagen, Interviews, Testverfahren, Assessment Center)
4.4 Einführung von neuen Mitarbeitern

5. Personalentlohnung
5.1 Klassische Vergütungsmodelle
5.2 Moderne Vergütungsmodelle
5.3 Mitarbeiterbeteiligungsmodelle

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
54 h	0 h	18 h	18 h	0 h	90 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
54 h	0 h	18 h	18 h	0 h	90 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
54 h	0 h	18 h	18 h	0 h	90 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Personalwesen II

Kurscode: BPER02-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		2	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Personalentwicklung
   - 1.1 Begriff, Bedeutung und Ziele der Personalentwicklung

1.2 Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
1.3 Erfolgskontrolle der Personalentwicklung

2. Personalführung
2.1 Begriff, Merkmale und Beteiligte der Führung
2.2 Mitarbeitermotivation
2.3 Führungstheorien und Führungsstile

3. Personalfreisetzung
3.1 Begriff, Ziele und Ursachen von Personalfreisetzung
3.2 Interne und externe Personalfreisetzung
3.3 Abwicklung und Organisation Personalfreisetzung

4. Personalcontrolling
4.1 Begriff, Ziele und Aufgaben des Personalcontrollings
4.2 Ebenen, Methoden und Instrumente
4.3 Grenzen des Personalcontrollings

5. Personalorganisation
5.1 Anforderungen an die Personalorganisation
5.2 Alternative Organisationsformen des Personalbereichs
5.3 Personalmanagementinformationssysteme

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
36 h	0 h	12 h	12 h	0 h	60 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
36 h	0 h	12 h	12 h	0 h	60 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 45 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
36 h	0 h	12 h	12 h	0 h	60 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

3. Semester

Lernen von Erwachsenen

Modulcode: DLBPGLVE

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Lernen von Erwachsenen)

Kurse im Modul

- Lernen von Erwachsenen (DLBPGLVE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit Studienformat: myStudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit Studienformat: Kombistudium Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Lernen von Erwachsenen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Lernen von Erwachsenen

Kurscode: DLBPGLVE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

3. Pädagogische Sichtweisen auf das Lernen
   - 3.1 Lernen als Konstruktion von Wirklichkeit
   - 3.2 Der wissenschaftliche Lernbegriff
   - 3.3 Unterscheidung der klassischen Lerntheorien
   - 3.4 Überblick über theoretische Lernkonzepte (biografietheoretische, lebensweltliche und sozialisationstheoretische Ansätze)

4. Lernforschung im Überblick
   - 4.1 Lernen als Sozialisationsprozess
   - 4.2 Biografie und biografisches Lernen
   - 4.3 Lebenslanges Lernen und selbstorganisiertes Lernen
   - 4.4 Empirische Befunde der Lernforschung

5. Unterscheidung der Lernformen
   - 5.1 Formales Lernen – nichtformales Lernen – informelles Lernen
   - 5.2 Formales Lernen
   - 5.3 Non-formales Lernen
   - 5.4 Informelles Lernen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Modulcode: DLBPGGBPE

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

- Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen (DLBPGGBPE01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Fachpräsentation Studienformat: Fernstudium Fachpräsentation	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Kurscode: DLBPGGBPE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2.1 Adressaten und Zielgruppen: Begriffsklärung und Analyse
2.2 Zielgruppendifferenzierung und soziale Milieus
2.3 Weiterbildungsverhalten, -motive und -barrieren

3. Zielgruppenorientierte Marketinginstrumente
3.1 Das ablauflogische Modell
3.2 b) Aktionsinstrumente des Marketings: Angebots-, Preis-, Kommunikations- und Distributionspolitik

4. Analyse von Bildungsbedarfen, -bedürfnissen und -interessen
4.1 Begriffliche Klärung: Bedarf, Bedürfnis, Interesse
4.2 Bedarf als Handlungsfeld in der Erwachsenen- und Weiterbildung
4.3 (Partizipative) Methoden der Bedarfserhebung

5. Programmplanung
5.1 Programme
5.2 Planungs- und Analysemodell
5.3 Programmplanungshandeln
5.4 Dozenten- und Kursleitergewinnung

6. Angebotsplanung
6.1 Angebote
6.2 Modell der Angebotsentwicklung
6.3 Spektrum an Lernformaten
6.4 Teilnahmebestätigung und/oder Zertifikat

7. Nachbereitung von Bildungsangeboten
7.1 Entscheidung über den Evaluationsgegenstand
7.2 Bewertung der Ergebnisse

8. Finanzierung von Programmen und Angeboten
8.1 Finanzierungsquellen
8.2 Mischfinanzierung im Alltag

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Online Tests
- ☑ Prüfungsleitfaden

Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens

Modulcode: DLBPGQMSLL

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

- Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens (DLBPGQMSLL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium *Prüfungsart* Studienformat: myStudium *Prüfungsart* Studienformat: Fernstudium Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Qualitätsmanagement im System des lebenslangen Lernens

Kurscode: DLBPGQMSLL01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Begriffliche Grundlagen

- 1.1 Qualität, Qualitätssicherung, -entwicklung und -management
- 1.2 Kriterien zur Bestimmung pädagogischer Qualität

2. Qualitätsdebatte in der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 2.1 Qualitätsdiskussion
   - 2.2 Ebenen der Qualitätsbetrachtung
   - 2.3 Weiterbildungssystem
   - 2.4 Organisationale Ebene
   - 2.5 Erwachsenenpädagogische Lehr- und Lerninteraktion
   - 2.6 Qualitätsverantwortung der Teilnehmenden

3. Qualitätsmanagement und Einflussfaktoren: Berufliche Aus- und Weiterbildung
   - 3.1 Organisationale Rahmenbedingungen
   - 3.2 Dozenten, Trainer und Leitung als Schlüssel zum Erfolg
   - 3.3 Personal und Team

4. Bundesweit relevante Qualitätsmanagementsystme und deren Unterstützung
   - 4.1 Entwicklung der Qualitätsmodelle
   - 4.2 Die ISO-Normreihe: Externe Zertifizierung und Wirtschaftsnähe
   - 4.3 European Foundation for Quality Management (EFQM): Selbstevaluation und Branchenspezifität
   - 4.4 Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW): Selbst- und Fremdevaluation
   - 4.5 Überblick über weitere Modelle, Gemeinsamkeiten und Unterschiede

5. Ausgewählte Methoden und Instrumente des Qualitätsmanagements
   - 5.1 Audit
   - 5.2 Benchmarking
   - 5.3 Balanced Scorecard
   - 5.4 Qualitätszirkel
   - 5.5 Prozessmanagement

6. Evaluation als pädagogischer Zugang zu Qualitätsentwicklung
   - 6.1 Begriffliche Grundlage
   - 6.2 Zielsetzung im Bereich der Erwachsenenbildung
   - 6.3 Evaluationsansätze, -verfahren und -methoden
   - 6.4 Betriebliche Weiterbildungsevaluation
   - 6.5 Rolle der Evaluator/innen

7. Qualitätsmanagement als Leitungsaufgabe

7.1 Qualitätssicherung im Weiterbildungsmanagement
7.2 Qualitätsmanagement in der Weiterbildungsberatung
7.3 Qualitätsentwicklung im Bereich der Personalentwicklung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Soziologie

Modulcode: DLBSASO-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Maria Burschel (Soziologie)

Kurse im Modul

- Soziologie (DLBSASO01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: myStudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: Kombistudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Berücksichtigung gesellschaftlicher Strukturen und Zusammenhänge bei der Analyse von sozialen Interaktionen
- Vermittlung grundlegender Gesellschaftstheorien und soziologischer Grundbegriffe
- Soziologische Analyse von sozialem Handeln, sozialer Ordnungen, sozialem Wandel und sozialen Probleme
- Kenntnis spezieller Soziologien mit Bezug zur Sozialen Arbeit, zu Wirtschaft und Recht

Qualifikationsziele des Moduls

Soziologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Menschen aus soziologischer Perspektive zu betrachten: als soziales Wesen mit gemeinschaftlichen Beziehungen innerhalb gesellschaftlicher Strukturen.
- zentrale soziologische Theorien der Gesellschaft zu unterscheiden.
- zu erläutern, wie sich auf der Grundlage sozialen Handelns und sozialer Interaktionen Normen und Rollen in einer Gesellschaft herausbilden.
- gesellschaftliche Strukturen kritisch zu reflektieren, z.B. anhand des Habituskonzepts, des Lebensweltansatzes oder funktionalistischer Perspektiven.
- gesellschaftliche Strukturen und Zuschreibungsprozesse als Ursachen für soziale Probleme zu reflektieren.
- Bedingungen und Auswirkungen des sozialen Wandels mit Blick auf individuelle Lebensläufe und gesellschaftliche Veränderungsprozesse zu benennen.
- Gender und Diversität aus soziologischer Perspektive zu analysieren.
- einzuschätzen, in welcher Weise soziologische Erkenntnisse für exemplarisch ausgewählte gesellschaftliche Teilbereiche in Theorie und Praxis relevant sind.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Soziale Arbeit	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Soziologie

Kurscode: DLBSASO01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Kurs werden zentrale soziologische Grundbegriffe vermittelt, um den soziologischen Blick auf das Individuum in seinen gesellschaftlichen Zusammenhängen zu schärfen. Die Studierenden lernen einige soziologische Gesellschaftheorien und zentrale theoretische Perspektiven der Soziologie auf soziales Handeln, soziale Ordnung, soziale Probleme und sozialen Wandel kennen. Darüber hinaus werden konkrete Bezüge zur Sozialen Arbeit hergestellt und relevante soziologische Teilgebiete vorgestellt, z.B. die Familien-, Stadt- und Gesundheitssoziologie. Es wird außerdem die Relevanz soziologischer Analyse für die Bereiche Wirtschaft und Recht deutlich.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Menschen aus soziologischer Perspektive zu betrachten: als soziales Wesen mit gemeinschaftlichen Beziehungen innerhalb gesellschaftlicher Strukturen.
- zentrale soziologische Theorien der Gesellschaft zu unterscheiden.
- zu erläutern, wie sich auf der Grundlage sozialen Handelns und sozialer Interaktionen Normen und Rollen in einer Gesellschaft herausbilden.
- gesellschaftliche Strukturen kritisch zu reflektieren, z.B. anhand des Habituskonzepts, des Lebensweltansatzes oder funktionalistischer Perspektiven.
- gesellschaftliche Strukturen und Zuschreibungsprozesse als Ursachen für soziale Probleme zu reflektieren.
- Bedingungen und Auswirkungen des sozialen Wandels mit Blick auf individuelle Lebensläufe und gesellschaftliche Veränderungsprozesse zu benennen.
- Gender und Diversität aus soziologischer Perspektive zu analysieren.
- einzuschätzen, in welcher Weise soziologische Erkenntnisse für exemplarisch ausgewählte gesellschaftliche Teilbereiche in Theorie und Praxis relevant sind.

Kursinhalt

1. Grundfragen der Soziologie
   - 1.1 Mikro- und Makrosoziologie
   - 1.2 Gemeinschaft und Gesellschaft
   - 1.3 System, Struktur und Funktion
2. Gesellschaftstheorien

2.1 Sozialkonstruktivismus
2.2 Systemtheorie
2.3 Historischer Materialismus
2.4 Kritische Theorie
2.5 Gesellschaftsdiagnosen

3. Soziales Handeln
3.1 Soziales Handeln
3.2 Werte und Normen
3.3 Soziale Rolle
3.4 Institution

4. Gesellschaft und Identität
4.1 Eine Handlungstheorie: Der symbolische Interaktionismus und Identität
4.2 Identität
4.3 Sozialisation

5. Sozialstruktur
5.1 Stand, Klasse, Schicht, Soziale Lage
5.2 Habitus und Soziale Milieus

6. Soziale Probleme
6.1 Theorien Sozialer Ungleichheiten
6.2 Soziale Konflikte
6.3 Macht, Gewalt und Herrschaft
6.4 Stigma
6.5 Abweichendes Verhalten

7. Sozialer Wandel
7.1 Individualisierung
7.2 Demographie
7.3 Gender
7.4 Lebenslauf und Lebensphasen
7.5 Digitalisierung

8. Die praktische Relevanz der Soziologie
8.1 Familiensoziologie
8.2 Stadt und sozialer Raum
8.3 Gesundheit- und Medizinsoziologie

8.4 Wirtschaftssoziologie
8.5 Rechtssoziologie
8.6 Soziale Nachhaltigkeit in der Sozialen Arbeit

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Abels, H. (2018). Einführung in die Soziologie: Band 1: Der Blick auf die Gesellschaft. (5. Aufl.). VS Springer.
- Abels, H. (2018). Einführung in die Soziologie: Band 2: Die Individuen in ihrer Gesellschaft. (5. Aufl.). VS Springer.
- Böhnisch, L.; Funk, H. (2013). Soziologie – Eine Einführung für die Soziale Arbeit. Beltz Juventa.
- Hobmair, H. (Hg.) (2019). Soziologie. Bildungsverlag EINS GmbH. Westermann Gruppe.
- Schäfers, B. (2012). Sozialstruktur und Sozialer Wandel in Deutschland. (9. Aufl.). UVK Verlagsgesellschaft.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens

Modulcode: DLBPGIOSLL

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens)

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Institutionen und Organisationen im System des lebenslangen Lernens

Kurscode: DLBPGIOSLL01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Aufgaben und Funktionen von Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 1.1 Qualifikationsfunktion
   - 1.2 Funktion sozialer Integration
   - 1.3 Kulturelle Funktion
   - 1.4 Herausforderungen

2. Institutionenforschung in der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 2.1 Begriffsklärung
   - 2.2 Strukturtheoretische Institutionentheorien
   - 2.3 Bürokratiekritische Institutionentheorien
   - 2.4 Neoinstitutionalistische Theorien

3. Organisationsforschung in der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 3.1 Begriffsklärung
   - 3.2 Grundlagen erwachsenenpädagogischer Organisationsforschung
   - 3.3 Theoretische Zugänge zu Organisationen der Erwachsenen- und Weiterbildung

4. Institutionelle Struktur der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 4.1 Einrichtungen, Träger und Dachorganisationen
   - 4.2 Reproduktionskontexte der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 4.3 Curriculare Strukturen und thematische Schwerpunkte

5. Institutionen der impliziten Erwachsenenbildung und virtuelle Lernorte
   - 5.1 Begriffsklärung: Lernort, explizite und implizite Erwachsenenbildung
   - 5.2 Institutionen der impliziten Erwachsenenbildung
   - 5.3 Lernort Betrieb
   - 5.4 Virtuelle Lernorte

6. Kooperationen und Netzwerke in der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 6.1 Netzwerke in Bildung und Weiterbildung
   - 6.2 Kooperationen in der Erwachsenen- und Weiterbildung
   - 6.3 Lernende Regionen

7. Systematische Betrachtung von Erwachsenen- und Weiterbildungsanbietern
   - 7.1 (Weiter-)Bildungsmonitoring
   - 7.2 Anbieterbefragungen (Träger- und Einrichtungsstatistiken)
   - 7.3 Unternehmens- und Betriebsbefragungen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Alke, M. (2015): Verstetigung von Kooperationen. Eine Studie zu Weiterbildungsorganisationen in vernetzten Strukturen. Springer, Wiesbaden.
- Apelt, M./Tacke, V. (Hg.) (2012): Handbuch Organisationstypen. Springer, Wiesbaden.
- Bonnazi, G. (2008): Geschichte des organisatorischen Denkens. Springer, Wiesbaden.
- Böttcher, W./Terhart, E. (2004): Organisationstheorie in pädagogischen Feldern. Springer, Wiesbaden.
- Deinet, U. (2013): Aneignungsprozesse im Sozialraum. In: Hessische Blätter für Volksbildung: Zeitschrift für Erwachsenenbildung in Deutschland, Heft 3, S. 220-225.
- DiMaggio, P. J./Powell, W. W. (1983): The iron cage revisited. Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. In: American Sociological Review, Heft 48, S. 147-160.
- Dollhausen, K. (2006): Neue Lernformen – neue Lehrkultur – organisationales Lernen in Bildungseinrichtungen. Online verfügbar: http://www.die-bonn.de/esprid/dokumente/doc-2006/dollhausen06_01.pdf .
- Dollhausen, K./Mickler, R. (2012): Kooperationsmanagement in der Weiterbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Emminghaus, C./Tippelt, R. (2009): Lebenslanges Lernen in regionalen Netzwerken verwirklichen. Bertelsmann, Bielefeld.
- Feld, T. (2007): Volkshochschulen als "lernende Organisationen". Entwicklung eines Anforderungsprofils unter Berücksichtigung theoretischer Ansätze organisationalen Lernens sowie einer inner-organisationalen und einer außerorganisationalen Perspektive. Kovac, Hamburg.
- Friedrich, K./Meisel, K./Schuldt, H.-J. (2005): Wirtschaftlichkeit in Weiterbildungseinrichtungen. Bertelsmann, Bielefeld.
- Geißler, H. (2000): Organisationspädagogik. Umrisse einer neuen Herausforderung. Vahlen, München.
- Gieseke, W. (2008): Bedarfsorientierte Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.
- Göhlich, M. (2005) (Hrsg.): Pädagogische Organisationsforschung. Springer, Wiesbaden (Organisation und Pädagogik, 3).
- Göhlich, M./Schröer, A./Weber, S. (Hrsg.) (2018): Handbuch Organisationspädagogik. Springer, Wiesbaden.
- Kieser, A./Ebers, M. (Hg.) (2006): Organisationstheorien, Kohlhammer, Stuttgart.
- Knoll, J. H. (1976): Institutionen der Erwachsenenbildung. SESTMAT – Selbststudienmaterial. Abgerufen von www.die-bonn.de/id/31872/24293
- König, E./Volmer, G. (1999): Systemische Organisationsberatung. Grundlagen und Methoden. 6. Auflage, Dt. Studien-Verlag, Weinheim (System und Organisation, 1).
- Küchler, F. von (Hrsg.) (2007): Organisationsveränderungen von Bildungseinrichtungen. Bertelsmann, Bielefeld.
- Kühl, S. (2011): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. Springer, Wiesbaden.
- Kuper, H./Thiel, F. (2016): Erziehungswissenschaftliche Institutionen- und Organisationsforschung. In: Tippelt, R./Schmidt-Hertha, B. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Springer, Wiesbaden.
- Merkens, H. (2006): Pädagogisches Handeln im Spannungsfeld von Individualisierung und Organisation. Springer, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Audio	
☑ Folien	

Sozialpsychologie

Modulcode: DLBWPSPS

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Sozialpsychologie)

Kurse im Modul

- Sozialpsychologie (DLBWPSPS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: myStudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Die Macht des Sozialen
- Sozialpsychologische Konzepte
- Kommunikation
- Konflikt, Aggression und Kooperation
- Sozialpsychologische Theorie
- Das Selbst
- Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Altruismus
- Einstellungen

Qualifikationsziele des Moduls

Sozialpsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Sozialpsychologie

Kurscode: DLBWPSPS01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

- 2.1 Sozialer Einfluss und Affiliation
- 2.2 Beiläufiger sozialer Einfluss
- 2.3 Gruppe, Rolle und Status
- 2.4 Erkenntnisse zentraler sozialpsychologischer Studien
- 2.5 Minderheiteneinfluss

3. Kommunikation
   - 3.1 Kommunikation, Kommunikationsmodelle und -kanäle
   - 3.2 Axiome der Kommunikation von Watzlawick
   - 3.3 Kommunikationsstörungen und Kommunikationsregeln
   - 3.4 Selbst- und Fremdbild

4. Konflikt, Aggression und Kooperation
   - 4.1 Soziale Dilemmas
   - 4.2 Aggressives Verhalten und Aggression als soziales Problem
   - 4.3 Die Psychologie des Bösen
   - 4.4 Konfliktlösung durch Verhandeln als Mittel der Kooperation

5. Ausgewählte sozialpsychologische Theorien
   - 5.1 Attributionstheorie
   - 5.2 Konsistenztheorie
   - 5.3 Reaktanztheorie von Brehm
   - 5.4 Die Equity-Theorie von Adams und Gerechtigkeit
   - 5.5 Reaktanz

6. Das Selbst
   - 6.1 Selbsterkenntnis gewinnen
   - 6.2 Das Selbst der mentalen Repräsentation
   - 6.3 Die regulatorische Funktion des Selbst
   - 6.4 Die motivationale Funktion des Selbst

7. Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Altruismus
   - 7.1 Unterlassene Hilfeleistung
   - 7.2 Helfende Unterstützung
   - 7.3 Hilfeverhalten im Alltag

8. Einstellungen
   - 8.1 Inhalt, Struktur und Zweck von Einstellungen
   - 8.2 Einstellungsänderungen

8.3 Einstellungen und die Vorhersage von Verhalten

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Aronson, E./Wilson, T./Akert, R. (2014): Sozialpsychologie. 8. Auflage, Pearson Studium, München.
- Gerrig, R. J./Zimbardo, P. G. (2014): Psychologie. 20. Auflage, Pearson Studium, München.
- Jonas, K./Stroebe, W./Hewstone, M. (Hrsg.) (2014): Sozialpsychologie. 6. Auflage, Springer, Berlin.
- Schulz von Thun, F. (2014): Miteinander reden. Störungen und Klärung. 48. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Stürmer, S./Siem, B. (2013): Sozialpsychologie in Gruppen. Reinhardt, München.
- Werth, L./Mayer, J. (2008): Sozialpsychologie. Spektrum, Wiesbaden.
- Zimbardo, P. G. (2016): Der Luzifer-Effekt. Die Macht der Umstände und die Psychologie des Bösen. Springer, Berlin.

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript ☑ Video ☑ Audio ☑ Folien	☑ Musterklausur ☑ Online Tests

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

4. Semester

Praxisprojekt: Beratung, Lehren und Lernen

Modulcode: DLBPGPPPIBS

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Praxisprojekt: Beratung, Lehren und Lernen)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt: Beratung, Lehren und Lernen (DLBPGPPPIBS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Praxisreflexion (best. / nicht best.)	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Im Rahmen des Praxiseinsatzes setzen sich die Studierenden mit den Zielsetzungen und Abläufen sowie der damit verbundenen strukturellen Verortung und den fachlichen Herausforderungen der Bildungsarbeit des gewählten Praxispartners auseinander. Durch die Einbindung in konkrete Aufgabenstellungen der pädagogischen Praxis üben sie berufliche Routinepraktiken auf der Lehr-Lernebene und/oder der Ebene der Beratung ein und loten die Tragfähigkeit fachlicher Konzepte und Methoden in spezifischen Anwendungsfällen aus. Die analytische und reflexive Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Fragen pädagogischer Professionalität ist dabei essentiell. Die Bearbeitung der Thematik wird durch die Dozenten und die fachliche Praxisanleitung diskursiv unterstützt.

Qualifikationsziele des Moduls

Praxisprojekt: Beratung, Lehren und Lernen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Praxisprojekt: Beratung, Lehren und Lernen

Kurscode: DLBPGPPPIBS01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		15	Praktikumsbetrieb durch die Hochschule geprüft; Praxisvereinbarung durch die Hochschule akzeptiert

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Auftrag, Ziele, Umsetzungsmodi und deren Implikationen für die pädagogische Arbeit des gewählten Praxispartners/der gewählten Praxispartner

2. Fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit in den Handlungsfeldern des Lehrens und Lernens und/oder der Beratung

3. (Unterstützung bei der) Konzeption eines Bildungs- oder Beratungsangebots, Durchführung und Nachbereitung einer Veranstaltung und/oder Beratung sowie konkrete Interaktion mit den Teilnehmenden/Klienten

4. Reflexion und Dokumentation des Arbeitshandelns und des Theorie-Praxis-Verhältnisses (unterstützt durch fachliche Praxisanleitung und Selbstreflexion)

5. Schriftliche Ausarbeitung des Praxisprojekts

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Fachbezogen ist die Literatur sämtlicher Module des Studiengangs relevant.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Praxisprojekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Praxisreflexion (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
0 h	0 h	0 h	0 h	450 h	450 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen

Modulcode: DLBPGVDLLP

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Fachpräsentation	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Veranstaltungsplanung und -durchführung von Lehr-Lern-Prozessen

Kurscode: DLBPGVDLLP01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Veranstaltungsplanung

- 1.1 Didaktisches Handeln für die Vermittlung von Inhalten
- 1.2 Dimensionen der Veranstaltungsplanung

2. Teilnehmerorientierung
   - 2.1 Konzepte oder Stile
   - 2.2 Teilnehmerorientierung als Subjektorientierung
   - 2.3 Funktionalistischer Stil

3. Voraussetzungen für das Lernen im Erwachsenenalter
   - 3.1 Erwachsensein als gesellschaftliches Konstrukt
   - 3.2 Lernfähigkeit und Lernwiderstände Erwachsener
   - 3.3 Lernmotivation und Strategien zur Förderung

4. Schritte im Rahmen der Veranstaltungsplanung
   - 4.1 Themen
   - 4.2 Lernzielbestimmung
   - 4.3 Festlegung von Lernsequenzen

5. Methodik und Medieneinsatz
   - 5.1 Methoden zur Gestaltung von Anfangssituationen
   - 5.2 Methoden zur Erschließung des thematischen Inhalts
   - 5.3 Methoden zur Gestaltung von Abschlusssituationen
   - 5.4 Auswahl und Einsatz von Materialien und Medien

6. Durchführung von Bildungsangeboten
   - 6.1 Vermittlung und Aneignung
   - 6.2 Formen und Facetten pädagogischer Kommunikation in pädagogisch intendierten Situationen
   - 6.3 Konflikte in pädagogisch intendierten Situationen

7. Rolle und Aufgaben der Lehrenden
   - 7.1 Aufgaben zur Unterstützung
   - 7.2 Kompetenzen
   - 7.3 Evaluation

8. Transfer
   - 8.1 Lerntransfer
   - 8.2 Transferstrategien

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Tutorielle Betreuung
- ☑ Course Feed
- ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint
- ☑ Recorded Live Sessions

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Online Tests
- ☑ Prüfungsleitfaden

Grundlagen von Beratung

Modulcode: DLBPGGGBA

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Michael Hast (Grundlagen von Beratung)

Kurse im Modul

- Grundlagen von Beratung (DLBPGGGBA01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: myStudium Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie Studienformat: Kombistudium Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Grundlagen von Beratung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Grundlagen von Beratung

Kurscode: DLBPGGGBA01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2. Der Beratungsrahmen
   - 2.1 Beratungsphasen
   - 2.2 Ethik und Moral in der Beratung
   - 2.3 Herausforderungen der Beratung

3. Ausgewählte Handlungsfelder pädagogischer Beratung
   - 3.1 Schule
   - 3.2 Sonderpädagogik und Sozialpädagogik
   - 3.3 Erwachsenen- und Weiterbildung

4. Formate der Bildungs- und Weiterbildungsberatung
   - 4.1 Lernberatung
   - 4.2 Kursberatung
   - 4.3 Karriereberatung
   - 4.4 Coaching
   - 4.5 Mentoring
   - 4.6 Kollegiale Beratung
   - 4.7 Mediation
   - 4.8 Organisationsberatung

5. Interaktion und Kommunikation in der Beratung
   - 5.1 Interaktionsgeschehen in der Beratung
   - 5.2 Schulz von Thun: Kommunikationsquadrat
   - 5.3 Rosenberg: gewaltfreie Kommunikation
   - 5.4 Rogers: personenzentrierte Gesprächsführung
   - 5.5 Miller/Rollnick: motivierende Gesprächsführung

6. Beratung als professionelle Aufgabe
   - 6.1 Abgrenzung
   - 6.2 Beratungsstil
   - 6.3 Persönlichkeit
   - 6.4 Fähigkeiten und Kompetenzen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Diversity Management

Modulcode: DLBPGDM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Matilde Heredia (Diversity Management)

Kurse im Modul

- Diversity Management (DLBPGDM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: myStudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Diversity Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Human Resources	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Diversity Management

Kurscode: DLBPGDM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

3.1 Entwicklung der Inklusion im Wandel der Zeit
3.2 Aktuelle Situation

4. Begriffsbildung und Praxisbeispiele
4.1 Separation
4.2 Integration
4.3 Inklusion

5. Anforderungen inklusiver Prozesse an Verantwortliche
5.1 Führungsebene
5.2 Mitarbeiter
5.3 Gesellschaftliche Perspektive

6. Rahmenbedingungen eines inklusiven Betriebes
6.1 Organisationskultur und -struktur
6.2 Hilfsmittel, Unterstützung, etc.
6.3 Personale Ressourcen

7. Inklusive Kursplanung
7.1 Differenzierung
7.2 Lehrmethoden
7.3 Offene Kursgestaltung

8. Zusammenarbeit im interdisziplinären Team
8.1 Phasen der Gruppenbildung
8.2 Teambuilding positiv gestalten
8.3 Prozesse und Rollen innerhalb der Gruppe

9. Das gemeinsame Erstellen von Förderplänen
9.1 Was ist ein Förderplan?
9.2 Rolle des Feedbacks im Förderprozess
9.3 Gemeinsame Förderplanerstellung: warum, wer und wie?

10. Informationen zu geeigneten pädagogischen Diagnostikinstrumenten
10.1 Wozu Diagnostik?
10.2 Welche Arten der Diagnostik werden in der pädagogischen Praxis angewandt?
10.3 Welche Diagnostikinstrumente sind im inklusiven Kontext geeignet?

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

5. Semester

Personalmarketing und -entwicklung

Modulcode: DLPMUE-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalmarketing und -entwicklung)

Kurse im Modul

- Personalmarketing und -entwicklung (DLPMUE01-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Klausur, 90 Minuten Studienformat: Fernstudium Klausur, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

- Grundlagen des Personalmarketings
- Employer Branding
- Entwicklung und Kommunikation eines Employer Branding
- Externes Personalmarketing
- Internes Personalmarketing
- Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings
- Grundlagen der Personalentwicklung
- Ziele und Massnahmen von Personalentwicklung
- Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle
- Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Organisation und Erfolgsmessung der Personalentwicklung

Qualifikationsziele des Moduls

Personalmarketing und -entwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Personalmarketing und -entwicklung

Kurscode: DLPMUE01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Grundlagen des Personalmarketings
   - 1.1 Wandel des Personalmarketings und die Rolle des demografischen Wandels, Fachkräftemangels und Globalisierung
   - 1.2 Begriffsdefinition & Gegenstand des Personalmarketings
2. Employer Branding

2.1 Entwicklung und Kommunikation einer Arbeitgebermarke
2.2 Arbeitgeber-Rankings und die Perspektive verschiedener Generationen
2.3 Das Konzept der Candidate Journey und Candidate Experience

3. Externes Personalmarketing
3.1 Personalbeschaffung und -auswahl
3.2 Modernes Personalmarketing
3.3 Externe Rekruitingkanäle

4. Internes Personalmarketing
4.1 Mitarbeiterbindung und -motivation
4.2 Nachfolgemanagement
4.3 Anreiz- und Vergütungsmodelle
4.4 Work-Life-Balance, Flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte

5. Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings
5.1 Organisationsmodelle für das Personalmarketing
5.2 Instrumente und Ddatengetriebene Erfolgsmessung des Personalmarketings
5.3 Chancen und Herausforderungen der Erfolgsmessung

6. Grundlagen der Personalentwicklung
6.1 Begriffsdefinition und Gegenstand der Personalentwicklung
6.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Personalentwicklung
6.3 Wandel der Personalentwicklung

7. Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle
7.1 Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen
7.2 Kompetenzmodelle
7.3 Erhebung von Entwicklungsbedarfen

8. Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
8.1 Bildung
8.2 E-Learning und Web Based Trainings
8.3 Mitarbeitergespräche und Feedbacks
8.4 Wissensmanagement

9. Führungskräfteentwicklung
9.1 Talent Management und Karrierepfade
9.2 360-Grad-Feedbacks

9.3 Coaching und Mentoring
9.4 Auslandsentsendungen

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Allan H. Church, David W. Bracken, John W. Fleenor, & Dale S. Rose. (2019). Handbook of Strategic 360 Feedback. Oxford University Press.
- Huf, S. (2022). Personalmarketing: Gestaltung der Arbeitgeberattraktivität. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Kanning, U. P. (2017). Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung [electronic resource] : Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie. Springer.
- Konschak, B. (2014). Professionelles Personalmarketing [electronic resource] : die richtigen Mitarbeiter für Ihr Unternehmen ansprechen und gewinnen ; [inklusive Arbeitshilfen online] (1. Aufl.). Haufe-Gruppe.
- Michael Müller-Vorbrüggen, & Jürgen Radel. (2017). Handbuch Personalentwicklung : Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung: Vol. 4. Auflage. Schäffer-Poeschel.

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Betriebliche Bildung

Modulcode: DLBPGWBB

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Bildungsmanagement) / Prof. Dr. Svenja Krämer (Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte)

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Bildungsmanagement • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Bildungsmanagement

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

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

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

Qualifikationsziele des Moduls

Bildungsmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik	Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Bildungsmanagement

Kurscode: DLBPGWBB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

- 2.3 Kompetenzprofile im Bildungsmanagement

3. Didaktische Grundlagen Bildungsmanagement
   - 3.1 Grundlagen der Andragogik/Erwachsenenbildung
   - 3.2 Relevante didaktische Prinzipien in der Erwachsenenbildung
   - 3.3 Qualitätsmerkmale von Bildungsprozessen

4. Strategisches Bildungsmanagement
   - 4.1 Grundlagen strategisches Bildungsmanagement
   - 4.2 Zielorientierung
   - 4.3 Qualitätsmanagement
   - 4.4 Wissensmanagement
   - 4.5 Rahmenbedingungen und Konsequenzen

5. Wesentliche Analysewerkzeug
   - 5.1 Bildungsbedarfsanalyse
   - 5.2 Marktanalyse
   - 5.3 Zielgruppenanalyse

6. Ziele und Einflussfaktoren für die strategische Rahmenplanung
   - 6.1 Zielorientierung und Bildungsauftrag
   - 6.2 Ressourcenplanung
   - 6.3 Infrastruktur
   - 6.4 Rechtliche Faktoren

7. Ablauf von Bildungsveranstaltungen und Gestaltung von Lernumgebungen
   - 7.1 Lehr- und Lernformate
   - 7.2 Curriculumentwicklung
   - 7.3 Recruiting von Lehrenden
   - 7.4 Bildungsmarketing
   - 7.5 Kalkulation und Finanzierung
   - 7.6 Durchführen und Begleiten von Bildungsveranstaltungen

8. Informelle Lernprozesse organisieren und begleiten
   - 8.1 Selbstgesteuerte/selbstorganisierte Lernprozesse
   - 8.2 Training on the Job
   - 8.3 Lernkooperationen und Lernnetzwerke ermöglichen und begleiten
   - 8.4 Mentoring und Lernbegleitung
   - 8.5 Einsatz digitaler Medien

9. Kompetenzentwicklung von Lernenden
   - 9.1 Kompetenzbegriff
   - 9.2 Kompetenzmodelle
   - 9.3 Kompetenzprofile

10. Bildungscontrolling
    - 10.1 Evaluierung
    - 10.2 Revision
    - 10.3 Bildungstransfer

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Kurscode: DLBPGWBB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Digitale Bildung

Modulcode: DLBPGWDB

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien • Studienformat "myStudium": Klausur • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Seminar: E-Learning • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

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

Seminar: E-Learning

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

Qualifikationsziele des Moduls

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: E-Learning

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Kurscode: DLBPGWDB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

- 2.1 Rolle digitaler Medien beim Lernen
- 2.2 Lerntheoretische Positionen
- 2.3 Lernen mit Text, Bild und Ton
- 2.4 Lernen mit Anderen/im Austausch

3. Lerninhalte und -ziele
   - 3.1 Zielgruppenanalyse
   - 3.2 Kompetenzen
   - 3.3 Lernziele formulieren

4. Methoden im E-Learning
   - 4.1 Problembasierte Methoden
   - 4.2 Simulation
   - 4.3 Spielerisches Lernen
   - 4.4 Kooperation und Kollaboration

5. Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
   - 5.1 Computerunterstütztes Prüfen und Testen
   - 5.2 Digitale Prüfungsformen (z.B. E-Portfolios)

6. Evaluation
   - 6.1 Ziele der Evaluation
   - 6.2 Formen der Evaluation
   - 6.3 Methoden der Evaluation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Seminar: E-Learning

Kurscode: DLBPGWDB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Beratung

Modulcode: DLBPGWB-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Supervision, Intervision, Coaching • Studienformat "myStudium": Klausur oder Advanced Workbook • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Advanced Workbook • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Supervision, Intervision, Coaching

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

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

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

Qualifikationsziele des Moduls

Supervision, Intervision, Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Supervision, Intervision, Coaching

Kurscode: DLBSASIC01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2. Supervision
   - 2.1 Definition von Supervision
   - 2.2 Ziele und Aufgaben von Supervision
   - 2.3 Voraussetzungen von Supervision
   - 2.4 Abgrenzung und Grenzen von Supervision
   - 2.5 Formen von Supervision
   - 2.6 Einsatzfelder von Supervision und Fallbeispiele

3. Intervision
   - 3.1 Definition von Intervision
   - 3.2 Ziele, Aufgaben und Voraussetzungen von Intervision
   - 3.3 Ablauf eines Intervisionsprozesses
   - 3.4 Grenzen und Störquellen

4. Coaching
   - 4.1 Definition von Coaching
   - 4.2 Ziele und Aufgaben von Coaching
   - 4.3 Coaching für Fach- und Führungskräfte
   - 4.4 Coaching als Methode
   - 4.5 Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme

5. Methoden und Instrumente des Coachings
   - 5.1 Ablauf eines Coaching-Prozesses
   - 5.2 Spezielle Coaching-Ansätze

6. Besonderheiten der Beratungsansätze
   - 6.1 Konglomerate unterschiedlicher Interessen
   - 6.2 Rahmenbedingungen erfolgreicher Konzepte
   - 6.3 Besonderheiten der Kommunikation
   - 6.4 Emotion und Krisenintervention in Beratungsprozessen
   - 6.5 Vorurteile, Stereotype im Beratungsprozess

7. Beratungsansätze im Wandel der Zeit
   - 7.1 Digitalisierung und virtuelles Coaching
   - 7.2 Auswirkungen der Internationalisierung
   - 7.3 Auswirkungen des Wertewandels
   - 7.4 Auswirkungen des demografischen Trends
   - 7.5 Genderaspekte in der Beratung

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Kurscode: DLBPGWB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	5	5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Beratung und Coaching (systemisch)

Modulcode: DLBPGWBUC

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Timo Kortsch (Systemische Beratung und Coaching) / Prof. Dr. Timo Kortsch (Seminar: Systemische Beratung und Coaching)

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Systemische Beratung und Coaching • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* Seminar: Systemische Beratung und Coaching • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

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

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

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

Qualifikationsziele des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus den Bereichen Informatik & Software-Entwicklung und Recht auf.	Alle Bachelor-Programme in den Bereichen IT & Technik und Wirtschaft & Management.

Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Theoretische Grundlagen
   - 1.1 Beratung als pädagogische Handlungsform
   - 1.2 Spannungsfelder pädagogischer Beratung
   - 1.3 Personenzentrierte Systemtheorie
   - 1.4 Kybernetik
   - 1.5 Konstruktivismus
   - 1.6 Theorie sozialer Systeme
   - 1.7 Theorie autopoietischer Systeme

2. Systemische Beratung
   - 2.1 Beratungsformen und -settings in der Pädagogik
   - 2.2 Zielgruppen
   - 2.3 Prozessberatung versus Fachberatung
   - 2.4 Grundannahmen

3. Systemisches Coaching
   - 3.1 Coaching als Spezialform der Beratung
   - 3.2 Die Rolle des Coaches
   - 3.3 Anlässe und Themen
   - 3.4 Coaching-Phasen

4. Anwendungsfehler
   - 4.1 Grenzen von Beratung und Coaching
   - 4.2 Kinder und Jugendliche
   - 4.3 Erwachsene und Organisationskontext

4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)

5. Grundlegende Methoden und Interventionen
   - 5.1 Gesprächstechniken
   - 5.2 Aktives Zuhören
   - 5.3 Systemisches Fragen
   - 5.4 Hypothesenbildung
   - 5.5 Reframing

6. Anforderungen an den Berater
   - 6.1 Fachwissen
   - 6.2 Soziale Kompetenzen
   - 6.3 Prozesskompetenzen
   - 6.4 Haltung und Werte

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	**Kursart**

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	**Präsenzstudium** 0 h	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung** 30 h	**Selbstüberprüfung** 30 h	**Praxisanteil** 0 h	**Gesamt** 150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Angewandte Personalentwicklung • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* Seminar: Systemische Personalentwicklung • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

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

Seminar: Systemische Personalentwicklung

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

Qualifikationsziele des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
   - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
   - 1.2 Verortung im Unternehmen
   - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung

2. Zyklen der Personalentwicklung
   - 2.1 Bedarfsanalyse
   - 2.2 Zieldefinition
   - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
   - 2.4 Durchführung der Maßnahme
   - 2.5 Erfolgskontrolle
   - 2.6 Transfersicherung

3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
   - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
   - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
   - 3.3 Training on the job
   - 3.4 Projektarbeiten

4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
   - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
   - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
   - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität

4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen

5. Stakeholdermanagement
   - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
   - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
   - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
   - 5.4 Zielgruppenorientierung

6. Herausforderungen der Zukunft
   - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
   - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	**Kursart**

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	**Präsenzstudium** 0 h	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung** 30 h	**Selbstüberprüfung** 30 h	**Praxisanteil** 0 h	**Gesamt** 150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

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

Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGSAEBBP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung)

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Seminar: Aktuelle Entwicklungen der Bildung, Beratung und Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGSAEBBP01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Konfliktmanagement und Mediation

Modulcode: DLBWPKUM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Konfliktmanagement und Mediation)

Kurse im Modul

- Konfliktmanagement und Mediation (DLBWPKUM01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Kombistudium Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Studienformat: Fernstudium Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Studienformat: myStudium Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

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

Qualifikationsziele des Moduls

Konfliktmanagement und Mediation

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

Konfliktmanagement und Mediation

Kurscode: DLBWPKUM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Von der Kooperation zur Konfrontation
   - 1.1 Kooperation und Wettbewerb

1.2 Formen der Kooperation
1.3 Spieltheoretische Ansätze
1.4 Der Weg in den Konflikt

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

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

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

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Betriebliche Bildung

Modulcode: DLBPGWBB

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Bildungsmanagement) / Prof. Dr. Svenja Krämer (Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte)

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Bildungsmanagement • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Bildungsmanagement

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

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

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

Qualifikationsziele des Moduls

Bildungsmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik	Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Bildungsmanagement

Kurscode: DLBPGWBB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

- 2.3 Kompetenzprofile im Bildungsmanagement

3. Didaktische Grundlagen Bildungsmanagement
   - 3.1 Grundlagen der Andragogik/Erwachsenenbildung
   - 3.2 Relevante didaktische Prinzipien in der Erwachsenenbildung
   - 3.3 Qualitätsmerkmale von Bildungsprozessen

4. Strategisches Bildungsmanagement
   - 4.1 Grundlagen strategisches Bildungsmanagement
   - 4.2 Zielorientierung
   - 4.3 Qualitätsmanagement
   - 4.4 Wissensmanagement
   - 4.5 Rahmenbedingungen und Konsequenzen

5. Wesentliche Analysewerkzeug
   - 5.1 Bildungsbedarfsanalyse
   - 5.2 Marktanalyse
   - 5.3 Zielgruppenanalyse

6. Ziele und Einflussfaktoren für die strategische Rahmenplanung
   - 6.1 Zielorientierung und Bildungsauftrag
   - 6.2 Ressourcenplanung
   - 6.3 Infrastruktur
   - 6.4 Rechtliche Faktoren

7. Ablauf von Bildungsveranstaltungen und Gestaltung von Lernumgebungen
   - 7.1 Lehr- und Lernformate
   - 7.2 Curriculumentwicklung
   - 7.3 Recruiting von Lehrenden
   - 7.4 Bildungsmarketing
   - 7.5 Kalkulation und Finanzierung
   - 7.6 Durchführen und Begleiten von Bildungsveranstaltungen

8. Informelle Lernprozesse organisieren und begleiten
   - 8.1 Selbstgesteuerte/selbstorganisierte Lernprozesse
   - 8.2 Training on the Job
   - 8.3 Lernkooperationen und Lernnetzwerke ermöglichen und begleiten
   - 8.4 Mentoring und Lernbegleitung
   - 8.5 Einsatz digitaler Medien

9. Kompetenzentwicklung von Lernenden
   - 9.1 Kompetenzbegriff
   - 9.2 Kompetenzmodelle
   - 9.3 Kompetenzprofile

10. Bildungscontrolling
    - 10.1 Evaluierung
    - 10.2 Revision
    - 10.3 Bildungstransfer

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Kurscode: DLBPGWBB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Digitale Bildung

Modulcode: DLBPGWDB

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien • Studienformat "myStudium": Klausur • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Seminar: E-Learning • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

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

Seminar: E-Learning

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

Qualifikationsziele des Moduls

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: E-Learning

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Kurscode: DLBPGWDB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

- 2.1 Rolle digitaler Medien beim Lernen
- 2.2 Lerntheoretische Positionen
- 2.3 Lernen mit Text, Bild und Ton
- 2.4 Lernen mit Anderen/im Austausch

3. Lerninhalte und -ziele
   - 3.1 Zielgruppenanalyse
   - 3.2 Kompetenzen
   - 3.3 Lernziele formulieren

4. Methoden im E-Learning
   - 4.1 Problembasierte Methoden
   - 4.2 Simulation
   - 4.3 Spielerisches Lernen
   - 4.4 Kooperation und Kollaboration

5. Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
   - 5.1 Computerunterstütztes Prüfen und Testen
   - 5.2 Digitale Prüfungsformen (z.B. E-Portfolios)

6. Evaluation
   - 6.1 Ziele der Evaluation
   - 6.2 Formen der Evaluation
   - 6.3 Methoden der Evaluation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Seminar: E-Learning

Kurscode: DLBPGWDB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Beratung

Modulcode: DLBPGWB-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Supervision, Intervision, Coaching • Studienformat "myStudium": Klausur oder Advanced Workbook • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Advanced Workbook • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Supervision, Intervision, Coaching

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

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

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

Qualifikationsziele des Moduls

Supervision, Intervision, Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Supervision, Intervision, Coaching

Kurscode: DLBSASIC01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2. Supervision
   - 2.1 Definition von Supervision
   - 2.2 Ziele und Aufgaben von Supervision
   - 2.3 Voraussetzungen von Supervision
   - 2.4 Abgrenzung und Grenzen von Supervision
   - 2.5 Formen von Supervision
   - 2.6 Einsatzfelder von Supervision und Fallbeispiele

3. Intervision
   - 3.1 Definition von Intervision
   - 3.2 Ziele, Aufgaben und Voraussetzungen von Intervision
   - 3.3 Ablauf eines Intervisionsprozesses
   - 3.4 Grenzen und Störquellen

4. Coaching
   - 4.1 Definition von Coaching
   - 4.2 Ziele und Aufgaben von Coaching
   - 4.3 Coaching für Fach- und Führungskräfte
   - 4.4 Coaching als Methode
   - 4.5 Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme

5. Methoden und Instrumente des Coachings
   - 5.1 Ablauf eines Coaching-Prozesses
   - 5.2 Spezielle Coaching-Ansätze

6. Besonderheiten der Beratungsansätze
   - 6.1 Konglomerate unterschiedlicher Interessen
   - 6.2 Rahmenbedingungen erfolgreicher Konzepte
   - 6.3 Besonderheiten der Kommunikation
   - 6.4 Emotion und Krisenintervention in Beratungsprozessen
   - 6.5 Vorurteile, Stereotype im Beratungsprozess

7. Beratungsansätze im Wandel der Zeit
   - 7.1 Digitalisierung und virtuelles Coaching
   - 7.2 Auswirkungen der Internationalisierung
   - 7.3 Auswirkungen des Wertewandels
   - 7.4 Auswirkungen des demografischen Trends
   - 7.5 Genderaspekte in der Beratung

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Kurscode: DLBPGWB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	5	5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Beratung und Coaching (systemisch)

Modulcode: DLBPGWBUC

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Timo Kortsch (Systemische Beratung und Coaching) / Prof. Dr. Timo Kortsch (Seminar: Systemische Beratung und Coaching)

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Systemische Beratung und Coaching • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* Seminar: Systemische Beratung und Coaching • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

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

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

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

Qualifikationsziele des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus den Bereichen Informatik & Software-Entwicklung und Recht auf.	Alle Bachelor-Programme in den Bereichen IT & Technik und Wirtschaft & Management.

Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)

5. Grundlegende Methoden und Interventionen
   - 5.1 Gesprächstechniken
   - 5.2 Aktives Zuhören
   - 5.3 Systemisches Fragen
   - 5.4 Hypothesenbildung
   - 5.5 Reframing

6. Anforderungen an den Berater
   - 6.1 Fachwissen
   - 6.2 Soziale Kompetenzen
   - 6.3 Prozesskompetenzen
   - 6.4 Haltung und Werte

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Angewandte Personalentwicklung • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* Seminar: Systemische Personalentwicklung • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

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

Seminar: Systemische Personalentwicklung

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

Qualifikationsziele des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
   - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
   - 1.2 Verortung im Unternehmen
   - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung

2. Zyklen der Personalentwicklung
   - 2.1 Bedarfsanalyse
   - 2.2 Zieldefinition
   - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
   - 2.4 Durchführung der Maßnahme
   - 2.5 Erfolgskontrolle
   - 2.6 Transfersicherung

3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
   - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
   - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
   - 3.3 Training on the job
   - 3.4 Projektarbeiten

4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
   - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
   - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
   - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität

4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen

5. Stakeholdermanagement
   - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
   - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
   - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
   - 5.4 Zielgruppenorientierung

6. Herausforderungen der Zukunft
   - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
   - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform Kombistudium	**Kursart**

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium 90 h	**Präsenzstudium** 0 h	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung** 30 h	**Selbstüberprüfung** 30 h	**Praxisanteil** 0 h	**Gesamt** 150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

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

Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Advanced Leadership

Modulcode: BWAF

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Sonja Würtemberger (Advanced Leadership I) / Prof. Dr. Anja Berghammer (Advanced Leadership II)

Kurse im Modul

- Advanced Leadership I (BWAF01)
- Advanced Leadership II (BWAF02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Advanced Leadership I • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Advanced Leadership II • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Advanced Leadership I

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

Advanced Leadership II

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

Qualifikationsziele des Moduls

Advanced Leadership I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Advanced Leadership II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen von Teamarbeit zu skizzieren und diese auf die Teamführung anzuwenden.
- die verschiedenen Arten von Konflikten im Unternehmen zu erläutern und als zukünftige Führungskräfte Lösungsansätze des Konfliktmanagements anzuwenden.
- die Bedeutung von Coaching in der Führungsarbeit und den Nutzen von Coaching für ein Unternehmen zu bewerten.
- einen Überblick über die Instrumente eines effektiven Zeitmanagements zu geben und diese für die Organisation einer täglichen Führungsarbeit anzuwenden.
- die aktuelle Bedeutung von Work-Life-Balance Maßnahmen für eine erfolgreiche Führung und Motivation von Mitarbeitern zu erklären.
- das Projektmanagement und insbesondere die Besonderheiten der Führung von Projekten zu skizzieren.
- die Grundlagen des Personalcontrollings zu erläutern.
- das Instrumentarium des Integrationsmanagements anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu bewerten.
- die Führung im Bankvertrieb anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Advanced Leadership I

Kurscode: BWAF01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die professionelle und bewusste Führung von Mitarbeitern ist bedeutend für den Erfolg eines Unternehmens. Die höchste Verantwortung einer Führungskraft ist es, den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Dies setzt voraus, dass Führungskräfte erfolgreich mit ihren Mitarbeitern gemeinsam Ziele für ihr Unternehmen umsetzen können. Dabei soll Führung zielorientiert zur bestmöglichen Erfüllung der Aufgaben und somit der Zielerreichung beitragen. Dies beinhaltet, Mitarbeiter zu einem Verhalten zu motivieren, das genau den jeweils zugewiesenen Aufgabenstellungen entspricht. Idealerweise bewegt man die Mitarbeiter dazu, im Sinne der Vorgaben des Unternehmens zu handeln. Führung baut daher auch entscheidend auf der Motivation der Mitarbeiter auf und bindet diese aktiv in die Unternehmensabläufe mit ein.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bloisi, W./Cook, C. W./Hunsaker, P. L. (2006): Management and Organisational Behaviour. 2. Auflage, McGraw-Hill Education Europe, Maidenhead.
- Bröckermann, R. (2000): Personalführung. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Schäffer Poeschl, Köln.
- Burnes, B. (2009): Managing Change. 5. Auflage, Prentice Hall, Harlow.
- Conger, J. A./Riggio, R. E (2006): The Practice of Leadership. Wiley, Hoboken (NJ).
- Dillerupp, R./Stoi, R. (2010): Unternehmensführung. 3. Auflage, München.
- Domsch, M. E./Regnet, E./Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2012): Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. 3. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Edmüller, A./Jiranek, H. (2007): Konfliktmanagement. Konflikten vorbeugen, sie erkennen und lösen. 3. Auflage, Haufe, Freiburg.
- Hannum, K. M./Martineau, J. W./Reinelt, C. (2006): The Handbook of Leadership Development Evaluation. Wiley, Hoboken (NJ).
- Harvard Business Essentials (Hrsg.) (2007): Managers Toolkits. The 13 Skills Managers Need to Succeed. Harvard Business School Press, Boston.
- Hinterhuber, H.H. (2010): Die 5 Gebote für exzellente Führung. Wie Ihr Unternehmen in guten und in schlechten Zeiten zu den Gewinnern zählt. Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt a. M.
- Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E. (2015): Leadership – Mehr als Management. 5. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v. (2010): Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Scholz, C. (2014): Personalmanagement. informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 7. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Advanced Leadership II

Kurscode: BWAF02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die professionelle und bewusste Führung von Mitarbeitern ist bedeutend für den Erfolg eines Unternehmens. Eine Führungskraft muss in der Lage sein, auch Dinge aus der Distanz, aus der Vogelperspektive heraus zu betrachten. Um diesen Überblick zu erhalten, muss man sich bewusst von operativen Themen lösen und muss lernen, Aufgaben zu delegieren. Dies setzt voraus, dass man Aufgaben identifiziert, die an die richtigen Mitarbeiter delegiert werden können, dass auf beiden Seiten das nötige Vertrauen zur Bewältigung der Aufgabe besteht und dass man in der Lage ist, den Arbeitsfortschritt nachzuhalten und zu kontrollieren. Führung baut von daher entscheidend auf Fähigkeiten der Teamarbeit, aber auch des Konfliktmanagements auf, um Mitarbeiter zu Höchstleistungen zu motivieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen von Teamarbeit zu skizzieren und diese auf die Teamführung anzuwenden.
- die verschiedenen Arten von Konflikten im Unternehmen zu erläutern und als zukünftige Führungskräfte Lösungsansätze des Konfliktmanagements anzuwenden.
- die Bedeutung von Coaching in der Führungsarbeit und den Nutzen von Coaching für ein Unternehmen zu bewerten.
- einen Überblick über die Instrumente eines effektiven Zeitmanagements zu geben und diese für die Organisation einer täglichen Führungsarbeit anzuwenden.
- die aktuelle Bedeutung von Work-Life-Balance Maßnahmen für eine erfolgreiche Führung und Motivation von Mitarbeitern zu erklären.
- das Projektmanagement und insbesondere die Besonderheiten der Führung von Projekten zu skizzieren.
- die Grundlagen des Personalcontrollings zu erläutern.
- das Instrumentarium des Integrationsmanagements anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu bewerten.
- die Führung im Bankvertrieb anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Teamarbeit
   - 1.1 Was sind Gruppen und Teams?
   - 1.2 Teamführung

2. Konfliktmanagement
2.1 Konflikte – ein Überblick
2.2 Lösungsstrategien

3. Coaching im Überblick
3.1 Allgemeiner Überblick
3.2 Auswirkungen und Erfolgsfaktoren des Coachings

4. Coaching-Gespräch und Nutzen des Coachings
4.1 Die Führungskraft als Coach: Das Coaching-Gespräch
4.2 Kosten und Nutzen des Coachings

5. Systematisches Zeitmanagement
5.1 Überblick
5.2 Durchführung eines systematischen Zeitmanagements

6. Work-Life-Balance
6.1 Work-Life-Balance: Begriff und Hintergrund
6.2 Work-Life-Balance-Maßnahmen und -Instrumente

7. Projektmanagement
7.1 Grundlagen der Projektorganisation und des Projektmanagements
7.2 Aufgaben und Kompetenzen des Projektleiters

8. Personalcontrolling
8.1 Einleitung
8.2 Methoden und Kennzahlen

9. Integrationsmanagement – ein Anwendungsbeispiel
9.1 Konflikte – das Merger Syndrom
9.2 Kommunikationsmanagement der Führungskraft

10. Anwendungsbeispiel – Führung im Bankvertrieb: MbO und Vergütungssystem
10.1 Besonderheiten bei der Führung im Bankvertrieb
10.2 Verschiedene Führungsansätze im Bankvertrieb
10.3 Einführung eines neuen Bankvergütungsmodells

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bloisi, W./Cook, C. W./Hunsaker, P. L. (2006): Management and Organisational Behaviour. 2. Auflage, McGraw-Hill Education Europe, Maidenhead.
- Bröckermann, R. (2000): Personalführung. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Schäffer Poeschl, Köln.
- Burnes, B. (2009): Managing Change. 5. Auflage, Prentice Hall, Harlow.
- Conger, J. A./Riggio, R. E (2006): The Practice of Leadership. Wiley, Hoboken (NJ).
- Dillerupp, R./Stoi, R. (2010): Unternehmensführung. 3. Auflage, München.
- Domsch, M. E./Regnet, E./Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2012): Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. 3. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Edmüller, A./Jiranek, H. (2007): Konfliktmanagement. Konflikten vorbeugen, sie erkennen und lösen. 3. Auflage, Haufe, Freiburg.
- Hannum, K. M./Martineau, J. W./Reinelt, C. (2006): The Handbook of Leadership Development Evaluation. Wiley, Hoboken (NJ).
- Harvard Business Essentials (Hrsg.) (2007): Managers Toolkits. The 13 Skills Managers Need to Succeed. Harvard Business School Press, Boston.
- Hinterhuber, H.H. (2010): Die 5 Gebote für exzellente Führung. Wie Ihr Unternehmen in guten und in schlechten Zeiten zu den Gewinnern zählt. Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt a. M.
- Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E. (2015): Leadership – Mehr als Management. 5. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v. (2010): Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Scholz, C. (2014): Personalmanagement. informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 7. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests

Arbeitsrecht

Modulcode: DLRABR

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	▪ keine ▪ DLRABR01	BA	10	300 h

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Artur Swierczok (Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses) / Prof. Dr. Artur Swierczok (Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Kurse im Modul

- Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR01)
- Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.) • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.) • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.) Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Der Begriff und der Schutz des Arbeitnehmers
- Die Begründung des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsvertrag
- Pflichten des Arbeitnehmers
- Pflichten des Arbeitsgebers
- Besondere Arbeitsverhältnisse

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Störungen des Arbeitsverhältnisses
- Haftung auf Schadenersatz
- Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere durch Kündigung
- Das Kündigungsschutzgesetz

Qualifikationsziele des Moduls

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Recht auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass die Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen.Im Mittelpunkt des Kurses stehen der Begriff des Arbeitnehmers, die Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen, also die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge.Die Begründung des Arbeitsverhältnisses, durch Ausschreibung, das Vorstellungsgespräch und das Fragerecht des Arbeitgebers wird auf der Ebene der Vertragsanbahnung dargestellt.Die Studierenden werden lernen, dass auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, dieser aber wiederum zum Schutz des Arbeitnehmers zahlreiche Einschränkungen erfahren hat.Die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, z. B. die Arbeitspflicht, der Beschäftigungsanspruch, die Lohnzahlungspflicht, der Anspruch auf Erholungsurlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, werden dann den Studierenden ausführlich vermittelt.Am Ende des Kurses lernen Sie das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

Kursinhalt

1. Grundlagen
   - 1.1 Bereiche und Aufgaben des Arbeitsrechts
   - 1.2 Entstehungsgeschichte des Arbeitsrechts
   - 1.3 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

2. Die Parteien im Arbeitsrecht
   - 2.1 Arbeitnehmer
   - 2.2 Besondere Arten von Arbeitnehmern
   - 2.3 Sonstige Personen
   - 2.4 Arbeitgeber

3. Begründung des Arbeitsverhältnisses
   - 3.1 Die Ausschreibung
   - 3.2 Das Vorstellungsgespräch
   - 3.3 Verschulden bei Vertragsanbahnung

4. Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrags
   - 4.1 Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
   - 4.2 Anfechtung des Arbeitsvertrages
   - 4.3 Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
   - 4.4 Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis

5. Pflichten des Arbeitnehmers
   - 5.1 Arbeitspflicht
   - 5.2 Nebenpflichten

6. Pflichten des Arbeitgebers
   - 6.1 Lohnzahlungspflicht
   - 6.2 Nebenpflichten

7. Besondere Arbeitsverhältnisse
   - 7.1 Das befristete Arbeitsverhältnis
   - 7.2 Das Probearbeitsverhältnis
   - 7.3 Das Leiharbeitsverhältnis

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript ☑ Video ☑ Audio ☑ Folien	☑ Online Tests ☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript ☑ Video ☑ Audio ☑ Folien	☑ Online Tests ☑ Prüfungsleitfaden

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLRABR01

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll der Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeit vermittelt werden. Sie lernen den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz, den Annahmeverzug des Arbeitgebers, die persönlichen Hinderungsgründe des Arbeitnehmers, das Betriebsrisiko und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle kennen.Ihnen wir dann die Haftung im Arbeitsrecht auf Schadensersatz und insbesondere die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers dargestellt.Im Mittelpunkt des Kurses steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, ordentliche und außerordentliche Kündigung und die Änderungskündigung.Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Eltern, Auszubildenden, Vertretern der Arbeitnehmerseite und Schwerbehinderten, insbesondere aber die Einzelheiten des Kündigungsschutzes durch das Kündigungsschutzgesetz werden den Studierenden vermittelt.Am Ende des Kurses wird den Studierenden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

Kursinhalt

1. Der Betriebsübergang
   - 1.1 Voraussetzungen
   - 1.2 Rechtsfolgen
2. "Ohne Arbeit kein Lohn": Grundsatz und Ausnahmen

2.1 Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn “
2.2 Ausnahmen aus Umständen, die in der Person des Arbeitsnehmers liegen
2.3 Befreiung von der Arbeitspflicht aus sonstigen Gründen

3. Die Haftung auf Schadensersatz
3.1 Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
3.2 Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
3.3 Haftung bei Arbeitsunfällen

4. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
4.1 Die ordentliche Kündigung
4.2 Die außerordentliche Kündigung

5. Weitere Beendigungsleistungen
5.1 Der Aufhebungsvertrag
5.2 Die Änderungskündigung

6. Kündigungsschutz nach dem KschG
6.1 Anwendbarkeit des KSchG
6.2 Soziale Rechtfertigung der Kündigung
6.3 Soziale Rechtfertigung im Einzelfall

7. Der Arbeitsprozess
7.1 Die Arbeitsgerichtsbarkeit
7.2 Die Kündigungsschutzklage
7.3 Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Tutorielle Betreuung
- ☑ Course Feed

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Online Tests
- ☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Personal- und Betriebspsychologie

Modulcode: DLBWPPUB

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Gregor Nimz (Personalpsychologie) / Prof. Dr. Gregor Nimz (Betriebspsychologie)

Kurse im Modul

- Personalpsychologie (DLBWPPUB01)
- Betriebspsychologie (DLBWPPUB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Personalpsychologie • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Betriebspsychologie • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart*

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Personalpsychologie

- Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
- Anforderungsanalyse
- Mitarbeiterrekrutierung
- Personalmarketing und Employer Branding
- Personalauswahl
- Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
- Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
- Leistungsbeurteilung
- Rechtliche Aspekte

Betriebspsychologie

- Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
- Diagnostik im Betrieb
- Unternehmensschädigendes Verhalten
- Psychisch bedingte Erkrankungen und Belastungssituationen im betrieblichen Alltag
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Qualifikationsziele des Moduls

Personalpsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

Betriebspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie zu benennen und diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einzuordnen.
- die Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik zu erklären.
- die Formen von unternehmensschädigendem Verhalten zu skizzieren und auf Basis dieser Kenntnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext zu erläutern. Sie wissen außerdem, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Kenntnisse zur Intervention.
- die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einzuschätzen.
- das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag zu nutzen.
- Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie	Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Personalpsychologie

Kurscode: DLBWPPUB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Aufgrund des technologischen Wandels benötigen Organisationen und Unternehmen immer mehr Mitarbeiter mit speziellen Kompetenzen, die zunehmend weniger in der erforderlichen Anzahl und Qualität verfügbar sind. Zudem bewerben sich diese auch nicht mehr von sich aus bei den Unternehmen. Der Personalbeschaffungsmarkt hat sich inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Um dennoch den Bedarf an Mitarbeitern zu decken, müssen Unternehmen zunehmend ungewöhnliche Wege gehen. Sie sind außerdem gefordert, eine Passung zwischen Position, Unternehmen und Mitarbeiter sicherzustellen. Hierfür sind Kenntnisse der Personalpsychologie ebenso unabdingbar wie Maßnahmen zur Entwicklung von erforderlichen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg. Studierende lernen die gängigen Begriffe, theoretischen Ansätze und Methoden zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber/Interessent und Arbeitsplatz ebenso kennen wie verschiedene Methoden zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Es wird darüber hinaus die Bedeutung und die Art der Integration von neuem Personal in der Organisation behandelt. Die Studierenden werden mit der Rolle und Funktion des Kompetenzmanagements als Grundlage für die Auswahl und für die Planung von Entwicklungsmaßnahmen vertraut gemacht. Instrumente zur Beurteilung von Handlungsergebnissen sowie rechtliche Rahmenbedingungen runden den Kurs ab. Nach Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage, den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen qualifiziert und kompetent zu initiieren, durchzuführen und zu betreuen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
   1.1 Marktdynamik und Technologiedynamik

1.2 Organisationsdynamik und Wertedynamik

2. Anforderungsanalyse
   - 2.1 Definition und Ziele
   - 2.2 Methoden und Verfahren
   - 2.3 Stellenprofile

3. Mitarbeiterrekrutierung
   - 3.1 Definition und Methoden der Ansprache
   - 3.2 Quellen und Wege der Ansprache

4. Personalmarketing und Employer Branding
   - 4.1 Definition, Ziele und Personalmarketingmix
   - 4.2 Abgrenzung Personalmarketing versus Employer Branding
   - 4.3 Aufbau einer Arbeitgebermarke
   - 4.4 Bedeutung Employer Branding und Employer Branding-Strategie

5. Personalauswahl
   - 5.1 Prozess der Personalauswahl
   - 5.2 Gütekriterien
   - 5.3 Arten von Personalauswahlverfahren

6. Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
   - 6.1 Ziele und Nutzen
   - 6.2 Theoretische Grundlagen und Maßnahmen

7. Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
   - 7.1 Gegenstandsbereiche und Werkzeuge des Kompetenzmanagements
   - 7.2 Diagnose des Entwicklungsbedarfs
   - 7.3 Entwicklungsmaßnahmen
   - 7.4 Transfersicherung

8. Leistungsbeurteilung
   - 8.1 Verhaltensbeurteilung und Feedbackkultur
   - 8.2 Mitarbeitergespräch

9. Rechtliche Aspekte
   - 9.1 AGG
   - 9.2 Kündigung und Auflösung

9.3 Arbeitszeugnisse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten. Diagnose, Assessment und Integration. Springer, Wiesbaden.
- Brenner, D. (2014): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Fischer, P. (2015): Neu im Chefsessel. Erfolgreich durch die ersten 100 Tage. Redline, München.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Lohaus, D./Habermann, W. (2016): Integrationsmanagement – Onboarding neuer Mitarbeiter. 2. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Meifert, M. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Nerdinger, F./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- North, K./Reinhardt, K. (2005): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Gabler, Wiesbaden.
- Schiebeck, H. (2006): Strategische Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen von Key Account Managern. Ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg in der Zukunft. Logos, Berlin.
- Scholz, C. (2013): Personalmanagement. Informationsorientiere und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Schuler, H. (2014): Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Betriebspsychologie

Kurscode: DLBWPPUB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Betriebspsychologen beschäftigen sich mit einem breiten Handlungsfeld im betrieblichen Alltag. Überall dort, wo Menschen zusammenkommen, können Probleme und Belastungen für den Einzelnen und/oder den Betrieb entstehen. In diesem Kurs soll das breite Spannungs- und Handlungsfeld der Betriebspsychologie aufgezeigt werden. Die Studierenden erhalten einen Einblick in die Möglichkeiten der betrieblichen Formen der Diagnostik, auf deren Basis Interventionen geplant und eingeführt werden können. Darüber hinaus werden auch spezielle Phänomene thematisiert, z. B. Diebstahl, Weitergabe von vertraulichen Informationen, Absentismus, Abwicklung von Privatangelegenheiten und sexueller Belästigung.Aufgrund der Veränderungsdynamik in den Betrieben fühlen sich mehr und mehr Mitarbeiter heute stark belastet. Dies äußert sich in psychischen Erkrankungen wie beispielsweise Angststörungen oder Depressionen, aber auch oft in einem Burn-out-Syndrom. Den Studierenden wird vermittelt, wie sich diese Erkrankungen erkennen lassen und im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hierfür idealerweise präventiv Vorsorge getroffen werden kann.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie zu benennen und diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einzuordnen.
- die Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik zu erklären.
- die Formen von unternehmensschädigendem Verhalten zu skizzieren und auf Basis dieser Kenntnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext zu erläutern. Sie wissen außerdem, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Kenntnisse zur Intervention.
- die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einzuschätzen.
- das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag zu nutzen.
- Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
   - 1.1 Aufgaben und Handlungsfelder der Betriebspsychologie
   - 1.2 Die Hawthorne-Experimente als bedeutsame betriebspsychologische Basisexperimente

1.3 Der Betrieb als Sozialgefüge
1.4 Das Betriebsklima

2. Diagnostik im Betrieb
2.1 Ziele, Aufgaben und Möglichkeiten
2.2 Diagnostische Rahmenbedingungen
2.3 Datenquellen und Methoden
2.4 Standardisierte Instrumente

3. Unternehmensschädigendes Verhalten
3.1 Modelle
3.2 Ausgewählte Phänomene unternehmensschädigenden Verhaltens
3.3 Analyse der Bedingungen und Maßnahmen
3.4 Vorgehen zur positiven Gestaltung der Rahmenbedingungen

4. Psychisch bedingte Erkrankungen und Belastungssituationen im betrieblichen Alltag
4.1 Alkoholismus
4.2 Angst
4.3 Burnout und Depression
4.4 Suizid
4.5 Mobbing
4.6 Narzissmus

5. Betriebliches Gesundheitsmanagement
5.1 Ausgangslage und Eckpfeiler
5.2 Entwicklungen und Trends
5.3 Prävention und Resilienz
5.4 Konkrete Möglichkeiten der Unterstützung
5.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Zahlreiche Fallbeispiele, Hilfen zur Selbsthilfe. 5. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Davison, G. C./Neale, J. M./Hautzinger, M. (2007): Klinische Psychologie. 8. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Kernberg, O. F./Hartmann, H. P. (Hrsg.) (2008): Narzissmus. Grundlagen – Störungsbilder – Therapie. Schattauer, Stuttgart.
- Nerdinger, F. W. (2008): Unternehmensschädigendes Verhalten erkennen und verhindern. Hogrefe, Göttingen.
- Schiebeck, H. (2017): Gechillt und entspannt durchs Studium. UVK, Konstanz/München.
- Schneck, C. (2017): Coaching und Narzissmus. Psychologische Grundlagen und Praxishinweise für Management-Coaches und Berater. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Stopp, U. (2008): Praktische Betriebspsychologie. Probleme und Lösungen. 14. Auflage, Expert, Renningen.
- Treier, M. (2011): Personalpsychologie. Beltz, Weinheim.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Organisationsentwicklung und Change Management

Modulcode: DLBWPOCM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. John Stanley (Organisationsentwicklung) / Dr. Guido Schmidt (Change Management)

Kurse im Modul

- Organisationsentwicklung (DLBWPOCM01)
- Change Management (DLBWPOCM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Organisationsentwicklung • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Change Management • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Organisationsentwicklung

- Organisationsentwicklung
- Rahmenbedingungen für Organisationsveränderungen
- Konzepte der Organisationsentwicklung
- Organisationen im Umbruch
- Neue Formen der Organisation
- Organisationsdesign
- Problembereiche und Interventionstechniken
- Erfolgsbewertung und Transfer

Change Management

- Einführung in das Change Management
- Veränderungen verstehen und gestalten
- Phasenmodelle des Change Managements
- Phasen des Change-Prozesses
- Change-Kommunikation
- Einflussfaktoren und typische Fehler im Change Management
- Operative Instrumente im Rahmen des Change Managements

Qualifikationsziele des Moduls

Organisationsentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

Change Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Organisationsentwicklung

Kurscode: DLBWPOCM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind sämtliche Organisationen einem ständigen Wandel unterworfen. Diesen Wandel positiv zu gestalten, ist eine Hauptfunktion der verantwortlichen Führungskräfte und Zeichen für ein erfolgreiches Management. Häufig geben Anlässe wie der Wegfall oder die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern, Fusionen und Standortverlagerungen den Ausschlag, aber auch kontinuierliches Unternehmenswachstum, technologische Verbesserungen und gesellschaftliche Veränderungen sind Gründe für zum Teil weitreichende Maßnahmen der Weiterentwicklung von Organisationen.Hierzu ist es notwendig, die Grundlagen der Organisationsentwicklung zu kennen, deren Gegenstandsbereich die Prozesse der Veränderung der handelnden Personen sind. Diese Kenntnisse sind von zentraler Bedeutung, um Veränderungen umzusetzen. Dieser Kurs zeigt die wichtigsten Modelle und Menschenbilder auf, die als Grundlage der Organisationsentwicklung dienen. Da die Unternehmenskultur ein zentraler Bestandteil der Organisationsetwicklung ist, werden sowohl die Analyse als auch die Entwicklung der Unternehmenskultur dargestellt. Außerdem werden die wichtigsten Aspekte der Lernenden Organsiation thematisiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

Kursinhalt

1. Organisationsverständnis der Organisationsentwicklung
   - 1.1 Organisationsbegriff
   - 1.2 Entwicklung organisationstheoretischer Ansätze
   - 1.3 Organisationsprinzipien und Organisationsformen
2. Grundlagen der Organisationsentwicklung

2.1 Begriff und Abgrenzungen
2.2 Geschichtliche Entstehung der Organisationsentwicklung
2.3 Kritik am Konzept der Organisationsentwicklung

3. Modellannahmen der Organisationsentwicklung
3.1 Menschenbild der Organisationsentwicklung
3.2 Phasenmodelle
3.3 Organisationaler Burn-out und organisationale Resilienz

4. Systemische Organisationsentwicklung
4.1 Theoretische Grundlagen
4.2 Implikationen für die systemische Organisationsentwicklung

5. Entwicklung der Unternehmenskultur
5.1 Theoretische Grundlagen
5.2 Kulturanalyse
5.3 Kulturentwicklung

6. Entwicklung des organisationalen Lernens
6.1 Grundgedanken und Definitionen
6.2 Lernebenen: Wie lernen Organisationen?
6.3 Entwicklung der lernenden Organisation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Becker, H./Langosch, I. (2002): Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. 5. Auflage, Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Organisation. Vahlen, München.
- Nagel, R. (2014): Organisationsdesign. Modelle und Methoden für Berater und Entscheider. Schäffer-Poeschl, Stuttgart.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Lernmaterial ☑ Skript

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Video	
☑ Audio	
☑ Folien	

Change Management

Kurscode: DLBWPOCM02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Tempo von Veränderungen in Märkten, Technologien und Kundenverhalten hat sich signifikant erhöht. Gleichzeitig bieten sich hierdurch auch die größten Wachstumschancen für Unternehmen – neue Geschäftsmodelle, zusammenwachsende Märkte, verändertes Kundenverhalten. Diese Zukunftspotenziale zu nutzen, fordert von Unternehmen, Veränderungen wirksam und schnell umzusetzen. Hierfür ist es essenziell, um die Bedeutung, die Struktur, die Rollen des Beteiligten, mögliche Widerstände und die Kommunikation im Rahmen des Change Managements zu wissen. Sehr viele Change-Programme scheitern regelmäßig in der operativen Umsetzung. Deshalb ist Wissen um das systematische Vorgehen im Veränderungsprozess notwendig, um den Wandel im und von Unternehmen erfolgreich steuern zu können. Menschen und Prozesse spielen dabei die zentrale Rolle.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

Kursinhalt

1. Einführung in das Change Management
   - 1.1 Begriffe und Definitionen
   - 1.2 Abgrenzungen des Change Managements
   - 1.3 Modelle des Wandels
2. Ursachen und Auslöser des Wandels

2.1 Veränderung und Wandel
2.2 Externe Auslöser des Wandels
2.3 Interne Auslöser des Wandels

3. Das Unternehmen als Wandelhemmnis
3.1 Hemmnisse auf Organisationsebene
3.2 Kollektive Hemmnisse
3.3 Wirtschatfliche Hemmnisse

4. Widerstand auf individueller Ebene
4.1 Erscheinungsformen individuellen Widerstands
4.2 Ursachen und Auslöser individuellen Widerstands
4.3 Behandlungen von Widerständen

5. Change als Managementaufgabe
5.1 Erfolgsfaktoren des Change Managements
5.2 Managementaufgaben im Change
5.3 Arbeitspakete des Change Managements

6. Leading Change
6.1 Erfolgsfaktor Führung und Führungsperson
6.2 Führungsrollen und -funktionen
6.3 Change-Kommunikation

7. Management von Change-Projekten
7.1 Change-Management-Modelle
7.2 Organisation des Change Managements
7.3 Controlling und Evaluierung von Change-Projekten

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Capgemini Consulting (Hrsg.) (2015): Superkräfte oder Superteam? Wie Führungskräfte ihre Welt wirklich verändern können. (URL: https://www.de.capgemini-consulting.com/resource-file-access/resource/pdf/change-management-studie-2015_4.pdf [letzter Zugriff: 03.04.2017]).
- Deutinger, G. (2013): Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Häusel, H.-G. (2014): Think Limbic! Die Macht des Unbewussten nutzen für Management und Verkauf. 5. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg wird. Droemer, München.
- Kraus, G./Becker-Kolle, C./Fischer, T. (2010): Change-Management. Gründe, Ablauf und Steuerung. 3. Auflage, Cornelsen, Berlin.
- Lauer, T. (2014): Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 2. Auflage, Springer, Heidelberg.
- Rank, S./Scheinpflug, R. (Hrsg.) (2010): Change Management in der Praxis. Beispiele, Methoden, Instrumente. 2. Auflage, ESV, Berlin
- Rosenstiel, L. v./Hornstein, E. v./Augustin, S. (2012): Change Management Praxisfälle. Springer, Berlin.
- Schmidt-Tanger, M. (2012): Change – Raum für Veränderung. Sich und andere verändern. Junfermann, Paderborn.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests

Organisationspsychologie

Modulcode: DLPOPS

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Wirtschaftspsychologie) / Prof. Dr. Timo Kortsch (Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie)

Kurse im Modul

- Wirtschaftspsychologie (DLBMPS01)
- Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie (DLPOPS02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Wirtschaftspsychologie • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Wirtschaftspsychologie

- Allgemeine Theorien der Wirtschaftspsychologie
- Psychologie mikroökonomischer Prozesse
- Psychologie makroökonomischer Prozesse
- Psychologie des Wandels
- Die lernende Organisation

Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

- Grundlagen der Arbeitspsychologie
- Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
- Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
- Konzepte und Methoden der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Grundlagen der Organisationspsychologie
- Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse und -gestaltung
- Interaktion und Kommunikation in Organisationen
- Organisationsklima und -kultur
- Die lernende Organisation

Qualifikationsziele des Moduls

Wirtschaftspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale ökonomische Grundannahmen und deren Einflussfaktoren zu beschreiben und in Bezug auf konkrete Handlungs- und Entscheidungssituationen kritisch zu hinterfragen.
- wichtige Theorien im Bereich Motivation, Kognition und Interaktion zu diskutieren sowie deren Bedeutung für wirtschaftliche Aufgaben und Kontexte zu erläutern.
- grundlegende psychologische Bedingungsfaktoren und Erklärungsmodelle makroökonomischer Prozesse und Phänomene zu erklären und auf zentrale ökonomische Fragestellungen anzuwenden.
- die Bedeutung der Arbeit und wesentlicher Einflussfaktoren aus psychologischer Perspektive darzustellen und daraus betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit abzuleiten.
- wesentliche psychologische Modelle und Konzepte zur Beschreibung und Beeinflussung menschlichen Verhaltens in Organisationen und Gruppen zu unterscheiden.
- die Möglichkeiten und Grenzen der gezielten Entwicklung von Organisationen anhand zentraler psychologischer Theorien und Modelle zu beurteilen und Verhaltensempfehlungen zu entwickeln.
- psychologische Grundkonzepte der lernenden Organisation zu erörtern und konkrete Maßnahmen für den betrieblichen Alltag zu entwerfen.

Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu skizzieren und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu erklären und diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- die wichtigsten Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu erläutern.
- die Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu beschreiben diese zur proaktiven Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Arbeit in Gruppen/Teams zu erläutern.
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren sowie erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Psychologie auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Wirtschaftspsychologie

Kurscode: DLBMPS01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Entscheidungen in komplexen Situationen folgen nicht den Regeln der Logik, sondern sind von den Eigenheiten des Verhaltens der Marktteilnehmer bestimmt. Um dieses Verhalten besser zu verstehen und darauf aufbauend verlässliche Prognosen zu erstellen, muss die Ökonomie die Erkenntnisse der Psychologie berücksichtigen.Nach einer Einführung in die ökonomische Psychologie und deren Einflussfaktoren werden die Studierenden mit den verschiedenen Theorien zu den Themen Motivation, Kognition und Interaktion vertraut gemacht. Der Kurs geht dann auf die Wirtschaftspsychologie auf makro- und mikroökonomischer Ebene ein. Dabei lernen die Studierenden die psychologische Sicht auf die Entwicklung von Ländern und Gesellschaften genauso kennen wie die Psychologie von Organisationen und Gruppen. Darüber hinaus wird im Speziellen die Psychologie der Arbeit in Bezug auf das Personal und die Arbeitszufriedenheit beleuchtet.Die Studierenden lernen die Bedeutung des Wandels in Organisationen und das Prinzip der lernenden Organisation kennen und verstehen. Die Fähigkeit, schneller zu lernen als die Konkurrenz, gehört zu den wichtigsten Wettbewerbsfaktoren. Lernende Organisationen fördern gemeinsames und individuelles Lernen und somit die Motivation der Mitarbeiter.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale ökonomische Grundannahmen und deren Einflussfaktoren zu beschreiben und in Bezug auf konkrete Handlungs- und Entscheidungssituationen kritisch zu hinterfragen.
- wichtige Theorien im Bereich Motivation, Kognition und Interaktion zu diskutieren sowie deren Bedeutung für wirtschaftliche Aufgaben und Kontexte zu erläutern.
- grundlegende psychologische Bedingungsfaktoren und Erklärungsmodelle makroökonomischer Prozesse und Phänomene zu erklären und auf zentrale ökonomische Fragestellungen anzuwenden.
- die Bedeutung der Arbeit und wesentlicher Einflussfaktoren aus psychologischer Perspektive darzustellen und daraus betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit abzuleiten.
- wesentliche psychologische Modelle und Konzepte zur Beschreibung und Beeinflussung menschlichen Verhaltens in Organisationen und Gruppen zu unterscheiden.
- die Möglichkeiten und Grenzen der gezielten Entwicklung von Organisationen anhand zentraler psychologischer Theorien und Modelle zu beurteilen und Verhaltensempfehlungen zu entwickeln.
- psychologische Grundkonzepte der lernenden Organisation zu erörtern und konkrete Maßnahmen für den betrieblichen Alltag zu entwerfen.

Kursinhalt

1. Die ökonomische Psychologie des Menschen
   - 1.1 Ökonomische Psychologie
   - 1.2 Das menschliche Verhalten in der Ökonomie

2. Einflussfaktoren auf ökonomischen Grundannahmen
   - 2.1 Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen
   - 2.2 Entscheidungen
   - 2.3 Gefühle

3. Theorien der Wirtschaftspsychologie
   - 3.1 Theorien im Bereich Kognition
   - 3.2 Theorien im Bereich der (irrationalen) Entscheidung
   - 3.3 Theorien im Bereich Interaktion

4. Psychologie makroökonomischer Prozesse
   - 4.1 Psychologie der wirtschaftlichen Entwicklung
   - 4.2 Psychologie entwickelter Gesellschaften
   - 4.3 Psychologie der Märkte
   - 4.4 Bedürnfnistheorien
   - 4.5 Psychologie des Geldes

5. Psychologie mikroökonomischer Prozesse I
   - 5.1 Psychologie der Arbeit
   - 5.2 Psychologie des Arbeitspersonals
   - 5.3 Psychologie der Arbeitsmotivation
   - 5.4 Psychologie der Arbeitsgestaltung
   - 5.5 Psychologie der Arbeitszufriedenheit
   - 5.6 Psychologie der Arbeitsbelastung

6. Wirtschaftspsychologie mikroökonomischer Prozesse II
   - 6.1 Psychologie der Organisation
   - 6.2 Organisationale Gruppen
   - 6.3 Organisationale Macht
   - 6.4 Organisationale Konflikte
   - 6.5 Organisationale Führung

7. Die Psychologie des Wandels
   - 7.1 Bereiche des organisatorischen Wandels

7.2 Phasen des organisatorischen Wandels
7.3 Organisationsentwicklung

8. Die lernende Organisation
8.1 Systemdenken
8.2 Personal Mastery
8.3 Mentale Modelle
8.4 Visionen
8.5 Teamlernen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kirchler, E. (2011): Wirtschaftspsychologie. Individuen, Gruppen, Märkte, Staat. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Moser, K. (2007): Wirtschaftspsychologie. Springer, Berlin.
- Senge, P. (2011): Die Fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. 11. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Wiswede, G. (2012): Einführung in die Wirtschaftspsychologie. 5. Auflage, UTB, Stuttgart.

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: DLPOPS02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen wird ganz entscheidend von den formellen und informellen Prozessen der Interaktion und Kommunikation determiniert. Der Kurs „Arbeits- und Organisationspsychologie“ befasst sich mit den theoretischen Grundlagen, Konzepten und Methoden der Arbeits- und Organisationsgestaltung und nimmt dabei die Auswirkungen auf das Erleben und Handeln der verschiedenen Organisationsmitglieder in den Blick.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu skizzieren und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu erklären und diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- die wichtigsten Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu erläutern.
- die Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu beschreiben diese zur proaktiven Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Arbeit in Gruppen/Teams zu erläutern.
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren sowie erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Kursinhalt

1. Die Arbeits- und Organisationspsychologie
   - 1.1 Aufgaben und Formen der Arbeits- und Organisationspsychologie
   - 1.2 Arbeit
   - 1.3 Geschichte der Arbeitspsychologie
2. Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
   - 2.1 Arbeitsanalyse
   - 2.2 Tätigkeitsanalyse

2.3 Arbeitsbewertung

3. Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
   - 3.1 Motivationspsychologie
   - 3.2 Modelle Motivationspsychologie
   - 3.3 Theorien der Arbeitszufriedenheit

4. Konzepte und Methoden der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
   - 4.1 Gestaltung des Arbeitsumfeldes
   - 4.2 Arbeitsplatzgestaltung
   - 4.3 Herausforderungen der neuen Arbeitswelt

5. Arbeitssicherheit und Gesundheit
   - 5.1 Ergonomie, Lärm, Hitze und Beleuchtung
   - 5.2 Stress
   - 5.3 Work Life Balance
   - 5.4 Arbeitssicherheit

6. Grundlagen der Organisationspsychologie
   - 6.1 Organisationspsychologie
   - 6.2 Organisation
   - 6.3 Organisation gleich Interaktion?

7. Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse und -gestaltung
   - 7.1 Aufbau und Strukturen von Organisationen
   - 7.2 Organisationsdiagnose
   - 7.3 Durchführung einer Organisationsdiagnose

8. Interaktion und Kommunikation in Organisationen
   - 8.1 Kommunikationsmodelle
   - 8.2 Gruppen und Teamarbeit
   - 8.3 Konflikte
   - 8.4 (Personal-)Führung

9. Organisationsklima und Organisationskultur
   - 9.1 Betriebs- und Organisationsklima
   - 9.2 Unternehmenskultur

10. Die lernende Organisation

10.1 Lernende Organisation
10.2 Organisationsentwicklung
10.3 Innovationen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bamberg, E./Mohr, G./Busch, C. (2012): Arbeitspsychologie. Hogrefe, Göttingen.
- Marcus, B. (2011): Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie. VS Verlag, Wiesbaden.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2011): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Rosenstiel, L. v. (2007): Grundlagen der Organisationspsychologie. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Schuler, H./Moser, K. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Sonntag, K./Frieling, E./Stegmeier, R. (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Ulich, E. (2011): Arbeitspsychologie. 7. Auflage, Schäffer-Poeschel, Zürich.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Personalwesen Spezialisierung

Modulcode: BWPW-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)) / Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung))

Kurse im Modul

- Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) (BWPW01-01)
- Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) (BWPW02-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

- Megatrends und Organisationsveränderung
- Verhalten in Organisationen
- Entwicklung von Hochleistungsteams
- Moderne Führungskonzepte
- Self-Leadership

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

- Wertemanagement als Grundlage der Unternehmensethik
- Demografiemanagement
- Diversity Management
- Performance Management
- Kompetenzmanagement

Qualifikationsziele des Moduls

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Notwendigkeit zur Veränderung von Organisationen infolge von Megatrends und ihre Auswirkungen zu verstehen.
- das Zustandekommen von Verhalten in Organisationen auf den drei Ebenen Individuum, Gruppe, Organisation unter besonderer Beachtung von Megatrends nach zu vollziehen.
- die konzeptionellen Grundlagen zur erfolgreichen Entwicklung eines Hochleistungsteams zu verstehen.
- moderne Ansätze der Führung zu benennen und zu erläutern.
- die Theorie der Selbstführung und ihre besondere Bedeutung wiederzugeben.

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Wertemanagement als Grundlage der Unternehmensethik einzuordnen.
- die Besonderheiten des Demografiemanagements als Folge des demografischen Wandels wiederzugeben.
- Theoretische Grundlagen des Diversity Managements als Folge des Megatrends der Globalisierung zu verstehen.
- die Besonderheiten eines flexiblen Performance Managements im Vergleich zu klassischen Konzepten nachzuvollziehen.
- das Kompetenzmanagement als wichtige Grundlage verschiedener Personalfunk-tionen aufzufassen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

Kurscode: BWPW01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

DDieser Kurs vertieft das Fachwissen aus dem Bereich Personalmanagement unter besonderer Berücksichtigung von Megatrends. Vor diesem Hintergrund werden aktuelle Entwicklungen im Personalwesen und ihre Auswirkungen auf die Organisation und das Verhalten von Individuen und Gruppen aufgegriffen. Dazu werden zunächst die theoretischen Grundlagen moderner Organisationskonzepte sowie die Notwendigkeit von Organisationsveränderungen und ihrer Voraussetzungen dargestellt. Sie stellen die Fähigkeit zur Selbstorganisation von Teams und Mitarbeitern stärker in den Vordergrund. Daher werden Konzepte zur Entwicklung von Hochleistungsteams und moderne Ansätze der Führung aufgegriffen. Abgerundet wird der Kurs durch die neue Anforderung der Selbstführungskompetenz bei Führungskräften und Mitarbeitern.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Notwendigkeit zur Veränderung von Organisationen infolge von Megatrends und ihre Auswirkungen zu verstehen.
- das Zustandekommen von Verhalten in Organisationen auf den drei Ebenen Individuum, Gruppe, Organisation unter besonderer Beachtung von Megatrends nach zu vollziehen.
- die konzeptionellen Grundlagen zur erfolgreichen Entwicklung eines Hochleistungsteams zu verstehen.
- moderne Ansätze der Führung zu benennen und zu erläutern.
- die Theorie der Selbstführung und ihre besondere Bedeutung wiederzugeben.

Kursinhalt

1. Megatrends und Organisationsveränderung
   - 1.1 Megatrends und die Auswirkungen auf den Organisationswandel
   - 1.2 Klassische versus agile Organisation
   - 1.3 Lernende Organisation, Agiles Lernen und Mindset
   - 1.4 Change Management, Konflikte und Widerstände
   - 1.5 Organisationsentwicklung
2. Verhalten in Organisationen (Organizational Behaviour)
   - 2.1 Begriff
   - 2.2 Ebenen: Individuum, Gruppe, Organisation

2.3 Verhalten und Organisationsstruktur
2.4 Organisations- und Führungskultur
2.5 Einfluss von Megatrends auf das Verhalten

3. Entwicklung von Hochleistungsteams
3.1 Hochleistungsteams – Begriff, Besonderheiten und Bedeutung
3.2 Auswahl der Teammitglieder und Entwicklung von Teams
3.3 Gruppenidentität
3.4 Virtuelle Teams und ihre Besonderheiten
3.5 Diversität in Teams

4. Moderne Führungskonzepte
4.1 Klassische vs. moderne Führungskonzepte
4.2 Drei Ebenen der Führung
4.3 Empowerment der Mitarbeiter
4.4 Dynamisierung des Führungsstils
4.5 E-Leadership – Führung auf Distanz

5. Self-Leadership
5.1 Begriff und Abgrenzung zum Selbstmanagement
5.2 Basistheorien
5.3 Messung von Self-Leadership
5.4 Aktueller Forschungsstand

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Furtner, M. & Baldegger, U. (2016). Self-Leadership und Führung. Theorien, Modelle und praktische Umsetzung, 2. Auflage, Springer-Gabler-Verlag. ▪ Nerdinger, F. W. et. al (2012). Grundlagen des Verhaltens in Organisationen (Organisation und Führung), Kohlhammer-Verlag. ▪ Scheller, T. (2017). Auf dem Weg zur agilen Organisation: Wie Sie Ihr Unternehmen dynamischer, flexibler und leistungsfähiger gestalten, Vahlen-Verlag. ▪ Schermuly, C. C. (2016). New Work - Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern, Haufe-Verlag. ▪ Senge, P. M. et al. (2017). Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation (Systemisches Management), 11. Auflage, Schäffer-Poeschel-Verlag. ▪ Stahl, E. (2017). Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung, 4. Auflage, Beltz-Verlag. ▪ Weibler, J. (2017). Personalführung, 3. Auflage, Vahlen-Verlag .

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Kurscode: BWPW02-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden relevante Themen des Personalwesens vertieft unter besonderer Berücksichtigung jüngster Entwicklungen im Management, u.a. agile Managementmethoden, globale Trends und Entwicklungen. Dazu werden verschiedene Management-Ansätze im Personalwesen thematisiert und kritisch beleuchtet, die durch Megatrends eine völlig neue Bedeutung erhalten. Grundlegend wird zunächst das Wertemanagement als Basis einer zunehmend wichtiger werdenden Unternehmensethik aufgegriffen. Insbesondere durch den Megatrend des Wertewandels kommt diesem eine erhöhte Bedeutung zu. Das Management von Demografie relevanten Sachverhalten sowie von Diversität sind einer eingehenden Betrachtung zu unterziehen als Folge des demografischen Wandels und der Internationalisierung. Auch flexible Beurteilungssysteme sowie die gruppenbezogene Beurteilung erhalten ein höheres Gewicht durch neue agile Organisationskonzepte. Abschließend wird das Kompetenzmanagement als Grundlage dieser Management-Ansätze thematisiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Wertemanagement als Grundlage der Unternehmensethik einzuordnen.
- die Besonderheiten des Demografiemanagements als Folge des demografischen Wandels wiederzugeben.
- Theoretische Grundlagen des Diversity Managements als Folge des Megatrends der Globalisierung zu verstehen.
- die Besonderheiten eines flexiblen Performance Managements im Vergleich zu klassischen Konzepten nachzuvollziehen.
- das Kompetenzmanagement als wichtige Grundlage verschiedener Personalfunk-tionen aufzufassen.

Kursinhalt

1. Wertemanagement und Unternehmensethik
   - 1.1 Begriffliche Grundlagen
   - 1.2 Grundlagen der Unternehmensethik
   - 1.3 Personale Komponente der Unternehmensethik
   - 1.4 Wertemanagement als Instrument der Unternehmensethik
   - 1.5 Gängige Instrumente des Wertemanagements

2. Demografiemanagement
   - 2.1 Herausforderungen des demografischen Wandels
   - 2.2 Begriff des Demografiemanagements
   - 2.3 Bausteine des Demografiemangements
   - 2.4 Wissens- und Leistungsmanagement im Rahmen des demographischen Wandels

3. Diversity Management
   - 3.1 Begriff und Ziele
   - 3.2 Herausforderungen, Chancen, Risiken
   - 3.3 Zentrale Dimensionen der Diversität
   - 3.4 Diversity Management und Talent Management

4. Performance Management
   - 4.1 Begriff und Ziele
   - 4.2 Flexible vs. klassische Konzepte
   - 4.3 Mitarbeiterbeurteilung als zentrales Instrument
   - 4.4 Performance Management von Gruppen

5. Kompetenzmanagement
   - 5.1 Begriff und Bedeutung
   - 5.2 Arten von Kompetenzmodellen
   - 5.3 Einführung eines Kompetenzmanagements
   - 5.4 Trend zur Individualisierung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Becker, M. (2015). Systematisches Diversity Management: Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik, Schäffer-Poeschel-Verlag
- Deller, J. & Kern, S. et al (2008). Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess mit Toolbox Demografiemanagement und Altersstrukturanalyse, Springer-Verlag
- Göbel, E. (2017). Unternehmensethik: Grundlagen und praktische Umsetzung, 5. Auflage, UTB-Verlag
- Kunze, M. (2008). Wertemanagementsysteme als Instrumente der Unternehmensethik in Familien- und Mittelstandsunternehmen: Projektorientierte Analyse, Gestaltung und Integration von Werten und Normen, Gabler-Verlag
- North, K., Reinhardt, K. & Sieber-Suter, B. (2018). Kompetenzmanagement in der Praxis: Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Mit vielen Praxisbeispielen. 3. Auflage, SpringerGabler-Verlag
- Sauter, R. et al (2017). Agile Werte- und Kompetenzentwicklung: Wege in eine neue Arbeitswelt, Springer-Gabler-Verlag
- Schmidt, T. (2018). Performance Management im Wandel: Sollten Unternehmen ihre Mitarbeiterbeurteilungen abschaffen? (essentials), Springer-Verlag
- Schweitzer, J. & Bossmann, U. (2013). Systemisches Demografiemanagement: Wie kommt Neues zum Älterwerden ins Unternehmen?, Springer-Verlag

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Qualitätsmanagement

Modulcode: DLBEWWQM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Roland Poms (Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB) / Prof. Dr. Roland Poms (Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB)

Kurse im Modul

- Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB (DLBEWWQM01)
- Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB (DLBEWWQM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

- Qualität als Managementaufgabe
- TQM als Grundlage der Unternehmensphilosophie
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- Perspektiven des Qualitätsmanagements im Unternehmen
- Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements
- Qualitätsmanagement in der Lebensmittelindustrie

Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

- Umsetzung und Beurteilung von QM-Systemen
- Auswahl und Anwendung geeigneter QM-Methoden und QM-Werkzeuge
- Erstellung von Projektberichten zur Sicherstellung der Qualität und Sicherheit bei der Herstellung eines Lebensmittels

Qualifikationsziele des Moduls

Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konzept und die Bedeutung eines „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ für den Unternehmenserfolg zu verstehen.
- die Methoden und Werkzeuge des Total Quality Managements (TQM) anzuwenden.
- die unterschiedlichen Perspektiven und Anwendungsgebiete des Qualitäts-managements in einem Unternehmen zu beschreiben.
- mit Hilfe verschiedenster Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements Probleme zu analysieren, um Lösungen und Entscheidungen zu finden.
- aufgrund der erlangten Methodenkompetenz, Verbesserungsprozesse in einem Unternehmen anzuregen und zu unterstützen.

Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Systeme, mit denen die Qualität (Prozesse) und Sicherheit der Lebensmittelkette (Produkte) gewährleistet werden, zu beschreiben und anzuwenden.
- mit Hilfe der erworbenen Kenntnisse Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden, zu analysieren und auch zu beurteilen.
- im Rahmen des Projektberichtes aus dem Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit Fragestellungen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln und diese auch zu beurteilen.
- anhand eines Projektberichts das Erlernte praktisch nachzuweisen, indem Sie bezogen auf die Fragestellung, geeignete Qualitätsmethoden und -werkzeuge auswählen und die erarbeiteten Lösungsansätze dokumentieren, begründen und schriftlich präsentieren können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus dem Bereich Qualitäts- & Nachhaltigkeitsmanagement auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Transport & Logistik

Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

Kurscode: DLBEWWQM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erhalten die Studierenden aufbauend auf ihrem Vorwissen tiefere Einblicke in das umfassende Konzept des „Total Quality Managements“ (TQM). Dabei werden neben der strategischen Bedeutung dieses Managementkonzeptes auch die hohen Anforderungen an die Rolle und Verantwortung der obersten Leitung herausgestellt.Dieser Kurs legt die Aufgaben und Verantwortung des Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB) in einem Unternehmen ausführlich dar. Mit seinem speziellen Fachwissen und umfassender Methodenkompetenz treibt er das Qualitätsmanagement im Unternehmen entscheidend voran. Der Kurs zeigt dabei neben den verschiedenen Techniken und Werkzeugen des (Qualitäts-)Managements (7Q, 7M) auch die verschiedenen Facetten und Aufgabengebiete des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen auf.Die Vermeidung möglicher Fehlern im Vorfeld zählt zur „Königsdisziplin“ im Qualitäts-management. Die in diesem Kurs aufgezeigten Methoden und Werkzeuge des „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ dienen dabei als Handwerkzeug des Qualitätsmanagementbeauftragten.Darüber hinaus wird in diesem Kurs die Bedeutung eines funktionierenden Management-systems für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit in der gesamten Lebensmittelkette anhand internationaler Normen und Standards erläutert. Hierbei spielt das im Codex Alimentarius verankerte HACCP-Konzept eine zentrale Rolle.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konzept und die Bedeutung eines „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ für den Unternehmenserfolg zu verstehen.
- die Methoden und Werkzeuge des Total Quality Managements (TQM) anzuwenden.
- die unterschiedlichen Perspektiven und Anwendungsgebiete des Qualitäts-managements in einem Unternehmen zu beschreiben.
- mit Hilfe verschiedenster Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements Probleme zu analysieren, um Lösungen und Entscheidungen zu finden.
- aufgrund der erlangten Methodenkompetenz, Verbesserungsprozesse in einem Unternehmen anzuregen und zu unterstützen.

Kursinhalt

1. Qualität als Managementaufgabe
   - 1.1 Qualitätspolitik
   - 1.2 Qualitätszielsetzungen

- 1.3 Qualitätsmanagementkonzepte
- 1.4 Qualitätsstrategien (TQM)
- 1.5 Aufgaben und Verantwortung eines Qualitätsmanagementbeauftragten

2. TQM als Grundlage der Unternehmensphilosophie
   - 2.1 Strategische Qualitätsplanung
   - 2.2 Führungsaufgaben
   - 2.3 Mitarbeiterorientierung
   - 2.4 Kundenorientierung
   - 2.5 Ergebnisorientierung

3. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
   - 3.1 Kaizen (PDCA-Zyklus)
   - 3.2 Lean Management
   - 3.3 Six Sigma (DMAIC-Zyklus)

4. Perspektiven des Qualitätsmanagements im Unternehmen
   - 4.1 Produktentwicklungsprozess
   - 4.2 Lieferantenmanagement
   - 4.3 Wissens- und Innovationsmanagement
   - 4.4 Risiko- und Changemanagement
   - 4.5 Prüfmittelmanagement
   - 4.6 Fehler- und Reklamationsmanagement
   - 4.7 Rechtliche Aspekte des Qualitätsmanagements
   - 4.8 Managementreview und Selbstbewertung

5. Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements
   - 5.1 Balanced Scorecard (BSC)
   - 5.2 Fehlerzustandsart- und Auswirkungsanalyse (FMEA)
   - 5.3 Quality Function Deployment (QFD)
   - 5.4 Die sieben elementaren Qualitätswerkzeuge (7Q)
   - 5.5 Die sieben Managementwerkzeuge (7M)

6. Qualitätsmanagement in der Lebensmittelindustrie
   - 6.1 Managementsysteme für LM-Sicherheit (IFS Food, ISO 22000, FSSC 22000)
   - 6.2 Grundsätze des HACCP-Konzeptes (nach FAO/WHO-Codex Alimentarius)
   - 6.3 Lebensmittelhygienische Rahmenbedingungen (Präventivprogramme)
   - 6.4 Gefahren für die Lebensmittelsicherheit: Analyse und Risikobewertung

6.5 Kritische Kontrollpunkte CCP: Festlegung, Überwachung, Korrekturmaßnahmen

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Brunner, F.J./Wagner, K.W. (2016): Qualitätsmanagement. Leitfaden für Studium und Praxis. 6. Auflage, Hanser, München/Wien. ▪ Hamdorf, J./Keweloh, H. (2009): Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit. DIN EN ISO 22000 in der Praxis. Beuth, Berlin. ▪ Herrmann, J./Fritz, H. (2011): Qualitätsmanagement. Lehrbuch für Studium und Praxis. Hanser, München/Wien. ▪ Holtfreter, A./Sulzer, G. (2013): Food Defense. Praxisleitfaden IFS Food Version 6. Behr`s Verlag, Hamburg. ▪ Pfeiffer, T./ Schmitt, R. (2014): Masing Handbuch Qualitätsmanagement. Hanser, München/Wien. ▪ Schmitt, R./Pfeiffer, T. (2010): Qualitätsmanagement. Strategien, Methoden, Techniken. Hanser, München/Wien. ▪ Ullmer, D. (2014): HACCP: Fragen & Antworten. Behr`s Verlag, Hamburg. ▪ Wegner-Hambloch, S./Mehnert, J. (2014): FSSC 22000: Bedeutung und Umsetzung für Lebensmittel- und Verpackungsmittelhersteller. Behr`s Verlag, Hamburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests

Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

Kurscode: DLBEWWQM02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Anhand von praxisorientierten Fragestellungen wird die Bedeutung eines funktionierenden Managementsystems für die Qualität und Sicherheit eines Lebensmittels bei dessen Herstellung verdeutlicht und erarbeitet.Mit Hilfe der im Vorkurs vorgestellten Qualitätsmethoden und Qualitätstechniken sollen in der Praxis nicht nur auftretende Probleme nachhaltig gelöst werden, sondern vielmehr mögliche Fehler, bereits vor ihrem Auftreten, wirksam verhindert werden.
Die Studierenden sollen daher mit gängigen Auswahlkriterien vertraut gemacht werden, um je nach Fragestellung, die geeigneten Methoden auswählen zu können.Des Weiteren wird anhand verschiedener Fragestellungen die Anwendung der im Grundmodul vorgestellten „7Q“ und „7M“ präsentiert und auf die Vor- und Nachteile eingegangen.Schließlich werden die Studierenden die im vorherigen Modul erlernten Qualitätsmethoden und -werkzeuge im Rahmen eines Projektberichts zur sicheren Herstellung eines Lebensmittels unter Anleitung anwenden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Systeme, mit denen die Qualität (Prozesse) und Sicherheit der Lebensmittelkette (Produkte) gewährleistet werden, zu beschreiben und anzuwenden.
- mit Hilfe der erworbenen Kenntnisse Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden, zu analysieren und auch zu beurteilen.
- im Rahmen des Projektberichtes aus dem Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit Fragestellungen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln und diese auch zu beurteilen.
- anhand eines Projektberichts das Erlernte praktisch nachzuweisen, indem Sie bezogen auf die Fragestellung, geeignete Qualitätsmethoden und -werkzeuge auswählen und die erarbeiteten Lösungsansätze dokumentieren, begründen und schriftlich präsentieren können.

Kursinhalt

- Mithilfe von Projektberichten soll die Bedeutung eines funktionierenden Managementsystems für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit bei der Herstellung eines Lebensmittels dargestellt werden. Dabei wird die Bedeutung der einzelnen Aspekte des ganzheitlichen Qualitätsmanagements ersichtlich.

- Darüber hinaus fordern die praxisnahen Fragestellungen die Anwendung und Beurteilung geeigneter Qualitätsmethoden und Qualitätswerkzeuge. Die gewählten Themen beziehen sich dabei nicht nur auf die Lösung bereits aufgetretener Probleme, sondern auch auf die Festlegung geeigneter Vorbeugemaßnahmen, sodass mögliche Fehler erst gar nicht auftreten können.
- Bei der Anwendung eines QM-Systems wird neben dem besonderen Stellenwert der Unternehmensleitung (Planung eines QM-Systems) auch auf die Erstellung notwendiger Dokumente, wie z.B. Spezifikationen, eingegangen. Zudem wird der Zusammenhang zu lebensmittelrechtlichen Aspekten wie z.B. die Rückverfolgbarkeit in den Projektberichten berücksichtigt.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Fellner, C./Riedl, R. (2009): HACCP nach dem FAO/WHO-Codex-Alimentarius. Theoretische Grundlagen und praxisbezogene Hilfestellungen zur korrekten Umsetzung des HACCP-Konzeptes. Behr`s Verlag, Hamburg.
- Hamdorf, J./Keweloh, H. (2009): Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit. DIN EN ISO 22000 in der Praxis. Beuth, Berlin.
- Holtfreter, A./Sulzer, G. (2013): Food Defense. Praxisleitfaden IFS Food Version 6. Behr`s Verlag, Hamburg.
- Kamiske, G.F. (Hrsg.) (2015): Handbuch QM-Methoden. Die richtige Methode auswählen und erfolgreich umsetzen. Hanser, München/Wien.
- Luning, P./Marcelis, W. (2009): Food quality management. Technological and managerial principles and practices. Wageningen Academic Publishers, Wageningen.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Social Entrepreneurship

Modulcode: DLBSOSE

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

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

Modulverantwortliche(r)

Dr. Philipp Sauer (Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation) / Prof. Dr. Patrick Roy (Existenzgründung in der Sozialwirtschaft)

Kurse im Modul

- Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation (DLBSOSE01)
- Existenzgründung in der Sozialwirtschaft (DLBSOSE02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur oder Fachpräsentation • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Existenzgründung in der Sozialwirtschaft • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Advanced Workbook • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur oder Advanced Workbook

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

- Bedeutung sozialer Innovationen in der spätmodernen Gesellschaft
- Lokale Ressourcen für soziale Innovationen
- Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen
- Innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

- Geschäftsidee
- Marktanalyse und Finanzplanung
- Unternehmenskonzeption und Businessplan
- Wahl der geeigneten Rechtsform
- Persönliche Ressourcen für die Existenzgründung
- Unterstützung im Gründungsprozess

Qualifikationsziele des Moduls

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- soziale Innovationen zu erkennen und ihre Bedeutung für gesellschaftlichen Wandel – insbesondere auf lokaler Ebene – einzuschätzen.
- die gesellschaftlichen Ressourcen die zur Verfügung stehen zu überblicken, um soziale Innovationen verschiedener Art zu ermöglichen.
- verschiedene Formen von sozialen Unternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel zu erläutern.
- anhand konkreter Handlungsfelder das gesellschaftliche Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen zu erläutern.
- innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft zu erkennen.

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eigene Geschäftsideen zu konzipieren, zu verteidigen und mögliche Stolpersteine zu erkennen.
- Vorgehensweisen der Marktanalyse und Finanzplanung in einem geplanten Geschäftsfeld einsetzen zu können.
- mithilfe der notwendigen Fertigkeiten, eine Unternehmenskonzeption und einen Businessplan zu erstellen.
- zu beurteilen, welche Rechtsform für die Unternehmung unter welchen Bedingungen zu wählen ist.
- sich mit ihren persönlichen Ressourcen für eine Existenzgründung („Gründertyp“) auseinanderzusetzen.
- zu wissen, wo sie Unterstützung im Gründungsprozess erhalten können (von Formularen bis zur Unternehmensberatung).

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Sozialmanagement auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

Kurscode: DLBSOSE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden befassen sich mit der Bedeutung und dem Potenzial sozialer Unternehmungen (von gemeinnützigen Organisationen bis hin zu sozial engagierten Businessakteuren) als Antwort auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen. Soziale Innovationen werden als weitere zentrale Säule (neben Businesslösungen und technischen Neuerungen) für gesellschaftlichen Wandel deutlich. Der Kurs liefert den argumentativen Background, um potenzielle Geldgeber von der gesellschaftlichen Relevanz innovativer Unternehmensgründungen in der Sozialwirtschaft zu überzeugen. Besonderer Augenmerk wird dabei gelegt auf lokale Gestaltungsmöglichkeiten in einer Kooperationen aus Politik, Wirtschaft und Sozialwesen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- soziale Innovationen zu erkennen und ihre Bedeutung für gesellschaftlichen Wandel – insbesondere auf lokaler Ebene – einzuschätzen.
- die gesellschaftlichen Ressourcen die zur Verfügung stehen zu überblicken, um soziale Innovationen verschiedener Art zu ermöglichen.
- verschiedene Formen von sozialen Unternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel zu erläutern.
- anhand konkreter Handlungsfelder das gesellschaftliche Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen zu erläutern.
- innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft zu erkennen.

Kursinhalt

1. Bedeutung sozialer Innovationen in der spätmodernen Gesellschaft
   - 1.1 Gesellschaftliche Herausforderungen der Spätmoderne
   - 1.2 Soziale Innovationen als zentrale Säule gesellschaftlichen Wandels
   - 1.3 Sozialunternehmen als Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen
   - 1.4 Lokale Ökonomie, Lokalpolitik und soziale Gemeinwesenarbeit
2. Gesellschaftliche Ressourcen für soziale Innovationen unterschiedlicher Art
   - 2.1 Innovationspolitik in der Dienstleitungsgesellschaft
   - 2.2 Neue Handlungsfelder und Handlungsprogramme („Social Entrepreneurship“)
   - 2.3 Formen von Sozialunternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel

2.4 Public-Private-Partnership

3. Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen
   - 3.1 Psychosoziale Versorgung
   - 3.2 Soziale Gerechtigkeit
   - 3.3 Zivilgesellschaft
   - 3.4 Gesundheitssektor
   - 3.5 Ökologie
   - 3.6 Weitere Felder

4. Innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft
   - 4.1 Aktuelle Entwicklungen
   - 4.2 Zukunftsperspektiven

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Becke, G. et al. (Hrsg.) (2015): Zusammen – Arbeit – Gestalten. Soziale Innovationen in sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen. Springer VS, Wiesbaden.
- Hackenberg, H./Empter, S. (Hrsg.) (2011): Social Entrepreneurship – Social Business. Für die Gesellschaft unternehmen. Springer VS, Wiesbaden.
- Howaldt, J./Jacobsen, H. (Hrsg.) (2010): Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Springer VS, Wiesbaden.
- Kopf, H. et al. (Hrsg.) (2014): Soziale Innovationen in Deutschland. Von der Idee zur gesellschaftlichen Wirkung. Springer VS, Wiesbaden.
- Wüthrich, B./Amstutz, J./Fritze, A. (Hrsg.) (2015): Soziale Versorgung zukunftsfähig gestalten. Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests
- ☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests
- ☑ Prüfungsleitfaden

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

Kurscode: DLBSOSE02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs geht es um die konkreten Schritte zur Gründung eines sozialen Unternehmens von der Konzeption eines Businessplans über die Finanzplanung bis hin zur Gegenüberstellung geeigneter Rechtsformen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eigene Geschäftsideen zu konzipieren, zu verteidigen und mögliche Stolpersteine zu erkennen.
- Vorgehensweisen der Marktanalyse und Finanzplanung in einem geplanten Geschäftsfeld einsetzen zu können.
- mithilfe der notwendigen Fertigkeiten, eine Unternehmenskonzeption und einen Businessplan zu erstellen.
- zu beurteilen, welche Rechtsform für die Unternehmung unter welchen Bedingungen zu wählen ist.
- sich mit ihren persönlichen Ressourcen für eine Existenzgründung („Gründertyp“) auseinanderzusetzen.
- zu wissen, wo sie Unterstützung im Gründungsprozess erhalten können (von Formularen bis zur Unternehmensberatung).

Kursinhalt

1. Einleitende Betrachtungen
   - 1.1 Begriffliche Einführung (Existenzgründung, Sozialwirtschaft)
   - 1.2 Besonderheiten von Gründungen der Sozialwirtschaft
2. Der Einstieg: die Geschäftsidee
   - 2.1 Konzeption einer Geschäftsidee
   - 2.2 Verteidigung des Konzeptes
   - 2.3 Risikoeinschätzung
3. Das Ausformulieren: Unternehmenskonzeption und Businessplan
   - 3.1 Konzepterstellung
   - 3.2 Businessplan – Aufbau und Stellenwert

4. Die Schwerpunkte: Marktanalyse und Finanzplanung
   - 4.1 Markt- und Umfeldanalyse
   - 4.2 Finanzplanung

5. Die Rahmenbedingungen: Wahl der geeigneten Rechtsform
   - 5.1 Rechtsformen in der Sozialwirtschaft
   - 5.2 Einzelunternehmen oder Unternehmergesellschaft
   - 5.3 Vor- und Nachteile der Rechtsformen

6. Kriterien für die Wahl der geeigneten Rechtsform Die Voraussetzungen: Persönliche Ressourcen für die Existenzgründung
   - 6.1 Gründertypen
   - 6.2 Persönliches Ressourcenprofil

7. Entwicklungspotenzial Die Hilfestellungen: Unterstützungsoptionen im Gründungsprozess
   - 7.1 Finanzielle Ressourcen
   - 7.2 Rat und Tat

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kolhoff, L. (2015): Existenzgründung in der Sozialwirtschaft. 2. Auflage, Walhalla, Regensburg.
- Köppel, J. (2008): Existenzgründung in der Sozialen Arbeit. Soziale Arbeit als selbstständiger Leistungserbringer. Ein einführender Leitfaden zur Firmen- und Praxisgründung. Jacobs, Lage.
- Momberger, B. (2015): Social Entrepreneurship. Im Spannungsfeld zwischen Gesellschafts- und Gemeinnützigkeitsrecht. Bucerius Law School, Hamburg.

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Unternehmensgründung

Modulcode: DLBEWWUG

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Mirko Bendig (Unternehmensgründung und Innovationsmanagement) / Prof. Dr. Andreas Herrmann (Unternehmensplanspiel)

Kurse im Modul

- Unternehmensgründung und Innovationsmanagement (BUGR01)
- Unternehmensplanspiel (BUPL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Unternehmensgründung und Innovationsmanagement • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten Unternehmensplanspiel • Studienformat "Fernstudium": Teilnahmenachweis (best. / nicht best.) • Studienformat "myStudium": Teilnahmenachweis (best. / nicht best.) • Studienformat "Kombistudium": Teilnahmenachweis (best. / nicht best.)
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls

Unternehmensgründung und Innovationsmanagement

- Unternehmensgründung und Unternehmensgründer
- Innovationsmanagement
- Prüfung der Geschäftsidee
- Geschäftsplanung
- Finanzierung
- Rechtliche Aspekte
- Businessplan als Basiskonzept der Gründung

Unternehmensplanspiel

- Computergestütztes Unternehmensplanspiel u.a. unter Berücksichtigung folgender Bereiche:
- F&E
- Finanzen
- Produktion
- Einkauf
- Marketing und Vertrieb

Qualifikationsziele des Moduls

Unternehmensgründung und Innovationsmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedeutung und Grundzüge der empirischen Entrepreneurswissenschaft wiederzugeben, und in ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung zu erkennen.
- Gründerentscheidungen unter Berücksichtigung ihrer Rahmenbedingungen zu analysieren, und mit Blick auf Rechtsformwahl, Finanzierungsentscheidungen und Businessplangestaltung nachzuvollziehen.
- die Grundzüge strategischen wie operativen Innovationsmanagements darzustellen.

Unternehmensplanspiel

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- im Rahmen eines Unternehmensplanspiels praktische betriebliche Tätigkeiten in den wirtschaftlichen Bereichen der Fertigung, des Einkaufs, der Finanzplanung, der Personalplanung, der Forschung und der Entwicklung sowie auch des Marketings und des Vertriebs auszuführen.
- zentrale Aspekte der Personalqualifikation, der Produktivität, des Produktlebenszyklus, der Rationalisierung, des Aktienkurses sowie auch der Umwelt und des Unternehmenswerts bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Unternehmensziele und Strategien zu entwerfen, Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und die getroffenen Entscheidungen zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Unternehmensgründung und Innovationsmanagement

Kurscode: BUGR01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs vermittelt das betriebswirtschaftliche Basiswissen für die Gründung von Unternehmen. Es werden die ökonomischen und kaufmännischen Grundlagen der Unternehmensgründung und der Unternehmensentwicklung unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen des Gründungsprozesses dargestellt. Dazu werden Finanzierungsmöglichkeiten, rechtliche Rahmenbedingungen und Planungsprozesse erörtert. Besonderes Augenmerk wird auf den Businessplan als zentralem Planungsmittel der Gründung gelegt. Abschließend werden die Kernelemente des Innovationsmanagements dargestellt, und zwar sowohl in seiner strategischen wie auch in seiner operativen Ausprägung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedeutung und Grundzüge der empirischen Entrepreneurswissenschaft wiederzugeben, und in ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung zu erkennen.
- Gründerentscheidungen unter Berücksichtigung ihrer Rahmenbedingungen zu analysieren, und mit Blick auf Rechtsformwahl, Finanzierungsentscheidungen und Businessplangestaltung nachzuvollziehen.
- die Grundzüge strategischen wie operativen Innovationsmanagements darzustellen.

Kursinhalt

1. Entrepreneurship
   - 1.1 Die Wissenschaft vom Entrepreneur
   - 1.2 Persönlichkeit, Prozesse und Definitionen
2. Volkswirtschaftliche Aspekte
   - 2.1 (Volkswirtschafts-)Theoretische Funktionen innovativer Entrepreneure
   - 2.2 Internationale volkswirtschaftliche Aspekte
   - 2.3 Entrepreneurship in Deutschland
3. Handlungs- und Entscheidungsfelder von Gründern
   - 3.1 Grundmodell des Entrepreneurship
   - 3.2 Opportunities – unternehmerische Gelegenheiten
   - 3.3 Handlungs- und Entscheidungsfelder „Ressourcen“ und „Organisation"

3.4 Entscheidungs- und Handlungsfeld „Strategie“

4. Rahmenbedingungen konstitutiver Entscheidungen: Gründungsfinanzierung
   - 4.1 Grundfragen der Gründungsfinanzierung
   - 4.2 Eigenkapitalgeber und Gründungsfinanzierung mit Eigenkapital
   - 4.3 Rolle der Kreditinstitute und Gründungsfinanzierung mit Fremdkapital
   - 4.4 Sonstige Finanzierungsarten und öffentliche Fördermittel

5. Rahmenbedingungen konstitutiver Entscheidungen: Rechtsformen
   - 5.1 Entscheidungskriterien und Rechtsquellen
   - 5.2 Rechtsformen
   - 5.3 Gründungsrelevante rechtliche Aspekte

6. Geschäftsmodell und Businessplan
   - 6.1 Die Geschäftsidee
   - 6.2 Entrepreneurial Design – das Geschäftsmodell
   - 6.3 Analysemöglichkeiten des Entrepreneurial Designs und Finanzierungsplanung
   - 6.4 Der Businessplan

7. Strategisches Innovationsmanagement
   - 7.1 Innovation und Innovationsmanagement
   - 7.2 Innovationsmanagement
   - 7.3 Normatives und strategisches Innovationsmanagement

8. Operatives Innovationsmanagement
   - 8.1 Innovationsorientierte Organisation und Führung
   - 8.2 Management von Innovationsprozessen
   - 8.3 Implementierung und Entwicklungstendenzen im Innovationsmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, J. (2009): Existenzgründung. Businessplan & Chancen. 2. Auflage, UVIS, Burgrieden.
- Arnold, J. (2010): Existenzgründung. Fakten & Grundsätzliches. 3. Auflage, UVIS, Burgrieden.
- Hauschildt, J./Salomo, S. (2010): Innovationsmanagement. 5. Auflage, Vahlen, München.
- Hebig, M. (2004): Existenzgründungsberatung. Steuerliche, rechtliche und wirtschaftliche Gestaltungshinweise zur Unternehmensgründung. 5. Auflage, ESV.
- Hering, T./Vincenti, A. J. F. (2005): Unternehmensgründung. Oldenbourg, München.
- Hofert, S. (2010): Praxisbuch Existenzgründung. Erfolgreich selbstständig werden und bleiben. Eichborn, Frankfurt a. M.
- Küsell, F. (2006): Praxishandbuch Unternehmensgründung. Unternehmen erfolgreich gründen und managen. Gabler, Wiesbaden.
- Malek, M./Ibach, P.-K./Ahlers, J. (2003): Entrepreneurship. Prinzipien, Ideen und Geschäftsmodelle zur Unternehmensgründung im Informationszeitalter. dpunkt.verlag, Heidelberg.
- Singler, A. (2010): Businessplan. 3. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Unternehmensplanspiel

Kurscode: BUPL01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das computergestützte Unternehmensplanspiel versetzt die Studierenden in die Lage von Vorstandsmitgliedern. In Teamarbeit können sie ihr betriebswirtschaftliches Wissen vertiefen, stärker verknüpfen und sich auf einem dynamischen Marktumfeld präsentieren. Mit dem Planspiel können nahezu alle Bereiche (z. B. F&E, Finanzen, Produktion, Einkauf, Marketing und Vertrieb) eines Unternehmens angesprochen werden. Insbesondere liefern das interne Rechnungswesen mit detaillierter Kostenrechnung, das externe Rechnungswesen sowie Marktforschungsberichte die Grundlage für die Entscheidungen. Die Komplexität der Aufgaben/Entscheidungen steigt im Spielverlauf, während die Zeitsequenzen gleich bleiben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- im Rahmen eines Unternehmensplanspiels praktische betriebliche Tätigkeiten in den wirtschaftlichen Bereichen der Fertigung, des Einkaufs, der Finanzplanung, der Personalplanung, der Forschung und der Entwicklung sowie auch des Marketings und des Vertriebs auszuführen.
- zentrale Aspekte der Personalqualifikation, der Produktivität, des Produktlebenszyklus, der Rationalisierung, des Aktienkurses sowie auch der Umwelt und des Unternehmenswerts bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Unternehmensziele und Strategien zu entwerfen, Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und die getroffenen Entscheidungen zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Unternehmensziele und -strategien

2. Absatz: Konkurrenzanalyse, Marketingmix, Produktlebenszyklen, Produkt-Relaunch, Produktneueinführung, Eintritt in einen neuen Markt, Kalkulation von Sondergeschäften, Deckungsbeitragsrechnung und Marktforschungsberichte als Informationsgrundlage für Marketingentscheidungen

3. F&E: Technologie, Ökologie, Wertanalyse

4. Beschaffung/Lagerhaltung: Optimale Bestellmenge

5. Fertigung: Investition, Desinvestition, Eigenfertigung oder Fremdbezug, Auslastungsplanung, ökologische Produktion, Rationalisierung, Lernkurve

6. Personal: Personalplanung, Qualifikation, Produktivität, Fehlzeiten, Fluktuation

7. Finanz- und Rechnungswesen: Kostenarten-, Kostenstellen-, Kostenträgerrechnung, stufenweise Deckungsbeitragsrechnung, Finanzplanung, Bilanz- und Erfolgsrechnung, Cashflow

8. Aktienkurs und Unternehmenswert

9. Portfolioanalyse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Die Teilnehmer erhalten mit der Anmeldung ein Handbuch.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Mastering Prompts

Modulcode: DLBWMP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. N.N. (Artificial Intelligence) / Prof. Dr. Sebastian Lempert (Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken)

Kurse im Modul

- Artificial Intelligence (DLBDSEAIS01_D)
- Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken (DLBPKIEKPT01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Artificial Intelligence • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken • Studienformat "myStudium": Projektpräsentation • Studienformat "Kombistudium": Projektpräsentation • Studienformat "Fernstudium": Projektpräsentation

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Artificial Intelligence

Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken

Qualifikationsziele des Moduls

Artificial Intelligence

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die historische Entwicklung der künstlichen Intelligenz zu erläutern.
- den Ansatz aktueller KI-Systeme zu verstehen.
- die Konzepte hinter dem bestärkenden Lernen zu verstehen.
- natürliche Sprache mit grundlegenden NLP-Techniken zu analysieren.
- Bilder und ihre Inhalte zu untersuchen.

Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundlegende Prompt-Techniken in generativen KI-Anwendungen zu verstehen und anzuwenden.
- Die Wirksamkeit der grundlegenden Prompts zu analysieren und zu bewerten.
- Ethische Aspekte bei der Gestaltung und Verwendung von KI für grundlegende Prompt-Techniken anzuwenden.
- Effektive Prompts für reale Szenarien zu entwerfen, umsetzen und zu optimieren durch praktische Übungen.
- Kreatives und innovatives Denken bei der Anwendung von Prompt-Techniken zur Lösung komplexer Probleme in ihrem Fachgebiet zu präsentieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Data Science & Artificial Intelligence auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich IT & Technik

Artificial Intelligence

Kurscode: DLBDSEAIS01_D

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Suche nach künstlicher Intelligenz (KI) hat das Interesse der Menschheit seit vielen Jahrzehnten begeistert und ist seit den 1960er Jahren ein aktives Forschungsgebiet. Dieser Kurs gibt einen detaillierten Überblick über die historischen Entwicklungen, Erfolge und Rückschläge der KI sowie über moderne Ansätze in der Entwicklung der künstlichen Intelligenz.Dieser Kurs gibt eine Einführung in das bestärkende Lernen, einem Prozess, der dem ähnelt, wie Menschen und Tiere die Welt erleben: die Umwelt zu erforschen und die beste Vorgehensweise abzuleiten.In diesem Kurs werden auch die Prinzipien der natürlichen Sprachverarbeitung und der Computer Vision (computerbasiertes Sehen) behandelt, beides Schlüsselkomponenten für eine künstliche Intelligenz, die in der Lage ist, mit ihrer Umgebung zu interagieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die historische Entwicklung der künstlichen Intelligenz zu erläutern.
- den Ansatz aktueller KI-Systeme zu verstehen.
- die Konzepte hinter dem bestärkenden Lernen zu verstehen.
- natürliche Sprache mit grundlegenden NLP-Techniken zu analysieren.
- Bilder und ihre Inhalte zu untersuchen.

Kursinhalt

1. Geschichte der KI
   - 1.1 Historische Entwicklungen
   - 1.2 KI-Winter
   - 1.3 Expertensysteme
   - 1.4 Bedeutsame Fortschritte
2. Moderne KI-Systeme
   - 2.1 Schwache versus allgemeine KI
   - 2.2 Anwendungsbereiche
3. Bestärkendes Lernen
   - 3.1 Was ist bestärkendes Lernen?
   - 3.2 Markov-Ketten und Wertfunktion

3.3 Zeitdifferenz und Q-Lernen

4. Verarbeitung natürlicher Sprache (NLP)
   - 4.1 Einführung in NLP und Anwendungsbereiche
   - 4.2 Grundlegende NLP-Techniken
   - 4.3 Vektorisierung von Daten

5. Computer Vision
   - 5.1 Pixel und Filter
   - 5.2 Feature-Erkennung
   - 5.3 Verzerrungen und Kalibrierung
   - 5.4 Semantische Segmentierung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bear, F. / Barry, W. / Paradiso, M. (2006): Neuroscience: Exploring the brain. 3rd edition, Lippincott Williams and Wilkins, Baltimore, MD.
- Bird S. / Klein, E. / Loper, E. (2009): Natural language processing with Python. 2nd edition, O'Reilly, Sebastopol, CA.
- Chollet, F. (2017): Deep learning with Python. Manning, Shelter Island, NY.
- Fisher, R. B. et al (2016) : Dictionary of computer vision and image processing. John Wiley & Sons, Chichester.
- Geron, A. (2017): Hands-on machine learning with Scikit-Learn and TensorFlow. O'Reilly, Boston, MA.
- Goodfellow, I. / Bengio, Y. / Courville, A. (2016): Deep learning. MIT Press, Boston, MA.
- Grus, J. (2019): Data science from scratch: First principles with Python. O'Reilley, Sebastopol, CA.
- Jurafsky, D. / Martin, J. H. (2008): Speech and language processing. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Nilsson, N. (2009): The quest for artificial intelligence. Cambridge University Press, Cambridge.
- Russell, S. / Norvig, P. (2009): Artificial intelligence: A modern approach. 3rd edition, Pearson, Essex.
- Sutton, R. / Barto, A. (2018): Reinforcement learning: An introduction. 2nd edition, MIT Press, Boston, MA.
- Szelski, R. (2011): Computer vision: Algorithms and applications. 2nd edition, Springer VS, Wiesbaden.
- Szepesvári, C. (2010): Algorithms for reinforcement learning. Morgan & Claypool, San Rafael, CA.
- Wiering, M. / Otterlo, M. (2012): Reinforcement learning: State of the art. Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Tutorielle Betreuung	Lernmaterial	Prüfungsvorbereitung
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Tutorielle Betreuung	Lernmaterial	Prüfungsvorbereitung
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken

Kurscode: DLBPKIEKPT01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erkunden die Studierenden die faszinierende Welt des Prompts in generativen KI-Anwendungen. Sie beteiligen sich an praktischen Übungen, um neue KI-generierte Inhalte wie Texte, Bilder und Videos zu erstellen. Durch diese Übungen lernen die Studierenden, wie sie diese Systeme effektiv nutzen, analysieren und bewerten können, entsprechend ihrem jeweiligen Studienbereich.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundlegende Prompt-Techniken in generativen KI-Anwendungen zu verstehen und anzuwenden.
- Die Wirksamkeit der grundlegenden Prompts zu analysieren und zu bewerten.
- Ethische Aspekte bei der Gestaltung und Verwendung von KI für grundlegende Prompt-Techniken anzuwenden.
- Effektive Prompts für reale Szenarien zu entwerfen, umsetzen und zu optimieren durch praktische Übungen.
- Kreatives und innovatives Denken bei der Anwendung von Prompt-Techniken zur Lösung komplexer Probleme in ihrem Fachgebiet zu präsentieren.

Kursinhalt

- In diesem Kurs arbeiten die Studierenden an einer grundlegenden praktischen Umsetzung eines generativen KI-Anwendungsfalls, indem sie aus einer Auswahl, die in der ergänzenden Richtlinie bereitgestellt wird, wählen. Der Kurs bietet praktische Beispiele als Lernmaterialien und Übungen mit grundlegenden Prompt-Techniken für Open-Source-Text-, Bild- und Video-Generierungsfälle. Die Übungen sollen die Studierenden inspirieren und anleiten, ihren eigenen generativen KI-Anwendungsfall zu bearbeiten, der eine Beschreibung des Anwendungsfalls, ausgewählte Prompt-Techniken, Ergebnisse und kritische Bewertungen aus technischer und ethischer Perspektive umfasst.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Berens, A., & Bolk, C. (2023). Content Creation mit KI. Rheinwerk Computing. ▪ Dang, H., Mecke, L., Lehmann, F., Goller, S., & Buschek, D. (2022). How to prompt? Opportunities and challenges of zero- and few-shot learning for human-AI interaction in creative applications of generative models. arXiv. https://arxiv.org/pdf/2209.01390.pdf ▪ Wei, J., Wang, X., Schuurmans, D., Bosma, M. Ichter, B., Xia, F., Chi, E. H., Le., Q. V., & Zhou, D. (2023). Chain-of-though prompting elicit reasoning in large language models. arXiv. https://arxiv.org/pdf/2201.11903.pdf

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Projektpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Tutorielle Betreuung ☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	**Prüfungsvorbereitung** ☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Projektpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Tutorielle Betreuung
- ☑ Course Feed
- ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint
- ☑ Recorded Live Sessions

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Projektpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Tutorielle Betreuung ☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	**Prüfungsvorbereitung** ☑ Prüfungsleitfaden

Karriere-Entwicklung

Modulcode: DLBKAENT

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	▪ keine ▪ DLBKAENT01	BA	10	300 h

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Persönlicher Karriereplan) / Prof. Dr. Heike Schiebeck (Persönlicher Elevator Pitch)

Kurse im Modul

- Persönlicher Karriereplan (DLBKAENT01)
- Persönlicher Elevator Pitch (DLBKAENT02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Persönlicher Karriereplan • Studienformat "Fernstudium": Advanced Workbook • Studienformat "myStudium": Advanced Workbook Persönlicher Elevator Pitch • Studienformat "Fernstudium": Konzeptpräsentation • Studienformat "myStudium": Konzeptpräsentation

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Persönlicher Karriereplan

- Karrieretheorien und -modelle
- Berufliche Entwicklung
- Auswahl möglicher Karrieren
- Personal Branding
- Karrierestrategie
- Globale Karrieren
- Stellensuche

Persönlicher Elevator Pitch

Durch die Anwendung von Selbstreflexion, Selbstwahrnehmung auf der Basis relevanter beruflicher Erfolgsparameter sollen die Studierenden Karriereziele, Karriereschritte und ihre Karrierestrategie entwickeln. Unter Berücksichtigung ihrer aktuellen beruflichen und/oder Studiensituation werden die zentralen Elemente einer kurz- und mittelfristigen Karriereplanung von den Studierenden für ihre individuelle Situation erarbeitet. Am Ende des Kurses sind die Studierenden in der Lage, ihren persönlichen Elevator Pitch zu präsentieren und zielgruppen- bzw. publikumsgerecht zu kommunizieren. Auf diese Weise reflektieren sie ihre aktuelle berufliche Situation. Der persönliche Elevator Pitch ist das Herzstück des Personal Branding und unterstützt die Vermittlung dieser Vision bei persönlichen Netzwerkaktivitäten.

Qualifikationsziele des Moduls

Persönlicher Karriereplan

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- dargestellte Karrieretheorien und -modelle im Hinblick auf ihre persönliche Situation zu verstehen, anzuwenden und zu reflektieren, um zu einem Konzept bzw. Bild einer gewünschten Karriere zu gelangen.
- das Konzept der Karriere- und Laufbahnplanung zu verstehen und kritisch zu reflektieren.
- die Bedeutung einer strategisch orientierten Karriereplanung zu verstehen.
- die Bedeutung einer persönlichen Standortbestimmung zu verstehen und durchzuführen, um die eigene Persönlichkeit und Motivation herauszuarbeiten und die eigenen Werte, Stärken, Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen zu ermitteln.
- die Notwendigkeit des Aufbaus und der Pflege der eigenen persönlichen Marke zu verstehen.
- die unterschiedlichen Prozesse der Stellensuche in nationalen/internationalen Kontexten zu verstehen und dementsprechend kontextabhängige Bewerbungen zu erstellen.
- die Prinzipien globaler Karrieren zu verstehen und zu wissen, wie sie im internationalen Umfeld agieren können.

Persönlicher Elevator Pitch

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ihre Karriereziele, Karriereschritte und den persönlichen Status Quo auf Basis ihrer bisherigen Leistungen zu ermitteln.
- ihre aktuelle Situation zu reflektieren und zu definieren, wohin sie sich entwickeln wollen und welchen Karriereschritt sie anstreben.
- eine Karrierestrategie zu entwickeln, indem sie persönliche Karriereziele und einen kohärenten Aktionsplan erstellen.
- den Prozess des Aufbaus einer persönlichen Marke zu verstehen und anzuwenden.
- ihre Identität, ihre Fähigkeiten, ihre Profession, die Gründe für ihre Überzeugung und die notwendigen "Investitionen" zur Erreichung der Karriereschritte zu definieren.
- ihre persönlichen Stärken und ihren wichtigsten Antrieb zu identifizieren.
- die Macht der effektiven Kommunikation, des Netzwerkens und des Storytellings zu verstehen.
- die Prinzipien und den Prozess der Gestaltung eines starken persönlichen Elevator Pitchs zu verstehen und anzuwenden.
- ihren persönlichen Elevator Pitch kritisch zu reflektieren und an die Besonderheiten des Kontexts, des Publikums, der Zielgruppe und der Art der Präsentation anzupassen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Persönlicher Karriereplan

Kurscode: DLBKAENT01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In der heutigen komplexen und sich ständig wandelnden Umwelt variieren die Formen von Karrieren je nach Kontext, Werteverständnis und Marktdynamik. Die "klassische Karriereleiter", die man erklimmt und die die einzige vorherrschende Form der Karriere war, ist längst überholt, und der:die Einzelne wird mit einer Vielzahl von Möglichkeiten in Bezug auf die Branche oder die Arbeitsplatzwahl und die Arbeitsgestaltung konfrontiert. Es ist wichtiger denn je, die große Vielfalt an beruflichen Optionen zu berücksichtigen, insbesondere für gut ausgebildete Personen, um fundierte Entscheidungen zu treffen. Dieser Kurs soll die Studierenden dabei unterstützen, sich durch diese Komplexität ihrer persönlichen Karriereplanung zu manövrieren, wobei Selbsterkenntnis, Selbstreflexion und Zielsetzung wichtige Elemente dieses Prozesses sind. Geleitet von zentralen Elementen der Karrieretheorie, Karrieremodellen und Forschungsergebnissen werden den Studierenden Instrumente und Reflexionsübungen an die Hand gegeben, um zu einer soliden, direkt anwendbaren Strategie zu gelanden, mit der sie ihre beruflichen Fortschritte und Karriereschritte weiter vorantreiben können.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- dargestellte Karrieretheorien und -modelle im Hinblick auf ihre persönliche Situation zu verstehen, anzuwenden und zu reflektieren, um zu einem Konzept bzw. Bild einer gewünschten Karriere zu gelangen.
- das Konzept der Karriere- und Laufbahnplanung zu verstehen und kritisch zu reflektieren.
- die Bedeutung einer strategisch orientierten Karriereplanung zu verstehen.
- die Bedeutung einer persönlichen Standortbestimmung zu verstehen und durchzuführen, um die eigene Persönlichkeit und Motivation herauszuarbeiten und die eigenen Werte, Stärken, Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen zu ermitteln.
- die Notwendigkeit des Aufbaus und der Pflege der eigenen persönlichen Marke zu verstehen.
- die unterschiedlichen Prozesse der Stellensuche in nationalen/internationalen Kontexten zu verstehen und dementsprechend kontextabhängige Bewerbungen zu erstellen.
- die Prinzipien globaler Karrieren zu verstehen und zu wissen, wie sie im internationalen Umfeld agieren können.

Kursinhalt

1. Karrieretheorien und -ansätze
   1.1 Definition und Einordnung von Karriere

1.2 Traditionelle Karriertheorien und -modelle
1.3 Neue Karrieremodelle und -theorien
1.4 Karrierelernzyklus

2. Karriereentwicklung
2.1 Karrieremotive
2.2 Karriererollen
2.3 Karriereleistung

3. Karriereplanung
3.1 Grundlagen der Karriereplanung
3.2 Prozess der Karriereplanung
3.3 Unwägbarkeiten der Karriereplanung

4. Individuelle Beschreibung
4.1 Persönlichkeit
4.2 Werte
4.3 Kompetenzen, Fähigkeiten, Stärken und Interessensfelder

5. Karrieremöglichkeiten
5.1 Mögliche Karrierepfade
5.2 Karriereformen
5.3 Beschäftigungsfähigkeit
5.4 Berufliche Identität

6. Entwicklung einer Karrierestrategie und Management der Karriere
6.1 Karrierekapital
6.2 Karriereziele
6.3 Karriereerfolg
6.4 Selbstreflexion
6.5 Personal Branding

7. Globale Karrieren
7.1 Globale Karriereformen
7.2 Individuelle Eigenschaften globaler Führungskräfte
7.3 Rolle der Interkulturalität
7.4 Diversität und Inklusion

8. Arbeitssuche in Deutschland und im Ausland

8.1 Datenbanken für die Arbeitssuche
8.2 Netzwerke und Plattformen
8.3 Gestaltung von Lebenslauf und Anschreiben
8.4 Schriftliche Bewerbung und Video-Bewerbung
8.5 Auswahlverfahren

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Butto Zarzar, C., & Klein, W. K. (2020). Beruflich vorankommen mit dem 5-Punkte-Plan. Haufe Taschenguide.
- Ibarra, H. (2004). Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career. Harvard Business School Press.
- Kauffeld, S., & Spurk, D. (2018). Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Springer.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. Personnel psychology, 58(2), 367-408.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. Journal of Vocational Behavior, 85(2), 169-179.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Persönlicher Elevator Pitch

Kurscode: DLBKAENT02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBKAENT01

Beschreibung des Kurses

Die Karriereformen variieren je nach Kontext oder persönlichen Vorlieben in der sich ständig verändernden, anspruchsvollen und komplexen Umwelt von heute. Veränderungen im Umfeld, wie z.B. im Bereich der Technologie, Nachhaltigkeit oder dem Aufkommen künstlicher Intelligenz, zwingen den:die Einzelne:n dazu, berufliche Übergange selbst in die Hand zu nehmen. Persönliche Bemühungen, die eigene Karriere weiterzuentwickeln, etwa durch die Akquisition neuer Projekte, Jobs oder Arbeitgeber:innen, erfordern die richtigen Strategien, um erfolgreich zu sein. Kontakte durch gezieltes Netzwerken aufzubauen und zu pflegen sowie die Entwicklung der eigenen Marke spielen dabei eine besondere Rolle. Gerade für Berufseinsteiger:innen nach abgeschlossener Ausbildung/Studium ist effektives Netzwerken der Schlüssel für den Berufseinstieg und die Karriereentwicklung in diesen turbulenten Zeiten. Darüber hinaus ist Personal Branding ein Konzept, das nicht nur in der Forschung an Relevanz gewonnen hat, sondern auch in der Karriereberatung breite Anwendung findet. Die Entwicklung und Vermittlung einer persönlichen Marke ist ein zentrales Thema dieses Kurses. Durch den Einsatz des Personal Branding-Ansatzes bei Netzwerk-Aktivitäten kann der:die Einzelne zu seinem:ihrem beruflichen Erfolg beitragen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ihre Karriereziele, Karriereschritte und den persönlichen Status Quo auf Basis ihrer bisherigen Leistungen zu ermitteln.
- ihre aktuelle Situation zu reflektieren und zu definieren, wohin sie sich entwickeln wollen und welchen Karriereschritt sie anstreben.
- eine Karrierestrategie zu entwickeln, indem sie persönliche Karriereziele und einen kohärenten Aktionsplan erstellen.
- den Prozess des Aufbaus einer persönlichen Marke zu verstehen und anzuwenden.
- ihre Identität, ihre Fähigkeiten, ihre Profession, die Gründe für ihre Überzeugung und die notwendigen "Investitionen" zur Erreichung der Karriereschritte zu definieren.
- ihre persönlichen Stärken und ihren wichtigsten Antrieb zu identifizieren.
- die Macht der effektiven Kommunikation, des Netzwerkens und des Storytellings zu verstehen.
- die Prinzipien und den Prozess der Gestaltung eines starken persönlichen Elevator Pitchs zu verstehen und anzuwenden.
- ihren persönlichen Elevator Pitch kritisch zu reflektieren und an die Besonderheiten des Kontexts, des Publikums, der Zielgruppe und der Art der Präsentation anzupassen.

Kursinhalt

- Das Kernelement dieses Kurses ist ein persönlicher Elevator Pitch mithilfe eines Personal Branding-Canvas. Die Entwicklung einer persönlichen Marke ist nicht nur für Freiberufler:innen oder Unternehmer:innen relevant, sondern auch für Personen, die ihre eigene Weiterentwicklung auf der Karriereleiter innerhalb ihrer Organisation anstreben, oder für diejenigen, die einen Arbeitsplatz suchen. Nachdem die Teilnehmer:innen die Merkmale und Hintergründe des Personal Branding und den zugrundeliegenden Prozess verstanden haben, werden sie in der Lage sein, diesen Prozess auf ihre eigene Person und Situation anzuwenden.
- Selbstwahrnehmung ist die wichtigste "Zutat" für den Aufbau einer wirksamen persönlichen Marke ist, werden die Teilnehmer:innen dazu ermutigt, sich auf eine intensive Reise der Selbstreflexion zu begeben, um ihr Verständnis für ihre Identität, ihre Fähigkeiten, ihren Beruf und ihre Gründe für eine persönliche Marke zu vertiefen und in der Folge einen persönlichen Elevator Pitch zu entwickeln.
- Der Elevator Pitch ist das Herzstück und die Essenz des Personal Branding und ermöglicht es dem:der Einzelnen, sich wichtigen Personen und potenziellen Arbeitgeber:innen kurz und prägnant zu präsentieren. Nachdem die Studierenden die Prinzipien und Erfolgsfaktoren eines Elevator Pitch verstanden haben, können sie ihren eigenen Elevator Pitch entwickeln. Sie werden lernen, Aspekte wie Timing, Nutzen, klare Positionierung und das Zielpublikum durch eine mündliche Form der Präsentation entsprechend zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird die Rolle von Kommunikations-, Netzwerk- und Storytelling-Prinzipien hervorgehoben.
- Kenntnis der Kernelemente und Erfolgsfaktoren des persönlichen Elevator Pitch im Rahmen der individuellen Karriereentwicklung.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Dowling, D. (2009). How to Perfect an Elevator Pitch About Yourself. Harvard Business Review. https://hbr.org/2009/05/how-to-perfect-an-elevator-pit.
- Gorbatov, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2018). Personal branding: Interdisciplinary systematic review and research agenda. Frontiers in psychology, 2238.
- Gorbatov, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2019). Get noticed to get ahead: The impact of personal branding on career success. Frontiers in psychology, 2662.
- Spall, C., & Schmidt, H. J. (2019). Personal Branding. Was Menschen zu starken Marken macht. Springer Gabler.
- Woodside, A. G. (2010). Brand consumer storytelling theory and research: Introduction to a Psychology & Marketing special issue. Psychology & Marketing, 27(6), 531-540.
- Zayats, M. (2020). Digital Personal Branding. Über den Mut, sichtbar zu sein. Ein Guide für Menschen und Unternehmen. Springer Gabler.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Konzeptpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Projekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Konzeptpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

6. Semester

Betriebliche Bildung

Modulcode: DLBPGWBB

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Bildungsmanagement) / Prof. Dr. Svenja Krämer (Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte)

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Bildungsmanagement • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Bildungsmanagement

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

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

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

Qualifikationsziele des Moduls

Bildungsmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Pädagogik	Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Bildungsmanagement

Kurscode: DLBPGWBB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

- 2.3 Kompetenzprofile im Bildungsmanagement

3. Didaktische Grundlagen Bildungsmanagement
   - 3.1 Grundlagen der Andragogik/Erwachsenenbildung
   - 3.2 Relevante didaktische Prinzipien in der Erwachsenenbildung
   - 3.3 Qualitätsmerkmale von Bildungsprozessen

4. Strategisches Bildungsmanagement
   - 4.1 Grundlagen strategisches Bildungsmanagement
   - 4.2 Zielorientierung
   - 4.3 Qualitätsmanagement
   - 4.4 Wissensmanagement
   - 4.5 Rahmenbedingungen und Konsequenzen

5. Wesentliche Analysewerkzeug
   - 5.1 Bildungsbedarfsanalyse
   - 5.2 Marktanalyse
   - 5.3 Zielgruppenanalyse

6. Ziele und Einflussfaktoren für die strategische Rahmenplanung
   - 6.1 Zielorientierung und Bildungsauftrag
   - 6.2 Ressourcenplanung
   - 6.3 Infrastruktur
   - 6.4 Rechtliche Faktoren

7. Ablauf von Bildungsveranstaltungen und Gestaltung von Lernumgebungen
   - 7.1 Lehr- und Lernformate
   - 7.2 Curriculumentwicklung
   - 7.3 Recruiting von Lehrenden
   - 7.4 Bildungsmarketing
   - 7.5 Kalkulation und Finanzierung
   - 7.6 Durchführen und Begleiten von Bildungsveranstaltungen

8. Informelle Lernprozesse organisieren und begleiten
   - 8.1 Selbstgesteuerte/selbstorganisierte Lernprozesse
   - 8.2 Training on the Job
   - 8.3 Lernkooperationen und Lernnetzwerke ermöglichen und begleiten
   - 8.4 Mentoring und Lernbegleitung
   - 8.5 Einsatz digitaler Medien

9. Kompetenzentwicklung von Lernenden
   - 9.1 Kompetenzbegriff
   - 9.2 Kompetenzmodelle
   - 9.3 Kompetenzprofile

10. Bildungscontrolling
    - 10.1 Evaluierung
    - 10.2 Revision
    - 10.3 Bildungstransfer

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests
- ☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Seminar: Betriebliche Aus- und Weiterbildungskonzepte

Kurscode: DLBPGWBB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Digitale Bildung

Modulcode: DLBPGWDB

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien • Studienformat "myStudium": Klausur • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Seminar: E-Learning • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

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

Seminar: E-Learning

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

Qualifikationsziele des Moduls

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: E-Learning

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Didaktik und Methodik von E-Learning und digitalen Medien

Kurscode: DLBPGWDB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

- 2.1 Rolle digitaler Medien beim Lernen
- 2.2 Lerntheoretische Positionen
- 2.3 Lernen mit Text, Bild und Ton
- 2.4 Lernen mit Anderen/im Austausch

3. Lerninhalte und -ziele
   - 3.1 Zielgruppenanalyse
   - 3.2 Kompetenzen
   - 3.3 Lernziele formulieren

4. Methoden im E-Learning
   - 4.1 Problembasierte Methoden
   - 4.2 Simulation
   - 4.3 Spielerisches Lernen
   - 4.4 Kooperation und Kollaboration

5. Lernerfolg und Kompetenzerwerb prüfen
   - 5.1 Computerunterstütztes Prüfen und Testen
   - 5.2 Digitale Prüfungsformen (z.B. E-Portfolios)

6. Evaluation
   - 6.1 Ziele der Evaluation
   - 6.2 Formen der Evaluation
   - 6.3 Methoden der Evaluation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests

Seminar: E-Learning

Kurscode: DLBPGWDB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Beratung

Modulcode: DLBPGWB-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Supervision, Intervision, Coaching • Studienformat "myStudium": Klausur oder Advanced Workbook • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Advanced Workbook • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Supervision, Intervision, Coaching

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

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

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

Qualifikationsziele des Moduls

Supervision, Intervision, Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

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

Supervision, Intervision, Coaching

Kurscode: DLBSASIC01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

2. Supervision
   - 2.1 Definition von Supervision
   - 2.2 Ziele und Aufgaben von Supervision
   - 2.3 Voraussetzungen von Supervision
   - 2.4 Abgrenzung und Grenzen von Supervision
   - 2.5 Formen von Supervision
   - 2.6 Einsatzfelder von Supervision und Fallbeispiele

3. Intervision
   - 3.1 Definition von Intervision
   - 3.2 Ziele, Aufgaben und Voraussetzungen von Intervision
   - 3.3 Ablauf eines Intervisionsprozesses
   - 3.4 Grenzen und Störquellen

4. Coaching
   - 4.1 Definition von Coaching
   - 4.2 Ziele und Aufgaben von Coaching
   - 4.3 Coaching für Fach- und Führungskräfte
   - 4.4 Coaching als Methode
   - 4.5 Coaching als Personalentwicklungsmaßnahme

5. Methoden und Instrumente des Coachings
   - 5.1 Ablauf eines Coaching-Prozesses
   - 5.2 Spezielle Coaching-Ansätze

6. Besonderheiten der Beratungsansätze
   - 6.1 Konglomerate unterschiedlicher Interessen
   - 6.2 Rahmenbedingungen erfolgreicher Konzepte
   - 6.3 Besonderheiten der Kommunikation
   - 6.4 Emotion und Krisenintervention in Beratungsprozessen
   - 6.5 Vorurteile, Stereotype im Beratungsprozess

7. Beratungsansätze im Wandel der Zeit
   - 7.1 Digitalisierung und virtuelles Coaching
   - 7.2 Auswirkungen der Internationalisierung
   - 7.3 Auswirkungen des Wertewandels
   - 7.4 Auswirkungen des demografischen Trends
   - 7.5 Genderaspekte in der Beratung

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Seminar: Methoden der Einzel- und Gruppenberatung

Kurscode: DLBPGWB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch	5	5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Beratung und Coaching (systemisch)

Modulcode: DLBPGWBUC

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Timo Kortsch (Systemische Beratung und Coaching) / Prof. Dr. Timo Kortsch (Seminar: Systemische Beratung und Coaching)

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Systemische Beratung und Coaching • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* Seminar: Systemische Beratung und Coaching • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

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

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

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

Qualifikationsziele des Moduls

Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus den Bereichen Informatik & Software-Entwicklung und Recht auf.	Alle Bachelor-Programme in den Bereichen IT & Technik und Wirtschaft & Management.

Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

4.4 Weitere Felder (Sport, Wissenschaft, private Kontexte etc.)

5. Grundlegende Methoden und Interventionen
   - 5.1 Gesprächstechniken
   - 5.2 Aktives Zuhören
   - 5.3 Systemisches Fragen
   - 5.4 Hypothesenbildung
   - 5.5 Reframing

6. Anforderungen an den Berater
   - 6.1 Fachwissen
   - 6.2 Soziale Kompetenzen
   - 6.3 Prozesskompetenzen
   - 6.4 Haltung und Werte

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Seminar: Systemische Beratung und Coaching

Kurscode: DLBPGWBUC02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	Keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE

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

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

Modulverantwortliche(r)

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

Kurse im Modul

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

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Angewandte Personalentwicklung • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* Seminar: Systemische Personalentwicklung • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

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

Seminar: Systemische Personalentwicklung

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

Qualifikationsziele des Moduls

Angewandte Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
   - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
   - 1.2 Verortung im Unternehmen
   - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung

2. Zyklen der Personalentwicklung
   - 2.1 Bedarfsanalyse
   - 2.2 Zieldefinition
   - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
   - 2.4 Durchführung der Maßnahme
   - 2.5 Erfolgskontrolle
   - 2.6 Transfersicherung

3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
   - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
   - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
   - 3.3 Training on the job
   - 3.4 Projektarbeiten

4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
   - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
   - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
   - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität

4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen

5. Stakeholdermanagement
   - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
   - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
   - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
   - 5.4 Zielgruppenorientierung

6. Herausforderungen der Zukunft
   - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
   - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Prüfungsvorbereitung ☑ Online Tests

Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

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

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

Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

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

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Seminar

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Advanced Leadership

Modulcode: BWAF

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Sonja Würtemberger (Advanced Leadership I) / Prof. Dr. Anja Berghammer (Advanced Leadership II)

Kurse im Modul

- Advanced Leadership I (BWAF01)
- Advanced Leadership II (BWAF02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Advanced Leadership I • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Advanced Leadership II • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Advanced Leadership I

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

Advanced Leadership II

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

Qualifikationsziele des Moduls

Advanced Leadership I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Advanced Leadership II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen von Teamarbeit zu skizzieren und diese auf die Teamführung anzuwenden.
- die verschiedenen Arten von Konflikten im Unternehmen zu erläutern und als zukünftige Führungskräfte Lösungsansätze des Konfliktmanagements anzuwenden.
- die Bedeutung von Coaching in der Führungsarbeit und den Nutzen von Coaching für ein Unternehmen zu bewerten.
- einen Überblick über die Instrumente eines effektiven Zeitmanagements zu geben und diese für die Organisation einer täglichen Führungsarbeit anzuwenden.
- die aktuelle Bedeutung von Work-Life-Balance Maßnahmen für eine erfolgreiche Führung und Motivation von Mitarbeitern zu erklären.
- das Projektmanagement und insbesondere die Besonderheiten der Führung von Projekten zu skizzieren.
- die Grundlagen des Personalcontrollings zu erläutern.
- das Instrumentarium des Integrationsmanagements anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu bewerten.
- die Führung im Bankvertrieb anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Advanced Leadership I

Kurscode: BWAF01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die professionelle und bewusste Führung von Mitarbeitern ist bedeutend für den Erfolg eines Unternehmens. Die höchste Verantwortung einer Führungskraft ist es, den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Dies setzt voraus, dass Führungskräfte erfolgreich mit ihren Mitarbeitern gemeinsam Ziele für ihr Unternehmen umsetzen können. Dabei soll Führung zielorientiert zur bestmöglichen Erfüllung der Aufgaben und somit der Zielerreichung beitragen. Dies beinhaltet, Mitarbeiter zu einem Verhalten zu motivieren, das genau den jeweils zugewiesenen Aufgabenstellungen entspricht. Idealerweise bewegt man die Mitarbeiter dazu, im Sinne der Vorgaben des Unternehmens zu handeln. Führung baut daher auch entscheidend auf der Motivation der Mitarbeiter auf und bindet diese aktiv in die Unternehmensabläufe mit ein.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bloisi, W./Cook, C. W./Hunsaker, P. L. (2006): Management and Organisational Behaviour. 2. Auflage, McGraw-Hill Education Europe, Maidenhead.
- Bröckermann, R. (2000): Personalführung. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Schäffer Poeschl, Köln.
- Burnes, B. (2009): Managing Change. 5. Auflage, Prentice Hall, Harlow.
- Conger, J. A./Riggio, R. E (2006): The Practice of Leadership. Wiley, Hoboken (NJ).
- Dillerupp, R./Stoi, R. (2010): Unternehmensführung. 3. Auflage, München.
- Domsch, M. E./Regnet, E./Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2012): Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. 3. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Edmüller, A./Jiranek, H. (2007): Konfliktmanagement. Konflikten vorbeugen, sie erkennen und lösen. 3. Auflage, Haufe, Freiburg.
- Hannum, K. M./Martineau, J. W./Reinelt, C. (2006): The Handbook of Leadership Development Evaluation. Wiley, Hoboken (NJ).
- Harvard Business Essentials (Hrsg.) (2007): Managers Toolkits. The 13 Skills Managers Need to Succeed. Harvard Business School Press, Boston.
- Hinterhuber, H.H. (2010): Die 5 Gebote für exzellente Führung. Wie Ihr Unternehmen in guten und in schlechten Zeiten zu den Gewinnern zählt. Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt a. M.
- Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E. (2015): Leadership – Mehr als Management. 5. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v. (2010): Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Scholz, C. (2014): Personalmanagement. informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 7. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Advanced Leadership II

Kurscode: BWAF02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die professionelle und bewusste Führung von Mitarbeitern ist bedeutend für den Erfolg eines Unternehmens. Eine Führungskraft muss in der Lage sein, auch Dinge aus der Distanz, aus der Vogelperspektive heraus zu betrachten. Um diesen Überblick zu erhalten, muss man sich bewusst von operativen Themen lösen und muss lernen, Aufgaben zu delegieren. Dies setzt voraus, dass man Aufgaben identifiziert, die an die richtigen Mitarbeiter delegiert werden können, dass auf beiden Seiten das nötige Vertrauen zur Bewältigung der Aufgabe besteht und dass man in der Lage ist, den Arbeitsfortschritt nachzuhalten und zu kontrollieren. Führung baut von daher entscheidend auf Fähigkeiten der Teamarbeit, aber auch des Konfliktmanagements auf, um Mitarbeiter zu Höchstleistungen zu motivieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundlagen von Teamarbeit zu skizzieren und diese auf die Teamführung anzuwenden.
- die verschiedenen Arten von Konflikten im Unternehmen zu erläutern und als zukünftige Führungskräfte Lösungsansätze des Konfliktmanagements anzuwenden.
- die Bedeutung von Coaching in der Führungsarbeit und den Nutzen von Coaching für ein Unternehmen zu bewerten.
- einen Überblick über die Instrumente eines effektiven Zeitmanagements zu geben und diese für die Organisation einer täglichen Führungsarbeit anzuwenden.
- die aktuelle Bedeutung von Work-Life-Balance Maßnahmen für eine erfolgreiche Führung und Motivation von Mitarbeitern zu erklären.
- das Projektmanagement und insbesondere die Besonderheiten der Führung von Projekten zu skizzieren.
- die Grundlagen des Personalcontrollings zu erläutern.
- das Instrumentarium des Integrationsmanagements anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu bewerten.
- die Führung im Bankvertrieb anhand eines konkreten Anwendungsbeispiels zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Teamarbeit
   - 1.1 Was sind Gruppen und Teams?
   - 1.2 Teamführung

2. Konfliktmanagement
   2.1 Konflikte – ein Überblick
   2.2 Lösungsstrategien

3. Coaching im Überblick
   3.1 Allgemeiner Überblick
   3.2 Auswirkungen und Erfolgsfaktoren des Coachings

4. Coaching-Gespräch und Nutzen des Coachings
   4.1 Die Führungskraft als Coach: Das Coaching-Gespräch
   4.2 Kosten und Nutzen des Coachings

5. Systematisches Zeitmanagement
   5.1 Überblick
   5.2 Durchführung eines systematischen Zeitmanagements

6. Work-Life-Balance
   6.1 Work-Life-Balance: Begriff und Hintergrund
   6.2 Work-Life-Balance-Maßnahmen und -Instrumente

7. Projektmanagement
   7.1 Grundlagen der Projektorganisation und des Projektmanagements
   7.2 Aufgaben und Kompetenzen des Projektleiters

8. Personalcontrolling
   8.1 Einleitung
   8.2 Methoden und Kennzahlen

9. Integrationsmanagement – ein Anwendungsbeispiel
   9.1 Konflikte – das Merger Syndrom
   9.2 Kommunikationsmanagement der Führungskraft

10. Anwendungsbeispiel – Führung im Bankvertrieb: MbO und Vergütungssystem
   10.1 Besonderheiten bei der Führung im Bankvertrieb
   10.2 Verschiedene Führungsansätze im Bankvertrieb
   10.3 Einführung eines neuen Bankvergütungsmodells

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bloisi, W./Cook, C. W./Hunsaker, P. L. (2006): Management and Organisational Behaviour. 2. Auflage, McGraw-Hill Education Europe, Maidenhead.
- Bröckermann, R. (2000): Personalführung. Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Schäffer Poeschl, Köln.
- Burnes, B. (2009): Managing Change. 5. Auflage, Prentice Hall, Harlow.
- Conger, J. A./Riggio, R. E (2006): The Practice of Leadership. Wiley, Hoboken (NJ).
- Dillerupp, R./Stoi, R. (2010): Unternehmensführung. 3. Auflage, München.
- Domsch, M. E./Regnet, E./Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2012): Führung von Mitarbeitern. Fallstudien zum Personalmanagement. 3. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Edmüller, A./Jiranek, H. (2007): Konfliktmanagement. Konflikten vorbeugen, sie erkennen und lösen. 3. Auflage, Haufe, Freiburg.
- Hannum, K. M./Martineau, J. W./Reinelt, C. (2006): The Handbook of Leadership Development Evaluation. Wiley, Hoboken (NJ).
- Harvard Business Essentials (Hrsg.) (2007): Managers Toolkits. The 13 Skills Managers Need to Succeed. Harvard Business School Press, Boston.
- Hinterhuber, H.H. (2010): Die 5 Gebote für exzellente Führung. Wie Ihr Unternehmen in guten und in schlechten Zeiten zu den Gewinnern zählt. Frankfurter Allgemeine Buch, Frankfurt a. M.
- Hinterhuber, H.H./Krauthammer, E. (2015): Leadership – Mehr als Management. 5. Auflage, Gabler Verlag, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v. (2010): Motivation im Betrieb: mit Fallstudien aus der Praxis. 11. Auflage, Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Rosenstiel, L.v./Regnet, E./Domsch, M. (Hrsg.) (2014): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. 7. Auflage, Schäffer Poeschl, Stuttgart.
- Scholz, C. (2014): Personalmanagement. informationsorientierte und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Steinmann, H./Schreyögg, G./Koch, J. (2013): Management. Grundlagen der Unternehmensführung. Konzepte, Funktionen, Fallstudien. 7. Auflage, Springer, Wiesbaden.
- Weibler, J. (2016): Personalführung. 3. Auflage, Vahlen, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests

Arbeitsrecht

Modulcode: DLRABR

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	▪ keine ▪ DLRABR01	BA	10	300 h

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Artur Swierczok (Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses) / Prof. Dr. Artur Swierczok (Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses)

Kurse im Modul

- Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR01)
- Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses (DLRABR02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.) • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.) • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.) Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

- Der Begriff und der Schutz des Arbeitnehmers
- Die Begründung des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsvertrag
- Pflichten des Arbeitnehmers
- Pflichten des Arbeitsgebers
- Besondere Arbeitsverhältnisse

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

- Störungen des Arbeitsverhältnisses
- Haftung auf Schadenersatz
- Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere durch Kündigung
- Das Kündigungsschutzgesetz

Qualifikationsziele des Moduls

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Recht auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Arbeitsrecht I: Begründung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll vermittelt werden, dass die Arbeitnehmer wegen ihrer persönlichen Abhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber durch die arbeitsrechtlichen Vorschriften besonders geschützt werden sollen.Im Mittelpunkt des Kurses stehen der Begriff des Arbeitnehmers, die Gesetze, Vorschriften und Vereinbarungen, also die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge.Die Begründung des Arbeitsverhältnisses, durch Ausschreibung, das Vorstellungsgespräch und das Fragerecht des Arbeitgebers wird auf der Ebene der Vertragsanbahnung dargestellt.Die Studierenden werden lernen, dass auch bei Abschluss des Arbeitsvertrages der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, dieser aber wiederum zum Schutz des Arbeitnehmers zahlreiche Einschränkungen erfahren hat.Die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis, z. B. die Arbeitspflicht, der Beschäftigungsanspruch, die Lohnzahlungspflicht, der Anspruch auf Erholungsurlaub und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, werden dann den Studierenden ausführlich vermittelt.Am Ende des Kurses lernen Sie das befristete Arbeitsverhältnis, das Probearbeitsverhältnis und das Leiharbeitsverhältnis kennen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Quellen des Arbeitsrechts und deren Rangfolge zu beherrschen.
- zu wissen, wie ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung und eine betriebliche Übung wirkt.
- die Begründung eines Arbeitsverhältnisses und den Abschluss eines Arbeitsvertrages, insbesondere dessen Ausgestaltung sowie das befristete und das Probearbeitsverhältnis zu kennen.
- die Wirksamkeit von Fragen im Bewerbungsgespräch und auch die Nichtigkeit eines Arbeitsvertrages zu beurteilen.
- die einzelnen Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis sowie die in der Praxis auftauchenden Fragen und Probleme selbstständig lösen zu können.

Kursinhalt

1. Grundlagen
   - 1.1 Bereiche und Aufgaben des Arbeitsrechts
   - 1.2 Entstehungsgeschichte des Arbeitsrechts
   - 1.3 Rechtsquellen des Arbeitsrechts

2. Die Parteien im Arbeitsrecht
   - 2.1 Arbeitnehmer
   - 2.2 Besondere Arten von Arbeitnehmern
   - 2.3 Sonstige Personen
   - 2.4 Arbeitgeber

3. Begründung des Arbeitsverhältnisses
   - 3.1 Die Ausschreibung
   - 3.2 Das Vorstellungsgespräch
   - 3.3 Verschulden bei Vertragsanbahnung

4. Abschluss und Mängel des Arbeitsvertrags
   - 4.1 Grundsatz und Grenzen der Vertragsfreiheit
   - 4.2 Anfechtung des Arbeitsvertrages
   - 4.3 Nichtigkeit des Arbeitsvertrages
   - 4.4 Lehre vom faktischen Arbeitsverhältnis

5. Pflichten des Arbeitnehmers
   - 5.1 Arbeitspflicht
   - 5.2 Nebenpflichten

6. Pflichten des Arbeitgebers
   - 6.1 Lohnzahlungspflicht
   - 6.2 Nebenpflichten

7. Besondere Arbeitsverhältnisse
   - 7.1 Das befristete Arbeitsverhältnis
   - 7.2 Das Probearbeitsverhältnis
   - 7.3 Das Leiharbeitsverhältnis

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit & Präsentation (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript ☑ Video ☑ Audio ☑ Folien	☑ Online Tests ☑ Prüfungsleitfaden

Arbeitsrecht II: Leistungsstörungen und Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Kurscode: DLRABR02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLRABR01

Beschreibung des Kurses

Den Studierenden soll der Zusammenhang zwischen Lohn und Arbeit vermittelt werden. Sie lernen den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz, den Annahmeverzug des Arbeitgebers, die persönlichen Hinderungsgründe des Arbeitnehmers, das Betriebsrisiko und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfalle kennen.Ihnen wir dann die Haftung im Arbeitsrecht auf Schadensersatz und insbesondere die Haftungsprivilegierung des Arbeitnehmers dargestellt.Im Mittelpunkt des Kurses steht die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vertragsaufhebung, ordentliche und außerordentliche Kündigung und die Änderungskündigung.Der besondere Kündigungsschutz von Schwangeren, Eltern, Auszubildenden, Vertretern der Arbeitnehmerseite und Schwerbehinderten, insbesondere aber die Einzelheiten des Kündigungsschutzes durch das Kündigungsschutzgesetz werden den Studierenden vermittelt.Am Ende des Kurses wird den Studierenden der Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage dargestellt.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Grundsatz „Kein Lohn ohne Arbeit“ und die Ausnahmen von diesem Grundsatz zu beherrschen.
- zu verstehen, warum der Arbeitnehmer im Schadensersatzrecht privilegiert wird.
- die Beendigung des Arbeitsvertrages, insbesondere durch ordentliche und außerordentliche Kündigung, zu kennen und den besonderen Kündigungsschutz einzelner Arbeitnehmer sowie die Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes beurteilen zu können.
- den Arbeitsprozess, die Arbeitsgerichte und die Einzelheiten einer Kündigungsschutzklage zu kennen.

Kursinhalt

1. Der Betriebsübergang
   - 1.1 Voraussetzungen
   - 1.2 Rechtsfolgen
2. "Ohne Arbeit kein Lohn": Grundsatz und Ausnahmen

2.1 Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn “
2.2 Ausnahmen aus Umständen, die in der Person des Arbeitsnehmers liegen
2.3 Befreiung von der Arbeitspflicht aus sonstigen Gründen

3. Die Haftung auf Schadensersatz
3.1 Haftung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber
3.2 Schädigung Dritter durch den Arbeitnehmer
3.3 Haftung bei Arbeitsunfällen

4. Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses
4.1 Die ordentliche Kündigung
4.2 Die außerordentliche Kündigung

5. Weitere Beendigungsleistungen
5.1 Der Aufhebungsvertrag
5.2 Die Änderungskündigung

6. Kündigungsschutz nach dem KschG
6.1 Anwendbarkeit des KSchG
6.2 Soziale Rechtfertigung der Kündigung
6.3 Soziale Rechtfertigung im Einzelfall

7. Der Arbeitsprozess
7.1 Die Arbeitsgerichtsbarkeit
7.2 Die Kündigungsschutzklage
7.3 Weiterbeschäftigung, Wiedereinstellung und Abfindung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Holbeck, T./Schwindl, E. (2012): Arbeitsrecht. 11. Auflage, Vahlen, München.
- Holzer, H. (2010): Arbeitsrecht. 9. Auflage, C.H.Beck, München.
- Junker, A. (2014): Grundkurs Arbeitsrecht. 13. Auflage, C.H.Beck, München.
- Marschollek, G. (2014): Arbeitsrecht. 20. Auflage, Alpmann Schmidt, Münster.
- Zöllner W./Loritz, K.-G./Hergenröder, W. (2007): Arbeitsrecht. 6. Auflage, C.H.Beck, München.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Hausarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Personal- und Betriebspsychologie

Modulcode: DLBWPPUB

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Gregor Nimz (Personalpsychologie) / Prof. Dr. Gregor Nimz (Betriebspsychologie)

Kurse im Modul

- Personalpsychologie (DLBWPPUB01)
- Betriebspsychologie (DLBWPPUB02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Personalpsychologie • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Betriebspsychologie • Studienformat "Kombistudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart*

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Personalpsychologie

- Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
- Anforderungsanalyse
- Mitarbeiterrekrutierung
- Personalmarketing und Employer Branding
- Personalauswahl
- Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
- Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
- Leistungsbeurteilung
- Rechtliche Aspekte

Betriebspsychologie

- Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
- Diagnostik im Betrieb
- Unternehmensschädigendes Verhalten
- Psychisch bedingte Erkrankungen und Belastungssituationen im betrieblichen Alltag
- Betriebliches Gesundheitsmanagement

Qualifikationsziele des Moduls

Personalpsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

Betriebspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie zu benennen und diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einzuordnen.
- die Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik zu erklären.
- die Formen von unternehmensschädigendem Verhalten zu skizzieren und auf Basis dieser Kenntnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext zu erläutern. Sie wissen außerdem, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Kenntnisse zur Intervention.
- die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einzuschätzen.
- das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag zu nutzen.
- Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen zu entwickeln.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist Grundlage für weitere Module im Bereich Psychologie	Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Personalpsychologie

Kurscode: DLBWPPUB01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Aufgrund des technologischen Wandels benötigen Organisationen und Unternehmen immer mehr Mitarbeiter mit speziellen Kompetenzen, die zunehmend weniger in der erforderlichen Anzahl und Qualität verfügbar sind. Zudem bewerben sich diese auch nicht mehr von sich aus bei den Unternehmen. Der Personalbeschaffungsmarkt hat sich inzwischen von einem Arbeitgebermarkt zu einem Bewerbermarkt entwickelt. Um dennoch den Bedarf an Mitarbeitern zu decken, müssen Unternehmen zunehmend ungewöhnliche Wege gehen. Sie sind außerdem gefordert, eine Passung zwischen Position, Unternehmen und Mitarbeiter sicherzustellen. Hierfür sind Kenntnisse der Personalpsychologie ebenso unabdingbar wie Maßnahmen zur Entwicklung von erforderlichen Kompetenzen für den Unternehmenserfolg. Studierende lernen die gängigen Begriffe, theoretischen Ansätze und Methoden zur Überprüfung der Passung zwischen Bewerber/Interessent und Arbeitsplatz ebenso kennen wie verschiedene Methoden zur Rekrutierung von neuen Mitarbeitern. Es wird darüber hinaus die Bedeutung und die Art der Integration von neuem Personal in der Organisation behandelt. Die Studierenden werden mit der Rolle und Funktion des Kompetenzmanagements als Grundlage für die Auswahl und für die Planung von Entwicklungsmaßnahmen vertraut gemacht. Instrumente zur Beurteilung von Handlungsergebnissen sowie rechtliche Rahmenbedingungen runden den Kurs ab. Nach Abschluss des Kurses sind die Studierenden in der Lage, den gesamten Zyklus eines Mitarbeiters im Unternehmen qualifiziert und kompetent zu initiieren, durchzuführen und zu betreuen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Prozesse einer modernen Personalpsychologie zu kennen und zu erläutern.
- die wichtigsten Theorien und Methoden im Bereich der Anforderungsanalyse, Mitarbeitergewinnung, Auswahl, Entwicklung und Beurteilung zu erklären.
- je nach Anforderungen und Setting passende Instrumente der Personalpsychologie zu erläutern, zu reflektieren, auszuwählen und einzusetzen.
- selbstständig passende Formate zur Beantwortung personalpsychologisch relevanter unternehmerischer Fragestellungen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Aufgaben und Herausforderungen der Personalpsychologie
   1.1 Marktdynamik und Technologiedynamik

1.2 Organisationsdynamik und Wertedynamik

2. Anforderungsanalyse
   - 2.1 Definition und Ziele
   - 2.2 Methoden und Verfahren
   - 2.3 Stellenprofile

3. Mitarbeiterrekrutierung
   - 3.1 Definition und Methoden der Ansprache
   - 3.2 Quellen und Wege der Ansprache

4. Personalmarketing und Employer Branding
   - 4.1 Definition, Ziele und Personalmarketingmix
   - 4.2 Abgrenzung Personalmarketing versus Employer Branding
   - 4.3 Aufbau einer Arbeitgebermarke
   - 4.4 Bedeutung Employer Branding und Employer Branding-Strategie

5. Personalauswahl
   - 5.1 Prozess der Personalauswahl
   - 5.2 Gütekriterien
   - 5.3 Arten von Personalauswahlverfahren

6. Onboarding – Integration neuer Mitarbeiter
   - 6.1 Ziele und Nutzen
   - 6.2 Theoretische Grundlagen und Maßnahmen

7. Kompetenzmanagement und Personalentwicklung
   - 7.1 Gegenstandsbereiche und Werkzeuge des Kompetenzmanagements
   - 7.2 Diagnose des Entwicklungsbedarfs
   - 7.3 Entwicklungsmaßnahmen
   - 7.4 Transfersicherung

8. Leistungsbeurteilung
   - 8.1 Verhaltensbeurteilung und Feedbackkultur
   - 8.2 Mitarbeitergespräch

9. Rechtliche Aspekte
   - 9.1 AGG
   - 9.2 Kündigung und Auflösung

9.3 Arbeitszeugnisse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Au, C. v. (Hrsg.) (2017): Auswahl und Onboarding von Führungspersönlichkeiten. Diagnose, Assessment und Integration. Springer, Wiesbaden.
- Brenner, D. (2014): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Fischer, P. (2015): Neu im Chefsessel. Erfolgreich durch die ersten 100 Tage. Redline, München.
- Kauffeld, S. (Hrsg.) (2014): Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. 2. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Lohaus, D./Habermann, W. (2016): Integrationsmanagement – Onboarding neuer Mitarbeiter. 2. Auflage, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Meifert, M. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. 3. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Nerdinger, F./Blickle, G./Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Auflage, Springer, Berlin.
- North, K./Reinhardt, K. (2005): Kompetenzmanagement in der Praxis. Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Gabler, Wiesbaden.
- Schiebeck, H. (2006): Strategische Weiterentwicklung der individuellen Kompetenzen von Key Account Managern. Ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg in der Zukunft. Logos, Berlin.
- Scholz, C. (2013): Personalmanagement. Informationsorientiere und verhaltenstheoretische Grundlagen. 6. Auflage, Vahlen, München.
- Schuler, H. (2014): Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Schuler, H./Kanning, U. P. (Hrsg.) (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Göttingen.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Betriebspsychologie

Kurscode: DLBWPPUB02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Betriebspsychologen beschäftigen sich mit einem breiten Handlungsfeld im betrieblichen Alltag. Überall dort, wo Menschen zusammenkommen, können Probleme und Belastungen für den Einzelnen und/oder den Betrieb entstehen. In diesem Kurs soll das breite Spannungs- und Handlungsfeld der Betriebspsychologie aufgezeigt werden. Die Studierenden erhalten einen Einblick in die Möglichkeiten der betrieblichen Formen der Diagnostik, auf deren Basis Interventionen geplant und eingeführt werden können. Darüber hinaus werden auch spezielle Phänomene thematisiert, z. B. Diebstahl, Weitergabe von vertraulichen Informationen, Absentismus, Abwicklung von Privatangelegenheiten und sexueller Belästigung.Aufgrund der Veränderungsdynamik in den Betrieben fühlen sich mehr und mehr Mitarbeiter heute stark belastet. Dies äußert sich in psychischen Erkrankungen wie beispielsweise Angststörungen oder Depressionen, aber auch oft in einem Burn-out-Syndrom. Den Studierenden wird vermittelt, wie sich diese Erkrankungen erkennen lassen und im Rahmen eines betrieblichen Gesundheitsmanagements hierfür idealerweise präventiv Vorsorge getroffen werden kann.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Modelle der Betriebspsychologie zu benennen und diese in den Gesamtzusammenhang der Arbeits- und Organisationspsychologie einzuordnen.
- die Instrumente und Möglichkeiten der betrieblichen Diagnostik zu erklären.
- die Formen von unternehmensschädigendem Verhalten zu skizzieren und auf Basis dieser Kenntnisse konkrete Handlungsempfehlungen zu geben.
- die Ursachen und Dynamik von häufigen psychischen Erkrankungen im betrieblichen Kontext zu erläutern. Sie wissen außerdem, wie sich diese erkennen lassen und verfügen über Kenntnisse zur Intervention.
- die Bedeutung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements einzuschätzen.
- das erlernte Wissen zur erfolgreichen Anwendung in Betrieben und/oder Organisationen situationsgerecht im beruflichen Alltag zu nutzen.
- Maßnahmen zur gesundheitlichen Prävention in Unternehmen zu entwickeln.

Kursinhalt

1. Inhalte und Spannungsfeld der Betriebspsychologie
   - 1.1 Aufgaben und Handlungsfelder der Betriebspsychologie
   - 1.2 Die Hawthorne-Experimente als bedeutsame betriebspsychologische Basisexperimente

1.3 Der Betrieb als Sozialgefüge
1.4 Das Betriebsklima

2. Diagnostik im Betrieb
2.1 Ziele, Aufgaben und Möglichkeiten
2.2 Diagnostische Rahmenbedingungen
2.3 Datenquellen und Methoden
2.4 Standardisierte Instrumente

3. Unternehmensschädigendes Verhalten
3.1 Modelle
3.2 Ausgewählte Phänomene unternehmensschädigenden Verhaltens
3.3 Analyse der Bedingungen und Maßnahmen
3.4 Vorgehen zur positiven Gestaltung der Rahmenbedingungen

4. Psychisch bedingte Erkrankungen und Belastungssituationen im betrieblichen Alltag
4.1 Alkoholismus
4.2 Angst
4.3 Burnout und Depression
4.4 Suizid
4.5 Mobbing
4.6 Narzissmus

5. Betriebliches Gesundheitsmanagement
5.1 Ausgangslage und Eckpfeiler
5.2 Entwicklungen und Trends
5.3 Prävention und Resilienz
5.4 Konkrete Möglichkeiten der Unterstützung
5.5 Betriebliches Eingliederungsmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Burisch, M. (2014): Das Burnout-Syndrom. Theorie der inneren Erschöpfung. Zahlreiche Fallbeispiele, Hilfen zur Selbsthilfe. 5. Auflage, Springer, Berlin/Heidelberg.
- Davison, G. C./Neale, J. M./Hautzinger, M. (2007): Klinische Psychologie. 8. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Kernberg, O. F./Hartmann, H. P. (Hrsg.) (2008): Narzissmus. Grundlagen – Störungsbilder – Therapie. Schattauer, Stuttgart.
- Nerdinger, F. W. (2008): Unternehmensschädigendes Verhalten erkennen und verhindern. Hogrefe, Göttingen.
- Schiebeck, H. (2017): Gechillt und entspannt durchs Studium. UVK, Konstanz/München.
- Schneck, C. (2017): Coaching und Narzissmus. Psychologische Grundlagen und Praxishinweise für Management-Coaches und Berater. Springer, Berlin/Heidelberg.
- Stopp, U. (2008): Praktische Betriebspsychologie. Probleme und Lösungen. 14. Auflage, Expert, Renningen.
- Treier, M. (2011): Personalpsychologie. Beltz, Weinheim.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Organisationsentwicklung und Change Management

Modulcode: DLBWPOCM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. John Stanley (Organisationsentwicklung) / Dr. Guido Schmidt (Change Management)

Kurse im Modul

- Organisationsentwicklung (DLBWPOCM01)
- Change Management (DLBWPOCM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Organisationsentwicklung • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": *Prüfungsart* • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Change Management • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Organisationsentwicklung

- Organisationsentwicklung
- Rahmenbedingungen für Organisationsveränderungen
- Konzepte der Organisationsentwicklung
- Organisationen im Umbruch
- Neue Formen der Organisation
- Organisationsdesign
- Problembereiche und Interventionstechniken
- Erfolgsbewertung und Transfer

Change Management

- Einführung in das Change Management
- Veränderungen verstehen und gestalten
- Phasenmodelle des Change Managements
- Phasen des Change-Prozesses
- Change-Kommunikation
- Einflussfaktoren und typische Fehler im Change Management
- Operative Instrumente im Rahmen des Change Managements

Qualifikationsziele des Moduls

Organisationsentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

Change Management

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Organisationsentwicklung

Kurscode: DLBWPOCM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind sämtliche Organisationen einem ständigen Wandel unterworfen. Diesen Wandel positiv zu gestalten, ist eine Hauptfunktion der verantwortlichen Führungskräfte und Zeichen für ein erfolgreiches Management. Häufig geben Anlässe wie der Wegfall oder die Erschließung von neuen Geschäftsfeldern, Fusionen und Standortverlagerungen den Ausschlag, aber auch kontinuierliches Unternehmenswachstum, technologische Verbesserungen und gesellschaftliche Veränderungen sind Gründe für zum Teil weitreichende Maßnahmen der Weiterentwicklung von Organisationen.Hierzu ist es notwendig, die Grundlagen der Organisationsentwicklung zu kennen, deren Gegenstandsbereich die Prozesse der Veränderung der handelnden Personen sind. Diese Kenntnisse sind von zentraler Bedeutung, um Veränderungen umzusetzen. Dieser Kurs zeigt die wichtigsten Modelle und Menschenbilder auf, die als Grundlage der Organisationsentwicklung dienen. Da die Unternehmenskultur ein zentraler Bestandteil der Organisationsetwicklung ist, werden sowohl die Analyse als auch die Entwicklung der Unternehmenskultur dargestellt. Außerdem werden die wichtigsten Aspekte der Lernenden Organsiation thematisiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Grundzüge der Organisationsentwicklung zu erläutern.
- die grundlegenden Modelle und Menschenbilder der Organisationsentwicklung zu benennen.
- Kritikpunkte an der Organisationsentwicklung zu erklären.
- die Implikationen der Systemischen Organisationsentwicklung zu benennen.
- die Bedeutung und Ausgestaltung der Unternehmenskultur innerhalb der Organisationsentwicklung zu skizzieren.
- die Charakteristika einer Lernenden Organisation zu nennen.
- mögliche Entwicklungswege hin zur Lernenden Organisation aufzuzeigen.

Kursinhalt

1. Organisationsverständnis der Organisationsentwicklung
   - 1.1 Organisationsbegriff
   - 1.2 Entwicklung organisationstheoretischer Ansätze
   - 1.3 Organisationsprinzipien und Organisationsformen
2. Grundlagen der Organisationsentwicklung

2.1 Begriff und Abgrenzungen
2.2 Geschichtliche Entstehung der Organisationsentwicklung
2.3 Kritik am Konzept der Organisationsentwicklung

3. Modellannahmen der Organisationsentwicklung
3.1 Menschenbild der Organisationsentwicklung
3.2 Phasenmodelle
3.3 Organisationaler Burn-out und organisationale Resilienz

4. Systemische Organisationsentwicklung
4.1 Theoretische Grundlagen
4.2 Implikationen für die systemische Organisationsentwicklung

5. Entwicklung der Unternehmenskultur
5.1 Theoretische Grundlagen
5.2 Kulturanalyse
5.3 Kulturentwicklung

6. Entwicklung des organisationalen Lernens
6.1 Grundgedanken und Definitionen
6.2 Lernebenen: Wie lernen Organisationen?
6.3 Entwicklung der lernenden Organisation

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, H. (2016): Wir sind Chef. Wie eine unsichtbare Revolution Unternehmen verändert. Haufe-Lexware, Freiburg.
- Becker, H./Langosch, I. (2002): Produktivität und Menschlichkeit. Organisationsentwicklung und ihre Anwendung in der Praxis. 5. Auflage, Lucius & Lucius, Stuttgart.
- Grossmann, R./Mayer, K./Prammer, K. (Hrsg.) (2013): Organisationsentwicklung konkret. 11 Fallbeispiele für betriebliche Veränderungsprojekte, Band 2. Springer VS, Wiesbaden.
- Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations. Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Organisation. Vahlen, München.
- Nagel, R. (2014): Organisationsdesign. Modelle und Methoden für Berater und Entscheider. Schäffer-Poeschl, Stuttgart.
- Schiersmann, C./Thiel, H.-U. (2014): Organisationsentwicklung. Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden
Lernmaterial ☑ Skript

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Video	
☑ Audio	
☑ Folien	

Change Management

Kurscode: DLBWPOCM02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das Tempo von Veränderungen in Märkten, Technologien und Kundenverhalten hat sich signifikant erhöht. Gleichzeitig bieten sich hierdurch auch die größten Wachstumschancen für Unternehmen – neue Geschäftsmodelle, zusammenwachsende Märkte, verändertes Kundenverhalten. Diese Zukunftspotenziale zu nutzen, fordert von Unternehmen, Veränderungen wirksam und schnell umzusetzen. Hierfür ist es essenziell, um die Bedeutung, die Struktur, die Rollen des Beteiligten, mögliche Widerstände und die Kommunikation im Rahmen des Change Managements zu wissen. Sehr viele Change-Programme scheitern regelmäßig in der operativen Umsetzung. Deshalb ist Wissen um das systematische Vorgehen im Veränderungsprozess notwendig, um den Wandel im und von Unternehmen erfolgreich steuern zu können. Menschen und Prozesse spielen dabei die zentrale Rolle.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Auslöser für Veränderungen im Unternehmen zu unterscheiden.
- mögliche Widerstände gegen Veränderungsmaßnahmen zu erkennen
- sinnvolle Wege im Umgang mit auftretenden Widerständen im Change-Prozess zu entwickeln.
- die Rollen und Aufgaben des Change Managements zu benennen.
- die Grundlagen von Prozessen im Change Management zu erfassen und diese auch anderen Beteiligten zu vermitteln.
- Veränderungsbedarf zu diagnostizieren und zu analysieren.
- die typischen Aufgaben von Führungskräften zur Initiierung und Begleitung von Veränderungsprozessen zu skizzieren.
- sinnvolle Kommunikationsmaßnahmen im Change Prozess zu entwickeln.
- Change-Prozesse und -Maßnahmen hinsichtlich ihres Erfolgs zu bewerten.

Kursinhalt

1. Einführung in das Change Management
   - 1.1 Begriffe und Definitionen
   - 1.2 Abgrenzungen des Change Managements
   - 1.3 Modelle des Wandels
2. Ursachen und Auslöser des Wandels

2.1 Veränderung und Wandel
2.2 Externe Auslöser des Wandels
2.3 Interne Auslöser des Wandels

3. Das Unternehmen als Wandelhemmnis
3.1 Hemmnisse auf Organisationsebene
3.2 Kollektive Hemmnisse
3.3 Wirtschatfliche Hemmnisse

4. Widerstand auf individueller Ebene
4.1 Erscheinungsformen individuellen Widerstands
4.2 Ursachen und Auslöser individuellen Widerstands
4.3 Behandlungen von Widerständen

5. Change als Managementaufgabe
5.1 Erfolgsfaktoren des Change Managements
5.2 Managementaufgaben im Change
5.3 Arbeitspakete des Change Managements

6. Leading Change
6.1 Erfolgsfaktor Führung und Führungsperson
6.2 Führungsrollen und -funktionen
6.3 Change-Kommunikation

7. Management von Change-Projekten
7.1 Change-Management-Modelle
7.2 Organisation des Change Managements
7.3 Controlling und Evaluierung von Change-Projekten

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Capgemini Consulting (Hrsg.) (2015): Superkräfte oder Superteam? Wie Führungskräfte ihre Welt wirklich verändern können. (URL: https://www.de.capgemini-consulting.com/resource-file-access/resource/pdf/change-management-studie-2015_4.pdf [letzter Zugriff: 03.04.2017]).
- Deutinger, G. (2013): Kommunikation im Change. Erfolgreich kommunizieren in Veränderungsprozessen. Springer Gabler, Wiesbaden.
- Häusel, H.-G. (2014): Think Limbic! Die Macht des Unbewussten nutzen für Management und Verkauf. 5. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.
- Kotter, J./Rathgeber, H. (2006): Das Pinguin-Prinzip. Wie Veränderung zum Erfolg wird. Droemer, München.
- Kraus, G./Becker-Kolle, C./Fischer, T. (2010): Change-Management. Gründe, Ablauf und Steuerung. 3. Auflage, Cornelsen, Berlin.
- Lauer, T. (2014): Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren. 2. Auflage, Springer, Heidelberg.
- Rank, S./Scheinpflug, R. (Hrsg.) (2010): Change Management in der Praxis. Beispiele, Methoden, Instrumente. 2. Auflage, ESV, Berlin
- Rosenstiel, L. v./Hornstein, E. v./Augustin, S. (2012): Change Management Praxisfälle. Springer, Berlin.
- Schmidt-Tanger, M. (2012): Change – Raum für Veränderung. Sich und andere verändern. Junfermann, Paderborn.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Lernmaterial
- ☑ Skript
- ☑ Video
- ☑ Audio
- ☑ Folien

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Musterklausur
- ☑ Online Tests

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Online Tests

Organisationspsychologie

Modulcode: DLPOPS

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Julia Pitters (Wirtschaftspsychologie) / Prof. Dr. Timo Kortsch (Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie)

Kurse im Modul

- Wirtschaftspsychologie (DLBMPS01)
- Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie (DLPOPS02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Wirtschaftspsychologie • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Wirtschaftspsychologie

- Allgemeine Theorien der Wirtschaftspsychologie
- Psychologie mikroökonomischer Prozesse
- Psychologie makroökonomischer Prozesse
- Psychologie des Wandels
- Die lernende Organisation

Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

- Grundlagen der Arbeitspsychologie
- Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
- Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
- Konzepte und Methoden der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
- Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Grundlagen der Organisationspsychologie
- Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse und -gestaltung
- Interaktion und Kommunikation in Organisationen
- Organisationsklima und -kultur
- Die lernende Organisation

Qualifikationsziele des Moduls

Wirtschaftspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale ökonomische Grundannahmen und deren Einflussfaktoren zu beschreiben und in Bezug auf konkrete Handlungs- und Entscheidungssituationen kritisch zu hinterfragen.
- wichtige Theorien im Bereich Motivation, Kognition und Interaktion zu diskutieren sowie deren Bedeutung für wirtschaftliche Aufgaben und Kontexte zu erläutern.
- grundlegende psychologische Bedingungsfaktoren und Erklärungsmodelle makroökonomischer Prozesse und Phänomene zu erklären und auf zentrale ökonomische Fragestellungen anzuwenden.
- die Bedeutung der Arbeit und wesentlicher Einflussfaktoren aus psychologischer Perspektive darzustellen und daraus betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit abzuleiten.
- wesentliche psychologische Modelle und Konzepte zur Beschreibung und Beeinflussung menschlichen Verhaltens in Organisationen und Gruppen zu unterscheiden.
- die Möglichkeiten und Grenzen der gezielten Entwicklung von Organisationen anhand zentraler psychologischer Theorien und Modelle zu beurteilen und Verhaltensempfehlungen zu entwickeln.
- psychologische Grundkonzepte der lernenden Organisation zu erörtern und konkrete Maßnahmen für den betrieblichen Alltag zu entwerfen.

Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu skizzieren und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu erklären und diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- die wichtigsten Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu erläutern.
- die Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu beschreiben diese zur proaktiven Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Arbeit in Gruppen/Teams zu erläutern.
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren sowie erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Psychologie auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Gesundheit & Soziales

Wirtschaftspsychologie

Kurscode: DLBMPS01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Entscheidungen in komplexen Situationen folgen nicht den Regeln der Logik, sondern sind von den Eigenheiten des Verhaltens der Marktteilnehmer bestimmt. Um dieses Verhalten besser zu verstehen und darauf aufbauend verlässliche Prognosen zu erstellen, muss die Ökonomie die Erkenntnisse der Psychologie berücksichtigen.Nach einer Einführung in die ökonomische Psychologie und deren Einflussfaktoren werden die Studierenden mit den verschiedenen Theorien zu den Themen Motivation, Kognition und Interaktion vertraut gemacht. Der Kurs geht dann auf die Wirtschaftspsychologie auf makro- und mikroökonomischer Ebene ein. Dabei lernen die Studierenden die psychologische Sicht auf die Entwicklung von Ländern und Gesellschaften genauso kennen wie die Psychologie von Organisationen und Gruppen. Darüber hinaus wird im Speziellen die Psychologie der Arbeit in Bezug auf das Personal und die Arbeitszufriedenheit beleuchtet.Die Studierenden lernen die Bedeutung des Wandels in Organisationen und das Prinzip der lernenden Organisation kennen und verstehen. Die Fähigkeit, schneller zu lernen als die Konkurrenz, gehört zu den wichtigsten Wettbewerbsfaktoren. Lernende Organisationen fördern gemeinsames und individuelles Lernen und somit die Motivation der Mitarbeiter.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- zentrale ökonomische Grundannahmen und deren Einflussfaktoren zu beschreiben und in Bezug auf konkrete Handlungs- und Entscheidungssituationen kritisch zu hinterfragen.
- wichtige Theorien im Bereich Motivation, Kognition und Interaktion zu diskutieren sowie deren Bedeutung für wirtschaftliche Aufgaben und Kontexte zu erläutern.
- grundlegende psychologische Bedingungsfaktoren und Erklärungsmodelle makroökonomischer Prozesse und Phänomene zu erklären und auf zentrale ökonomische Fragestellungen anzuwenden.
- die Bedeutung der Arbeit und wesentlicher Einflussfaktoren aus psychologischer Perspektive darzustellen und daraus betriebliche Möglichkeiten zur Gestaltung von Arbeit abzuleiten.
- wesentliche psychologische Modelle und Konzepte zur Beschreibung und Beeinflussung menschlichen Verhaltens in Organisationen und Gruppen zu unterscheiden.
- die Möglichkeiten und Grenzen der gezielten Entwicklung von Organisationen anhand zentraler psychologischer Theorien und Modelle zu beurteilen und Verhaltensempfehlungen zu entwickeln.
- psychologische Grundkonzepte der lernenden Organisation zu erörtern und konkrete Maßnahmen für den betrieblichen Alltag zu entwerfen.

Kursinhalt

1. Die ökonomische Psychologie des Menschen
   - 1.1 Ökonomische Psychologie
   - 1.2 Das menschliche Verhalten in der Ökonomie

2. Einflussfaktoren auf ökonomischen Grundannahmen
   - 2.1 Wahrnehmung und Verarbeitung von Informationen
   - 2.2 Entscheidungen
   - 2.3 Gefühle

3. Theorien der Wirtschaftspsychologie
   - 3.1 Theorien im Bereich Kognition
   - 3.2 Theorien im Bereich der (irrationalen) Entscheidung
   - 3.3 Theorien im Bereich Interaktion

4. Psychologie makroökonomischer Prozesse
   - 4.1 Psychologie der wirtschaftlichen Entwicklung
   - 4.2 Psychologie entwickelter Gesellschaften
   - 4.3 Psychologie der Märkte
   - 4.4 Bedürnfnistheorien
   - 4.5 Psychologie des Geldes

5. Psychologie mikroökonomischer Prozesse I
   - 5.1 Psychologie der Arbeit
   - 5.2 Psychologie des Arbeitspersonals
   - 5.3 Psychologie der Arbeitsmotivation
   - 5.4 Psychologie der Arbeitsgestaltung
   - 5.5 Psychologie der Arbeitszufriedenheit
   - 5.6 Psychologie der Arbeitsbelastung

6. Wirtschaftspsychologie mikroökonomischer Prozesse II
   - 6.1 Psychologie der Organisation
   - 6.2 Organisationale Gruppen
   - 6.3 Organisationale Macht
   - 6.4 Organisationale Konflikte
   - 6.5 Organisationale Führung

7. Die Psychologie des Wandels
   - 7.1 Bereiche des organisatorischen Wandels

7.2 Phasen des organisatorischen Wandels
7.3 Organisationsentwicklung

8. Die lernende Organisation
8.1 Systemdenken
8.2 Personal Mastery
8.3 Mentale Modelle
8.4 Visionen
8.5 Teamlernen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kirchler, E. (2011): Wirtschaftspsychologie. Individuen, Gruppen, Märkte, Staat. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Moser, K. (2007): Wirtschaftspsychologie. Springer, Berlin.
- Senge, P. (2011): Die Fünfte Disziplin. Kunst und Praxis der lernenden Organisation. 11. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Wiswede, G. (2012): Einführung in die Wirtschaftspsychologie. 5. Auflage, UTB, Stuttgart.

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

Kurscode: DLPOPS02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Zusammenarbeit von Menschen in Organisationen wird ganz entscheidend von den formellen und informellen Prozessen der Interaktion und Kommunikation determiniert. Der Kurs „Arbeits- und Organisationspsychologie“ befasst sich mit den theoretischen Grundlagen, Konzepten und Methoden der Arbeits- und Organisationsgestaltung und nimmt dabei die Auswirkungen auf das Erleben und Handeln der verschiedenen Organisationsmitglieder in den Blick.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die wichtigsten Theorien, Befunde und Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie zu skizzieren und diese in den Gesamtzusammenhang der Wirtschaftspsychologie einzuordnen.
- die wichtigsten psychologischen Aspekte einer optimalen Gestaltung von Arbeitssystemen zu erklären und diese zur Analyse und Bewertung von Betrieben einzusetzen sowie konkrete Handlungsempfehlungen zu deren Veränderung abzuleiten.
- die wichtigsten Methoden der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung zu erläutern.
- die Modelle der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit zu beschreiben diese zur proaktiven Gestaltung eines motivierenden Arbeitsumfeldes einzusetzen.
- die grundlegenden organisationspsychologischen Prozesse und deren Wirkungen auf die Arbeit in Gruppen/Teams zu erläutern.
- das Verhalten von Personen in Organisationen zu beschreiben, zu erklären und zu prognostizieren sowie erste Erkenntnisse für die Übernahme von Managementaufgaben und Personalführung abzuleiten.

Kursinhalt

1. Die Arbeits- und Organisationspsychologie
   - 1.1 Aufgaben und Formen der Arbeits- und Organisationspsychologie
   - 1.2 Arbeit
   - 1.3 Geschichte der Arbeitspsychologie
2. Konzepte und Methoden der Arbeitsanalyse und -bewertung
   - 2.1 Arbeitsanalyse
   - 2.2 Tätigkeitsanalyse

- 2.3 Arbeitsbewertung

3. Konzepte und Methoden der Arbeitsmotivation und -zufriedenheit
   - 3.1 Motivationspsychologie
   - 3.2 Modelle Motivationspsychologie
   - 3.3 Theorien der Arbeitszufriedenheit

4. Konzepte und Methoden der Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung
   - 4.1 Gestaltung des Arbeitsumfeldes
   - 4.2 Arbeitsplatzgestaltung
   - 4.3 Herausforderungen der neuen Arbeitswelt

5. Arbeitssicherheit und Gesundheit
   - 5.1 Ergonomie, Lärm, Hitze und Beleuchtung
   - 5.2 Stress
   - 5.3 Work Life Balance
   - 5.4 Arbeitssicherheit

6. Grundlagen der Organisationspsychologie
   - 6.1 Organisationspsychologie
   - 6.2 Organisation
   - 6.3 Organisation gleich Interaktion?

7. Konzepte und Methoden der Organisationsanalyse und -gestaltung
   - 7.1 Aufbau und Strukturen von Organisationen
   - 7.2 Organisationsdiagnose
   - 7.3 Durchführung einer Organisationsdiagnose

8. Interaktion und Kommunikation in Organisationen
   - 8.1 Kommunikationsmodelle
   - 8.2 Gruppen und Teamarbeit
   - 8.3 Konflikte
   - 8.4 (Personal-)Führung

9. Organisationsklima und Organisationskultur
   - 9.1 Betriebs- und Organisationsklima
   - 9.2 Unternehmenskultur

10. Die lernende Organisation

10.1 Lernende Organisation
10.2 Organisationsentwicklung
10.3 Innovationen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bamberg, E./Mohr, G./Busch, C. (2012): Arbeitspsychologie. Hogrefe, Göttingen.
- Marcus, B. (2011): Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie. VS Verlag, Wiesbaden.
- Nerdinger, F. W./Blickle, G./Schaper, N. (2011): Arbeits- und Organisationspsychologie. 2. Auflage, Springer, Berlin.
- Rosenstiel, L. v. (2007): Grundlagen der Organisationspsychologie. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Schuler, H./Moser, K. (2014): Lehrbuch Organisationspsychologie. 5. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Sonntag, K./Frieling, E./Stegmeier, R. (2012): Lehrbuch Arbeitspsychologie. 3. Auflage, Hogrefe, Bern.
- Ulich, E. (2011): Arbeitspsychologie. 7. Auflage, Schäffer-Poeschel, Zürich.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Personalwesen Spezialisierung

Modulcode: BWPW-01

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)) / Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung))

Kurse im Modul

- Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) (BWPW01-01)
- Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) (BWPW02-01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Personalwesen Spezialisierung I (Einführung) • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung) • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

- Megatrends und Organisationsveränderung
- Verhalten in Organisationen
- Entwicklung von Hochleistungsteams
- Moderne Führungskonzepte
- Self-Leadership

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

- Wertemanagement als Grundlage der Unternehmensethik
- Demografiemanagement
- Diversity Management
- Performance Management
- Kompetenzmanagement

Qualifikationsziele des Moduls

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Notwendigkeit zur Veränderung von Organisationen infolge von Megatrends und ihre Auswirkungen zu verstehen.
- das Zustandekommen von Verhalten in Organisationen auf den drei Ebenen Individuum, Gruppe, Organisation unter besonderer Beachtung von Megatrends nach zu vollziehen.
- die konzeptionellen Grundlagen zur erfolgreichen Entwicklung eines Hochleistungsteams zu verstehen.
- moderne Ansätze der Führung zu benennen und zu erläutern.
- die Theorie der Selbstführung und ihre besondere Bedeutung wiederzugeben.

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Wertemanagement als Grundlage der Unternehmensethik einzuordnen.
- die Besonderheiten des Demografiemanagements als Folge des demografischen Wandels wiederzugeben.
- Theoretische Grundlagen des Diversity Managements als Folge des Megatrends der Globalisierung zu verstehen.
- die Besonderheiten eines flexiblen Performance Managements im Vergleich zu klassischen Konzepten nachzuvollziehen.
- das Kompetenzmanagement als wichtige Grundlage verschiedener Personalfunk-tionen aufzufassen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Personalwesen Spezialisierung I (Einführung)

Kurscode: BWPW01-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

DDieser Kurs vertieft das Fachwissen aus dem Bereich Personalmanagement unter besonderer Berücksichtigung von Megatrends. Vor diesem Hintergrund werden aktuelle Entwicklungen im Personalwesen und ihre Auswirkungen auf die Organisation und das Verhalten von Individuen und Gruppen aufgegriffen. Dazu werden zunächst die theoretischen Grundlagen moderner Organisationskonzepte sowie die Notwendigkeit von Organisationsveränderungen und ihrer Voraussetzungen dargestellt. Sie stellen die Fähigkeit zur Selbstorganisation von Teams und Mitarbeitern stärker in den Vordergrund. Daher werden Konzepte zur Entwicklung von Hochleistungsteams und moderne Ansätze der Führung aufgegriffen. Abgerundet wird der Kurs durch die neue Anforderung der Selbstführungskompetenz bei Führungskräften und Mitarbeitern.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Notwendigkeit zur Veränderung von Organisationen infolge von Megatrends und ihre Auswirkungen zu verstehen.
- das Zustandekommen von Verhalten in Organisationen auf den drei Ebenen Individuum, Gruppe, Organisation unter besonderer Beachtung von Megatrends nach zu vollziehen.
- die konzeptionellen Grundlagen zur erfolgreichen Entwicklung eines Hochleistungsteams zu verstehen.
- moderne Ansätze der Führung zu benennen und zu erläutern.
- die Theorie der Selbstführung und ihre besondere Bedeutung wiederzugeben.

Kursinhalt

1. Megatrends und Organisationsveränderung
   - 1.1 Megatrends und die Auswirkungen auf den Organisationswandel
   - 1.2 Klassische versus agile Organisation
   - 1.3 Lernende Organisation, Agiles Lernen und Mindset
   - 1.4 Change Management, Konflikte und Widerstände
   - 1.5 Organisationsentwicklung
2. Verhalten in Organisationen (Organizational Behaviour)
   - 2.1 Begriff
   - 2.2 Ebenen: Individuum, Gruppe, Organisation

2.3 Verhalten und Organisationsstruktur
2.4 Organisations- und Führungskultur
2.5 Einfluss von Megatrends auf das Verhalten

3. Entwicklung von Hochleistungsteams
3.1 Hochleistungsteams – Begriff, Besonderheiten und Bedeutung
3.2 Auswahl der Teammitglieder und Entwicklung von Teams
3.3 Gruppenidentität
3.4 Virtuelle Teams und ihre Besonderheiten
3.5 Diversität in Teams

4. Moderne Führungskonzepte
4.1 Klassische vs. moderne Führungskonzepte
4.2 Drei Ebenen der Führung
4.3 Empowerment der Mitarbeiter
4.4 Dynamisierung des Führungsstils
4.5 E-Leadership – Führung auf Distanz

5. Self-Leadership
5.1 Begriff und Abgrenzung zum Selbstmanagement
5.2 Basistheorien
5.3 Messung von Self-Leadership
5.4 Aktueller Forschungsstand

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Furtner, M. & Baldegger, U. (2016). Self-Leadership und Führung. Theorien, Modelle und praktische Umsetzung, 2. Auflage, Springer-Gabler-Verlag. ▪ Nerdinger, F. W. et. al (2012). Grundlagen des Verhaltens in Organisationen (Organisation und Führung), Kohlhammer-Verlag. ▪ Scheller, T. (2017). Auf dem Weg zur agilen Organisation: Wie Sie Ihr Unternehmen dynamischer, flexibler und leistungsfähiger gestalten, Vahlen-Verlag. ▪ Schermuly, C. C. (2016). New Work - Gute Arbeit gestalten: Psychologisches Empowerment von Mitarbeitern, Haufe-Verlag. ▪ Senge, P. M. et al. (2017). Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation (Systemisches Management), 11. Auflage, Schäffer-Poeschel-Verlag. ▪ Stahl, E. (2017). Dynamik in Gruppen: Handbuch der Gruppenleitung, 4. Auflage, Beltz-Verlag. ▪ Weibler, J. (2017). Personalführung, 3. Auflage, Vahlen-Verlag .

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Personalwesen Spezialisierung II (Vertiefung)

Kurscode: BWPW02-01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs werden relevante Themen des Personalwesens vertieft unter besonderer Berücksichtigung jüngster Entwicklungen im Management, u.a. agile Managementmethoden, globale Trends und Entwicklungen. Dazu werden verschiedene Management-Ansätze im Personalwesen thematisiert und kritisch beleuchtet, die durch Megatrends eine völlig neue Bedeutung erhalten. Grundlegend wird zunächst das Wertemanagement als Basis einer zunehmend wichtiger werdenden Unternehmensethik aufgegriffen. Insbesondere durch den Megatrend des Wertewandels kommt diesem eine erhöhte Bedeutung zu. Das Management von Demografie relevanten Sachverhalten sowie von Diversität sind einer eingehenden Betrachtung zu unterziehen als Folge des demografischen Wandels und der Internationalisierung. Auch flexible Beurteilungssysteme sowie die gruppenbezogene Beurteilung erhalten ein höheres Gewicht durch neue agile Organisationskonzepte. Abschließend wird das Kompetenzmanagement als Grundlage dieser Management-Ansätze thematisiert.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Wertemanagement als Grundlage der Unternehmensethik einzuordnen.
- die Besonderheiten des Demografiemanagements als Folge des demografischen Wandels wiederzugeben.
- Theoretische Grundlagen des Diversity Managements als Folge des Megatrends der Globalisierung zu verstehen.
- die Besonderheiten eines flexiblen Performance Managements im Vergleich zu klassischen Konzepten nachzuvollziehen.
- das Kompetenzmanagement als wichtige Grundlage verschiedener Personalfunk-tionen aufzufassen.

Kursinhalt

1. Wertemanagement und Unternehmensethik
   - 1.1 Begriffliche Grundlagen
   - 1.2 Grundlagen der Unternehmensethik
   - 1.3 Personale Komponente der Unternehmensethik
   - 1.4 Wertemanagement als Instrument der Unternehmensethik
   - 1.5 Gängige Instrumente des Wertemanagements

2. Demografiemanagement
   - 2.1 Herausforderungen des demografischen Wandels
   - 2.2 Begriff des Demografiemanagements
   - 2.3 Bausteine des Demografiemangements
   - 2.4 Wissens- und Leistungsmanagement im Rahmen des demographischen Wandels

3. Diversity Management
   - 3.1 Begriff und Ziele
   - 3.2 Herausforderungen, Chancen, Risiken
   - 3.3 Zentrale Dimensionen der Diversität
   - 3.4 Diversity Management und Talent Management

4. Performance Management
   - 4.1 Begriff und Ziele
   - 4.2 Flexible vs. klassische Konzepte
   - 4.3 Mitarbeiterbeurteilung als zentrales Instrument
   - 4.4 Performance Management von Gruppen

5. Kompetenzmanagement
   - 5.1 Begriff und Bedeutung
   - 5.2 Arten von Kompetenzmodellen
   - 5.3 Einführung eines Kompetenzmanagements
   - 5.4 Trend zur Individualisierung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Becker, M. (2015). Systematisches Diversity Management: Konzepte und Instrumente für die Personal- und Führungspolitik, Schäffer-Poeschel-Verlag
- Deller, J. & Kern, S. et al (2008). Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess mit Toolbox Demografiemanagement und Altersstrukturanalyse, Springer-Verlag
- Göbel, E. (2017). Unternehmensethik: Grundlagen und praktische Umsetzung, 5. Auflage, UTB-Verlag
- Kunze, M. (2008). Wertemanagementsysteme als Instrumente der Unternehmensethik in Familien- und Mittelstandsunternehmen: Projektorientierte Analyse, Gestaltung und Integration von Werten und Normen, Gabler-Verlag
- North, K., Reinhardt, K. & Sieber-Suter, B. (2018). Kompetenzmanagement in der Praxis: Mitarbeiterkompetenzen systematisch identifizieren, nutzen und entwickeln. Mit vielen Praxisbeispielen. 3. Auflage, SpringerGabler-Verlag
- Sauter, R. et al (2017). Agile Werte- und Kompetenzentwicklung: Wege in eine neue Arbeitswelt, Springer-Gabler-Verlag
- Schmidt, T. (2018). Performance Management im Wandel: Sollten Unternehmen ihre Mitarbeiterbeurteilungen abschaffen? (essentials), Springer-Verlag
- Schweitzer, J. & Bossmann, U. (2013). Systemisches Demografiemanagement: Wie kommt Neues zum Älterwerden ins Unternehmen?, Springer-Verlag

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
	☑ Folien	

Qualitätsmanagement

Modulcode: DLBEWWQM

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Roland Poms (Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB) / Prof. Dr. Roland Poms (Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB)

Kurse im Modul

- Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB (DLBEWWQM01)
- Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB (DLBEWWQM02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

- Qualität als Managementaufgabe
- TQM als Grundlage der Unternehmensphilosophie
- Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
- Perspektiven des Qualitätsmanagements im Unternehmen
- Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements
- Qualitätsmanagement in der Lebensmittelindustrie

Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

- Umsetzung und Beurteilung von QM-Systemen
- Auswahl und Anwendung geeigneter QM-Methoden und QM-Werkzeuge
- Erstellung von Projektberichten zur Sicherstellung der Qualität und Sicherheit bei der Herstellung eines Lebensmittels

Qualifikationsziele des Moduls

Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konzept und die Bedeutung eines „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ für den Unternehmenserfolg zu verstehen.
- die Methoden und Werkzeuge des Total Quality Managements (TQM) anzuwenden.
- die unterschiedlichen Perspektiven und Anwendungsgebiete des Qualitäts-managements in einem Unternehmen zu beschreiben.
- mit Hilfe verschiedenster Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements Probleme zu analysieren, um Lösungen und Entscheidungen zu finden.
- aufgrund der erlangten Methodenkompetenz, Verbesserungsprozesse in einem Unternehmen anzuregen und zu unterstützen.

Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Systeme, mit denen die Qualität (Prozesse) und Sicherheit der Lebensmittelkette (Produkte) gewährleistet werden, zu beschreiben und anzuwenden.
- mit Hilfe der erworbenen Kenntnisse Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden, zu analysieren und auch zu beurteilen.
- im Rahmen des Projektberichtes aus dem Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit Fragestellungen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln und diese auch zu beurteilen.
- anhand eines Projektberichts das Erlernte praktisch nachzuweisen, indem Sie bezogen auf die Fragestellung, geeignete Qualitätsmethoden und -werkzeuge auswählen und die erarbeiteten Lösungsansätze dokumentieren, begründen und schriftlich präsentieren können.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule
Baut auf Modulen aus dem Bereich Qualitäts- & Nachhaltigkeitsmanagement auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Transport & Logistik

Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

Kurscode: DLBEWWQM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erhalten die Studierenden aufbauend auf ihrem Vorwissen tiefere Einblicke in das umfassende Konzept des „Total Quality Managements“ (TQM). Dabei werden neben der strategischen Bedeutung dieses Managementkonzeptes auch die hohen Anforderungen an die Rolle und Verantwortung der obersten Leitung herausgestellt.Dieser Kurs legt die Aufgaben und Verantwortung des Qualitätsmanagementbeauftragten (QMB) in einem Unternehmen ausführlich dar. Mit seinem speziellen Fachwissen und umfassender Methodenkompetenz treibt er das Qualitätsmanagement im Unternehmen entscheidend voran. Der Kurs zeigt dabei neben den verschiedenen Techniken und Werkzeugen des (Qualitäts-)Managements (7Q, 7M) auch die verschiedenen Facetten und Aufgabengebiete des Qualitätsmanagements in einem Unternehmen auf.Die Vermeidung möglicher Fehlern im Vorfeld zählt zur „Königsdisziplin“ im Qualitäts-management. Die in diesem Kurs aufgezeigten Methoden und Werkzeuge des „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ dienen dabei als Handwerkzeug des Qualitätsmanagementbeauftragten.Darüber hinaus wird in diesem Kurs die Bedeutung eines funktionierenden Management-systems für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit in der gesamten Lebensmittelkette anhand internationaler Normen und Standards erläutert. Hierbei spielt das im Codex Alimentarius verankerte HACCP-Konzept eine zentrale Rolle.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- das Konzept und die Bedeutung eines „Ganzheitlichen Qualitätsmanagements“ für den Unternehmenserfolg zu verstehen.
- die Methoden und Werkzeuge des Total Quality Managements (TQM) anzuwenden.
- die unterschiedlichen Perspektiven und Anwendungsgebiete des Qualitäts-managements in einem Unternehmen zu beschreiben.
- mit Hilfe verschiedenster Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements Probleme zu analysieren, um Lösungen und Entscheidungen zu finden.
- aufgrund der erlangten Methodenkompetenz, Verbesserungsprozesse in einem Unternehmen anzuregen und zu unterstützen.

Kursinhalt

1. Qualität als Managementaufgabe
   - 1.1 Qualitätspolitik
   - 1.2 Qualitätszielsetzungen

- 1.3 Qualitätsmanagementkonzepte
- 1.4 Qualitätsstrategien (TQM)
- 1.5 Aufgaben und Verantwortung eines Qualitätsmanagementbeauftragten

2. TQM als Grundlage der Unternehmensphilosophie
   - 2.1 Strategische Qualitätsplanung
   - 2.2 Führungsaufgaben
   - 2.3 Mitarbeiterorientierung
   - 2.4 Kundenorientierung
   - 2.5 Ergebnisorientierung

3. Kontinuierlicher Verbesserungsprozess (KVP)
   - 3.1 Kaizen (PDCA-Zyklus)
   - 3.2 Lean Management
   - 3.3 Six Sigma (DMAIC-Zyklus)

4. Perspektiven des Qualitätsmanagements im Unternehmen
   - 4.1 Produktentwicklungsprozess
   - 4.2 Lieferantenmanagement
   - 4.3 Wissens- und Innovationsmanagement
   - 4.4 Risiko- und Changemanagement
   - 4.5 Prüfmittelmanagement
   - 4.6 Fehler- und Reklamationsmanagement
   - 4.7 Rechtliche Aspekte des Qualitätsmanagements
   - 4.8 Managementreview und Selbstbewertung

5. Techniken und Werkzeuge des Qualitätsmanagements
   - 5.1 Balanced Scorecard (BSC)
   - 5.2 Fehlerzustandsart- und Auswirkungsanalyse (FMEA)
   - 5.3 Quality Function Deployment (QFD)
   - 5.4 Die sieben elementaren Qualitätswerkzeuge (7Q)
   - 5.5 Die sieben Managementwerkzeuge (7M)

6. Qualitätsmanagement in der Lebensmittelindustrie
   - 6.1 Managementsysteme für LM-Sicherheit (IFS Food, ISO 22000, FSSC 22000)
   - 6.2 Grundsätze des HACCP-Konzeptes (nach FAO/WHO-Codex Alimentarius)
   - 6.3 Lebensmittelhygienische Rahmenbedingungen (Präventivprogramme)
   - 6.4 Gefahren für die Lebensmittelsicherheit: Analyse und Risikobewertung

6.5 Kritische Kontrollpunkte CCP: Festlegung, Überwachung, Korrekturmaßnahmen

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Brunner, F.J./Wagner, K.W. (2016): Qualitätsmanagement. Leitfaden für Studium und Praxis. 6. Auflage, Hanser, München/Wien.
- Hamdorf, J./Keweloh, H. (2009): Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit. DIN EN ISO 22000 in der Praxis. Beuth, Berlin.
- Herrmann, J./Fritz, H. (2011): Qualitätsmanagement. Lehrbuch für Studium und Praxis. Hanser, München/Wien.
- Holtfreter, A./Sulzer, G. (2013): Food Defense. Praxisleitfaden IFS Food Version 6. Behr`s Verlag, Hamburg.
- Pfeiffer, T./ Schmitt, R. (2014): Masing Handbuch Qualitätsmanagement. Hanser, München/Wien.
- Schmitt, R./Pfeiffer, T. (2010): Qualitätsmanagement. Strategien, Methoden, Techniken. Hanser, München/Wien.
- Ullmer, D. (2014): HACCP: Fragen & Antworten. Behr`s Verlag, Hamburg.
- Wegner-Hambloch, S./Mehnert, J. (2014): FSSC 22000: Bedeutung und Umsetzung für Lebensmittel- und Verpackungsmittelhersteller. Behr`s Verlag, Hamburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	
☑ Folien	

Projekt: Qualitätsmanagement-Beauftragte:r QMB

Kurscode: DLBEWWQM02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Anhand von praxisorientierten Fragestellungen wird die Bedeutung eines funktionierenden Managementsystems für die Qualität und Sicherheit eines Lebensmittels bei dessen Herstellung verdeutlicht und erarbeitet.Mit Hilfe der im Vorkurs vorgestellten Qualitätsmethoden und Qualitätstechniken sollen in der Praxis nicht nur auftretende Probleme nachhaltig gelöst werden, sondern vielmehr mögliche Fehler, bereits vor ihrem Auftreten, wirksam verhindert werden.
Die Studierenden sollen daher mit gängigen Auswahlkriterien vertraut gemacht werden, um je nach Fragestellung, die geeigneten Methoden auswählen zu können.Des Weiteren wird anhand verschiedener Fragestellungen die Anwendung der im Grundmodul vorgestellten „7Q“ und „7M“ präsentiert und auf die Vor- und Nachteile eingegangen.Schließlich werden die Studierenden die im vorherigen Modul erlernten Qualitätsmethoden und -werkzeuge im Rahmen eines Projektberichts zur sicheren Herstellung eines Lebensmittels unter Anleitung anwenden.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Systeme, mit denen die Qualität (Prozesse) und Sicherheit der Lebensmittelkette (Produkte) gewährleistet werden, zu beschreiben und anzuwenden.
- mit Hilfe der erworbenen Kenntnisse Qualitätsmanagementsysteme anzuwenden, zu analysieren und auch zu beurteilen.
- im Rahmen des Projektberichtes aus dem Bereich Qualitätsmanagement und Lebensmittelsicherheit Fragestellungen zu analysieren und Lösungsansätze zu entwickeln und diese auch zu beurteilen.
- anhand eines Projektberichts das Erlernte praktisch nachzuweisen, indem Sie bezogen auf die Fragestellung, geeignete Qualitätsmethoden und -werkzeuge auswählen und die erarbeiteten Lösungsansätze dokumentieren, begründen und schriftlich präsentieren können.

Kursinhalt

- Mithilfe von Projektberichten soll die Bedeutung eines funktionierenden Managementsystems für die Sicherstellung der Qualität und Sicherheit bei der Herstellung eines Lebensmittels dargestellt werden. Dabei wird die Bedeutung der einzelnen Aspekte des ganzheitlichen Qualitätsmanagements ersichtlich.

- Darüber hinaus fordern die praxisnahen Fragestellungen die Anwendung und Beurteilung geeigneter Qualitätsmethoden und Qualitätswerkzeuge. Die gewählten Themen beziehen sich dabei nicht nur auf die Lösung bereits aufgetretener Probleme, sondern auch auf die Festlegung geeigneter Vorbeugemaßnahmen, sodass mögliche Fehler erst gar nicht auftreten können.
- Bei der Anwendung eines QM-Systems wird neben dem besonderen Stellenwert der Unternehmensleitung (Planung eines QM-Systems) auch auf die Erstellung notwendiger Dokumente, wie z.B. Spezifikationen, eingegangen. Zudem wird der Zusammenhang zu lebensmittelrechtlichen Aspekten wie z.B. die Rückverfolgbarkeit in den Projektberichten berücksichtigt.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Fellner, C./Riedl, R. (2009): HACCP nach dem FAO/WHO-Codex-Alimentarius. Theoretische Grundlagen und praxisbezogene Hilfestellungen zur korrekten Umsetzung des HACCP-Konzeptes. Behr`s Verlag, Hamburg.
- Hamdorf, J./Keweloh, H. (2009): Managementsysteme für die Lebensmittelsicherheit. DIN EN ISO 22000 in der Praxis. Beuth, Berlin.
- Holtfreter, A./Sulzer, G. (2013): Food Defense. Praxisleitfaden IFS Food Version 6. Behr`s Verlag, Hamburg.
- Kamiske, G.F. (Hrsg.) (2015): Handbuch QM-Methoden. Die richtige Methode auswählen und erfolgreich umsetzen. Hanser, München/Wien.
- Luning, P./Marcelis, W. (2009): Food quality management. Technological and managerial principles and practices. Wageningen Academic Publishers, Wageningen.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Projektbericht

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Social Entrepreneurship

Modulcode: DLBSOSE

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

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

Modulverantwortliche(r)

Dr. Philipp Sauer (Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation) / Prof. Dr. Patrick Roy (Existenzgründung in der Sozialwirtschaft)

Kurse im Modul

- Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation (DLBSOSE01)
- Existenzgründung in der Sozialwirtschaft (DLBSOSE02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur oder Fachpräsentation • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten Existenzgründung in der Sozialwirtschaft • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Advanced Workbook • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur oder Advanced Workbook

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote
s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

- Bedeutung sozialer Innovationen in der spätmodernen Gesellschaft
- Lokale Ressourcen für soziale Innovationen
- Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen
- Innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

- Geschäftsidee
- Marktanalyse und Finanzplanung
- Unternehmenskonzeption und Businessplan
- Wahl der geeigneten Rechtsform
- Persönliche Ressourcen für die Existenzgründung
- Unterstützung im Gründungsprozess

Qualifikationsziele des Moduls

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- soziale Innovationen zu erkennen und ihre Bedeutung für gesellschaftlichen Wandel – insbesondere auf lokaler Ebene – einzuschätzen.
- die gesellschaftlichen Ressourcen die zur Verfügung stehen zu überblicken, um soziale Innovationen verschiedener Art zu ermöglichen.
- verschiedene Formen von sozialen Unternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel zu erläutern.
- anhand konkreter Handlungsfelder das gesellschaftliche Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen zu erläutern.
- innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft zu erkennen.

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eigene Geschäftsideen zu konzipieren, zu verteidigen und mögliche Stolpersteine zu erkennen.
- Vorgehensweisen der Marktanalyse und Finanzplanung in einem geplanten Geschäftsfeld einsetzen zu können.
- mithilfe der notwendigen Fertigkeiten, eine Unternehmenskonzeption und einen Businessplan zu erstellen.
- zu beurteilen, welche Rechtsform für die Unternehmung unter welchen Bedingungen zu wählen ist.
- sich mit ihren persönlichen Ressourcen für eine Existenzgründung („Gründertyp“) auseinanderzusetzen.
- zu wissen, wo sie Unterstützung im Gründungsprozess erhalten können (von Formularen bis zur Unternehmensberatung).

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Sozialmanagement auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften

Gesellschaftlicher Wandel und soziale Innovation

Kurscode: DLBSOSE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden befassen sich mit der Bedeutung und dem Potenzial sozialer Unternehmungen (von gemeinnützigen Organisationen bis hin zu sozial engagierten Businessakteuren) als Antwort auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen. Soziale Innovationen werden als weitere zentrale Säule (neben Businesslösungen und technischen Neuerungen) für gesellschaftlichen Wandel deutlich. Der Kurs liefert den argumentativen Background, um potenzielle Geldgeber von der gesellschaftlichen Relevanz innovativer Unternehmensgründungen in der Sozialwirtschaft zu überzeugen. Besonderer Augenmerk wird dabei gelegt auf lokale Gestaltungsmöglichkeiten in einer Kooperationen aus Politik, Wirtschaft und Sozialwesen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- soziale Innovationen zu erkennen und ihre Bedeutung für gesellschaftlichen Wandel – insbesondere auf lokaler Ebene – einzuschätzen.
- die gesellschaftlichen Ressourcen die zur Verfügung stehen zu überblicken, um soziale Innovationen verschiedener Art zu ermöglichen.
- verschiedene Formen von sozialen Unternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel zu erläutern.
- anhand konkreter Handlungsfelder das gesellschaftliche Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen zu erläutern.
- innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft zu erkennen.

Kursinhalt

1. Bedeutung sozialer Innovationen in der spätmodernen Gesellschaft
   - 1.1 Gesellschaftliche Herausforderungen der Spätmoderne
   - 1.2 Soziale Innovationen als zentrale Säule gesellschaftlichen Wandels
   - 1.3 Sozialunternehmen als Antwort auf gesellschaftliche Herausforderungen
   - 1.4 Lokale Ökonomie, Lokalpolitik und soziale Gemeinwesenarbeit
2. Gesellschaftliche Ressourcen für soziale Innovationen unterschiedlicher Art
   - 2.1 Innovationspolitik in der Dienstleitungsgesellschaft
   - 2.2 Neue Handlungsfelder und Handlungsprogramme („Social Entrepreneurship“)
   - 2.3 Formen von Sozialunternehmen und deren Potenzial für gesellschaftlichen Wandel

2.4 Public-Private-Partnership

3. Innovationspotenzial bestehender sozialer Unternehmen
   - 3.1 Psychosoziale Versorgung
   - 3.2 Soziale Gerechtigkeit
   - 3.3 Zivilgesellschaft
   - 3.4 Gesundheitssektor
   - 3.5 Ökologie
   - 3.6 Weitere Felder

4. Innovative Felder für Existenzgründungen in der Sozialwirtschaft
   - 4.1 Aktuelle Entwicklungen
   - 4.2 Zukunftsperspektiven

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Becke, G. et al. (Hrsg.) (2015): Zusammen – Arbeit – Gestalten. Soziale Innovationen in sozialen und gesundheitsbezogenen Dienstleistungen. Springer VS, Wiesbaden.
- Hackenberg, H./Empter, S. (Hrsg.) (2011): Social Entrepreneurship – Social Business. Für die Gesellschaft unternehmen. Springer VS, Wiesbaden.
- Howaldt, J./Jacobsen, H. (Hrsg.) (2010): Soziale Innovation. Auf dem Weg zu einem postindustriellen Innovationsparadigma. Springer VS, Wiesbaden.
- Kopf, H. et al. (Hrsg.) (2014): Soziale Innovationen in Deutschland. Von der Idee zur gesellschaftlichen Wirkung. Springer VS, Wiesbaden.
- Wüthrich, B./Amstutz, J./Fritze, A. (Hrsg.) (2015): Soziale Versorgung zukunftsfähig gestalten. Springer VS, Wiesbaden.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Existenzgründung in der Sozialwirtschaft

Kurscode: DLBSOSE02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs geht es um die konkreten Schritte zur Gründung eines sozialen Unternehmens von der Konzeption eines Businessplans über die Finanzplanung bis hin zur Gegenüberstellung geeigneter Rechtsformen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eigene Geschäftsideen zu konzipieren, zu verteidigen und mögliche Stolpersteine zu erkennen.
- Vorgehensweisen der Marktanalyse und Finanzplanung in einem geplanten Geschäftsfeld einsetzen zu können.
- mithilfe der notwendigen Fertigkeiten, eine Unternehmenskonzeption und einen Businessplan zu erstellen.
- zu beurteilen, welche Rechtsform für die Unternehmung unter welchen Bedingungen zu wählen ist.
- sich mit ihren persönlichen Ressourcen für eine Existenzgründung („Gründertyp“) auseinanderzusetzen.
- zu wissen, wo sie Unterstützung im Gründungsprozess erhalten können (von Formularen bis zur Unternehmensberatung).

Kursinhalt

1. Einleitende Betrachtungen
   - 1.1 Begriffliche Einführung (Existenzgründung, Sozialwirtschaft)
   - 1.2 Besonderheiten von Gründungen der Sozialwirtschaft
2. Der Einstieg: die Geschäftsidee
   - 2.1 Konzeption einer Geschäftsidee
   - 2.2 Verteidigung des Konzeptes
   - 2.3 Risikoeinschätzung
3. Das Ausformulieren: Unternehmenskonzeption und Businessplan
   - 3.1 Konzepterstellung
   - 3.2 Businessplan – Aufbau und Stellenwert

4. Die Schwerpunkte: Marktanalyse und Finanzplanung
   - 4.1 Markt- und Umfeldanalyse
   - 4.2 Finanzplanung

5. Die Rahmenbedingungen: Wahl der geeigneten Rechtsform
   - 5.1 Rechtsformen in der Sozialwirtschaft
   - 5.2 Einzelunternehmen oder Unternehmergesellschaft
   - 5.3 Vor- und Nachteile der Rechtsformen

6. Kriterien für die Wahl der geeigneten Rechtsform Die Voraussetzungen: Persönliche Ressourcen für die Existenzgründung
   - 6.1 Gründertypen
   - 6.2 Persönliches Ressourcenprofil

7. Entwicklungspotenzial Die Hilfestellungen: Unterstützungsoptionen im Gründungsprozess
   - 7.1 Finanzielle Ressourcen
   - 7.2 Rat und Tat

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Kolhoff, L. (2015): Existenzgründung in der Sozialwirtschaft. 2. Auflage, Walhalla, Regensburg.
- Köppel, J. (2008): Existenzgründung in der Sozialen Arbeit. Soziale Arbeit als selbstständiger Leistungserbringer. Ein einführender Leitfaden zur Firmen- und Praxisgründung. Jacobs, Lage.
- Momberger, B. (2015): Social Entrepreneurship. Im Spannungsfeld zwischen Gesellschafts- und Gemeinnützigkeitsrecht. Bucerius Law School, Hamburg.

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Video	☑ Online Tests
☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Klausur oder Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Unternehmensgründung

Modulcode: DLBEWWUG

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Mirko Bendig (Unternehmensgründung und Innovationsmanagement) / Prof. Dr. Andreas Herrmann (Unternehmensplanspiel)

Kurse im Modul

- Unternehmensgründung und Innovationsmanagement (BUGR01)
- Unternehmensplanspiel (BUPL01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Unternehmensgründung und Innovationsmanagement • Studienformat "Fernstudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten Unternehmensplanspiel • Studienformat "Fernstudium": Teilnahmenachweis (best. / nicht best.) • Studienformat "myStudium": Teilnahmenachweis (best. / nicht best.) • Studienformat "Kombistudium": Teilnahmenachweis (best. / nicht best.)
Anteil der Modulnote an der Gesamtnote s. Curriculum	

Lehrinhalt des Moduls

Unternehmensgründung und Innovationsmanagement

- Unternehmensgründung und Unternehmensgründer
- Innovationsmanagement
- Prüfung der Geschäftsidee
- Geschäftsplanung
- Finanzierung
- Rechtliche Aspekte
- Businessplan als Basiskonzept der Gründung

Unternehmensplanspiel

- Computergestütztes Unternehmensplanspiel u.a. unter Berücksichtigung folgender Bereiche:
- F&E
- Finanzen
- Produktion
- Einkauf
- Marketing und Vertrieb

Qualifikationsziele des Moduls

Unternehmensgründung und Innovationsmanagement

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedeutung und Grundzüge der empirischen Entrepreneurswissenschaft wiederzugeben, und in ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung zu erkennen.
- Gründerentscheidungen unter Berücksichtigung ihrer Rahmenbedingungen zu analysieren, und mit Blick auf Rechtsformwahl, Finanzierungsentscheidungen und Businessplangestaltung nachzuvollziehen.
- die Grundzüge strategischen wie operativen Innovationsmanagements darzustellen.

Unternehmensplanspiel

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- im Rahmen eines Unternehmensplanspiels praktische betriebliche Tätigkeiten in den wirtschaftlichen Bereichen der Fertigung, des Einkaufs, der Finanzplanung, der Personalplanung, der Forschung und der Entwicklung sowie auch des Marketings und des Vertriebs auszuführen.
- zentrale Aspekte der Personalqualifikation, der Produktivität, des Produktlebenszyklus, der Rationalisierung, des Aktienkurses sowie auch der Umwelt und des Unternehmenswerts bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Unternehmensziele und Strategien zu entwerfen, Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und die getroffenen Entscheidungen zu analysieren und zu bewerten.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Betriebswirtschaft & Management auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Wirtschaft & Management

Unternehmensgründung und Innovationsmanagement

Kurscode: BUGR01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Dieser Kurs vermittelt das betriebswirtschaftliche Basiswissen für die Gründung von Unternehmen. Es werden die ökonomischen und kaufmännischen Grundlagen der Unternehmensgründung und der Unternehmensentwicklung unter Berücksichtigung von Rahmenbedingungen des Gründungsprozesses dargestellt. Dazu werden Finanzierungsmöglichkeiten, rechtliche Rahmenbedingungen und Planungsprozesse erörtert. Besonderes Augenmerk wird auf den Businessplan als zentralem Planungsmittel der Gründung gelegt. Abschließend werden die Kernelemente des Innovationsmanagements dargestellt, und zwar sowohl in seiner strategischen wie auch in seiner operativen Ausprägung.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Bedeutung und Grundzüge der empirischen Entrepreneurswissenschaft wiederzugeben, und in ihrer volkswirtschaftlichen Bedeutung zu erkennen.
- Gründerentscheidungen unter Berücksichtigung ihrer Rahmenbedingungen zu analysieren, und mit Blick auf Rechtsformwahl, Finanzierungsentscheidungen und Businessplangestaltung nachzuvollziehen.
- die Grundzüge strategischen wie operativen Innovationsmanagements darzustellen.

Kursinhalt

1. Entrepreneurship
   - 1.1 Die Wissenschaft vom Entrepreneur
   - 1.2 Persönlichkeit, Prozesse und Definitionen
2. Volkswirtschaftliche Aspekte
   - 2.1 (Volkswirtschafts-)Theoretische Funktionen innovativer Entrepreneure
   - 2.2 Internationale volkswirtschaftliche Aspekte
   - 2.3 Entrepreneurship in Deutschland
3. Handlungs- und Entscheidungsfelder von Gründern
   - 3.1 Grundmodell des Entrepreneurship
   - 3.2 Opportunities – unternehmerische Gelegenheiten
   - 3.3 Handlungs- und Entscheidungsfelder „Ressourcen“ und „Organisation"

3.4 Entscheidungs- und Handlungsfeld „Strategie“

4. Rahmenbedingungen konstitutiver Entscheidungen: Gründungsfinanzierung
   - 4.1 Grundfragen der Gründungsfinanzierung
   - 4.2 Eigenkapitalgeber und Gründungsfinanzierung mit Eigenkapital
   - 4.3 Rolle der Kreditinstitute und Gründungsfinanzierung mit Fremdkapital
   - 4.4 Sonstige Finanzierungsarten und öffentliche Fördermittel

5. Rahmenbedingungen konstitutiver Entscheidungen: Rechtsformen
   - 5.1 Entscheidungskriterien und Rechtsquellen
   - 5.2 Rechtsformen
   - 5.3 Gründungsrelevante rechtliche Aspekte

6. Geschäftsmodell und Businessplan
   - 6.1 Die Geschäftsidee
   - 6.2 Entrepreneurial Design – das Geschäftsmodell
   - 6.3 Analysemöglichkeiten des Entrepreneurial Designs und Finanzierungsplanung
   - 6.4 Der Businessplan

7. Strategisches Innovationsmanagement
   - 7.1 Innovation und Innovationsmanagement
   - 7.2 Innovationsmanagement
   - 7.3 Normatives und strategisches Innovationsmanagement

8. Operatives Innovationsmanagement
   - 8.1 Innovationsorientierte Organisation und Führung
   - 8.2 Management von Innovationsprozessen
   - 8.3 Implementierung und Entwicklungstendenzen im Innovationsmanagement

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Arnold, J. (2009): Existenzgründung. Businessplan & Chancen. 2. Auflage, UVIS, Burgrieden.
- Arnold, J. (2010): Existenzgründung. Fakten & Grundsätzliches. 3. Auflage, UVIS, Burgrieden.
- Hauschildt, J./Salomo, S. (2010): Innovationsmanagement. 5. Auflage, Vahlen, München.
- Hebig, M. (2004): Existenzgründungsberatung. Steuerliche, rechtliche und wirtschaftliche Gestaltungshinweise zur Unternehmensgründung. 5. Auflage, ESV.
- Hering, T./Vincenti, A. J. F. (2005): Unternehmensgründung. Oldenbourg, München.
- Hofert, S. (2010): Praxisbuch Existenzgründung. Erfolgreich selbstständig werden und bleiben. Eichborn, Frankfurt a. M.
- Küsell, F. (2006): Praxishandbuch Unternehmensgründung. Unternehmen erfolgreich gründen und managen. Gabler, Wiesbaden.
- Malek, M./Ibach, P.-K./Ahlers, J. (2003): Entrepreneurship. Prinzipien, Ideen und Geschäftsmodelle zur Unternehmensgründung im Informationszeitalter. dpunkt.verlag, Heidelberg.
- Singler, A. (2010): Businessplan. 3. Auflage, Haufe-Lexware, Freiburg.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	**Kursart**
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur oder Schriftliche Ausarbeitung: Fallstudie, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
100 h	0 h	25 h	25 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Folien	

Unternehmensplanspiel

Kurscode: BUPL01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Das computergestützte Unternehmensplanspiel versetzt die Studierenden in die Lage von Vorstandsmitgliedern. In Teamarbeit können sie ihr betriebswirtschaftliches Wissen vertiefen, stärker verknüpfen und sich auf einem dynamischen Marktumfeld präsentieren. Mit dem Planspiel können nahezu alle Bereiche (z. B. F&E, Finanzen, Produktion, Einkauf, Marketing und Vertrieb) eines Unternehmens angesprochen werden. Insbesondere liefern das interne Rechnungswesen mit detaillierter Kostenrechnung, das externe Rechnungswesen sowie Marktforschungsberichte die Grundlage für die Entscheidungen. Die Komplexität der Aufgaben/Entscheidungen steigt im Spielverlauf, während die Zeitsequenzen gleich bleiben.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- im Rahmen eines Unternehmensplanspiels praktische betriebliche Tätigkeiten in den wirtschaftlichen Bereichen der Fertigung, des Einkaufs, der Finanzplanung, der Personalplanung, der Forschung und der Entwicklung sowie auch des Marketings und des Vertriebs auszuführen.
- zentrale Aspekte der Personalqualifikation, der Produktivität, des Produktlebenszyklus, der Rationalisierung, des Aktienkurses sowie auch der Umwelt und des Unternehmenswerts bei ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.
- Unternehmensziele und Strategien zu entwerfen, Entscheidungen unter Zeitdruck zu treffen und die getroffenen Entscheidungen zu analysieren und zu bewerten.

Kursinhalt

1. Unternehmensziele und -strategien

2. Absatz: Konkurrenzanalyse, Marketingmix, Produktlebenszyklen, Produkt-Relaunch, Produktneueinführung, Eintritt in einen neuen Markt, Kalkulation von Sondergeschäften, Deckungsbeitragsrechnung und Marktforschungsberichte als Informationsgrundlage für Marketingentscheidungen

3. F&E: Technologie, Ökologie, Wertanalyse

4. Beschaffung/Lagerhaltung: Optimale Bestellmenge

5. Fertigung: Investition, Desinvestition, Eigenfertigung oder Fremdbezug, Auslastungsplanung, ökologische Produktion, Rationalisierung, Lernkurve

6. Personal: Personalplanung, Qualifikation, Produktivität, Fehlzeiten, Fluktuation

7. Finanz- und Rechnungswesen: Kostenarten-, Kostenstellen-, Kostenträgerrechnung, stufenweise Deckungsbeitragsrechnung, Finanzplanung, Bilanz- und Erfolgsrechnung, Cashflow

8. Aktienkurs und Unternehmenswert

9. Portfolioanalyse

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Die Teilnehmer erhalten mit der Anmeldung ein Handbuch.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Teilnahmenachweis (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studium Generale

Modulcode: DLBSG

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

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

Modulverantwortliche(r)

N.N. (Studium Generale I) / N.N. (Studium Generale II)

Kurse im Modul

- Studium Generale I (DLBSG01)
- Studium Generale II (DLBSG02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Studium Generale I • Studienformat "Fernstudium": Siehe gewählter Kurs • Studienformat "myStudium": Siehe gewählter Kurs Studium Generale II • Studienformat "Kombistudium": Siehe gewählter Kurs • Studienformat "Fernstudium": Siehe gewählter Kurs • Studienformat "myStudium": Siehe gewählter Kurs

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Studium Generale I

Als Kurs für das „Studium Generale“ sind prinzipiell alle IU-Bachelorkurse anrechenbar, sodass inhaltlich aus der gesamten Breite des IU Fernstudiums gewählt werden kann.

Studium Generale II

Als Kurs für das „Studium Generale“ sind prinzipiell alle IU-Bachelorkurse anrechenbar, sodass inhaltlich aus der gesamten Breite des IU Fernstudiums gewählt werden kann.

Qualifikationsziele des Moduls

Studium Generale I

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- erworbene Schlüsselkompetenzen auf Fragestellungen ihres Studienfaches und/oder in ihrem beruflichen Umfeld anzuwenden.
- eigene Fähig- und Fertigkeiten selbstgesteuert zu vertiefen.
- über die Grenzen ihres eigenen Fachgebietes hinauszublicken.

Studium Generale II

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- erworbene Schlüsselkompetenzen auf Fragestellungen ihres Studienfaches und/oder in ihrem beruflichen Umfeld anzuwenden.
- eigene Fähig- und Fertigkeiten selbstgesteuert zu vertiefen.
- über die Grenzen ihres eigenen Fachgebietes hinauszublicken.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Ist ein eigenständiges Angebot mit möglichen Bezügen zu verschiedenen Pflicht- und Wahlpflichtmodulen	Alle Bachelor-Programme des IU Fernstudiums

Studium Generale I

Kurscode: DLBSG01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Kurses „Studium Generale I“ vertiefen die Studierenden ihr Wissen in einem selbstgewählten Themenfeld durch das Absolvieren eines IU-Kurses außerhalb ihres geltenden Curriculums. Sie haben dadurch die Möglichkeit, über den Tellerand ihres eigenen Fachgebietes hinauszublicken und weitere (Schlüssel-)Kompetenzen zu erwerben. Die damit verbundene Wahlmöglichkeit versetzt die Studierenden in die Lage, ihre Studieninhalte selbstbestimmt noch stärker auf für sie relevante Fragestellungen hin auszurichten und/oder ausgewählte Kompetenzen zu stärken oder zu entwickeln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- erworbene Schlüsselkompetenzen auf Fragestellungen ihres Studienfaches und/oder in ihrem beruflichen Umfeld anzuwenden.
- eigene Fähig- und Fertigkeiten selbstgesteuert zu vertiefen.
- über die Grenzen ihres eigenen Fachgebietes hinauszublicken.

Kursinhalt

- Der Kurs „Studium Generale I“ bietet den Studierenden die Möglichkeit, dass sie Lehrveranstaltungen außerhalb ihres Curriculums absolvieren und sich das Ergebnis als Wahlpflichtfach anerkennen lassen können. Hierfür sind prinzipiell alle IU-Bachelorkurse anrechenbar sowie akademische Leistungen anderer staatlich anerkannter Hochschulen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen:
  - Sie sind nicht integraler Bestandteil des geltenden Pflichtcurriculums.
  - Sie haben keine Zugangsvoraussetzungen oder die Studierenden können die Erfüllung der Zugangsvoraussetzung nachweisen.
- Die Prüfung der gewählten Kurse muss zur Anerkennung als Teil des ‚Studium Generale‘ vollumfänglich abgelegt und endgültig bestanden sein.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Siehe Kursbeschreibung des gewählten Kurses

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Siehe gewählter Kurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Siehe gewählter Kurs

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
0 h	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h

Lehrmethoden
Siehe Kursbeschreibung des gewählten Kurses

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Siehe gewählter Kurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Siehe gewählter Kurs

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
0 h	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h

Lehrmethoden
Siehe Kursbeschreibung des gewählten Kurses

Studium Generale II

Kurscode: DLBSG02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Im Rahmen des Kurses „Studium Generale II“ vertiefen die Studierenden ihr Wissen in einem selbstgewählten Themenfeld durch das Absolvieren eines IU-Kurses außerhalb ihres geltenden Curriculums. Sie haben dadurch die Möglichkeit, über den Tellerand ihres eigenen Fachgebietes hinauszublicken und weitere (Schlüssel-)Kompetenzen zu erwerben. Die damit verbundene Wahlmöglichkeit versetzt die Studierenden in die Lage, ihre Studieninhalte selbstbestimmt noch stärker auf für sie relevante Fragestellungen hin auszurichten und/oder ausgewählte Kompetenzen zu stärken oder zu entwickeln.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- erworbene Schlüsselkompetenzen auf Fragestellungen ihres Studienfaches und/oder in ihrem beruflichen Umfeld anzuwenden.
- eigene Fähig- und Fertigkeiten selbstgesteuert zu vertiefen.
- über die Grenzen ihres eigenen Fachgebietes hinauszublicken.

Kursinhalt

- Der Kurs „Studium Generale II“ bietet den Studierenden die Möglichkeit, dass sie Lehrveranstaltungen außerhalb ihres Curriculums absolvieren und sich das Ergebnis als Wahlpflichtfach anerkennen lassen können. Hierfür sind prinzipiell alle IU-Bachelorkurse anrechenbar sowie akademische Leistungen anderer staatlich anerkannter Hochschulen, die die folgenden Voraussetzungen erfüllen:
  - Sie sind nicht integraler Bestandteil des geltenden Pflichtcurriculums.
  - Sie haben keine Zugangsvoraussetzungen oder die Studierenden können die Erfüllung der Zugangsvoraussetzung nachweisen.
- Die Prüfung der gewählten Kurse muss zur Anerkennung als Teil des ‚Studium Generale‘ vollumfänglich abgelegt und endgültig bestanden sein.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Siehe Kursbeschreibung des gewählten Kurses

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Siehe gewählter Kurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Siehe gewählter Kurs

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
0 h	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h

Lehrmethoden
Siehe Kursbeschreibung des gewählten Kurses

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Siehe gewählter Kurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Siehe gewählter Kurs

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
0 h	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h

Lehrmethoden
Siehe Kursbeschreibung des gewählten Kurses

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Siehe gewählter Kurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Siehe gewählter Kurs

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
0 h	0 h	0 h	0 h	0 h	0 h

Lehrmethoden
Siehe Kursbeschreibung des gewählten Kurses

Mastering Prompts

Modulcode: DLBWMP

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. N.N. (Artificial Intelligence) / Prof. Dr. Sebastian Lempert (Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken)

Kurse im Modul

- Artificial Intelligence (DLBDSEAIS01_D)
- Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken (DLBPKIEKPT01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Artificial Intelligence • Studienformat "Fernstudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "myStudium": Klausur, 90 Minuten • Studienformat "Kombistudium": Klausur, 90 Minuten Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken • Studienformat "myStudium": Projektpräsentation • Studienformat "Kombistudium": Projektpräsentation • Studienformat "Fernstudium": Projektpräsentation

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Artificial Intelligence

Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken

Qualifikationsziele des Moduls

Artificial Intelligence

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die historische Entwicklung der künstlichen Intelligenz zu erläutern.
- den Ansatz aktueller KI-Systeme zu verstehen.
- die Konzepte hinter dem bestärkenden Lernen zu verstehen.
- natürliche Sprache mit grundlegenden NLP-Techniken zu analysieren.
- Bilder und ihre Inhalte zu untersuchen.

Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundlegende Prompt-Techniken in generativen KI-Anwendungen zu verstehen und anzuwenden.
- Die Wirksamkeit der grundlegenden Prompts zu analysieren und zu bewerten.
- Ethische Aspekte bei der Gestaltung und Verwendung von KI für grundlegende Prompt-Techniken anzuwenden.
- Effektive Prompts für reale Szenarien zu entwerfen, umsetzen und zu optimieren durch praktische Übungen.
- Kreatives und innovatives Denken bei der Anwendung von Prompt-Techniken zur Lösung komplexer Probleme in ihrem Fachgebiet zu präsentieren.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Data Science & Artificial Intelligence auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich IT & Technik

Artificial Intelligence

Kurscode: DLBDSEAIS01_D

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

Die Suche nach künstlicher Intelligenz (KI) hat das Interesse der Menschheit seit vielen Jahrzehnten begeistert und ist seit den 1960er Jahren ein aktives Forschungsgebiet. Dieser Kurs gibt einen detaillierten Überblick über die historischen Entwicklungen, Erfolge und Rückschläge der KI sowie über moderne Ansätze in der Entwicklung der künstlichen Intelligenz.Dieser Kurs gibt eine Einführung in das bestärkende Lernen, einem Prozess, der dem ähnelt, wie Menschen und Tiere die Welt erleben: die Umwelt zu erforschen und die beste Vorgehensweise abzuleiten.In diesem Kurs werden auch die Prinzipien der natürlichen Sprachverarbeitung und der Computer Vision (computerbasiertes Sehen) behandelt, beides Schlüsselkomponenten für eine künstliche Intelligenz, die in der Lage ist, mit ihrer Umgebung zu interagieren.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die historische Entwicklung der künstlichen Intelligenz zu erläutern.
- den Ansatz aktueller KI-Systeme zu verstehen.
- die Konzepte hinter dem bestärkenden Lernen zu verstehen.
- natürliche Sprache mit grundlegenden NLP-Techniken zu analysieren.
- Bilder und ihre Inhalte zu untersuchen.

Kursinhalt

1. Geschichte der KI
   - 1.1 Historische Entwicklungen
   - 1.2 KI-Winter
   - 1.3 Expertensysteme
   - 1.4 Bedeutsame Fortschritte
2. Moderne KI-Systeme
   - 2.1 Schwache versus allgemeine KI
   - 2.2 Anwendungsbereiche
3. Bestärkendes Lernen
   - 3.1 Was ist bestärkendes Lernen?
   - 3.2 Markov-Ketten und Wertfunktion

3.3 Zeitdifferenz und Q-Lernen

4. Verarbeitung natürlicher Sprache (NLP)
   - 4.1 Einführung in NLP und Anwendungsbereiche
   - 4.2 Grundlegende NLP-Techniken
   - 4.3 Vektorisierung von Daten

5. Computer Vision
   - 5.1 Pixel und Filter
   - 5.2 Feature-Erkennung
   - 5.3 Verzerrungen und Kalibrierung
   - 5.4 Semantische Segmentierung

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Bear, F. / Barry, W. / Paradiso, M. (2006): Neuroscience: Exploring the brain. 3rd edition, Lippincott Williams and Wilkins, Baltimore, MD.
- Bird S. / Klein, E. / Loper, E. (2009): Natural language processing with Python. 2nd edition, O'Reilly, Sebastopol, CA.
- Chollet, F. (2017): Deep learning with Python. Manning, Shelter Island, NY.
- Fisher, R. B. et al (2016) : Dictionary of computer vision and image processing. John Wiley & Sons, Chichester.
- Geron, A. (2017): Hands-on machine learning with Scikit-Learn and TensorFlow. O'Reilly, Boston, MA.
- Goodfellow, I. / Bengio, Y. / Courville, A. (2016): Deep learning. MIT Press, Boston, MA.
- Grus, J. (2019): Data science from scratch: First principles with Python. O'Reilley, Sebastopol, CA.
- Jurafsky, D. / Martin, J. H. (2008): Speech and language processing. Prentice Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Nilsson, N. (2009): The quest for artificial intelligence. Cambridge University Press, Cambridge.
- Russell, S. / Norvig, P. (2009): Artificial intelligence: A modern approach. 3rd edition, Pearson, Essex.
- Sutton, R. / Barto, A. (2018): Reinforcement learning: An introduction. 2nd edition, MIT Press, Boston, MA.
- Szelski, R. (2011): Computer vision: Algorithms and applications. 2nd edition, Springer VS, Wiesbaden.
- Szepesvári, C. (2010): Algorithms for reinforcement learning. Morgan & Claypool, San Rafael, CA.
- Wiering, M. / Otterlo, M. (2012): Reinforcement learning: State of the art. Springer, Berlin.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Tutorielle Betreuung	Lernmaterial	Prüfungsvorbereitung
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Klausur, 90 Minuten

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Musterklausur
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Online Tests
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Projekt: KI-Exzellenz mit kreativen Prompt-Techniken

Kurscode: DLBPKIEKPT01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In diesem Kurs erkunden die Studierenden die faszinierende Welt des Prompts in generativen KI-Anwendungen. Sie beteiligen sich an praktischen Übungen, um neue KI-generierte Inhalte wie Texte, Bilder und Videos zu erstellen. Durch diese Übungen lernen die Studierenden, wie sie diese Systeme effektiv nutzen, analysieren und bewerten können, entsprechend ihrem jeweiligen Studienbereich.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Grundlegende Prompt-Techniken in generativen KI-Anwendungen zu verstehen und anzuwenden.
- Die Wirksamkeit der grundlegenden Prompts zu analysieren und zu bewerten.
- Ethische Aspekte bei der Gestaltung und Verwendung von KI für grundlegende Prompt-Techniken anzuwenden.
- Effektive Prompts für reale Szenarien zu entwerfen, umsetzen und zu optimieren durch praktische Übungen.
- Kreatives und innovatives Denken bei der Anwendung von Prompt-Techniken zur Lösung komplexer Probleme in ihrem Fachgebiet zu präsentieren.

Kursinhalt

- In diesem Kurs arbeiten die Studierenden an einer grundlegenden praktischen Umsetzung eines generativen KI-Anwendungsfalls, indem sie aus einer Auswahl, die in der ergänzenden Richtlinie bereitgestellt wird, wählen. Der Kurs bietet praktische Beispiele als Lernmaterialien und Übungen mit grundlegenden Prompt-Techniken für Open-Source-Text-, Bild- und Video-Generierungsfälle. Die Übungen sollen die Studierenden inspirieren und anleiten, ihren eigenen generativen KI-Anwendungsfall zu bearbeiten, der eine Beschreibung des Anwendungsfalls, ausgewählte Prompt-Techniken, Ergebnisse und kritische Bewertungen aus technischer und ethischer Perspektive umfasst.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Berens, A., & Bolk, C. (2023). Content Creation mit KI. Rheinwerk Computing. ▪ Dang, H., Mecke, L., Lehmann, F., Goller, S., & Buschek, D. (2022). How to prompt? Opportunities and challenges of zero- and few-shot learning for human-AI interaction in creative applications of generative models. arXiv. https://arxiv.org/pdf/2209.01390.pdf ▪ Wei, J., Wang, X., Schuurmans, D., Bosma, M. Ichter, B., Xia, F., Chi, E. H., Le., Q. V., & Zhou, D. (2023). Chain-of-though prompting elicit reasoning in large language models. arXiv. https://arxiv.org/pdf/2201.11903.pdf

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Projektpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Tutorielle Betreuung	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Projektpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden

Tutorielle Betreuung
- ☑ Course Feed
- ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint
- ☑ Recorded Live Sessions

Prüfungsvorbereitung
- ☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Projektpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden	
Tutorielle Betreuung ☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	**Prüfungsvorbereitung** ☑ Prüfungsleitfaden

Karriere-Entwicklung

Modulcode: DLBKAENT

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	▪ keine ▪ DLBKAENT01	BA	10	300 h

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Persönlicher Karriereplan) / Prof. Dr. Heike Schiebeck (Persönlicher Elevator Pitch)

Kurse im Modul

- Persönlicher Karriereplan (DLBKAENT01)
- Persönlicher Elevator Pitch (DLBKAENT02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Persönlicher Karriereplan • Studienformat "Fernstudium": Advanced Workbook • Studienformat "myStudium": Advanced Workbook Persönlicher Elevator Pitch • Studienformat "Fernstudium": Konzeptpräsentation • Studienformat "myStudium": Konzeptpräsentation

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Persönlicher Karriereplan

- Karrieretheorien und -modelle
- Berufliche Entwicklung
- Auswahl möglicher Karrieren
- Personal Branding
- Karrierestrategie
- Globale Karrieren
- Stellensuche

Persönlicher Elevator Pitch

Durch die Anwendung von Selbstreflexion, Selbstwahrnehmung auf der Basis relevanter beruflicher Erfolgsparameter sollen die Studierenden Karriereziele, Karriereschritte und ihre Karrierestrategie entwickeln. Unter Berücksichtigung ihrer aktuellen beruflichen und/oder Studiensituation werden die zentralen Elemente einer kurz- und mittelfristigen Karriereplanung von den Studierenden für ihre individuelle Situation erarbeitet. Am Ende des Kurses sind die Studierenden in der Lage, ihren persönlichen Elevator Pitch zu präsentieren und zielgruppen- bzw. publikumsgerecht zu kommunizieren. Auf diese Weise reflektieren sie ihre aktuelle berufliche Situation. Der persönliche Elevator Pitch ist das Herzstück des Personal Branding und unterstützt die Vermittlung dieser Vision bei persönlichen Netzwerkaktivitäten.

Qualifikationsziele des Moduls

Persönlicher Karriereplan

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- dargestellte Karrieretheorien und -modelle im Hinblick auf ihre persönliche Situation zu verstehen, anzuwenden und zu reflektieren, um zu einem Konzept bzw. Bild einer gewünschten Karriere zu gelangen.
- das Konzept der Karriere- und Laufbahnplanung zu verstehen und kritisch zu reflektieren.
- die Bedeutung einer strategisch orientierten Karriereplanung zu verstehen.
- die Bedeutung einer persönlichen Standortbestimmung zu verstehen und durchzuführen, um die eigene Persönlichkeit und Motivation herauszuarbeiten und die eigenen Werte, Stärken, Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen zu ermitteln.
- die Notwendigkeit des Aufbaus und der Pflege der eigenen persönlichen Marke zu verstehen.
- die unterschiedlichen Prozesse der Stellensuche in nationalen/internationalen Kontexten zu verstehen und dementsprechend kontextabhängige Bewerbungen zu erstellen.
- die Prinzipien globaler Karrieren zu verstehen und zu wissen, wie sie im internationalen Umfeld agieren können.

Persönlicher Elevator Pitch

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ihre Karriereziele, Karriereschritte und den persönlichen Status Quo auf Basis ihrer bisherigen Leistungen zu ermitteln.
- ihre aktuelle Situation zu reflektieren und zu definieren, wohin sie sich entwickeln wollen und welchen Karriereschritt sie anstreben.
- eine Karrierestrategie zu entwickeln, indem sie persönliche Karriereziele und einen kohärenten Aktionsplan erstellen.
- den Prozess des Aufbaus einer persönlichen Marke zu verstehen und anzuwenden.
- ihre Identität, ihre Fähigkeiten, ihre Profession, die Gründe für ihre Überzeugung und die notwendigen "Investitionen" zur Erreichung der Karriereschritte zu definieren.
- ihre persönlichen Stärken und ihren wichtigsten Antrieb zu identifizieren.
- die Macht der effektiven Kommunikation, des Netzwerkens und des Storytellings zu verstehen.
- die Prinzipien und den Prozess der Gestaltung eines starken persönlichen Elevator Pitchs zu verstehen und anzuwenden.
- ihren persönlichen Elevator Pitch kritisch zu reflektieren und an die Besonderheiten des Kontexts, des Publikums, der Zielgruppe und der Art der Präsentation anzupassen.

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Baut auf Modulen aus dem Bereich Human Resources auf	Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

Persönlicher Karriereplan

Kurscode: DLBKAENT01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	keine

Beschreibung des Kurses

In der heutigen komplexen und sich ständig wandelnden Umwelt variieren die Formen von Karrieren je nach Kontext, Werteverständnis und Marktdynamik. Die "klassische Karriereleiter", die man erklimmt und die die einzige vorherrschende Form der Karriere war, ist längst überholt, und der:die Einzelne wird mit einer Vielzahl von Möglichkeiten in Bezug auf die Branche oder die Arbeitsplatzwahl und die Arbeitsgestaltung konfrontiert. Es ist wichtiger denn je, die große Vielfalt an beruflichen Optionen zu berücksichtigen, insbesondere für gut ausgebildete Personen, um fundierte Entscheidungen zu treffen. Dieser Kurs soll die Studierenden dabei unterstützen, sich durch diese Komplexität ihrer persönlichen Karriereplanung zu manövrieren, wobei Selbsterkenntnis, Selbstreflexion und Zielsetzung wichtige Elemente dieses Prozesses sind. Geleitet von zentralen Elementen der Karrieretheorie, Karrieremodellen und Forschungsergebnissen werden den Studierenden Instrumente und Reflexionsübungen an die Hand gegeben, um zu einer soliden, direkt anwendbaren Strategie zu gelanden, mit der sie ihre beruflichen Fortschritte und Karriereschritte weiter vorantreiben können.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- dargestellte Karrieretheorien und -modelle im Hinblick auf ihre persönliche Situation zu verstehen, anzuwenden und zu reflektieren, um zu einem Konzept bzw. Bild einer gewünschten Karriere zu gelangen.
- das Konzept der Karriere- und Laufbahnplanung zu verstehen und kritisch zu reflektieren.
- die Bedeutung einer strategisch orientierten Karriereplanung zu verstehen.
- die Bedeutung einer persönlichen Standortbestimmung zu verstehen und durchzuführen, um die eigene Persönlichkeit und Motivation herauszuarbeiten und die eigenen Werte, Stärken, Kompetenzen, Fähigkeiten und Interessen zu ermitteln.
- die Notwendigkeit des Aufbaus und der Pflege der eigenen persönlichen Marke zu verstehen.
- die unterschiedlichen Prozesse der Stellensuche in nationalen/internationalen Kontexten zu verstehen und dementsprechend kontextabhängige Bewerbungen zu erstellen.
- die Prinzipien globaler Karrieren zu verstehen und zu wissen, wie sie im internationalen Umfeld agieren können.

Kursinhalt

1. Karrieretheorien und -ansätze
   1.1 Definition und Einordnung von Karriere

- 1.2 Traditionelle Karriertheorien und -modelle
- 1.3 Neue Karrieremodelle und -theorien
- 1.4 Karrierelernzyklus

2. Karriereentwicklung
   - 2.1 Karrieremotive
   - 2.2 Karriererollen
   - 2.3 Karriereleistung

3. Karriereplanung
   - 3.1 Grundlagen der Karriereplanung
   - 3.2 Prozess der Karriereplanung
   - 3.3 Unwägbarkeiten der Karriereplanung

4. Individuelle Beschreibung
   - 4.1 Persönlichkeit
   - 4.2 Werte
   - 4.3 Kompetenzen, Fähigkeiten, Stärken und Interessensfelder

5. Karrieremöglichkeiten
   - 5.1 Mögliche Karrierepfade
   - 5.2 Karriereformen
   - 5.3 Beschäftigungsfähigkeit
   - 5.4 Berufliche Identität

6. Entwicklung einer Karrierestrategie und Management der Karriere
   - 6.1 Karrierekapital
   - 6.2 Karriereziele
   - 6.3 Karriereerfolg
   - 6.4 Selbstreflexion
   - 6.5 Personal Branding

7. Globale Karrieren
   - 7.1 Globale Karriereformen
   - 7.2 Individuelle Eigenschaften globaler Führungskräfte
   - 7.3 Rolle der Interkulturalität
   - 7.4 Diversität und Inklusion

8. Arbeitssuche in Deutschland und im Ausland

8.1 Datenbanken für die Arbeitssuche
8.2 Netzwerke und Plattformen
8.3 Gestaltung von Lebenslauf und Anschreiben
8.4 Schriftliche Bewerbung und Video-Bewerbung
8.5 Auswahlverfahren

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Butto Zarzar, C., & Klein, W. K. (2020). Beruflich vorankommen mit dem 5-Punkte-Plan. Haufe Taschenguide.
- Ibarra, H. (2004). Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career. Harvard Business School Press.
- Kauffeld, S., & Spurk, D. (2018). Handbuch Karriere und Laufbahnmanagement. Springer.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. Personnel psychology, 58(2), 367-408.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. Journal of Vocational Behavior, 85(2), 169-179.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Online-Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
	☑ Audio	
☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Vorlesung

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Ja
Prüfungsleistung	Advanced Workbook

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
110 h	0 h	20 h	20 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed	☑ Skript	☑ Online Tests
☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint	☑ Video	☑ Prüfungsleitfaden
☑ Recorded Live Sessions	☑ Audio	
	☑ Folien	

Persönlicher Elevator Pitch

Kurscode: DLBKAENT02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		5	DLBKAENT01

Beschreibung des Kurses

Die Karriereformen variieren je nach Kontext oder persönlichen Vorlieben in der sich ständig verändernden, anspruchsvollen und komplexen Umwelt von heute. Veränderungen im Umfeld, wie z.B. im Bereich der Technologie, Nachhaltigkeit oder dem Aufkommen künstlicher Intelligenz, zwingen den:die Einzelne:n dazu, berufliche Übergange selbst in die Hand zu nehmen. Persönliche Bemühungen, die eigene Karriere weiterzuentwickeln, etwa durch die Akquisition neuer Projekte, Jobs oder Arbeitgeber:innen, erfordern die richtigen Strategien, um erfolgreich zu sein. Kontakte durch gezieltes Netzwerken aufzubauen und zu pflegen sowie die Entwicklung der eigenen Marke spielen dabei eine besondere Rolle. Gerade für Berufseinsteiger:innen nach abgeschlossener Ausbildung/Studium ist effektives Netzwerken der Schlüssel für den Berufseinstieg und die Karriereentwicklung in diesen turbulenten Zeiten. Darüber hinaus ist Personal Branding ein Konzept, das nicht nur in der Forschung an Relevanz gewonnen hat, sondern auch in der Karriereberatung breite Anwendung findet. Die Entwicklung und Vermittlung einer persönlichen Marke ist ein zentrales Thema dieses Kurses. Durch den Einsatz des Personal Branding-Ansatzes bei Netzwerk-Aktivitäten kann der:die Einzelne zu seinem:ihrem beruflichen Erfolg beitragen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- ihre Karriereziele, Karriereschritte und den persönlichen Status Quo auf Basis ihrer bisherigen Leistungen zu ermitteln.
- ihre aktuelle Situation zu reflektieren und zu definieren, wohin sie sich entwickeln wollen und welchen Karriereschritt sie anstreben.
- eine Karrierestrategie zu entwickeln, indem sie persönliche Karriereziele und einen kohärenten Aktionsplan erstellen.
- den Prozess des Aufbaus einer persönlichen Marke zu verstehen und anzuwenden.
- ihre Identität, ihre Fähigkeiten, ihre Profession, die Gründe für ihre Überzeugung und die notwendigen "Investitionen" zur Erreichung der Karriereschritte zu definieren.
- ihre persönlichen Stärken und ihren wichtigsten Antrieb zu identifizieren.
- die Macht der effektiven Kommunikation, des Netzwerkens und des Storytellings zu verstehen.
- die Prinzipien und den Prozess der Gestaltung eines starken persönlichen Elevator Pitchs zu verstehen und anzuwenden.
- ihren persönlichen Elevator Pitch kritisch zu reflektieren und an die Besonderheiten des Kontexts, des Publikums, der Zielgruppe und der Art der Präsentation anzupassen.

Kursinhalt

- Das Kernelement dieses Kurses ist ein persönlicher Elevator Pitch mithilfe eines Personal Branding-Canvas. Die Entwicklung einer persönlichen Marke ist nicht nur für Freiberufler:innen oder Unternehmer:innen relevant, sondern auch für Personen, die ihre eigene Weiterentwicklung auf der Karriereleiter innerhalb ihrer Organisation anstreben, oder für diejenigen, die einen Arbeitsplatz suchen. Nachdem die Teilnehmer:innen die Merkmale und Hintergründe des Personal Branding und den zugrundeliegenden Prozess verstanden haben, werden sie in der Lage sein, diesen Prozess auf ihre eigene Person und Situation anzuwenden.
- Selbstwahrnehmung ist die wichtigste "Zutat" für den Aufbau einer wirksamen persönlichen Marke ist, werden die Teilnehmer:innen dazu ermutigt, sich auf eine intensive Reise der Selbstreflexion zu begeben, um ihr Verständnis für ihre Identität, ihre Fähigkeiten, ihren Beruf und ihre Gründe für eine persönliche Marke zu vertiefen und in der Folge einen persönlichen Elevator Pitch zu entwickeln.
- Der Elevator Pitch ist das Herzstück und die Essenz des Personal Branding und ermöglicht es dem:der Einzelnen, sich wichtigen Personen und potenziellen Arbeitgeber:innen kurz und prägnant zu präsentieren. Nachdem die Studierenden die Prinzipien und Erfolgsfaktoren eines Elevator Pitch verstanden haben, können sie ihren eigenen Elevator Pitch entwickeln. Sie werden lernen, Aspekte wie Timing, Nutzen, klare Positionierung und das Zielpublikum durch eine mündliche Form der Präsentation entsprechend zu berücksichtigen. Darüber hinaus wird die Rolle von Kommunikations-, Netzwerk- und Storytelling-Prinzipien hervorgehoben.
- Kenntnis der Kernelemente und Erfolgsfaktoren des persönlichen Elevator Pitch im Rahmen der individuellen Karriereentwicklung.

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Dowling, D. (2009). How to Perfect an Elevator Pitch About Yourself. Harvard Business Review. https://hbr.org/2009/05/how-to-perfect-an-elevator-pit.
- Gorbatov, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2018). Personal branding: Interdisciplinary systematic review and research agenda. Frontiers in psychology, 2238.
- Gorbatov, S., Khapova, S. N., & Lysova, E. I. (2019). Get noticed to get ahead: The impact of personal branding on career success. Frontiers in psychology, 2662.
- Spall, C., & Schmidt, H. J. (2019). Personal Branding. Was Menschen zu starken Marken macht. Springer Gabler.
- Woodside, A. G. (2010). Brand consumer storytelling theory and research: Introduction to a Psychology & Marketing special issue. Psychology & Marketing, 27(6), 531-540.
- Zayats, M. (2020). Digital Personal Branding. Über den Mut, sichtbar zu sein. Ein Guide für Menschen und Unternehmen. Springer Gabler.

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Projekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Konzeptpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Projekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Konzeptpräsentation

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium/ Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
120 h	0 h	30 h	0 h	0 h	150 h

Lehrmethoden		
Tutorielle Betreuung	**Lernmaterial**	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Course Feed ☑ Intensive Live Sessions/Learning Sprint ☑ Recorded Live Sessions	☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Praxisprojekt: (Weiter-)Bildungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung

Modulcode: DLBPGPPPIDS

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

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Svenja Krämer (Praxisprojekt: (Weiter-)Bildungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung)

Kurse im Modul

- Praxisprojekt: (Weiter-)Bildungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung (DLBPGPPPIDS01)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
Studienformat: Fernstudium Praxisreflexion (best. / nicht best.)	

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Im Rahmen des Praxiseinsatzes setzen sich die Studierenden mit den Zielsetzungen und Abläufen sowie der damit verbundenen strukturellen Verortung und den fachlichen Herausforderungen der Bildungsarbeit des gewählten Praxispartners auseinander. Durch die Einbindung in konkrete Aufgabenstellungen der pädagogischen Praxis üben sie berufliche Routinepraktiken im Bereich des (Weiter-)Bildungsmanagements ein und loten die Tragfähigkeit fachlicher Konzepte und Methoden in spezifischen Anwendungsfällen aus. Die analytische und reflexive Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Fragen pädagogischer Professionalität ist dabei essentiell. Die Bearbeitung der Thematik wird durch Dozenten und die fachliche Praxisanleitung diskursiv unterstützt.

Qualifikationsziele des Moduls

Praxisprojekt: (Weiter-)Bildungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Auftrag sowie die Ziele des Praxispartners/der Praxispartner zu beschreiben und die entsprechenden Umsetzungsmodi zu verstehen.
- die Implikationen, die sich aus Auftrag und den Zielen für die pädagogische Arbeit ergeben, zu analysieren und zu beurteilen.
- fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit im Handlungsfeld (Weiter-)Bildungsmanagement zu beschreiben, anzuwenden und zu beurteilen.
- pädagogische Maßnahmen zu planen, durchzuführen, nachzubereiten und zu dokumentieren.
- Paradoxien und Spannungsfelder professionellen pädagogischen Handelns zu schildern, zu analysieren und sich dazu argumentativ zu positionieren.

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

Praxisprojekt: (Weiter-)Bildungsmanagement, Personal- und Organisationsentwicklung

Kurscode: DLBPGPPPIDS01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		15	Praktikumsbetrieb durch die Hochschule geprüft; Praxisvereinbarung durch die Hochschule akzeptiert

Beschreibung des Kurses

Die Studierenden absolvieren ihren Praxiseinsatz u.a. in Einrichtungen/Institutionen/Organisationen/Unternehmen/Betrieben mit oder ohne explizitem Bildungsauftrag. Sie übernehmen pädagogische Aufgaben im Handlungsfeld (Weiter-)Bildungsmanagement bzw. in der Personal- und Organisationsentwicklung. Dazu gehören u.a. Leitungs- oder Managementaufgaben (z.B. Finanzmanagement, Personalführung), Aufgabenfelder im Kontext von Administration, Drittmittel-/Projektakquise, Projektmanagement und -durchführung, Kooperation mit (Projekt-)Partnern, Beratung und Betreuung von Teilnehmenden, Betreuung von Dozenten/Trainern, Personalentwicklung, Programmplanung und Organisation, Qualitätsmanagement, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit. Je nach gewähltem Praxispartner/gewählten Praxispartnern können die Schwerpunkte in den Aufgabenfeldern unterschiedlich ausfallen.Die fachliche Anleitung beim gewählten Praxispartner erfolgt über eine Person, die über einen akademischen oder gleichwertigen pädagogischen Abschluss und/oder über Berufserfahrung im Erwachsenen-/Weiterbildungsbereich und/oder der Beratung und/oder der Personalentwicklung von mindestens 5 Jahren verfügt. Sollten 5 Jahre Berufserfahrung nicht gegeben sein, dann kann dies mit einer Berufserfahrung von mindestens 2 Jahren und Zusatzqualifikationen ausgeglichen werden. Zu letzteren gehören u.a.: Ausbildereignung nach der Ausbildereinungsverordnung (AEVO), Train-the-Trainer-Ausbildungen, Ausbildung im Coaching oder systemischer Beratung, ProfilPASS Berater (sowie weitere Zertifizierungen zu Kompetenzprüfungen wie z.B. CODER), Mediationsausbildung, IHK-zertifizierte Aufstiegsfortbildungen (Geprüfter Aus- und Weiterbildungspädagoge, Berufspädagoge, Personalreferent, Trainer, Train-the-Trainer).Auf Hochschulseite werden die Studierenden durch regelmäßig stattfindende Online-Sprechstunden von Dozenten in der Reflexion ihres beruflichen Handelns, insbesondere der Paradoxien und Spannungsfelder im professionellen Handeln, und des Theorie-Praxis-Verhältnisses, begleitet.Die Studierenden dokumentieren in regelmäßigen Abständen ihre Praxisaufgaben und die Problematiken ihres beruflichen Handelns. Dies dient der Selbstreflexion und als Gesprächsgrundlage mit der fachlichen Anleitung und für die Online-Sprechstunde.Das Modul wird mit einer schriftlichen Ausarbeitung des Praxiseinsatzes abgeschlossen.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- den Auftrag sowie die Ziele des Praxispartners/der Praxispartner zu beschreiben und die entsprechenden Umsetzungsmodi zu verstehen.
- die Implikationen, die sich aus Auftrag und den Zielen für die pädagogische Arbeit ergeben, zu analysieren und zu beurteilen.
- fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit im Handlungsfeld (Weiter-)Bildungsmanagement zu beschreiben, anzuwenden und zu beurteilen.
- pädagogische Maßnahmen zu planen, durchzuführen, nachzubereiten und zu dokumentieren.
- Paradoxien und Spannungsfelder professionellen pädagogischen Handelns zu schildern, zu analysieren und sich dazu argumentativ zu positionieren.

Kursinhalt

1. Auftrag, Ziele, Umsetzungsmodi und deren Implikationen für die pädagogische Arbeit des gewählten Praxispartners/der gewählten Praxispartner

2. Fachliche Konzepte und Methoden der pädagogischen Arbeit im Handlungsfeld (Weiter-)Bildungsmanagement bzw. in der Personal- und Organisationsentwicklung

3. (Übernahme von/Unterstützung bei) Aufgaben im Bereich Leitung- und Management, Personal- und Organisationsentwicklung, Programmplanung und Organisation, Projektmanagement, Kooperation mit (Projekt-)Partnern, Qualitätsmanagement, Marketing und Öffentlichkeitsarbeit, Planung, Ausführung, Evaluation und Dokumentation pädagogischen mikro- und makrodidaktischen Arbeitshandelns

4. Reflexion und Dokumentation des Arbeitshandelns und des Theorie-Praxis-Verhältnisses (unterstützt durch fachliche Praxisanleitung und Selbstreflexion)

5. Schriftliche Ausarbeitung des Praxisprojekts

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Fachbezogen ist die Literatur sämtlicher Module des Studiengangs relevant.

Studienformat Fernstudium

Studienform	**Kursart**
Fernstudium	Praxisprojekt

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Praxisreflexion (best. / nicht best.)

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
0 h	0 h	0 h	0 h	450 h	450 h

Lehrmethoden	
Lernmaterial	**Prüfungsvorbereitung**
☑ Folien	☑ Prüfungsleitfaden

Bachelorarbeit

Modulcode: BBAK

Modultyp	Zugangsvoraussetzungen	Niveau	CP	Zeitaufwand Studierende
s. Curriculum	gemäß Studien- und Prüfungsordnung	BA	10	300 h

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

Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Cornelia Schlick (Bachelorarbeit) / Studiengangsleiter (SGL) (Kolloquium)

Kurse im Modul

- Bachelorarbeit (BBAK01)
- Kolloquium (BBAK02)

Art der Prüfung(en)

Modulprüfung	Teilmodulprüfung
	Bachelorarbeit • Studienformat "Fernstudium": Schriftliche Ausarbeitung: Bachelorarbeit • Studienformat "myStudium": Schriftliche Ausarbeitung: Bachelorarbeit • Studienformat "Kombistudium": Schriftliche Ausarbeitung: Bachelorarbeit Kolloquium • Studienformat "myStudium": Kolloquium • Studienformat "Fernstudium": Kolloquium • Studienformat "Kombistudium": Kolloquium

Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

Lehrinhalt des Moduls

Bachelorarbeit

- Bachelorarbeit

Kolloquium

- Kolloquium zur Bachelorarbeit

Qualifikationsziele des Moduls

Bachelorarbeit

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der fachlichen und methodischen Kompetenzen, die sie im Studium erworben haben, zu bearbeiten.
- eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- eine dem Thema der Bachelorarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

Kolloquium

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang	**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**
Alle Module	Alle Bachelor-Programme im Fernstudium

Bachelorarbeit

Kurscode: BBAK01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		9	gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Ziel und Zweck der Bachelorarbeit ist es, die im Verlauf des Studiums erworbenen fachlichen und methodischen Kompetenzen in Form einer akademischen Abschlussarbeit mit thematischem Bezug zum Studienschwerpunkt erfolgreich anzuwenden. Inhalt der Bachelorarbeit kann eine praktisch-empirische oder aber theoretisch-wissenschaftliche Problemstellung sein. Studierende sollen unter Beweis stellen, dass sie eigenständig unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers eine ausgewählte Problemstellung mit wissenschaftlichen Methoden analysieren, kritisch bewerten und Lösungsvorschläge erarbeiten können. Das von dem Studierenden zu wählende Thema aus dem jeweiligen Studienschwerpunkt soll nicht nur die erworbenen wissenschaftlichen Kompetenzen unter Beweis stellen, sondern auch das akademische Wissen des Studierenden vertiefen und abrunden, um seine Berufsfähigkeiten und -fertigkeiten optimal auf die Bedürfnissen des zukünftigen Tätigkeitsfeldes auszurichten.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- eine Problemstellung aus ihrem Studienschwerpunkt unter Anwendung der fachlichen und methodischen Kompetenzen, die sie im Studium erworben haben, zu bearbeiten.
- eigenständig – unter fachlich-methodischer Anleitung eines akademischen Betreuers – ausgewählte Aufgabenstellungen mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, kritisch zu bewerten sowie entsprechende Lösungsvorschläge zu erarbeiten.
- eine dem Thema der Bachelorarbeit angemessene Erfassung und Analyse vorhandener (Forschungs-)Literatur vorzunehmen.
- eine ausführliche schriftliche Ausarbeitung unter Einhaltung wissenschaftlicher Methoden zu erstellen.

Kursinhalt

- Die Bachelorarbeit muss zu einer Themenstellung geschrieben werden, die einen inhaltlichen Bezug zum jeweiligen Studienschwerpunkt aufweist. Im Rahmen der Bachelorarbeit müssen die Problemstellung sowie das wissenschaftliche Untersuchungsziel klar herausgestellt werden. Die Arbeit muss über eine angemessene Literaturanalyse den aktuellen Wissensstand des zu untersuchenden Themas widerspiegeln. Der Studierende muss seine Fähigkeit unter Beweis stellen, das erarbeitete Wissen in Form einer eigenständigen und problemlösungsorientierten Anwendung theoretisch und/oder empirisch zu verwerten.

Literatur
Pflichtliteratur
Weiterführende Literatur ▪ Hunziker, A.W. (2010). Spaß am wissenschaftlichen Arbeiten. So schreiben Sie eine gute Semester-, Bachelor- oder Masterarbeit (4. Auflage), Verlag SKV Zürich. ▪ Wehrlin, U. (2010). Wissenschaftliches Arbeiten und Schreiben. Leitfaden zur Erstellung von Bachelorarbeit, Masterarbeit und Dissertation – von der Recherche bis zur Buchveröffentlichung. AVM München. ▪ Themenabhängige Literaturauswahl

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Thesis-Kurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Bachelorarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
270 h	0 h	0 h	0 h	0 h	270 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Thesis-Kurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Bachelorarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
270 h	0 h	0 h	0 h	0 h	270 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Thesis-Kurs

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Schriftliche Ausarbeitung: Bachelorarbeit

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
270 h	0 h	0 h	0 h	0 h	270 h

Lehrmethoden
Selbstständige Projektbearbeitung unter akademischer Anleitung.

Kolloquium

Kurscode: BBAK02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	CP	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		1	Gemäß Studien- und Prüfungsordnung

Beschreibung des Kurses

Das Kolloquium wird nach Einreichung der Bachelorarbeit durchgeführt. Es erfolgt auf Einladung der Gutachter. Im Rahmen des Kolloquiums müssen die Studierenden unter Beweis stellen, dass sie den Inhalt und die Ergebnisse der schriftlichen Arbeit in vollem Umfang eigenständig erbracht haben. Inhalt des Kolloquiums ist eine Präsentation der wichtigsten Arbeitsinhalte und Untersuchungsergebnisse durch den Studierenden sowie die Beantwortung von Fragen der Gutachter.

Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

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

Kursinhalt

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

Literatur

Pflichtliteratur

Weiterführende Literatur

- Renz, K.-C. (2016): Das 1 x 1 der Präsentation. Für Schule, Studium und Beruf. 2. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.

Studienformat myStudium

Studienform	Kursart
myStudium	Kolloquium

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Kolloquium

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
30 h	0 h	0 h	0 h	0 h	30 h

Lehrmethoden
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung

Studienformat Fernstudium

Studienform	Kursart
Fernstudium	Kolloquium

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Kolloquium

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
30 h	0 h	0 h	0 h	0 h	30 h

Lehrmethoden
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung

Studienformat Kombistudium

Studienform	Kursart
Kombistudium	Kolloquium

Informationen zur Prüfung	
Prüfungszulassungsvoraussetzungen	**Online Tests:** Nein
Prüfungsleistung	Kolloquium

Zeitaufwand Studierende					
Selbststudium	**Präsenzstudium**	**Tutorium / Tutorielle Betreuung**	**Selbstüberprüfung**	**Praxisanteil**	**Gesamt**
30 h	0 h	0 h	0 h	0 h	30 h

Lehrmethoden
Moderne Präsentationstechnologien stehen zur Verfügung