

Master Personalentwicklung & Bildungsmanagement M.A.

in Kooperation mit der Graduate School Ostwürttemberg der Hochschule Aalen

MODULHANDBUCH – PE & BM

(SPO 460, Lesefassung vom 16. Februar 2018)

Stand Februar 2018

Inhaltsverzeichnis

Semester 1: Pflichtmodule	4
Modulbeschreibung Betriebliche Lernprozesse	5
Modulbeschreibung Strategische Personalentwicklung	7
Modulbeschreibung Forschungsmethoden	9
Semester 1: Wahlmodule	12
Modulbeschreibung Interdisziplinäres Projektmanagement	13
Modulbeschreibung Arbeitsrecht	15
Semester 2: Pflichtmodule	17
Modulbeschreibung Leadership & Change	18
Modulbeschreibung Organisationsentwicklung	20
Modulbeschreibung Governance & Compliance	22
Semester 2: Wahlmodule	24
Modulbeschreibung Psychologie & Wirtschaft	25
Modulbeschreibung Beratung & Coaching.....	27
Semester 3: Pflichtmodule	29
Modulbeschreibung Digitales Lernen & Lehren	30
Modulbeschreibung Qualitätsmanagement.....	32
Modulbeschreibung Praxis-/ Transferprojekt	34
Semester 3: Wahlmodule	36
Modulbeschreibung Advanced Human Resources Management.....	37
Modulbeschreibung Intercultural Management	39
Semester 4: Pflichtmodul	41
Modulbeschreibung Masterthesis	42

Hinsichtlich der Verteilung der Module auf die einzelnen Semester kann es aus organisatorischen Gründen Abweichungen vom Curriculum geben.

Es wird aber gewährleistet, dass es durch die Verschiebung zu keiner Beeinträchtigung der Studierbarkeit kommt.

Verwendete Abkürzungen:

PLA = Praktische Arbeit

PLC = Multimedial gestützte Prüfung (E-Klausur)

PLE = Entwurf

PLF = Portfolio

PLK = Klausur

PLL = Laborarbeit

PLM = Mündliche Prüfung

PLP = Projekt

PLR = Referat/Präsentation in der Gruppe

PLS = Schriftliche Arbeit in der Gruppe

PLT = Lerntagebuch

PMC = Multiple Choice

PPR = Praktikum

Übersicht:

	Semester 1	Semester 2	Semester 3	Semester 4
p f l i c h t b e r e i c h	Betriebliche Lernprozesse	Leadership & Change	Digitales Lehren & Lernen	Master-Thesis
	Strategische Personalentwicklung	Organisationsentwicklung	Qualitätsmanagement	
	Forschungsmethoden	Governance & Compliance	Praxis-/Transferprojekt	
W a h l b e r e i c h W ä h l e	Interdisziplinäres Projektmanagement	Psychologie & Wirtschaft	Advanced Human Resources	
	Arbeitsrecht	Beratung & Coaching	Intercultural Management	

Semester 1: Pflichtmodule

Modulbeschreibung Betriebliche Lernprozesse

Die Teilnehmer werden in der Lage versetzt, die Modelle und Konzepte zur Planung, Gestaltung und/oder Analyse von Lehr-Lernprozessen zu verstehen. Die Auseinandersetzung mit den zentralen Begriffen, Qualifikationen und Kompetenzen dient der Vertiefung und des theoretischen Verständnisses methodischer Entscheidungen. Nach Abschluss des Moduls können die Teilnehmer die Eignung von ausgewählten Lehr-Lernprozessen beurteilen.

Studienangebot	Personalentwicklung und Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88001
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Uwe Faßhauer
Studiensemester	1
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	40 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	60 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88101 Betriebliche Lernprozesse
Lehrende/r	Prof. Dr. Uwe Faßhauer, Prof. Dr. Jürgen Seifried
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	Kurzvortrag/ Präsentation mit Diskussion
Ermittlung der Modulnote	PLR 100 %
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	Gruppenarbeit, Textarbeit, Kurzvorträge

Lehrinhalte

- 1 Ziele und Rahmenbedingungen betrieblicher Bildungsarbeit
- 2 Gestaltung von Lehr-Lernprozessen im betrieblichen Kontext
- 3 Einschlägige Qualitätskriterien
- 4 Formen betrieblicher Bildungsarbeit und PE mit dem Schwerpunkt auf selbstgesteuerte Lernprozesse im Unternehmen
- 5 Grundlagen zu Diversity Management und Umgang mit Heterogenität in der Gestaltung beruflicher Lernprozesse
- 6 Modul ist inhaltlich in zwei Bereiche aufgeteilt:
 - Gestaltung beruflicher Lernprozesse; Selbstgesteuertes Lernen und Entwicklung der Praxisprojekte
 - Theoretische Grundlagen methodischer Entscheidungen; Umgang mit Heterogenität in Lerngruppen als Kriterium methodischer Entscheidungen

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, Methoden, die unterschiedliche fachliche Lernprozesse begünstigen, auszuwählen und anzuwenden. Außerdem können Sie die Entwicklung einer Lernkultur des selbstgesteuerten Lernens unterstützen und die Rolle des Ausbilders/Weiterbilders als Lernbegleitung reflektieren. Sie können die passenden Modelle und Konzepte auswählen und anwenden, dabei sind sie fähig, die Auswahl theorieorientiert und fachsprachlich zu begründen. Die Teilnehmer können Qualifizierungsprozesse methodisch planen und gestalten. Nach Abschluss des Moduls können die Teilnehmer Ansätze zum pädagogisch wirksamen Umgang mit kulturell heterogenen Gruppen hinsichtlich der eigenen Aus- und Weiterbildungspraxis bewerten und kommentieren.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, sich in Kleingruppen zu organisieren und mit diesen Übungsaufgaben zu bearbeiten, um so das erlernte Wissen zu vertiefen. Sie können erarbeitete Ergebnisse in Kurzvorträgen zielgruppengerecht präsentieren. Zudem sind sie dazu fähig, Lerninhalte selbstständig zu wiederholen.

Literatur

Bonz, Bernhard (2009): Methoden der Berufsbildung. Ein Lehrbuch. 2., neubearbeitete und ergänzte Auflage. Stuttgart: Hirzel.

Dehnbostel, Peter (2010): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Vahs, D.; Schäfer-Kunz, J. Einführung in die Betriebswirtschaftslehre. Schäffer-Poeschel.

Wöhe, G. Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaft. Verlag Vahlen.

Frantzke, A. Grundlagen der Volkswirtschaftslehre. Schäffer-Poeschel.

Hanusch, H. et al. Volkswirtschaftslehre 1. Springer-Verlag.

Mankiw, N.G. Makroökonomik. Schäffer-Poeschel.

Pindyck, R.; Rubinfeld, D. Mikroökonomie. Pearson.

Modulbeschreibung Strategische Personalentwicklung

Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, die Bedeutung der strategischen Personalentwicklung als Schlüsselfaktor zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen sowie der Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter zu verstehen. Sie kennen erfolgskritische Aspekte der strategischen Personalentwicklung. Die Teilnehmenden verfügen über die Kompetenz, die Komplexität des Zusammenhangs von Unternehmenserfolg und strategischer Personalentwicklung einschätzen und beurteilen zu können.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88002
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Michael Batz
Studiensemester	1
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	40 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	60 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88104 Strategische Personalentwicklung
Lehrende/r	Prof. Dr. Michael Batz
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLS-Fallstudie (90 Minuten); PLR (20 Minuten)
Ermittlung der Modulnote	PLS 2/3; PLR 1/3
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

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

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden können die Bedeutung des strategischen Kompetenzmanagements für den Unternehmenserfolg sowie die Auswahl und den Einsatz von Instrumenten der Personalentwicklung nachvollziehen. Sie sind mit wichtigen Bausteinen der strategischen Personalentwicklung und deren Zusammenspiel vertraut. Sie kennen wichtige Instrumente zur Steuerung der strategischen Personalentwicklung. Die Teilnehmer können ein Konzept der strategischen Personalentwicklung vor dem Hintergrund unternehmensspezifischer Rahmenbedingungen entwickeln und kritisch hinterfragen. Die Studierenden können konkrete Problemstellungen aus der betrieblichen Praxis der strategischen PE differenziert analysieren, die Chancen und Risiken identifizieren und daraus fundierte Lösungsansätze ableiten und entwickeln.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, Lerninhalte selbstständig zu wiederholen und ihr Wissen im Selbststudium zu vertiefen. Sie haben ihre kommunikative Kompetenz verbessert und können diese in unterschiedlichen Rollen zur Geltung bringen. Sie können ihre eigenen beruflichen Potentiale besser beurteilen und entwickeln.

Literatur

Kauffeld, S. (2010, 2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. Berlin/Heidelberg.

Wegerich, C. (2015). Strategische Personalentwicklung in der Praxis. Instrumente, Erfolgsmodelle, Checklisten, Praxisbeispiele. Berlin/Heidelberg.

von Ameln, F.; Kramer, J. (2016). Organisationen in Bewegung bringen. Handlungsorientierte Methoden für die Personal-, Team- und Organisationsentwicklung. Berlin/Heidelberg.

Becker, M. (2013). Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart.

Kobel, B. (2016). Gendersensible Personalentwicklung – Frauen für die Führung gewinnen: Eine systematische Handreichung. Heidelberg.

Meifert, M. (Hrsg.) (2013). Strategische Personalentwicklung: Ein Programm in acht Etappen. Wiesbaden.

Ryschka, J.; Sloga, M.; Mattenklott, A. (Hrsg.) (2010). Praxishandbuch Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele. Wiesbaden.

Modulbeschreibung Forschungsmethoden

Die Teilnehmenden werden in die Lage versetzt, qualitative und quantitative Methoden mit denen sie Zusammenhänge beschreiben, analysieren, erklären und beurteilen können zu beherrschen. Sie kennen und verstehen die wesentlichen wirtschaftsmathematischen und -statistischen Grundlagen. Sie können Methoden und Werkzeuge der quantitativen und qualitativen Analyse anwenden und Untersuchungen selbstständig durchführen, auswerten und beurteilen. Sie können die Ergebnisse der mathematischen und statistischen Modelle kritisch hinterfragen.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88003
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Ingo Scheuermann
Studiensemester	1
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	50 h
Workload geleitetes E-Learning	10 h
Workload Selbststudium	40 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	Master General Management Master Digital Business Management
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch, Englisch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	82103 Quantitative Grundlagen & Forschungsmethoden
Lehrende/r	Prof. Dr. Ingo Scheuermann/Prof. Dr. habil. Patrick Ulrich
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLK, 90 Minuten PLS
Ermittlung der Modulnote	Klausur 70%, PLS 30%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	Fallstudien, Gastvorträge, E-Learning-Tool der Harvard Business School (Quantitative Methoden)

Lehrinhalte

- 1 Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens
 - Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten
 - Aufbau und Verfassen von wissenschaftlichen Arbeiten (Zitation, Gliederung etc.)
 - Umgang mit Literaturlistenbanken und der Literaturverwaltungssoftware Citavi
 - Wissenschaftliches Arbeiten mit Word 2010
 - Umgang mit Fachartikeln aus eJournals, Bewertung anhand des Impact Factors
- 2 Einführung in Empirische Methoden
- 3 Qualitative Grundlagen
 - Qualitative Forschungsdesigns
 - Erhebungsmethoden (Qualitative Interviews, Qualitative Feldforschung)
 - Qualitative Inhaltsanalyse und computergestützte Auswertung qualitativer Daten
- 4 Quantitative Grundlagen
 - Grundzüge der Algebra, Mengenlehre und Logik
 - Gleichungen, Ungleichungen und Gleichungssysteme
 - Funktionen (Grundbegriffe, Umkehrfunktionen, Grenzwerte von Funktionen und Stetigkeiten)
 - Weitere Eigenschaften von reellwertigen Funktionen
 - Ausgewählte Funktionstypen
 - Differentialrechnung (Differentiation von reellwertigen Funktionen einer und mehrerer Veränderlicher)
 - Eigenschaften von Funktionen und ihre Ableitungen
 - Elastizitäten und ihre ökonomische Interpretation
 - Optimierung
 - Lineare Algebra – Matrizen und Vektoralgebra (Matrizen und Matrizenoperationen, Matrizenmultiplikation, Transportierte und Inverse Matrix)
 - Deskriptive Statistik
 - Induktive Statistik (Konfidenzintervalle, Statistische Tests, Statistische Anwendungssoftware)
- 5 Bilanz, GuV, Lagebericht und Anhang
- 6 Bilanzerstellung und Erläuterung der Einzelbestandteile
- 7 GuV-Erstellung (Formen und Beziehung zum internen Rechnungswesen)

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden kennen die Methoden der empirischen Sozialforschung und können quantitative und qualitative Forschungsansätze unterscheiden. Sie kennen die Bedeutung der Begriffe Hypothese, Verifikation, Falsifikation, Deduktion und Induktion für den naturwissenschaftlichen Erkenntnisgewinn. Sie können mathematische und statistische Modelle aufstellen und ökonomische Fragenstellungen lösen, wenn die Grundzüge des Modells bereits vorgegeben sind. Außerdem sind sie imstande, geeignete mathematische bzw. statistische Methoden für spezifische ökonomische Fragestellungen auszuwählen. Die Teilnehmenden können selbstständig mit Bibliothek und Literatur umgehen. Sie beherrschen den Aufbau und die Präsentation einer wissenschaftlichen Arbeit und können Literatur für ein Thema gezielt recher-

chieren. Außerdem können sie auf zusätzliche Quellen wie Fachartikel zugreifen. Die Teilnehmenden kennen die Anforderungen an wissenschaftliches Arbeiten und können diese anwenden und eine wissenschaftliche Arbeit anfertigen. Darüber hinaus können sie mittels der Techniken qualitativer und quantitativer Datenanalysen die erhobenen Daten analysieren und Handlungsempfehlungen ableiten.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, Fallbeispiele im Team zu bearbeiten. Dabei können sie selbstständig ihren Beitrag leisten. Die erarbeiteten Lösungen können sie zielgruppengerecht präsentieren.

Literatur

Schwarze, J. (1998). *Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler – Elementare Grundlagen für Studienanfänger* (6. Aufl.). Berlin: Herne.

Schwarze, J. (2000). *Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler – Band 1: Grundlagen* (11. Aufl.). Berlin: Herne.

Schwarze, J. (2000). *Mathematik für Wirtschaftswissenschaftler – Band 2: Differential- und Integralrechnung* (11. Aufl.) Berlin: Herne.

Bamberg, G.; Baur, F.; Krapp, M. (2006). *Statistik* (12. Aufl.). Oldenbourg.

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler* (4. Aufl.). Berlin: Springer.

Flick, U. (2005). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Reinbeck: Rowohlt.

Frank, N. & Stary, J. (2003). *Die Technik des wissenschaftlichen Arbeitens. Eine praktische Anleitung* (11. Aufl.). Paderborn: Schöningh/UTB724.

Fragnière, J.-P. (1993). *Wie schreibt man eine Diplomarbeit? Planung, Niederschrift, Präsentation von Abschluss-, Diplom- und Doktorarbeiten, von Berichten und Vorträgen* (3. Aufl.). Bern, Stuttgart, Wien: Haupt.

Kirsch, W.; Seidl, D.; van Aken, D. (2007). *Betriebswirtschaftliche Forschung*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Nicole, N. & Albrecht, R. (2010). *Wissenschaftliche Arbeiten schreiben mit Word 2010 – Für Haus-, Seminar- und Facharbeiten, Bachelor- und Masterthesis; Diplom- und Magisterarbeiten und Doktorarbeiten* (7. Aufl.). Verlag Addison-Wesley.

Poenicke, K. (1989). *Duden. Die schriftliche Arbeit. Materialsammlung und Manuskriptgestaltung für Fach-, Seminar- und Abschlussarbeiten an Schule und Universität* (2. Aufl.). Mannheim: Dudenverlag.

Rost, F. (2004). *Lern- und Arbeitstechniken für das Studium* (5. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, UTB 2008.

Weiterführende Literatur und Fallstudien werden in der Vorlesung bekannt gegeben.

Semester 1: Wahlmodule

Modulbeschreibung Intercultural Management

The participants will understand that conflicts arise from two sources: misunderstanding and different goals. In the cultural aspect, they will understand how national culture affects individuals and group dynamics. After the course the participants are able to move away from international to globalization to create team agreements through various tools of visualization and communication guidelines in complex projects with team members from many countries.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88806
SPO-Version	460
Modulart	Wahlmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Jae Aileen Chung
Studiensemester	1
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	50 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	50 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	Master General Management Master Digital Business Management
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch, Englisch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	82104 Intercultural Management
Lehrende/r	Prof. Dr. Jae Aileen Chung
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLP
Ermittlung der Modulnote	PLP 100%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

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

Fachkompetenz

In cultural aspects, the participants will understand how national culture affects individuals and group dynamic. In particular, they will understand how national culture affects work flow, problem solving habits, and innovation, i.e. informal rules of work. Broadly, they will be able to distinguish between organizational culture and national culture, and how these two levels interact. In addition, the participants will understand their own cultural habits impact international/global team dynamic. This component is a crucial step in increasing the change of being able to be an influencer in teams and in organizations. They then will be able to apply the lessons of intercultural management to minimize conflict through hygienic principles of communication health through their own shift in behavioral strategies.

Überfachliche Kompetenz

This class is designed to be an important part of how to manage people in complex situations. The self-recognition and inductive people management skills is an important foundational part of furthering developing leadership skills.

These tools are not only limited to members from different national cultures but can be applied to identity, analyze, and reduce conflicts with colleagues, suppliers, and other stake holders.

Literatur

Berry, J. W. et al. (eds.) (1997). *Handbook of Cross-Cultural Psychology* (2nd edition). Boston: Ally & Bacon.

Segal, M. H. et al. (1999). *Human Behaviour in Global Perspective: An introduction to Cross-Cultural Psychology* (2nd ed.). Boston: Ally & Bacon.

Erdönmez, M. (2004). *Cultural Diversity Management as Core Competence – An Integrated Model of Managing Workforce Diversity*. Bamberg: Difo-Druck.

Trompenaars, F. & Hampden-Turner, C. (2005). *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business* (2nd ed.). London: Brealex.

Modulbeschreibung Arbeitsrecht

Die Teilnehmenden erlernen Grundkenntnisse des Berufsbildungsrechts. Sie verstehen die wesentlichen Strukturmerkmale und Grundbegriffe der Deutschen Rechtsordnung sowie die Entstehung, Durchführung und Beendigung von Arbeits- und Dienstverhältnissen. Die Teilnehmer sind am Ende des Kurses in der Lage, arbeits- und sozialrechtliche Problematiken zu beurteilen und einfache Verträge und/oder Vereinbarungen zu verfassen sowie arbeits- und sozialrechtliche Fälle zu lösen.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88801
SPO-Version	460
Modulart	Wahlmodul
Modulverantwortlicher	Christina Wieland
Studiensemester	1
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	50 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	50 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88104 Arbeitsrecht
Lehrende/r	Frau Christina Wieland, Fachanwältin für Arbeitsrecht
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLK, 60 Minuten
Ermittlung der Modulnote	Klausur 100%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

- 1 Grundbegriffe des Deutschen Rechtssystems
- 2 Grundlagen des Arbeits- und Sozialrechts einschließlich des Berufsbildungsrechts
- 3 Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsrecht
- 4 Beendigung von Arbeitsverhältnissen
- 5 Rechte und Pflichten aus dem Berufsbildungsverhältnis
- 6 Sozialrechtliche Ansprüche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis
- 7 Arbeitsgerichtsverfahren, Sozialgerichtsverfahren
- 8 Grundzüge des Betriebsverfassungsrechtes
- 9 Neue Entwicklungen und Ausblick

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, arbeitsrechtliche Ansprüche durchzusetzen und die wesentlichen Strukturmerkmale des Sozialrechts zu kennen. Sie verstehen die Durchsetzung sozialrechtlicher Ansprüche sowie sozialrechtliche Auswirkungen im Arbeitsverhältnis. Sie sind in der Lage die geltenden Normen des Arbeitsrechts mit dem Berufsbildungsrecht zu vergleichen. Nach Beendigung des Moduls sind sie in der Lage, wesentliche Regelungen im Individual- und Kollektivarbeits-, Sozial- und Berufsbildungsrecht anzuwenden.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, sowohl selbstständig als auch im Team Probleme zu bearbeiten, zu lösen und die erarbeiteten Lösungsvorschläge zielgruppengerecht zu präsentieren.

Literatur

Gesetzestexte Arbeitsrecht. dtv-Verlag. Jeweils in der neuste Ausgabe.

Semester 2: Pflichtmodule

Modulbeschreibung Leadership & Change

Die Teilnehmer sind in der Lage, die Relevanz personalpolitischer Entscheidungen nachzuvollziehen. Sie verstehen die neuen Anforderungen an das Personalmanagement durch die Digitalisierung des Arbeitsumfeldes und erfassen die Komplexität der Ausgestaltung des Personalmanagements. Nach Abschluss des Moduls können sie die Führung von Mitarbeitern ganzheitlich vor dem Hintergrund persönlicher Mitarbeiterziele und betriebswirtschaftlicher Ziele des Unternehmens zu beurteilen und konkrete Lösungsansätze ableiten.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88004
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Jana Wolf
Studiensemester	2
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Sommersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	30 h
Workload geleitetes E-Learning	20 h
Workload Selbststudium	50 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	Master Digital Business Management
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch, Englisch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88201 Leadership & Change
Lehrende/r	Prof. Dr. Jana Wolf/Prof. Gerold Frick
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLS 100% (Leadership 50%, Change 50%)
Ermittlung der Modulnote	Seminararbeit Leadership, Change: Seminararbeit zu geplanten Change Projekt im eigenen Unternehmen
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

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

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, den Zusammenhang sowie die Unterscheidung zwischen Führung und Management. Sie erkennen die Wechselwirkungen zwischen dem Führen von Mitarbeitern und dem Erfolg eines Unternehmens aus betriebswirtschaftlicher Sicht. Sie können unterschiedliche Führungsbeziehungen auch in Veränderungssituationen zu gestalten, indem ihre eigenen Fähigkeiten zur Teambildung und Integration erweitert werden. Sie können jene Einflussfaktoren in der zwischenmenschlichen Beziehung identifizieren, die Führungserfolg behindern bzw. begünstigen. Sie haben zudem die Fähigkeit, ihr eigenes Verhalten und Kompetenzen kritisch zu beurteilen und das Verhalten der Mitarbeiter und Kollegen in der Führungsbeziehung möglichst objektiv zu bewerten.

Überfachliche Kompetenz

Die Studierenden sind in der Lage, Führung über das Alltagswissen und individuelle Erlebenserfahrungen hinaus als komplexen wissenschaftlichen Gegenstand zu begreifen. Sie sind zudem imstande, eigenes Verhalten im Führungskontext kritisch zu hinterfragen und zu verbessern, um so die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern, Kollegen sowie Vorgesetzten und damit auch den gemeinsamen Beitrag zum Unternehmenserfolg zu verbessern.

Literatur

Stock-Homburg, R. Personalmanagement. Wiesbaden: Gabler.

Weibler, J. Personalführung. München: Vahlen.

Bennis, W. On becoming a leader

Blessin, B.; Wick, A. Führen und führen lassen.

Kotter, J. Leading Change.

Kotter, J. A Force for Change – How Leadership Differs From Management.

Modulbeschreibung Organisationsentwicklung

Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, die grundlegenden Zusammenhänge zwischen Strategie, Struktur und Kultur eines Unternehmens zu verstehen. Sie kennen die Grundlagen der Aufbau- und Ablauforganisation im strategischen Kontext eines Betriebs sowie die klassischen und neueren Ansätze der Organisationsentwicklung und können Bezüge zur (eigenen) Betriebspraxis herstellen. Nach Beendigung des Moduls sind sie fähig, die Bedeutung von Messinstrumenten für einen erfolgreichen Organisationsentwicklungsprozess zu beurteilen und auf dieser Basis geeignete Instrumente zu entwickeln.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88005
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Detlef Behrmann
Studiensemester	2
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Sommersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	40 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	60 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88103 Organisationsentwicklung
Lehrende/r	Prof. Dr. Detlef Behrmann
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLS (Fallstudie); PLR (Präsentation der Reflexionsarbeit 30 Min.)
Ermittlung der Modulnote	PLS 50%; PLR 50%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

- 1 Organisation als Erfolgsfaktor von Institutionen
- 2 Organisationsbegriffe und theoretische Ansätze
- 3 Organisationsformen und -strukturen
- 4 Gründe für Veränderungen in Organisationen
- 5 Klassische Ansätze der Organisationsentwicklung
- 6 Neure Ansätze der Organisationsentwicklung
- 7 Erfolgs- und Misserfolgskriterien der Organisationsentwicklung
- 8 Vorgehensmodell der Organisationsberatung
- 9 Interkulturelle Aspekte der Organisationsentwicklung
- 10 Change Management – Wandel gestalten
- 11 Ausgewählte Techniken der Umsetzung von Organisationsentwicklung
- 12 Messung des zielbezogenen Reifegrads der Organisation

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, die grundlegenden Erfolgs- und Misserfolgskriterien des Managements von Veränderungsprozessen, insbesondere in einem personalwissenschaftlichen Kontext sowie die spezifischen Anforderungen an Veränderungsprozesse in einem multikulturellen Kontext zu verstehen. Die Teilnehmer können neue Organisationsentwürfe entwickeln, deren Umsetzung in einem Betrieb planen und die Erfolgswirksamkeit prüfen. Sie sind imstande, Konzepte zur Personal- und Organisationsentwicklung im betrieblichen Zusammenhang zu erstellen und ggf. konkrete Maßnahmen anzuwenden. Sie sind dazu fähig, die Umsetzung von systematischen Organisationsentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen und entsprechend zu steuern. Sie sind imstande, durch Kenntnis typischer Herausforderungen eines OE-Prozesses die Gestaltung eines individuellen Projekts zielgerichtet und theoriegeleitet zu begründen.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, das Gelernte in die exemplarische Planung, Durchführung und Evaluation von Personal- und Organisationsentwicklungsvorhaben umzusetzen. Sie sind in der Lage, die betriebliche Kommunikation und Vernetzung durch geeignete Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung zu unterstützen.

Literatur

Pflichtlektüre

Doppler, K.; Lauterburg, C. (2014). Change Management: Den Unternehmenswandel gestalten.

Schiersmann, C.; Thiel, H.-U. (2013). Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen.

Häfele, W. (Hrsg.) (2015). OE-Prozesse initiieren und gestalten.

Vahs, D. (2015). Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch (S. 261-437).

Olfert, K. (2015). Organisation (17. Auflage).

Weiterführende Literatur

Schreyögg, G. (2010). Grundlagen moderner Organisationsentwicklung (5. Auflage).

Modulbeschreibung Governance & Compliance

Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, den Grundzusammenhang von Governance, Risk und Compliance (GRC) sowie Grundprobleme der Corporate Governance zu verstehen. Sie lernen Grundprobleme der Corporate Governance sowie verschiedene Modelle im internationalen Vergleich kennen. Sie können anhand von Praxisfällen Fehlgestaltungen der Corporate Governance erkennen und Lösungsalternativen ableiten. Nach Abschluss des Moduls können die Teilnehmer ihr Wissen zu Theorien und Instrumenten der GRC auf praktische Sachverhalte an.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88006
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Patrick Ulrich
Studiensemester	2
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Sommersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	50 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	50 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	Master General Management
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch (teilweise Englisch)
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88203 Governance, Risk & Compliance
Lehrende/r	Prof. Dr. Patrick Ulrich
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLK, 60 Minuten
Ermittlung der Modulnote	Klausur 100%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

- 1 Grundlagen, Systeme und Modelle der Corporate Governance
- 2 Organisation und Erfolgssteuerung aus Sicht des CFO
- 3 Corporate Governance-Mechanismen im Vergleich
- 4 Family Business Governance
- 5 Grundprobleme, Normenhierarchie und organisatorische Ausgestaltung der Corporate Compliance
- 6 Corporate Compliance- Mechanismen und in spezifischen Kontexten
- 7 Risikomanagement, Risikomanagementprozesse, Risikomanagementmethoden

Fachkompetenz

Die Teilnehmer erlangen die Fähigkeiten, Corporate Governance-Mechanismen wie z.B. Anreizmechanismen, Aufsichts- und Kontrollgremien sowie Finanzierungs- und Kapitalstrukturen in die entsprechende Systematik einzuordnen. Dadurch werden sie in die Lage versetzt, Praxisprobleme der Corporate Governance zu beurteilen und unterschiedliche Lösungswege zu unterscheiden. Sie können Konfliktfälle der GRC in der Praxis beurteilen und mögliche Lösungsmöglichkeiten gegeneinander abwägen.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer werden befähigt, eigenständig qualitativ und quantitativ zu argumentieren und die situativ optimalen GRC-Strukturen und -Instrumente im Diskurs zu verteidigen. In der Anwendung der jeweiligen Mechanismen spielt die Berücksichtigung sozialer Prozesse im Organisationskontext eine besondere Rolle.

Literatur

Welge & Eulerich. Corporate Governance-Management (2. Aufl.).

Siedenbiedel. Corporate Compliance.

Vanni. Risikomanagement.

Nordberg. Corporate Governance.

Hauschka et al. Handbuch Corporate Compliance.

Ulrich. Corporate Governance in mittelständischen Familienunternehmen.

Semester 2: Wahlmodule

Modulbeschreibung Psychologie & Wirtschaft

Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, die zentralen psychologischen und wirtschaftspsychologischen Konzepte und Methoden, insbesondere in den Bereichen organisationales Verhalten und Konsumentenforschung zu verstehen. Im Abgleich mit fachspezifischen Theorien und Methoden können sie fachliche Problemstellungen analysieren und interpretieren. Sie können nach Abschluss des Moduls Handlungsempfehlungen ableiten und die Ergebnisse präsentieren.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88803
SPO-Version	460
Modulart	Wahlmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Michael Batz
Studiensemester	2
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Sommersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	50 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	50 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	Master General Management Master Digital Business Management
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	82204 Psychologie & Wirtschaft
Lehrende/r	Prof. Dr. Michael Batz/ Prof. Dr. Manuela Thurm/ Prof. Dr. Christiane Schwieren
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLP 1 Projektarbeit „Konsumentenpsychologie“ PLP 2 Projektarbeit „Behavioral Economics“
Ermittlung der Modulnote	PLP 1 70% PLP 2 30%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

- 1 Grundlagen der Wirtschaftspsychologie (Definition, Inhalte des Fachgebietes, Grundlegende Theorien, Anwendungsfelder)
- 2 Psychologische Aspekte organisationalen Verhaltens/ Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext aktueller Trends
- 3 Konsumentenpsychologie
 - Grundlagen und Modelle der Markt- und Konsumentenpsychologie im Zeitalter der Globalisierung & Digitalisierung
 - Psychologische Zusammenhänge und Einflussfaktoren des Konsumentenverhaltens, Markt- und Kundenforschung, Modelle der Werbewirkung
- 4 Behavioral Economics (Verhaltensökonomie)
 - Konzepte und Modelle der Behavioral Economics
 - Industrieökonomische Verhaltensökonomie

Fachkompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, die wirtschaftspsychologischen Zusammenhänge und deren Anwendung sowie die Relevanz der kontinuierlichen Generierung von Markt- und Kundeninformationen für den Aufbau und die Steuerung der Kundenbeziehungen zu verstehen. Sie kennen die Grundkonzepte der Verhaltensökonomie und können die Modelle der Markt- und Konsumentenpsychologie anwenden. Die Teilnehmer sind imstande, wirtschaftliche relevante Fragestellungen aus psychologischer Perspektive zu beleuchten, um neue Lösungsansätze zu entwickeln. Sie können menschliches Verhalten mit Hilfe verhaltensökonomischer Modelle erklären und beurteilen. Nach Abschluss des Moduls erlangen sie die Fähigkeit sich fachbezogen Informationen zu beschaffen und zu strukturieren.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, sowohl selbstständig als auch im Team Probleme zu bearbeiten, zu lösen und die erarbeiteten Lösungsvorschläge zielgruppengerecht zu präsentieren.

Literatur

Moser, K. (2015). Wirtschaftspsychologie. Berlin: Springer.

Frey, D. (2007). Enzyklopädie der Psychologie. Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie. Göttingen: Hofgrefe.

Aktuelle Artikel der Zeitschriften: Journal of Applied Psychology, Journal of Consumer Behavior, Journal of Marketing, Journal of Organizational Behavior, Wirtschaftspsychologie.

Bruhn, M. (2016). Relationship Marketing: Das Management von Kundenbeziehungen. München: Vahlen.

Beck, H. (2014). Behavioral Economics. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer.

The Behavioral Economics Guide 2016, ISSN 2398-2020.

Modulbeschreibung Beratung & Coaching

Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, die unterschiedlichen Qualitäten der zwei Personalinstrumente Beratung und Coaching zu kennen und können deren Unterschiede beschreiben. Sie können Basistechniken der Beraterkommunikation anwenden und erste Aufklärungsgespräche mit Ratsuchenden anhand eines Leitfadens führen sowie erste Interventionen im Gespräch platzieren. Nach Abschluss des Moduls sind die Teilnehmenden in der Lage lösungsorientierte Gespräche zu führen.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88804
SPO-Version	460
Modulart	Wahlmodul
Modulverantwortlicher	Tanja Steffens-Bode
Studiensemester	2
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Sommersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	40 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	60 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88309 Beratung & Coaching
Lehrende/r	Tanja Steffens-Bode
Art der Lehrveranstaltung	Seminar
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	2/3 PLP (Projekt, Beratungs-, Coachingtool); 1/3 PLS
Ermittlung der Modulnote	PLP, PLS
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

- 1 Definition Beratung und Coaching (Abgrenzung zueinander)
- 2 Abgrenzung Fachberatung vs. Prozessbegleitung
- 3 Rolle des Beraters und die Beraterhaltung
- 4 Phasen eines Beratungsprozesses
- 5 Basistechniken der Beratungskommunikation (Auftragsklärung als Basis aller Beratungssettings)
- 6 Coaching: Fragetechniken – Basis und erweiterte Fragen aus dem systematischen Kontext
- 7 Problemsicht & Lösungssicht
- 8 Das 4-Schritt-Modell
- 9 Phasen des Coachingprozesses und einer Coachingsitzung
- 10 Zieldefinition als Grundlage des Coachings – Vom Problem zur Frage zum Ziel

Fachkompetenz

Die Teilnehmer erlangen die Fähigkeiten, Mini-Coachingsequenzen von der Problem-Beschreibung über die Fragedefinition bis hin zur Zieldurchführung durchzuspielen und können zwischen der Rolle als Coach und Berater differenzieren. Sie können Basisfragetechniken sinnvoll anwenden und haben nach Abschluss des Moduls ein um systemische Fragetypen erweitertes Fragerepertoire. Diese Fragetypen können sie mit dem Fokus auf Lösungsorientierung in Gesprächssequenzen platzieren.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer werden befähigt, auf Andere einzugehen und mit diesen auf verschiedenen Ebenen zu kommunizieren.

Literatur

-

Semester 3: Pflichtmodule

Modulbeschreibung Digitales Lehren & Lernen

Die Teilnehmer lernen die verschiedenen digitalen Medien, die zum Lehren und Lernen eingesetzt werden, kennen und erarbeiten Möglichkeiten und Begrenzungen der gängigsten Methoden und Konzepten. Sie bekommen einen Überblick zur Gestaltung digitaler Lernumgebungen vor dem Hintergrund von mediendidaktischen und bildungstechnologischen Fragenstellungen. Nach Abschluss des Moduls sind sie in der Lage, eine digitale Lernumgebung zu konzipieren unter den Aspekten der Didaktik und der Gestaltung zu bewerten.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88007
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Sabine Moebis
Studiensemester	3
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	30 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	70 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88007 Digitales Lehren und Lernen
Lehrende/r	Prof. Dr. Sabine Moebis
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	Projektarbeit 70%, Präsentation 30%
Ermittlung der Modulnote	PLP 70%; PLR 30%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	

Lehrinhalte

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

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden lernen, welche technischen und organisatorischen Rahmenbedingungen bei der Auswahl eines Systems beachtet werden müssen und nach welchen Parametern sie die geeigneten Technologien auswählen können. Sie analysieren didaktische Gestaltungsebenen und Rahmenbedingungen verschiedener digitaler Lernszenarien. Sie analysieren und beurteilen, welche Lernwirksamkeit bestimmte didaktische Szenarien unter Berücksichtigung des aktuellen Forschungsstands haben. Anhand eines eigenen kleineren Projekts erproben die Teilnehmer die Gestaltung einer Lernumgebung vor dem Hintergrund didaktischer Modelle. Die Bedeutung von Lernszenarien und pädagogischen Interaktionsmustern für das Design der Lernumgebungen steht dabei im Vordergrund.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, eine Projektplanung für die Ausgestaltung eines digitalen Lehrkonzepts zu einem Thema ihrer Wahl zu erstellen. Dabei lernen sie strukturiertes Arbeiten und fundiertes Entscheiden auf Basis von Ergebnissen aktueller empirischer Studien.

Literatur

Albrecht, S.; Revermann, C. (2016). Digitale Medien in der Bildung. Enbericht zum TA-Projekt. Büro für Technikfolgen – Abschätzung beim Deutschen Bundestag (TAB). Berlin (Arbeitsbericht, Nr. 171).

Arbold, P. (2005). Einsatz digitaler Medien in der Hochschullehre aus lerntheoretischer Sicht. In: Portal zum Einsatz digitaler Medien in der Hochschullehre e-teaching.org.

Lehre Digital – Herausforderungen und Möglichkeiten. Hochschule Augsburg. Augsburg, 13.01.2016.

Lingelbach, J. (2016). Let's TeamBox. Posterpräsentation. Digitale Lernformen für ein studierendenzentriertes und kompetenzorientiertes Studium. Hochschulrektorenkonferenz Projekt nexus. Freie Universität Berlin, 16.06.2016.

HRK nexus (2016). Digitale Lehrformen für ein studienze

Modulbeschreibung Qualitätsmanagement

Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, die Konstitutionsmerkmale und Grundprinzipien von Organisation und Organisationsentwicklung sowie von Management und Führung zu kennen und zu verstehen. Sie können Zusammenhänge zwischen Qualitätssicherung und betrieblicher Bildung beschreiben und vor dem Hintergrund entsprechender Umsetzungsmechanismen und -methoden reflektieren. Sie können Maßnahmen kritisch beurteilen und in Perspektiven des Change Managements übertragen.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88088
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Detlef Behrmann
Studiensemester	3
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	40 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	60 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88202 Qualitätsmanagement
Lehrende/r	Prof. Dr. Detlef Behrmann
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	Präsentation mit Diskussion
Ermittlung der Modulnote	PLR 100%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	Kurzvorträge, Fachdiskussionen, Gruppenarbeiten

Lehrinhalte

- 1 Theorien, Konzepte und Methoden von Organisation und Organisationsentwicklung
- 2 Management und Führung
- 3 Qualität und Qualitätsmanagement
- 4 Einbettung in den Kontext betrieblicher Bildungsarbeit
- 5 Erarbeitung und Diskussion von modelltheoretischen Annahmen für die Betriebspraxis
- 6 Ansätze des Lernens in der Organisation und des Qualitätsmanagements miteinander verbinden
- 7 Change Management realisierbar werden lassen

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, Lernen in der Organisation in Leitideen sowie betriebliche Unterstützungssysteme und -maßnahmen umzusetzen. Nach Abschluss des Moduls können oben genannte Ideen und Maßnahmen kritisch-konstruktiv beurteilt und in Perspektiven des Change Management übertragen werden.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, sich in Kleingruppen zu organisieren und in diesen gestellte Aufgaben zu bearbeiten. Die Ergebnisse können sie zielgruppengerecht präsentieren. Zudem sind sie imstande, Inhalte fachlich zu diskutieren.

Sie sind fähig, Lerninhalte selbstständig zu wiederholen und ihr Wissen im Selbststudium zu vertiefen.

Literatur

Aggarwal/Zhai (2012): Mining Text Data. Springer.

Bishop (2006): Pattern Recognition and Machine Learning. Springer.

Buettner (2014): A Framework for Recommender Systems in Online Social Network Recruiting: An Interdisciplinary Call to Arms. In HICSS-47 Proceedings, pp. 1415-1424, IEEE.

Buettner (2017): Predicting user behavior in electronic markets based on personality-mining in large online social networks: A personality-based product recommender framework. Electronic Markets: The International Journal on Networked Business 27(3):247-265.

Buettner (2017): Getting a job via career-oriented social networking markets: The weakness of too many ties. Electronic Markets: The International Journal on Networked Business 27(4):371-385.

Goodfellow/Bengio/Courville (2016): Deep Learning. MIT Press.

Hamilton (1994): Time Series Analysis. Princeton University Press.

Witten/Frank/Hall/Pal (2017): Data Mining: Practical machine learning tools and techniques. Elsevier.

Wei (2006): Time Series Analysis: Univariate and Multivariate Methods. Addison-Wesley.

Weiss/Indurkha/Zhang/Damerau (2005): Text Mining: Predictive Methods for Analyzing Unstructured Information. Springer.

Weiss/Indurkha/Zhang (2015): Fundamentals of Predictive Text Mining. Springer.

Modulbeschreibung Praxisprojekt

Die Teilnehmer beherrschen die Anwendung der jeweils angemessenen Arbeitsmethoden, die sich an der konkreten Aufgabenstellung ausrichten. Sie sind in der Lage, Daten zu interpretieren und zu bewerten. Komplexe Inhalte können sie klar und zielgruppengerecht präsentieren und verteidigen, sowohl mündlich als auch schriftlich. Ggf. wird das Modul auch mit einem Projekt im Rahmen der Auslandsstudienwoche stattfinden.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88009
SPO-Version	460
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Uwe Faßhauer
Studiensemester	3
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	10 h/ ggf. 30-40 h Auslandsmodul
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	60 h
Workload Prüfungsvorbereitung	60 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88105 Praxisprojekt
Lehrende/r	Auswahl von Lehrenden aus dem Studiengang zur Betreuung des Projekts, wird bei Kick-Off Veranstaltung bekannt gegeben
Art der Lehrveranstaltung	Projekt
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	80 % schriftliche Ausarbeitung; 20% Präsentation
Ermittlung der Modulnote	PLS; PLR
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Nein
Bemerkungen	Projektbericht, 25 inhaltliche Seiten; 15 Min. Präsentation und 10-15 Min. Diskussion

Lehrinhalte

Individuell aus dem thematischen Umfeld der Studieninhalte des Masterstudiengangs

Fachkompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein Problem aus der Praxis in einem von ihnen frei gewählten Themengebiet selbstständig zu bearbeiten. Sie können eine schriftliche Ausarbeitung nach wissenschaftlichen Grundsätzen erstellen und diese im Rahmen einer Präsentation vorstellen und in einem Kolloquium in einen breiteren fachlichen Zusammenhang einordnen. Sie sind dazu fähig, sich in Aufgabenstellungen des Wirtschaftsingenieurwesens einzuarbeiten, Probleme zu analysieren und zu lösen.

Überfachliche Kompetenz

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

Literatur

Individuelle Literatur entsprechend dem Themengebiet

Semester 3: Wahlmodule

Modulbeschreibung Advanced Human Resources

Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, über vertiefte fachliche Kompetenzen in ausgewählten Aspekten des Personalmanagements zu verfügen. Sie kennen und verstehen die neuen Anforderungen an die Personalführung, die sich insbesondere aus den Gestaltungsdimensionen der Digitalisierung, Diversität, Demokratisierung und Dynamik ergeben, und können die sich daraus ergebenden Implikationen für das Personalmanagement ableiten. Nach Abschluss des Moduls können sie die Entwicklung von Konzepten und Instrumenten des Personalmanagements antizipieren und deren Auswirkungen auf relevante Aspekte der Unternehmensführung hinterfragen.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88805
SPO-Version	460
Modulart	Wahlmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Michael Batz
Studiensemester	3
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	50 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	50 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	Master General Management
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	88805 Advanced Human Resources
Lehrende/r	Prof. Dr. Ingo Scheuermann
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	schriftliche Ausarbeitung
Ermittlung der Modulnote	PLS 100%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	

Lehrinhalte

- 1 Menschenbilder und Führungsprinzipien im Wandel
- 2 Führungstheorien (insbes. Digital Leadership, 4-D-Modell der Führung)
- 3 Arbeitszufriedenheit und -motivation
- 4 Arbeitsanalyse und -gestaltung
- 5 Arbeitsverhalten
- 6 Organisationsentwicklung
- 7 Teams und ihre Entwicklung (insbes. Klassifizierung von Teams und ihre Bedeutung)

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, relevante Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit und Motivation theoretisch vertieft zu erfassen und zu reflektieren. Sie kennen und verstehen ausgewählte arbeits-, organisations- und personalpsychologische Konzepte und können deren Relevanz für das Personalmanagement beurteilen. Die Teilnehmer können die theoretischen und methodischen Konzepte in konkreten Arbeitssituationen anwenden. Sie können die Beziehungen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden entlang des Personalmanagementprozesses wertschöpfend und reflektieren gestalten.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, über ein interdisziplinäres Verständnis für personalwirtschaftliche Zusammenhänge zu verfügen und können diese als komplexen wissenschaftlichen Gegenstand begreifen. Sie haben ihre kommunikative Kompetenz verbessert und können diese in unterschiedlichen Rollen zur Geltung bringen. Sie können sich in Teamprozesse so einbringen, dass eine gemeinsame Zielerreichung verbessert und die Entwicklung einer produktiven Teamdynamik unterstützt wird.

Literatur

von Ameln, F.; Kramer, J. (2016). Organisationen in Bewegung bringen (2., überarbeitete Aufl.). Berlin, Heidelberg.

Franken, S. (2016). Führen in der Arbeitswelt der Zukunft. Instrumente, Techniken und Best-Practice-Beispiele. Wiesbaden.

Kauffeld, S. (2011). Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor. Heidelberg.

Kauffeld, S. (2016). Nachhaltige Personalentwicklung und Weiterbildung (2., überarbeitete Aufl.). Berlin, Heidelberg.

von Rosenstiel, L. (2010). Motivation im Betrieb (11., überarbeitete Aufl.). Leonberg.

Modulbeschreibung Interdisziplinäres Projektmanagement

Die Teilnehmer verstehen die wesentlichen Aspekte für die Kategorisierung von Projektarten. Sie können dies im Rahmen von Übungen anwenden. Sie sind in der Lage, das Vorgehen in einem komplexen, interdisziplinären Übungsprojekt unter Nutzung der Methodenbausteine des klassischen und agilen Projektmanagements zu analysieren und zu konzipieren sowie die alternativen Hypothesen zum Vorgehen zu entwickeln und zu plausibilisieren. Sie dokumentieren, präsentieren und verteidigen die Ergebnisse in kompakter Weise vor der Gruppe und dem Auftraggeber.

Studienangebot	Personalentwicklung & Bildungsmanagement
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	88802
SPO-Version	460
Modulart	Wahlmodul
Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Arndt Borgmeier
Studiensemester	3
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Wintersemester, 6-10 Wochen
Credits	5
Workload Präsenz	21 h
Workload geleitetes E-Learning	14 h
Workload Selbststudium	65 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	Master Personalentwicklung & Bildungsmanagement; Master Technikmanagement, Master Wirtschaftsingenieurwesen; Master Digital Business Management, Master Maschinenbau
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	-
Sprache	Deutsch, E-Learning Englisch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	82106 Interdisziplinäres Projektmanagement
Lehrende/r	Prof. Dr. Arndt Borgmeier
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	Bericht 60%; Präsentation 40%
Ermittlung der Modulnote	PLP, PLS
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	E-Learning Einheiten vor und nach Präsenz

Lehrinhalte

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

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, einfach betriebs- und volkswirtschaftliche Situationsanalysen durchzuführen und die Relevanz und Auswirkungen ökonomischer Entscheidungen zu erkennen. Darüber hinaus können sie ausgewählte ökonomische Entscheidungs- und Analysemodelle selbstständig anwenden. Die Teilnehmenden können betriebswirtschaftliche Tatbestände mithilfe einfacher Werkzeuge analysieren sowie volkswirtschaftliche Zusammenhänge in die Analyse integrieren. Das Modul versetzt die Teilnehmenden in die Lage, die Relevanz und die Auswirkungen betriebswirtschaftlicher Entscheidungen auf den Unternehmenserfolg zu beurteilen und alternative strategische und operative Handlungsoptionen abzuwägen.

Überfachliche Kompetenz

Die Teilnehmer sind in der Lage, durch Verhandlung und Ausgestaltung der Aufgabenverteilung im Projekt (Projektleitung, Teilprojektleitung, Arbeitspaketverantwortung), ihre Rollen eigenständig zu klären und können die erlernten Inhalte auf diese Weise spielerisch bei der Führung eines interdisziplinären Teams und bei der Mitarbeit im Team anwenden.

Sie können sowohl eigenständig als auch im Team ihren Beitrag leisten.

Literatur

Litke, H. D. (2012). Projektmanagement (2. Aufl.). Haufe Lexware Verlag.

Wysocki, R. (2014). Effective Project Management: Traditional, Agile, Extreme. Wiley.

Weitere Literaturangaben im Verlauf der Vorlesungen

Semester 4: Pflichtmodul

Modulbeschreibung Masterthesis

Die Teilnehmer werden in die Lage versetzt, die Verbindung zwischen Wissenschaft und Praxis zu verstehen und können unter Verwendung wissenschaftlicher Methoden innerhalb einer vorgegebenen Frist selbstständig eine Fragestellung aus dem Aufgabengebiet bearbeiten und die Ergebnisse sachgerecht darstellen.

Studienangebot	General Management
	Graduate School Ostwürttemberg
Modulnummer	9999
SPO-Version	403
Modulart	Pflichtmodul
Modulverantwortlicher	Betreuende/r Professor/in
Studiensemester	4
Angebotshäufigkeit/ Dauer des Moduls	Sommersemester, 6 Monate
Credits	25
Workload Präsenz	70 h
Workload geleitetes E-Learning	-
Workload Selbststudium	680 h
Workload Prüfungsvorbereitung	50 h
Verwendung in anderen Studienangeboten	-
Voraussetzungen für die Teilnahme am Modul	Formal: alle Modulprüfungen der ersten drei Semester sind bestanden Inhaltlich: -
Sprache	Deutsch
Enthaltene Lehrveranstaltungen	9999 Master Thesis 9997 Begleitende Veranstaltung 9998 Defence
Lehrende/r	Betreuende/r Professor/in & Prof. Dr. habil. Ulrich (Begleitveranstaltung)
Art der Lehrveranstaltung	Vorlesung, Übung
Art und Dauer des Leistungsnachweises/ Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Punkten	PLS, PLM
Ermittlung der Modulnote	PLS, PLM (40 Minuten) 20 Minuten Präsentation, 20 Minuten Diskussion, 100%
Voraussetzung für die Zulassung zur Modulprüfung	-
Zertifikatskurs	Ja
Bemerkungen	-

Lehrinhalte

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

Fachkompetenz

Die Teilnehmenden sind in der Lage, wissenschaftlich fundierte Urteile zu fällen sowie Problemlösungen und Argumente zu erarbeiten und weiterzuentwickeln. Sie können Probleme analysieren und lösen sowie Lösungen und Daten interpretieren und beurteilen. Nach Abschluss des Moduls überblicken die Teilnehmer den aktuellen Stand der Forschung und die Zusammenhänge ihres Themengebietes und können diese kritisch beurteilen.

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

Überfachliche Kompetenz

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

Literatur

Fachliteratur zum gewählten Thema