

Modulbeschreibung

zur Externenprüfungsordnung für die Fachrichtung

Wirtschaftspsychologie & Leadership M.Sc.

der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen – Geislingen

gültig ab 01.03.2018

Versionshinweise:

Version/Datum	Verantwortlich	Bemerkungen
0.1 vom 15.11.2017	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt	Erster inhaltlicher Entwurf
0.2 vom 27.11.2017	Hubertus Högerle M.A.	Redaktionelle Ergänzungen
1.0 vom 01.03.2018	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt Hubertus Högerle M.A.	Abgestimmte Modulbeschreibung zum Studienbeginn Sommersemester 2018
1.0 vom 14.05.2018	Hubertus Högerle	Redaktionelle Anpassung

Impressum

PEMAKO Beratung GbR

Kursmanagement für das Studienprogramm Wirtschaftspsychologie und Leadership M.Sc.
in Kooperation mit der HfWU/WAF Nürtingen-Geislingen

Max Hammer Straße 5

88477 Schwendi

Umsatzsteuer-ID: DE197132871

Finanzamt Biberach/Amtsgericht Biberach

Vertreten durch:

Herrn Hubertus Högerle (Geschäftsführer)

Prof. Dr. Habil. Rüdiger Reinhardt (Wisschenachtlicher Leiter)

Kontakt:

Telefon: 07353/9845681

Telefax: 07353/9845680

E-Mail: info(@)wirtschaftspsychologie-leadership.de

Inhaltsverzeichnis

1	ERSTES SEMESTER	4
1.1	Psychologische Grundlagen der Leistungserbringung I	4
1.2	Psychologische Grundlagen der Leistungserbringung II	10
1.3	Einflussfaktoren der Leistungserbringung I	16
1.4	Wirksame Führung	22
1.5	Empirische Sozialforschung	29
2	ZWEITES SEMESTER	33
2.1	Einflussfaktoren der Leistungserbringung II	33
2.2	Nachhaltigkeit der Leistungserbringung	39
2.3	Exzellente Führung	45
2.4	Innovative Führungsperspektiven	51
2.5	Empirische Auswertungsverfahren	57
3	DRITTES SEMESTER	63
3.1	Effektive Führung	63
3.2	Entscheidungsqualität	69
3.3	Masterarbeit	74

Anlage: Externenprüfungsordnung für WPX

1 ERSTES SEMESTER

Modulbezeichnung		I.1 Psychologische Grundlagen der Leistungserbringung I
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Allgemeinen Psychologie verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Ausgehend vom Grundverständnis der Psychologie als empirische Wissenschaft wird herausgearbeitet, wie sich individuelles Erleben und Verhalten auf die Bereitschaft bzw. Fähigkeit der Leistungserbringung auswirkt. Hierunter fallen die Entwicklung der Fach- und Methodenkompetenz, um u.a. folgende praxisbezogene Fragen theoretisch beantwortet zu können:</p> <p>Welche Beziehungen bestehen zwischen Variablen wie Emotion, Interesse, intrinsischer bzw. extrinsischer Motivation und Leistung bzw. Gesundheit?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Rolle spielen positive bzw. negative Erfahrungen bzw. Emotionen bei Gedächtniseffekten? • Warum lassen sich Gedanken und Handlungen nicht "auf Knopfdruck" verändern? • Welche Rolle spielen Leistungsmotivation, Machtmotivation bzw. Anschlussmotivation bei der Leistungserbringung?
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Wahrnehmung • Gedächtnis • Aufmerksamkeit • Denken • Lernen • Emotion • Motivation • Volition
	Lehr- / Lernformen	Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	keine
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine profunde Wissensbasis bzgl. der Grundlagen menschlichen Verhaltens und Erlebens.</p> <p>Neben dem Verständnis der allgemeinspsychologischen Grundlagen wird daher Wert auf die Vermittlung von Kenntnissen und Einsichten gelegt, in deren Mittelpunkt die prinzipielle Subjektivität und relative Stabilität menschlicher Wahrnehmung und Informationsverarbeitung,</p>

		und somit des individuellen Verhaltens stehen. Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lernprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, ein theoretisch bzw. empirisch gestütztes Verständnis der Veränderbarkeit von individuellem Erleben und Verhalten zu erlangen.
Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit
Organisa- tion	Modulverantwortlicher	Prof. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 8 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 9 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		I.1.1 Allgemeine Psychologie I I.1.2 Allgemeine Psychologie II

Lehrveranstaltung		I.1.1 Allgemeine Psychologie I			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Allgemeinen Psychologie, wie Wahrnehmung, Gedächtnis, Aufmerksamkeit, Denken und Lernen. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Leistungserbringung in Organisationen“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	
	Sozial				
	Inhalte	Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> Physiologische Grundlagen der Informationsverarbeitung Aufmerksamkeit und Konzentration Gedächtnistypen Beeinflussung der Leistungsfähigkeit des Gedächtnisses Grundlegende Lerntheorien 			
		Vertiefung <ul style="list-style-type: none"> Explizite vs. implizite Informationsverarbeitung, Stabilität von Wahrnehmung & Verhalten: Schemata Psychologische / neurowissenschaftliche Grundlagen des Lernens - insbesondere operantes Lernen, Modelllernen Lernprozess: Entwicklung des Selbstbilds - Selbstwertgefühls - Implikationen für Annäherungs- und Vermeidungsschemata 			
Lehr- / Lernformen	Präsenz-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Lehr- / Lernmethoden	Präsenz-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. (2017): Allgemeine Psychologie I: Wahrnehmung, Gedächtnis, Aufmerksamkeit, Denken und Lernen (Einführungs- und Begleitskript). Becker-Carus, C. / Wendt, M. (2017): Allgemeine Psychologie: Eine Einführung. Springer: Berlin.				
	Empfehlungen Gerrig, R. J. & Zimbardo, P. G. (2016): Psychologie, 20. Auflage, München. Müsseler, J. (2016): Allgemeine Psychologie, 3. Auflage, Berlin. Myers, D.G. (2014): Psychologie. 3. Auflage, Berlin.				
Besonderes					
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			

	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 3 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	-----------------	---

Lehrveranstaltung		I.1.2 Allgemeine Psychologie II			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Allgemeinen Psychologie, wie Emotion, Motivation und Volition. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Leistungserbringung in Organisationen“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	
	Sozial				
Inhalte	<p>Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Basisemotionen und Emotionstheorien Bedeutung von Emotionen für kognitive Prozesse Bedürfnisse, Motive und Motivation Psychologische Perspektiven der Motivation (u.a. primäre vs. sekundäre Motive; extrinsische vs. intrinsische Motivation, Motivationstheorien) Evolutionstheoretische Perspektiven der Emotion und Motivation Motivation und Volition <p>Vertiefung</p> <ul style="list-style-type: none"> Aktuelle Motivationsansätze, z.B. self-determination theory, flow, sense of coherence, Interesse Leistungs-, Macht- und Anschlussmotivation Psychologische / neurowissenschaftliche Grundlagen der Emotion, Basisemotionen: leistungsfördernde und -hemmende Aspekte / Annäherungs- vs. Vermeidungssystem Stärkenorientierte Perspektiven: Psychologisches Kapital (Selbstwirksamkeit, Hoffnung, Optimismus, Resilienz) Negative Einflüsse: Stress, neg. Lebenserfahrungen, Stimmungen Fit-Ansätze: Bedürfnisse, Kompetenzen & Leistung 				
	Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2018): Allgemeine Psychologie II: Emotion, Motivation, Volition (Skript / Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Becker-Carus, C. / Wendt, M. (2017): Allgemeine Psychologie: Eine Einführung. Springer: Berlin.</p>			

		Empfehlungen Gerrig, R. J. & Zimbardo, P. G. (2016): Psychologie, 20. Auflage, München. Müsseler, J. (2016): Allgemeine Psychologie, 3. Auflage, Berlin. Myers, D.G. (2014): Psychologie. 3. Auflage, Berlin.
	Besonderes	
Organisa- tion	ECTS-Punkte	3 ECTS
	Aufteilung	75 Stunden
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrum, 1 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden

Modulbezeichnung		I.2 Psychologische Grundlagen der Leistungserbringung II
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Persönlichkeits- bzw. differentiellen Psychologie sowie der Sozialpsychologie verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Im Mittelpunkt steht daher die Befähigung, individuelle Unterschiede einerseits und der Einfluss von Gruppen bzw. Teams andererseits auf die individuelle und kollektive Leistungserbringung zu verstehen und in Anwendungskontexten kritisch diskutieren zu können.</p> <p>Hierunter fallen die Entwicklung der Fach- und Methodenkompetenz, um u.a. folgende praxisbezogene Fragen theoriegeleitet beantworten zu können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Beziehungen bestehen zwischen Persönlichkeitsmerkmalen, wie sie z.B. anhand der "Big Five" beschrieben werden, und Variablen wie beispielsweise Commitment, Motivation und Leistung bzw. Gesundheit? • Durch welche Persönlichkeitsmerkmale zeichnen sich "erfolgreiche" Führungskräfte aus? • Wie verändert sich das individuelle Verhalten in Anwesenheit Dritter - von Gruppen bzw. von Teams? Inwiefern ist der Einfluss Dritter leistungsförderlich oder eher -reduzierend? • Welche Rolle spielen Normen und Werte in Bezug auf die Bereitschaft und Fähigkeit zur Leistungserfüllung?
	Inhalte	<p>Persönlichkeits- bzw. Differentielle Psychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenschaftstheoretische Ansätze • Persönlichkeitstheorien und -konstrukte <p>Sozialpsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einstellungen & Normen/Werte • Einfluss & Gruppenprozesse
	Lehr- / Lernformen	Online-Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	keine
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine profunde Wissensbasis bzgl. der Grundlagen menschlichen Verhaltens und Erlebens.</p> <p>Vor diesem Hintergrund ist es wichtig nachvollziehen zu können, welchen Beitrag Persönlichkeitsmerkmale einerseits und Effekte</p>

		<p>zwischen Personen, in Gruppen und Teams andererseits in Bezug auf die Leistungsbereitschaft bzw. -fähigkeit aufweisen.</p> <p>Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lernprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, ein theoretisch bzw. empirisch gestütztes Verständnis der Vorhersage der Leistungsbereitschaft und -fähigkeit zu erlangen. Dies ist insbesondere von Bedeutung, da in der Praxis der Einfluss von Personenmerkmalen oftmals überschätzt und der der Situation oftmals unterschätzt wird.</p>
Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit
Organisa- tion	Modulverantwortlicher	Prof. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	<p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		<p>I.2.1 Persönlichkeits- und differentielle Psychologie</p> <p>I.2.2 Sozialpsychologie</p>

Lehrveranstaltung		I.2.1 Persönlichkeits- und differentielle Psychologie			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der differentiellen bzw. Persönlichkeitspsychologie, insbesondere der Beziehung von Persönlichkeitsmerkmalen und Leistung bzw. Führungsverhalten. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Leistungserbringung in Organisationen“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
	Sozial				
	Inhalte	Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> Eigenschaftstheoretische Ansätze Ausgewählte Persönlichkeitstheorien Fähigkeitsbezogene Aspekte der Persönlichkeit Vertiefung <ul style="list-style-type: none"> Persönlichkeit und Leistung Persönlichkeit und Führungserfolg 			
	Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Literatur / Lehrmaterial	Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. (2018): Persönlichkeits- und Differentielle Psychologie (Einführungs- und Begleitskript). Neyer, F.J. / Asendorpf, J.B. (2018): Psychologie der Persönlichkeit, 6. Auflage, Springer: Berlin. Empfehlungen Maltby, J. et al. (2011): Differentielle Psychologie, Persönlichkeit und Intelligenz, 2. Auflage, München. Nyer, F.J. & Asendorpf, J.B. (2017): Psychologie der Persönlichkeit, 6. Auflage, Berlin. Rauthmann, J.F. (2017): Persönlichkeitspsychologie - Paradigmen – Strömungen – Theorien, Berlin.				
Besonderes	Online-LV				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) 			

		<ul style="list-style-type: none">• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

Lehrveranstaltung		I.2.2 Sozialpsychologie			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Sozialpsychologie, insbesondere der Beziehung von gruppenbezogenen bzw. situativen Merkmalen und Leistung. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Leistungserbringung in Organisationen“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
	Selbst	X	X	X	
	Sozial				
	Inhalte	<p>Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> Soziale Wahrnehmung Das Selbst Sozialer Einfluss Intragruppenprozesse Einstellungen Vorurteile Aggression und Prosoziales Verhalten <p>Vertiefung</p> <ul style="list-style-type: none"> Sozialer Einfluss und Leistung Sozialer Einfluss und Führungserfolg 			
	Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation, Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur:</p> <p>Reinhardt, R. (2018): Sozialpsychologie (Einführungs- und Begleit-skript).</p> <p>Jonas, K. / Stroebe, W. / Hewstone, M. (2014): Sozialpsychologie, 6. Auflage, Springer: Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Aronson, E. et al. (2014): Sozialpsychologie. 8. Auflage, München.</p> <p>Bierhoff, H.W. & Frey, D. (2011): Sozialpsychologie – Individuum und soziale Welt, Göttingen.</p> <p>Jonas, K. et al. (2014): Sozialpsychologie: Eine Einführung, 6. Auflage, Heidelberg.</p>				
Besonderes	Online-LV				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 3 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	---

Modulbezeichnung		I.3 Einflussfaktoren der Leistungserbringung I
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Personalpsychologie verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Es wird maßgeblich herausgearbeitet, welche Konzepte der Personalpsychologie in Zusammenhang mit der individuellen bzw. organisationalen Leistungsfähigkeit stehen. Im Mittelpunkt steht somit die Entwicklung der Fach- und Methodenkompetenz, um u.a. folgende praxisbezogene Fragen theoriegeleitet beantworten zu können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Beziehungen bestehen zwischen den Phasen des Personalgewinnungsprozesses (Anforderungsanalyse, Personalmarketing, Personalauswahl, Onboarding und Retention Management) und personenbezogener bzw. organisationaler Leistung? • Wie lässt sich die Leistung von Mitarbeitern feststellen? Welche Rolle kommt hierbei Mitarbeitergesprächen zu? • Wie lässt sich die Kompetenzentwicklung von Organisationsmitgliedern gestalten? • Wie veränderbar ist der Mensch in organisationalen Settings? (Zur Effektivität von Personalauswahl bzw. Personalentwicklung)
	Inhalte	<p>Personalpsychologie I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anforderungsanalyse und Anforderungsprofil, Personalmarketing • Personalauswahl & Eignungsdiagnostik • Onboarding und Retention Management <p>Personalpsychologie II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräch • Personalentwicklung und Outplacement
	Lehr- / Lernformen	Online-Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	keine
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert ein vertieftes Verständnis von kurzfristigen bzw. langfristigen Perspektiven der Personal- und Unternehmensführung. Vor diesem Hintergrund wird einerseits vermittelt, dass effektive Personalauswahlmethoden oftmals mehr zur organisationalen Leistung beitragen als Personalentwicklungsmaßnahmen, die weit mehr im Vordergrund personalpsychologischer Maßnahmen stehen.</p> <p>Andererseits wird verdeutlicht, dass langfristige Personalbindung nicht erst mit entsprechenden Maßnahmen des Retentionmanagements beginnt, sondern im Bereits zu Beginn des Personalmanagementprozesses, namentlich im Kontext von Maßnahmen des Personalmarketings, der Personalauswahl und der Einarbeitung verortet werden muss.</p>

Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit
Organisa- tion	Modulverantwortlicher	Prof. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 9 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		I.3.1 Personalpsychologie I I.3.2 Personalpsychologie II

Lehrveranstaltung		I.3.1 Personalpsychologie I			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Personalpsychologie, wie Personalmarketing, -auswahl, -einführung und -bindung). der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können.			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
	Sozial				
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Personalauswahl • Personalmarketing • Prozess der Personalauswahl • Methoden der Personalauswahl & • Spannungsfeld: Wissenschaftlichkeit vs. Akzeptanz von Personalauswahlverfahren • Onboarding und Retention Management 			
	Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Habekost, S./Högerle, H (2018): Personalpsychologie I: Personalauswahl, -einführung, und -bindung (Skript / Einführungs- und Begleit-skript).</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2015): Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests, Göttingen.</p> <p>Kanning, U.P. (2016): Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie, Berlin.</p> <p>Schuler, H. (2014): Psychologische Personalauswahl: Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung, Göttingen.</p>			
Besonderes	Online-LV				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

Lehrveranstaltung		II.3.1 Personalpsychologie II			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Personalpsychologie, wie Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräch, Personalentwicklung- und -freisetzung). der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	x	X
		System	X	X	X
		Selbst	x	X	X
		Sozial			
	Inhalte	Grundlagen <ul style="list-style-type: none"> Personalentwicklung Leistungsbeurteilung Mitarbeitergespräch: Grundlagen und Implementierung Prozess der Personalentwicklung 			
		Vertiefung <ul style="list-style-type: none"> Wie veränderbar ist der Mensch? - oder: Sicherstellung der Leistungserbringung: Eine Frage der der Personalauswahl oder der Personalentwicklung? 			
	Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	Verpflichtende Literatur Habekost, S./ Högerle, H. (2018): Personalpsychologie II: Leistungsbeurteilung und Mitarbeitergespräch, Personalentwicklung- und -freisetzung (Skript / Einführungs- und Begleitskript). Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin. Empfehlungen Becker, M. (2013): Personalentwicklung: Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis, 6. Auflage, Düsseldorf. Ryschka, J. (2010): Praxishandbuch Personalentwicklung: Instrumente, Konzepte, Beispiele, Wiesbaden. Schuler, H.& Kanning, U.P. (2014): Lehrbuch der Personalpsychologie, Göttingen.				
Besonderes	Online-LV				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrum, 6 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

Modulbezeichnung		I.4 Modul Leadership I: Wirksame Führung
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte müssen in der Lage sein zu beurteilen, welche der kaum überschaubaren Anzahl von Leadership- und Führungskonzepten überhaupt wirksam und in die Praxis umsetzbar sind. Diese Beurteilungs- und Handlungskompetenz ist umso wichtiger, als dass jedes Jahr neue Leadership- und Führungsliteratur auf den Markt kommt, deren Effektivität lediglich behauptet aber in den seltensten Fällen belegt ist.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, Führungskonzepte und ihre Haltung dazu kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits gelegt.</p> <p>Im Mittelpunkt steht daher die Diskussion und Reflexion der folgenden beiden Perspektiven eines evidenzbasierten und somit effektiven Leadership-Modells:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führung und Führungserfolg • Rolle der Führungspersonen im Führungsprozess • Leadership- bzw. Führungstheorien und -konzepte • Positive und negative Seiten von Führung, ethische Dimension • Positive Leadership
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation, Prozesse, Systeme, Instrumente • Traditionelle und moderne Konzepte der Personalführung • Macht und Mikropolitik, Auswirkungen auf die Psyche, Ethik in der Führung • Evidence Based, Authentic and Positive Leadership • Methodische Perspektiven: Methodische Analyse und Entwicklung von Organisationen, Einschätzung eigenen und fremden Verhaltens, Methoden der Förderung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern und sich selbst • Führungsbezogene Perspektiven: Mentale Modelle, Emotion vs. Volition
	Lehr- / Lernformen	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	
	... nachhaltiger Entwicklung	Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. entsprechende Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
Prüfungsleistungen		Online-Präsentation

Organisa- tion	Modulverantwortlicher	Prof. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 7 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		I.4.1 Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation, Prozesse, Systeme, Instrumente I.4.2 Traditionelle und moderne Konzepte der Personalführung I.4.3 Macht und Mikropolitik, Auswirkungen auf die Psyche, ethische Dimension der Führungsarbeit

Lehrveranstaltung		I.4.1 Grundlagen der Führungsarbeit: Personen, Organisation, Prozesse, Systeme, Instrumente			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	<p>Grundlagenkenntnisse und -fähigkeiten um die Führungsarbeit beurteilen und durchführen zu können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse zu den wirksamen Mechanismen von Führung und Management von Organisationen als Personensysteme • Kennenlernen des Führungs- und Managementprozesses • Kennenlernen von Steuerungs- und Exzellenz-Modellen • die Entwicklung des Verständnisses, dass Führung das Handling von komplexen Systemen wohl schwierig, aber evidenzbasiert machbar und erfolgreich ist • die Entwicklung der Perspektive, dass Führung vor allem die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit selbstwirksamen Mitarbeitern ist • die Entwicklung der selbstkritischen Perspektiven, dass die Führungskraft neben Wissen auch über ein bestimmtes Maß an Willen und Resilienz verfügen muss • die Grundlagen anerkannter Analyse- und Entwicklungsmethoden anwenden zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
	Sozial	X			
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen Führung, Management und Organisation • Grundlegende Führungsinstrumente • Strategische Organisationskonzepte 			
	Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Högerle, H. (2018): Wirksame Führung I (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2016): Führen und führen lassen in der Praxis: Fallbeispiele, Stuttgart.</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2017): Führen und führen lassen, Stuttgart.</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Berlin.</p> <p>Vahs, D.: (2012): Organisation - ein Lehr- und Managementbuch, 8. überarbeitete und erweiterte Auflage, Düsseldorf.</p>				
Besonderes	-				
Organisation	ECTS-Punkte	1 ECTS			
	Aufteilung	25 Stunden			

	Workload	1 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 25 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 4 Stunden (Aufteilung: 1 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmlernen)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 22 Stunden
--	-----------------	---

Lehrveranstaltung		I.4.2 Traditionelle und moderne Konzepte der Personalführung			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte, oft konfrontiert mit neuen Fragestellungen und Sachverhalten der Organisationsführung, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Führungskonzepte hinsichtlich ihrer Effektivität auf Personen und Organisationsergebnisse einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen und in konkretes Verhalten umsetzen zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden befähigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskonzepte anhand geeigneter Kriterien in Bezug auf Ihre Wirksamkeit beurteilen zu können; • den Nutzen des evidenzbasierten Führens einschätzen zu können; • die Grundlagen anerkannter Analyse- und Entwicklungsmethoden anwenden zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
		Sozial	X	X	
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Traditionelle Führungstheorien • Moderne Führungstheorien, • Führung und Management 			
	Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Högerle, H. (2018): Wirksame Führung II (Einführungs- und Begleitkript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2017): Führen und führen lassen, Stuttgart.</p> <p>Lang, R. und Rybnikova, I. (2014): Aktuelle Führungstheorien und -konzepte, Heidelberg.</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Berlin.</p> <p>Pfeffer, J. (2015): Leadership BS (bullshit)-Fixing Workplaces and Careers – One Truth at a Time, New York.</p>			
Besonderes					
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	<p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 3 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden 			

Lehrveranstaltung		I.4.3 Macht und Mikropolitik, Auswirkungen auf die Psyche			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte, oft konfrontiert mit neuen Fragestellungen und Sachverhalten der Organisationsführung, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Führungskonzepte hinsichtlich ihrer Effektivität einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden befähigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungskonzepte anhand geeigneter Kriterien in Bezug auf Ihre Wirksamkeit auf Einstellungen und Verhalten von Menschen beurteilen zu können; • den Nutzen des evidenzbasierten Führens im Bereich macht- und mikropolitischen Prozesse einschätzen zu können; • die Grundlagen der anerkannten Analyse- und Entwicklungsmethoden anwenden zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
		Sozial	X	X	X
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Machtgrundlagen, Machtprozess • Mikropolitik • Funktionale und dysfunktionale Auswirkungen auf die Psyche • Ethische Dimensionen der Führungsarbeit 			
	Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Högerle, H. (2017): Wirksame Führung III (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2016): Führen und führen lassen in der Praxis: Fallbeispiele, Stuttgart.</p> <p>Blessin, B. & Wick, A. (2017): Führen und führen lassen, Stuttgart.</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. 3. Vollständig überarbeitete Auflage. Berlin.</p> <p>Kellerman, B. (2012): The End of Leadership, New York.</p>			
Besonderes					
Organisation	ECTS-Punkte	2 ECTS			
	Aufteilung	50 Stunden			
	Workload	2 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 50 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 3 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 44 Stunden
--	--	--

Modulbezeichnung		I.5 Modul Empirische Sozialforschung
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, empirische Forschungsarbeiten zu planen und für die Abschlussarbeit relevante quantitative und qualitative Erhebungsmethoden anzuwenden. Hierunter fallen die Entwicklung der Fach- und Methodenkompetenz, um u.a. folgende praxisbezogene Fragen theoriegeleitet beantworten zu können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie lassen sich praxisbezogene Probleme wissenschaftlich untersuchen? Wie entwickelt man das dazugehörige Untersuchungsdesign? • Worin unterscheiden sich wissenschaftliche und praxisbezogene Gütekriterien? Wie geht man mit - vermeintlichen - Widersprüchen um? • Wie macht man Begriffe/Variablen, deren Ausprägung sich nicht direkt beobachten lässt, messbar? • Wie entwickelt man einen qualitativ hochwertigen und praxistauglichen Fragebogen? • Wie entwickelt man einen qualitativ hochwertigen und praxistauglichen Interviewleitfaden?
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen empirischer Sozialforschung • Empirischer Forschungsprozess • Operationalisierung • Abgrenzung: Wissenschaftliches vs. praxisbezogene Ziele – Implikationen für Gütekriterien • Qualitative und quantitative Verfahren (Befragungs- und Interviewtechniken) • Erhebungsmethoden: Fragebogen, Interview, Beobachtung, Dokumentenanalyse
	Lehr- / Lernformen	Präsentation, Diskussion
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert die Kompetenz, empirische Studien planen, durchführen, kritisch reflektieren zu können. Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lern- und Reflexionsprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen beurteilen zu können.</p>
Prüfungsleistungen		StA
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden

	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 10 Studienzentrums, 6 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen	I.5.1 Grundlagen empirischer Sozialforschung I.5.2 Qualitative und quantitative Erhebungsverfahren	

Lehrveranstaltung		I.5.1 Grundlagen empirischer Sozialforschung			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Durch diese Lehrveranstaltung werden die Studierenden befähigt, ein empirisches Forschungsprojekt zu planen und die einzelnen Schritte anhand wissenschaftlicher Kriterien zu begründen bzw. zu reflektieren.			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	
		Sozial			
	Inhalte	Grundlagen empirischer Sozialforschung <ul style="list-style-type: none"> • Empirischer Forschungsprozess (Problemstellung, Zielsetzung, Theoretische Grundlagen, Methodisches Vorgehen, Darstellung der Ergebnisse, Diskussion und Interpretation) • Operationalisierung • Abgrenzung: Wissenschaftliche vs. praxisbezogene Ziele und Gütekriterien 			
	Lehr- / Lernformen	Vorlesung, Diskussion und Übungen			
	Lehr- / Lernmethoden	Vorlesung, Diskussion und Übungen			
	Literatur / Lehrmaterial	Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. (2018): Empirischer Forschungsprozess (Einführungs- und Begleitskript). Schnell, R. / Hill, P. / Esser, E. (2014): Methoden der empirischen Sozialforschung. München. Theisen, M.R. und Theisen, M. (2013): Wissenschaftliches Arbeiten: Erfolgreich bei Bachelor- und Masterarbeit Empfehlungen Atteslander, P. (2010): Methoden der empirischen Sozialforschung, 13. Auflage, Berlin. Döring, N. & Bortz, J. (2015): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler, 5. Auflage, Berlin. Kromrey, H. et al. (2016): Empirische Sozialforschung: Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung, 13. Auflage, Stuttgart.			
Besonderes					
Organisation	ECTS-Punkte	2 ECTS			
	Aufteilung	50 Stunden			
	Workload	2 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 50 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 8 Stunden (Aufteilung: 3 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 42 Stunden 			

Lehrveranstaltung		I.5.2 Qualitative und quantitative Erhebungsverfahren			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Durch diese Lehrveranstaltung werden die Studierenden befähigt, einen Fragebogen bzw. einen Interviewleitfaden oder aber auch ein Kategoriensystem für systematische Beobachtungen auf Basis von wissenschaftlicher Literatur zu entwickeln.			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	x	x	x
		System	x	x	x
		Selbst	x	x	x
		Sozial			
	Inhalte	Empirische Erhebungsmethoden <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Fragebögen, Fragebogentechnik • Erstellung von Interviewleitfäden, Interviewmethodik • Beobachtungsverfahren (Übersicht) 			
Lehr- / Lernformen	Vorlesung, Diskussion und Übungen				
Lehr- / Lernmethoden	Vorlesung, Diskussion und Übungen: Erstellen eines Fragebogens und eines Interviewleitfadens				
Literatur / Lehrmaterial	Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. (2018): Empirische Erhebungsmethoden (Einführungs- und Begleitskript). Schnell, R. / Hill, P. / Esser, E. (2014): Methoden der empirischen Sozialforschung. München. Empfehlungen Bühner, M. (2010): Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion, 3. Auflage, München. Mayer, H.O. (2012): Interview und schriftliche Befragung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung: Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung, 6. Auflage, München. Moosbrugger, H. & Kelava, A. (2011): Testtheorie und Fragebogenkonstruktion, 2. Auflage, Berlin.				
Besonderes					
Organisation	ECTS-Punkte	4 ECTS			
	Aufteilung	4 x 25 = 100 Stunden			
	Workload	4 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 100 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 12 Stunden (Aufteilung: 6 Studienzentrum, 4 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 88 Stunden 			

2 ZWEITES SEMESTER

Modulbezeichnung		II.1 Einflussfaktoren der Leistungserbringung II
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, Theorien und Konzepte der Organisationspsychologie verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Es wird maßgeblich herausgearbeitet, welche Konzepte der Organisationspsychologie in Zusammenhang mit der individuellen bzw. organisationalen Leistungsfähigkeit stehen. Im Mittelpunkt steht somit die Entwicklung der Fach- und Methodenkompetenz, um u.a. folgende praxisbezogene Fragen theoriegeleitet beantworten zu können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Beziehungen bestehen zwischen Arbeitsmotivation und Arbeitseinstellungen einerseits und extraproduktivem und kontraproduktivem Arbeitsverhalten sowie Belastungen andererseits? • Wie lässt sich das Arbeitsverhalten beeinflussen? Welche Rolle kommt dabei Konzepten wie Anreizsystemen, Low Performance Management, Arbeitsgestaltung, Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur zu?
	Inhalte	<p>Organisationspsychologie I</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsmotivation und Arbeitseinstellungen • Extraproduktives und kontraproduktives Arbeitsverhalten • Belastung, Stress, Burnout <p>Organisationspsychologie II</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anreizsysteme und Low Performance Management • Arbeitsgestaltung & Gesundheit • Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur
	Lehr- / Lernformen	Online-Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	keine
	... nachhaltiger Entwicklung	Nachhaltigkeit impliziert ein vertieftes Verständnis der Wirksamkeit von Maßnahmen, die die intrinsische bzw. der extrinsischen Motivation beeinflussen. Dies gilt einerseits für das Thema kurzfristige bzw. langfristige Wirkungen und andererseits für das vertiefte Verständnis des Verdrängungseffekts, also der Reduktion intrinsischer Motivation durch materielle Anreize. Analoges gilt für die Notwendigkeit, die Verhaltenssteuerung durch Arbeits- vs. Psychologische Verträge einschätzen zu können.
Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit

Organisa- tion	Modulverantwortlicher	Prof. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 6 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 11 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen	II.1.1 Organisationspsychologie I II.1.2 Organisationspsychologie II	

Lehrveranstaltung		II.1.1 Organisationspsychologie I			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Organisationspsychologie, insbesondere in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsmotivation, Arbeitsverhalten und Leistung. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
	Sozial				
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Arbeitsverhalten & Arbeitsmotivation Arbeitsmotivation Arbeitseinstellungen: Arbeitszufriedenheit, Commitment Extraproduktives Arbeitsverhalten: Organizational Citizenship Behavior Kontraproduktives Arbeitsverhalten: Low Performance, Absentismus, Fluktuation Belastung, Stress, Burnout 			
	Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Schwarz, H. (2018): Organisationspsychologie I: Arbeitsverhalten & Arbeitsmotivation (Skript / Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Schuler, H. & Moser; K (2013): Lehrbuch Organisationspsychologie 5. Auflage, Bern.</p> <p>Spieß, E. & von Rosenstiel, L. (2010): Organisationspsychologie: Basiswissen, Konzepte und Anwendungsfelder, Düsseldorf.</p> <p>Comelli, G., von Rosenstiel, L. & Nerdinger, F.W. (2014): Führung durch Motivation: Mitarbeiter für die Ziele des Unternehmens gewinnen, 5. Auflage, Stuttgart.</p>				
Besonderes	Online-LV				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrum, 2 virtuellen Lernraum, 6 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

Lehrveranstaltung		II.1.2 Organisationspsychologie II			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Organisationspsychologie, insbesondere in Bezug auf die Beeinflussung des Arbeits- und Leistungsverhaltens. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit dem Aspekt „Individuelle und organisationale Leistungsfähigkeit“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
	Sozial				
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Beeinflussung des Arbeitsverhaltens Anreizsysteme Low Performance Management Arbeits- vs. Psychologische Verträge Arbeitsgestaltung & Gesundheit Arbeitgeberattraktivität und Unternehmenskultur 			
	Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Schwarz, H. (2018): Organisationspsychologie II: Beeinflussung des Arbeitsverhaltens (Skript / Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Nerdinger, F.W., Blickle, G. und Schaper, N. (2014): Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>von Au, C. (2017): Anreizsysteme für Leadership-Organisationen: Employer Branding und Anreizsysteme der Next Practice, Berlin.</p> <p>Pink, D.H. (2010): Drive: Was Sie wirklich motiviert; Salzburg.</p> <p>Sprenger, R.H. (2014): Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse; Frankfurt</p> <p>DGFP e.V. (2014): Retentionmanagement für die Praxis: Erfolgsentscheidende Mitarbeiter finden und binden; Düsseldorf.</p>				
Besonderes	Online-LV				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrums, 1 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programm-lernen)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	---

Modulbezeichnung		II.2 Nachhaltigkeit der Leistungserbringung
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Ausgangspunkt dieses Moduls ist folgende Erkenntnis: "Wer sich selbst nicht führen kann, kann auch keine anderen Menschen führen." Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden im Rahmen dieses Moduls befähigt, eine Verzahnung zwischen wirtschaftspsychologischen Konzepten und dem Aspekt einer nachhaltigen, zumindest aber langfristigen Leistungserstellung vornehmen zu können. Im engeren Sinne geht es somit um die Verzahnung zwischen relevanten Aspekten der Unternehmensführung bzw. des strategischen Managements und der Selbstführung.</p> <p>Grundsätzlich verfolgt das Modul folgende Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Kenntnisse hinsichtlich strategischer Unternehmensführung zu erlangen und einen Transfer theoretischer Modelle auf konkrete Probleme vornehmen zu können; • Verbesserung des Selbstverständnisses bzgl. eigener Motivstrukturen, Stärken (Umgang mit Ressourcen und Zeit) sowie Entwicklung und Erprobung eines Plans zur Verhaltensänderung
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Normatives und strategisches Management • Selbst- und Zeitmanagement • Personenbezogene Stärken-Schwächenanalysen und Implikationen für die Verhaltensänderung
	Lehr- / Lernformen	Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	keine
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln. Dies gilt nicht nur in Bezug auf die Führung von Personen und Teams sowie in Bezug auf das Fällen von Sachentscheidungen, sondern einmal mehr in Bezug auf die Fähigkeit, langfristige – und somit strategische – Perspektiven der Unternehmensführung einnehmen zu können.</p> <p>Eine solche Kompetenz setzt zudem – gemäß des Mottos „Wer sich selbst nicht führen kann, kann auch keine anderen führen“ - voraus, eine Einsicht in die eigenen Stärken und Schwächen zu erhalten und effektive Maßnahmen zur Selbstführung planen und umsetzen zu können.</p>
Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Valentin Schackmann
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden

	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 6 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 11 angeleitetes Programm-lernen) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		II.2.1 Unternehmensführung II.2.2 Selbstführung

Lehrveranstaltung		II.2.1 Unternehmensführung			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden der Unternehmensführung der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit Aspekten der Unternehmensethik zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
	Selbst	X	x	x	
	Sozial				
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Visionen und Ziele Begriffe und Notwendigkeit der strategischen Unternehmensführung Aufgaben der strategischen Unternehmensführung Operative vs. strategische Unternehmensführung Phasen der strategischen Führung Konzepte und Instrumente der strategischen Unternehmensführung 			
	Lehr- / Lernformen	LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Schackmann, V. (2018): Grundlagen der Unternehmensführung (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Dillerup, R. und Stoi, R. (2016): Unternehmensführung: Management & Leadership</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Steinmann, H., Schreyögg, G. & Koch, J. (2013): Management: Grundlagen der Unternehmensführung Konzepte - Funktionen – Fallstudien, 7. Auflage, Berlin.</p> <p>Welge, M.K., Al-Laham, A. & Eulerich, M. (2017): Strategisches Management: Grundlagen - Prozess – Implementierung, 7. Auflage, Berlin.</p> <p>Müller-Stewens, G. & Lechner, C. (2016): Strategisches Management: Wie strategische Initiativen zum Wandel führen, 5. Auflage, Stuttgart.</p>				
Besonderes	Präsenz- und Online-LV				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrums, 2 virtuellen Lernraum, 6 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	---

Lehrveranstaltung		II.2.2 Selbstführung			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden der Selbstführung sowie des Zeitmanagements. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit Aspekten der individuellen Stärken- und Schwächenanalyse sowie der Verhaltensänderung zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für das eigene Verhalten ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	x	X
		System	X	X	X
		Selbst	x	X	X
	Sozial				
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen der Selbstführung Grundlagen des Zeitmanagements Der Prozess der Volition und der Verhaltensänderung Konzepte der Verhaltensveränderung Praxisbeispiele 			
Lehr- / Lernformen	LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Lehr- / Lernmethoden	LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2018): Grundlagen der Selbstführung (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Furtner, M. & Baldegger, U. (2016): Self-Leadership und Führung: Theorien, Modelle und praktische Umsetzung, 2. Auflage, Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Storch, M. und Krause, F. (2017): Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)</p> <p>Goetz, D. & Reinhardt, R. (2016): Selbstführung: Auf dem Pfad des Business-Häuptlings: Als Manager von Naturvölkern lernen: Intuition und das Wesen der Kommunikation Gebundene Ausgabe, Berlin.</p> <p>Schrör, T. (2016): Führungskompetenz durch achtsame Selbstwahrnehmung und Selbstführung: Eine Anleitung für die Praxis, Berlin.</p> <p>Dietz, I. & Dietz, T. (2008): Selbst in Führung. Achtsam die Innenwelt meister, Hannover.</p> <p>Janssen, B., Grün, A. & Carstensen, R. (2017): Stark in stürmischen Zeiten: Die Kunst, sich selbst und andere zu führen, München.</p>				
Besonderes					
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrum, 1 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

Modulbezeichnung		II.3 Modul Leadership II: Exzellente Führung
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte müssen einerseits in der Lage sein zu beurteilen, welche der kaum überschaubaren Anzahl von Leadership- und Führungskonzepten überhaupt wirksam und in die Praxis umsetzbar sind. Darauf aufbauend müssen sie es schaffen, durch Führungsverhalten in ihrer Organisation eine Kultur der Exzellenz aufzubauen, in der sich alle Mitarbeiter zurechtfinden, gemäß ihrer Stärken voll einbringen und nach ihren Interessen und Möglichkeiten weiterentwickeln können.</p> <p>Diese Beurteilungs- und Handlungskompetenz ist umso wichtiger, als Führungskräfte oft unter sehr schwierigen Bedingungen arbeiten müssen, da äußere und innere Widerstände auftreten, die Ressourcen knapp und die Interessen unterschiedlich sind. Außerdem reklamieren Erfolge in der Regel „höhere Autoritäten“ für sich und laden Misserfolge bei den Nachgeordneten ab.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, ihre eigenen mentalen Modelle und ihre Selbstwirksamkeit kritisch zu reflektieren. Hierbei wird ein Schwerpunkt auf die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits gelegt.</p> <p>Im Mittelpunkt steht daher die Diskussion und Reflexion der folgenden beiden Perspektiven eines evidenzbasierten und somit effektiven Leadership-Exzellenz-Modells:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenes Selbstbild/Fremdbild, Selbstwirksamkeit • Traditionelle bis nachhaltig-evolutionäre Organisationskulturen (Entwicklung und Veränderung) • Wirksame Exzellenz-Modelle • Stärkenbasierte Führungskonzepte • Positive, lernende und reinvestierende Organisationsformen
	Inhalte	<p>Teil: Stärkenorientierte und ganzheitliche Führung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einordnung des Ansatzes in die Führungstheorien • Selbstmotivation und Volition bei Widerständen • Entwicklung einer evolutionären und integralen Organisationskultur • Leadership-/Business-Excellence in der Praxis <p>Teil: Anwendungsfelder und Fallstudien</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exzellenz-Modelle (EFQM, GMN, BSC) • Change-Management • Fallstudien und Anwendungen mit strategischen und operativen Aufgabenstellungen
	Lehr- / Lernformen	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	

	... nachhaltiger Entwicklung	Nachhaltigkeit impliziert effektives, effizientes und nachhaltiges Führungshandeln bzw. entsprechende Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
Prüfungsleistungen		Online-Präsentation
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 6 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		II.3.1 Stärkenorientierte und ganzheitliche Führung II.3.2 Anwendungsfelder und Fallstudien

Lehrveranstaltung		II.3.1 Stärkenorientierte und ganzheitliche Führung			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Grundlagenkenntnisse und -fähigkeiten um die Führungsarbeit beurteilen und durchführen zu können: <ul style="list-style-type: none"> • Kenntnisse zur Einordnung des Führungs-Exzellenz-Ansatzes in die Führungstheorien • Kennenlernen von Verzerrungsfaktoren im Hinblick auf eigene Führungsentscheidungen, Probleme der Selbstmotivation und Volition bei starken Widerständen und Misserfolgserebnissen • Kennenlernen der evolutionären und integralen Organisationskultur und Förderung des eigenen Entwicklungsprozesses in eine langfristige Orientierung auch bei komplexen Situationen • Kennenlernen des Leadership-Excellence-Modells und deren Möglichkeiten der Anwendung mit einer strategischen und operativen Perspektive 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	x	x
		Sozial	x	x	
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Einordnung des Ansatzes in die Führungstheorien • Entwicklung einer evolutionären und integralen Organisationskultur • Selbstmotivation und Volition im Führungs- und Veränderungsprozess • Praktizierte Leadership-Excellence 			
	Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Literatur / Lehrmaterial	Verpflichtende Literatur Högerle, H. (2018): Exzellente Führung I (Einführungs- und Begleitkript). Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München Empfehlungen Hinterhuber, Hans H., Renzl, Birgit, Werner, Christian H. (2015) Leadership-Strategie Unternehmerische Führung als Erfolgsfaktor Laloux, F. (2015): Reinventing Organizations, München. Cameron, K. (2008): Positive Leadership – Strategies for Extraordinary Performance, San Francisco. Senge, P.M. (2017): Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation, Stuttgart.			
Besonderes	-				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 6 Studienzentrum, 3 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

Lehrveranstaltung		II.3.2 Anwendungsfelder und Fallstudien			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte, oft konfrontiert mit komplexen Fragestellungen und Sachverhalten der Organisationsführung, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Führungskonzepte hinsichtlich ihrer nachhaltigen Wirksamkeit auf Organisationsergebnisse, Gesellschaft und Natur einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen und in konkretes Verhalten umsetzen zu können.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden befähigt, • Exzellenz-Modelle wie z. B. EFQM, GMN, BSC kritisch zu beurteilen und praxisgerecht umzusetzen • Change-Management kritisch beurteilen und in Konzepte umzusetzen, die wesentlichen Aspekte für eine erfolgreiche Realisierung beinhalten • Fallstudien exemplarisch kennenlernen und praktische Anwendungen mit strategischen und operativen Aufgabenstellungen üben 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	x	X
		System	X	X	X
		Selbst	x	X	X
	Sozial	x	x	x	
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Leadership-/Business-Excellence-Modelle (EFQM, GMN, BSC) • Change-Management • Fallstudien und Anwendungen mit strategischen und operativen Aufgabenstellungen 			
Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Högerle, H. (2018): Exzellente Führung II (Einführungs- und Begleitkript).</p> <p>Weibler, J. (2016): Personalführung. 3., komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, München</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Berner, W. (2012): Culture Change – Unternehmenskultur als Wettbewerbsvorteil, Stuttgart.</p> <p>Bruch, H./Vogel, B. (2009): Organisationale Energie - Wie sie das Potenzial Ihres Unternehmens ausschöpfen. Wiesbaden.</p> <p>Vahs, D./Weiand, A. (2013): Workbook Change-Management – Methoden und Techniken, 2. Auflage, Stuttgart.</p> <p>Von Moll, A./Kohler, G. (Hrsg.) (2012): Excellence-Handbuch: Grundlagen und Anwendung des EFQM Excellence Modells</p> <p>Senge, P.M. et al. (2008): Das Fieldbook zur Fünften Disziplin, Stuttgart.</p> <p>von der Linde, B./von der Heyde, A. (2009): Gesprächstechniken für Führungskräfte – Methoden und Übungen zur erfolgreichen Kommunikation, 3. Auflage, München.</p>				

	Besonderes	
Organisa- tion	ECTS-Punkte	3 ECTS
	Aufteilung	75 Stunden
	Workload	<p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 2 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 3 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden

Modulbezeichnung		II.4 Modul Leadership III: Innovative Führungsperspektiven
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Leadership-Konzepte bewegen sich seit jeher im Spannungsfeld zwischen dem Wünschenswerten und dem Machbaren. "Innovation" meint hier allzu oft, dass dem "Wünschenswerten" in der Praxis allzu sehr gefolgt wird, ohne die Grenzen des "Machbaren" angemessen ausgelotet zu haben. Die Konsequenzen hieraus sind tagtäglich kaum mehr übersehbar: Das "innovative" Konzept von morgen löst dasjenige von heute ab, ohne dass das von gestern auch nur halbwegs vernünftig umgesetzt wurde. Dies sollte unbedingt vermieden werden.</p> <p>Die Zielsetzung des vorliegenden Moduls besteht somit darin, die Studierenden zu befähigen, sich in diesem Spannungsfeld kompetent bewegen zu können. Dazu gehören einerseits Kompetenzen, die Grenzen der Veränderbarkeit von (Führungs-)verhalten nachvollziehen zu können - wozu ein profundes Wissen im Kontext Neurowissenschaften, Evolutionspsychologie und Schematheorie gehören. Andererseits wird ein vertieftes Verständnis dafür benötigt und geweckt, dass effektives Leadership notwendigerweise auf einem ausgeprägten Selbstverständnis von Followership basiert. Schließlich wird dieses theoretische Wissen dazu verwendet, um die Entwicklung von Fach- und Methodenkompetenzen im Bereich "Leadership 4.0" und "Digitale Führung" auszubauen.</p>
	Inhalte	<p>Teil 1: Innovative theoretische Perspektiven</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neurowissenschaftliche Grundlagen von Leistung, Emotion und Motivation • Evolutionspsychologische Perspektiven von Führung • Followership und Führungseffektivität • Subjektive Führungstheorien • Schemata und (mangelnde) Veränderbarkeit des Führungshandelns • Veränderungsperspektiven: Emotionale Stile und Achtsamkeit <p>Teil 2: Innovative Praxisperspektiven: Leadership 4.0</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neuartige Anforderungen - Grenzen der Veränderbarkeit • Von der Hierarchie zu agilen Prinzipien - und die Rolle von Vertrauen • Vom Kontrollparadigma zur Selbstorganisation, Innovation und Offenheit • Führung in digitalen Umwelten
	Lehr- / Lernformen	Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	Leadership I und II

	... nachhaltiger Entwicklung	Nachhaltigkeit impliziert effektives, effizientes und nachhaltiges Führungshandeln bzw. entsprechende Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis. Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.
Prüfungsleistungen		Online-Präsentation
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		II.4.1 Innovative theoretische Perspektiven II.4.2 Innovative Praxisperspektiven: Leadership 4.0

Lehrveranstaltung		II.4.1 Innovative theoretische Perspektiven			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen			
		<ul style="list-style-type: none"> • in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der sozialen Neurowissenschaften. • in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der Evolutionsbiologie bzw. Evolutionspsychologie • in Themengebieten und Befunden aus den Bereichen der der subjektiven Theorien, Schema-Theorie, emotionaler Stile und Achtsamkeit • der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit den Aspekten "Followership, Motivation und Leistung" zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
	Sozial	X	X		
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeptionelle und methodische Grundlagen der sozialen Neurowissenschaften • Neuroleadership: Der Ansatz von Rock und der Ansatz von Grawe • Neuroleadership: Kritische Perspektiven • Führen im Spannungsfeld zwischen sozio-ökonomischen Systemen des 21. Jahrhunderts und Gehirnen von vor 15.000 Jahren • Effektive Führung als Beitrag zur Bedürfnisbefriedigung der Follower • Subjektive Führungstheorie • Schema-Theorie und Stabilität von Verhalten • Von der Schwierigkeit der Verhaltensänderung • Emotionale Stile und Achtsamkeit als Grundlage nachhaltiger Verhaltensänderungen 			
Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2019): Neuroleadership, evolutionäre Führung und Followership. (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Reinhardt, R. (2014): Neuroleadership: Empirische Überprüfung und Nutzenpotenziale für die Praxis, Oldenbourg.</p> <p>Ruthus, J. (2018): Evolutionäre Führung und Followership.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Alznauer, M. (2013): Natürlich führen: Der evolutionäre Quellcode der Führung, Berlin.</p> <p>Aretz, W. (2007): Subjektive Führungstheorien und die Umsetzung von Führungsgrundsätzen im Unternehmen: Eine Analyse bisheriger</p>				

		<p>Forschungsansätze, Modellentwicklung und Ergebnisse einer empirischen Untersuchung Gebundene Ausgabe, Köln.</p> <p>Elger, C. (2013): Neuroleadership: Erkenntnisse der Hirnforschung für die Führung von Mitarbeitern, Stuttgart.</p> <p>Migge, B. (2013): Schema-Coaching: Einführung und Praxis: Grundlagen, Methoden, Fallbeispiele, Weinheim.</p> <p>Monö, C. (2013): Beyond leadership myth: Why we follow leaders and lead followers. London.</p> <p>Rock, D. (2011): Brain at Work: Intelligenter arbeiten, mehr erreichen, Stuttgart.</p> <p>Van Vugt, M. & Ahuja, A. (2010): Selected: Why Some People Lead, Why Others Follow and Why It Matters; What Evolutionary Psychology Tells Us About Leadership. and What Makes an Outstanding Leader, London.</p>
	Besonderes	-
Organisa- tion	ECTS-Punkte	3 ECTS
	Aufteilung	75 Stunden
	Workload	<p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrum, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden

Lehrveranstaltung		II.4.2 Innovative Praxisperspektiven: Leadership 4.0			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von Fach- und Methodenkompetenzen in Themenbereichen und Befunden aus den Bereichen der so genannten Agilen Führung bzw. von Leadership 4.0 und den Anforderungen an die Führung in den heute vorherrschenden und sich weiter in alle Organisationen ausbreitenden digitalen Arbeitswelten. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit den Aspekten " Motivation und Leistung" zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
		Sozial	X	X	X
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Agile Führung: Anforderungen und Kompetenzprofile Agile Führung: Entwicklungsmöglichkeiten und -notwendigkeiten Grenzen der Veränderbarkeit Prinzipien: Vertrauen, Selbstorganisation, Innovation, Offenheit, Bescheidenheit, Visionsfähigkeit Leadership 4.0: Alter Wein in neuen Schläuchen? 			
	Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2019): Leadership 40 - Digitale Führung (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Oesterreich, B. & Schröder, C. (2016): Das kollegial geführte Unternehmen: Ideen und Praktiken für die agile Organisation von morgen, Stuttgart.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Ayberk, E.-M. et al. (2016): Weil Führung sich ändern muss: Aufgaben und Selbstverständnis in der digitalisierten Welt, Berlin.</p> <p>Brandes-Visbeck, C. & Gensinger, I. (2017): Jeder für sich oder gemeinsam fürs Ganze?: Kooperation als Grundprinzip agiler Organisationen, Frankfurt.</p> <p>Bauer, C. (2017): Agile Organisationen: Transformationen erfolgreich gestalten – Beispiele agiler Pioniere, Stuttgart.</p> <p>Greßer, K. & Freisler, R. (2017): Agil und erfolgreich führen. Neue Leadership-Kompetenzen: Mit einem agilen Mindset und Methoden Ihre Führungspersönlichkeit entwickeln, Kösel.</p>				
Besonderes					

Organisa- tion	ECTS-Punkte	3 ECTS
	Aufteilung	75 Stunden
	Workload	<p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrum, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden

Modulbezeichnung		II.5 Modul: Empirische Auswertungsverfahren
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, qualitative und quantitative Daten auszuwerten. Die Studierenden werden einerseits befähigt, eine kritische Haltung bei der Entwicklung eigener Instrumente und Verfahren, bei der Datenanalyse und bei den Schlussfolgerungen aus anderen Quellen und Publikationen zu entwickeln.</p> <p>Andererseits werden Fach- und Methodenkompetenzen im Rahmen der quantitativen und qualitativen Datenanalyse entwickelt, die dazu beitragen sollen, u.a. folgende praxisbezogene Fragen theoretisch beantwortet zu können:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche statistischen Verfahren werden bei der Beantwortung welcher Fragestellungen / Hypothesen eingesetzt? • Wie wertet man Interviews bzw. Dokumente aus? Welche Vorteile bzw. Nachteile haben quantitative bzw. qualitative Verfahren der Inhaltsanalyse?
	Inhalte	<p>Quantitative Verfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deskriptive Statistik: Lage und Verteilungsparameter in Abhängigkeit des Skalenniveaus • Inferenzstatistik I: Parametrische Verfahren, wie z.B. Korrelationsanalyse, t-Test, Varianzanalyse, (multiple) Regressionsanalyse • Inferenzstatistik II: Non-parametrische Verfahren, wie z.B. Chi2-Test, U-Test, H-Test • Explorative Datenanalyse <p>Einführung die softwaregestützte Datenanalyse</p> <p>Qualitative Verfahren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse leitfadengestützter Interviews • Explorative Gruppendiskussionen • Expertenbefragungen • Techniken der quantitativen und qualitativen Inhaltsanalyse
	Lehr- / Lernformen	Präsentation, Diskussion
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	Teilnahme an Modul I.5 Empirische Sozialforschung
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	Modul I.5 Empirische Sozialforschung
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert die Kompetenz, empirische Studien planen, durchführen, kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lern- und Reflexionsprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen beurteilen zu können.</p>
Prüfungsleistungen		StA
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Rüdiger Reinhardt

	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden
	Aufteilung	6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrum, 9 virtuellen Lernraum, 11 angeleitetes Programm-lernen) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		II.5.1 Quantitative Analyseverfahren II.5.2 Qualitative Analyseverfahren

Lehrveranstaltung		II.5.1 Quantitative Analyseverfahren				
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Durch diese Lehrveranstaltung werden die Studierenden befähigt, selbständig verschiedene Methoden und Verfahren der quantitativen Analyse adäquat einzusetzen. Dies gilt sowohl für sowohl Methoden der deskriptiven, hypothesenprüfenden wie auch explorativen Verfahren. diese Methoden und Verfahren der quantitativen Analyse mittels adäquater statistischer Software auszuwerten.				
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen	
		Fach	X	X	X	
		System	X	X	X	
		Selbst	X	X		
		Sozial				
	Inhalte	<p>Statistik I: Grundlagen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skalenniveaus • Von der Stichprobe zur Grundgesamtheit • Konfidenzintervalle • Hypothesen und Fehlerarten <p>Statistik II: Deskriptive Statistik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lageparameter: Modus, Median, Mittelwert • Verteilungsparameter: Perzentile, Standardabweichung • Zusammenhangsmaße <p>Statistik III: Inferenzstatistik</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mittelwertdifferenzen: t-Test, Varianzanalyse • Zusammenhangsanalysen: chi2-Test, Korrelation, Regression, multiple Regression <p>Statistik IV: Skalierung und Testtheorie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reliabilitätsanalyse • Faktorenanalyse <p>Einführung die softwaregestützte Datenanalyse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen • Deskriptive Analysen • Inferenzstatistische Analysen 				
		Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion			
		Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation und Analyse eines Datensatzes			
		Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2018): Statistik und Quantitative Datenanalyse (Einführungs- und Begleitskript).</p>			

		<p>Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. und Naumann, E. (2014): Quantitative Methoden 1: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. Berlin.</p> <p>Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W. und Naumann, E. (2014): Quantitative Methoden 2: Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. Berlin.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Eckstein, P.P. (2017): Datenanalyse mit SPSS: Realdatenbasierte Übungs- und Klausuraufgaben mit vollständigen Lösungen, Berlin.</p> <p>Bühner, M. & Ziegler, M. (2017): Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler, Hallbergmoos.</p> <p>Braunecker, C. (2016): How to do Empirie, how to do SPSS: Eine Gebrauchsanleitung, Stuttgart.</p>
	Besonderes	Online-LV
Organisa- tion	ECTS-Punkte	3 ECTS
	Aufteilung	75 Stunden
	Workload	<p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 5 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden

Lehrveranstaltung		II.5.1 Qualitative Analyseverfahren			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Durch diese Lehrveranstaltung werden die Studierenden befähigt, selbständig			
		<ul style="list-style-type: none"> • verschiedene Methoden und Verfahren der qualitativen empirischen (Sozial-) Forschung adäquat einzusetzen. • Interviews auf Basis quantitativer und qualitativer Inhaltsanalyse auszuwerten. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	x	x	x
		System	x	x	x
		Selbst	x	x	x
	Sozial				
	Inhalte	Interviewanalyse: Grundlagen der Inhaltsanalyse <ul style="list-style-type: none"> • Kategorien / Einheiten • Codieren • Kategoriensystem • Prozess • Fallbeispiel Qualitative vs. quantitative Inhaltsanalyse			
Lehr- / Lernformen	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Lehr- / Lernmethoden	Online-LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	Verpflichtende Literatur Reinhardt, R. (2018): Interview- und Inhaltsanalyse (Einführungs- und Begleitskript). Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken. Weinheim. Empfehlungen Lamnek, S. & Krell, C. (2010): Qualitative Sozialforschung: Mit Online-Materialien, Weinheim. Gläser, J. & Laudel, G. (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, München Kuckartz, U. (2016): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung, 3. Auflage, Weinheim.				
Besonderes	Online-LV				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrum, 4 virtuellen Lernraum, 6 angeleitetes Programmieren) 			

		<ul style="list-style-type: none">• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

3. DRITTES SEMESTER

Modulbezeichnung		III.1 Effektive Führung
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte müssen in der Lage sein zu beurteilen, welche der nahezu unzähligen Managementkonzepte effektiv sind. Diese Entscheidungskompetenz ist umso wichtiger, als dass jedes Jahr neue Managementkonzepte auf den Markt kommen, deren Effektivität lediglich behauptet aber in den seltensten Fällen belegt ist.</p> <p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden daher befähigt, Managementkonzepte kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Im Mittelpunkt steht daher die Diskussion und Reflexion von den folgenden beiden Perspektiven eines evidenzbasierten und somit effektiven Managements:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Moden und Mythen im Management - und Gründe, warum in der Praxis wenig Wert auf Nutzennachweise von Managementkonzepten gelegt wird • Evidence Based Management als Zugang zur Lösung des Effektivitätsproblems
	Inhalte	<p>Moden und Mythen im Management</p> <p>Evidence Based Management</p>
	Lehr- / Lernformen	<p>Vorlesung mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	<p>Immatrikulation ins 3. Fachsemester</p>
	Vorbereitung für das Modul	<p>vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte</p>
Bezüge zu anderen Modulen	<p>Alle Module der ersten beiden Fachsemester</p>
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert effektives und effizientes Führungshandeln bzw. Managemententscheidungen - und somit eine valide Datenbasis.</p> <p>Die Studierenden sollen für die Diskrepanz zwischen (vermeintlicher) Praxisanforderung und wissenschaftlicher Aussagekraft sensibilisiert werden, um somit ihr späteres Praxishandeln reflektieren und verbessern zu können.</p>
Prüfungsleistungen		<p>Online-Präsentation</p>
Organisation	Modulverantwortlicher	<p>Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt</p>
	Modulart	<p>Pflichtfach</p>
	ECTS-Punkte	<p>6 ECTS</p>
	Workload	<p>150 Stunden</p>
	Aufteilung	<p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 9 virtuellen Lernraum, 2 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		III.1.1 Moden und Mythen im Management III.1.2 Evidenzbasiertes Management

Lehrveranstaltung		III.1.1 Moden und Mythen im Management			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Förderung der Fähigkeit zur Reflexions- und der methodischen Kompetenz durch			
		<ul style="list-style-type: none"> die kritische Auseinandersetzung mit Moden und Mythen im Management das Kennenlernen und der Diskussion methodischer und managementbezogener Probleme bzgl. der Effektivität von Managementkonzepten die Entwicklung des Verständnisses, dass die Konzepte von Beratungsfirmen im Allgemeinen nicht an Kriterien wie Validität bzw. Effektivität orientiert sind. die Entwicklung von kritischen Perspektiven zum Beitrag von Führung zum Unternehmenserfolg: Attributionsfehler und Romance of Leadership 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
		Sozial			
	Inhalte	Moden und Mythen im Management Wissenschaftlichkeit vs. Zweckrationalität von Beratungsansätzen			
	Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
	Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten			
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2019): Moden und Mythen im Management (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Kieser, A. (2005): Wissenschaft und Beratung. Heidelberg.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Pfeffer, J. und Sutton, R.L. (2007): Harte Fakten, gefährliche Halbwahrheiten und absoluter Unsinn: Berühmte Managementthesen auf dem Prüfstand. Düsseldorf.</p> <p>Völker, R. (2008): Managementkonzepte beurteilen und richtig anwenden, München.</p> <p>Rosenzweig, P. (2008): Der Halo-Effekt: Wie Manager sich täuschen lassen, Stuttgart.</p>				
Besonderes	-				
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	<p>3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrums, 5 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren) Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden 			

Lehrveranstaltung		III.1.2 Evidenzbasiertes Management			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	<p>Führungskräfte, oft konfrontiert mit neuen Fragestellungen und Sachverhalten, müssen in der Lage sein, vorhandene und auch neuartige Managementkonzepte hinsichtlich ihrer Effektivität einschätzen zu können, um auf dieser Basis qualitativ hochwertige Entscheidungen fällen zu können.</p> <p>Vor diesem Hintergrund werden die Studierenden befähigt,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Managementkonzepte anhand geeigneter Kriterien in Bezug auf Ihre Wirksamkeit beurteilen zu können; • den Nutzen des Evidenzbasierten Managements einschätzen zu können; • die Grundlagen der dort angewandten Methode, das Systematic Review, anwenden zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	x	X
		System	X	X	X
		Selbst	x	X	X
		Sozial			
	Inhalte	<p>Evidenzbasiertes Management</p> <p>Vergleichende Analyse von Praxis- vs. wissenschaftlicher Literatur</p> <p>Erstellung eines grundlegenden Systematic Reviews</p>			
Lehr- / Lernformen	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Lehr- / Lernmethoden	Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Besonderes	Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2018): Evidence Based Management (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Becker, W. und Ulrich, P. (2018): Evidenzbasiertes Management: Leitlinien für Forschung und Praxis. Berlin.</p> <p>Pfeffer, J. und Sutton, R.L. (2007): Harte Fakten, gefährliche Halbwahrheiten und absoluter Unsinn: Berühmte Managementthesen auf dem Prüfstand. Düsseldorf.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Petticrew, M. & Roberts, H.(2006): Systematic Reviews in the Social Sciences. A Practical Guide. Malden: Blackwell Publishing.</p> <p>Tranfield, D. et al. (2003): Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review. In: British Journal of Management 14, S. 207–222.</p> <p>Rousseau, D.M. (2010): The Oxford Handbook of Evidence-Based Management, Oxford.</p> <p>Vielfältige Materialien auf: www.cebma.org</p>			
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrum, 4 virtuellen Lernraum, 1 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

Modulbezeichnung		III.2 Leadership V: Entscheidungsqualität
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Im Rahmen dieses Moduls werden die Studierenden befähigt, entscheidungstheoretische Konzepte verstehen, kritisch reflektieren und diskutieren zu können. Im Mittelpunkt steht hierbei die Auseinandersetzung mit praxisbezogenen bzw. leistungsrelevanten Konzepten einerseits und theoretisch begründeten sowie empirisch geprüften Modellen andererseits.</p> <p>Grundsätzlich verfolgt das Modul folgende Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förderung der Problemlösungskompetenz, mit den Teilzielen kognitive, emotional-motivationale, aufgabenbezogene und gruppenspezifische Gründe für Fehlentscheidungen kennen, erläutern und an Praxisbeispielen diagnostizieren zu können; • Förderung der analytischen Kompetenz, um entscheidungsrelevante Einflussfaktoren auf Team- und Organisationsebene Entscheidungsprozesse identifizieren zu können. Somit sollen die Studierenden ein konzeptionelles und handlungsorientiertes Verständnis zur Verbesserung der Entscheidungsqualität in Organisationen zu entwickeln.
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Normative Entscheidungstheorien • Deskriptive Entscheidungstheorien • Naturalistische Entscheidungstheorien • Einflussfaktoren der Entscheidungsqualität • Verbesserung der Entscheidungsqualität
	Lehr- / Lernformen	Vorlesungen mit Diskussionen, Fallbeispiele aus der Organisationspraxis
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	keine formalen Voraussetzungen für die Teilnahme
	Vorbereitung für das Modul	vgl. Literaturangaben zu den einzelnen Lehrveranstaltungen, Vorlesungsmanuskripte
Bezüge zu anderen Modulen	keine
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Durch die Veränderung der Märkte sehen sich Unternehmen erhöhter Komplexität und Ungewissheit gegenüber. In einer globalen und zunehmend vernetzten Wirtschaftswelt haben Fähigkeiten wie strategisches Denken, vernetztes Denken und Problemlösen daher an Bedeutung gewonnen.</p> <p>Komplexe Probleme lassen sich mit Patentrezepten nicht lösen. Sie erfordern vielmehr besondere Fähigkeiten, die häufig als „heuristische Kompetenz“ beschrieben werden. Die heuristische Kompetenz soll hier gefördert werden. Eine ganzheitliche Unternehmensbetrachtung steht dabei im Vordergrund; sie berücksichtigt alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit.</p>
Prüfungsleistungen		StA Studienarbeit
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	6 ECTS
	Workload	150 Stunden

	Aufteilung	<p>6 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 150 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 9 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 8 angeleitetes Programmieren) • Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 130 Stunden
Lehrveranstaltungen		<p>III.2.1 Entscheidungsfehler & Entscheidungskompetenz III.2.2 Entscheidungsqualität in Organisationen</p>

Lehrveranstaltung		III.2.1 Entscheidungsfehler & Entscheidungskompetenz			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden der Grundlagen der Entscheidungsforschung. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit den Aspekten „Entscheidungsfehler und -qualität“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
	Selbst	X	X	X	
	Sozial				
	Inhalte	<p>Grundlagen der Entscheidungstheorie</p> <ul style="list-style-type: none"> Normative Entscheidungstheorien Deskriptive Entscheidungstheorien Naturalistische Entscheidungstheorien <p>Entscheidungsfehler</p> <ul style="list-style-type: none"> System I und System II Heuristiken & Biases Typen von Entscheidungsfehlern 			
Lehr- / Lernformen	LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Lehr- / Lernmethoden	LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>Reinhardt, R. (2019): Grundlagen der Entscheidungsforschung (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>Kahneman, D. (2013): Schnelles Denken - langsames Denken, München.</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Stock, C. & Goldberg, J. (2013): Genial einfach entscheiden: Besser denken, handeln und investieren im täglichen Entscheidungsdschungel, München.</p> <p>Gigerenzer, G. (2014): Risiko: Wie man die richtigen Entscheidungen trifft, München</p> <p>Ariely, D. (2015): Denken hilft zwar, nützt aber nichts: Warum wir immer wieder unvernünftige Entscheidungen treffen, Stuttgart.</p>				
Besonderes					
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			
	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung:			

		<ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 5 Studienzentrum, 1 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	--	--

Lehrveranstaltung		III.2.2 Entscheidungsqualität in Organisationen			
Ausgestaltung	Qualifikationsziele	Diese Lehrveranstaltung dient			
		<ul style="list-style-type: none"> dem Erwerb von theoretischen und methodischen Kenntnissen und Kompetenzen in Themengebieten und Befunden der anwendungsorientierten Entscheidungsforschung. der Befähigung, diese Kenntnisse in Zusammenhang mit den Aspekten „Verbesserung der organisationalen Entscheidungsqualität“ zu bringen und um auf dieser Basis Entscheidungs- und Handlungshinweise für den betrieblichen Alltag ableiten zu können. 			
		Wissen	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenzen
		Fach	X	X	X
		System	X	X	X
		Selbst	X	X	X
	Sozial				
	Inhalte	<p>Teil 1: Determinanten der Entscheidungsqualität</p> <ul style="list-style-type: none"> Kognition, Emotion und Motivation Gruppendynamik Aufgabenkomplexität Organisationsstruktur und -kultur <p>Teil 2: Entscheidungsqualität in der Praxis: Modell & Umsetzung</p>			
Lehr- / Lernformen	LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Lehr- / Lernmethoden	LV mit Präsentation mit Diskussion und Kleingruppenarbeiten				
Literatur / Lehrmaterial	<p>Verpflichtende Literatur</p> <p>N.N. (2017): Praxis der Entscheidungsforschung (Einführungs- und Begleitskript).</p> <p>McNamee, P. und Celona, J. (2008): Decision Analysis for the Professional. Kap. 9; Download: https://smartorg.com/wp-content/uploads/2011/08/Decision-Analysis-for-the-Professional.pdf</p> <p>Ergänzend: http://www.decisionaa.com/wp-content/uploads/2014/09/DAP-Instructors-Guide.pdf</p> <p>Empfehlungen</p> <p>Kirchler, E. & Schrott, A. (2003): Entscheidungen in Organisationen. Arbeits- und Organisationspsychologie Band 4, Stuttgart.</p> <p>Spetzler, C. et al. (2016): Decision Quality: Value Creation from Better Business Decisions, New Jersey.</p> <p>Strauss, C. (2017): Problem Solved: A Powerful System for Making Complex Decisions with Confidence and Conviction, Boston.</p>				
Besonderes					
Organisation	ECTS-Punkte	3 ECTS			
	Aufteilung	75 Stunden			

	Workload	3 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 75 Stunden, mit folgender Aufteilung: <ul style="list-style-type: none">• Lehrveranstaltungen/Übungen: 10 Stunden (Aufteilung: 4 Studienzentrum, 2 virtuellen Lernraum, 4 angeleitetes Programmieren)• Vor-/Nachbereitung/Selbststudium: 65 Stunden
--	-----------------	---

Modulbezeichnung		III.3 Masterarbeit
Beitrag des Moduls zu den Studienzielen	Qualifikationsziele	<p>Die Masterarbeit stellt den berufsqualifizierenden Abschluss des Masterstudienganges dar. Hierzu werden die Studierenden befähigt, unter Betreuung eines Dozenten/einer Dozentin</p> <ul style="list-style-type: none"> eine eng umgrenzte, in der Regel empirische Fragestellung aus der dem Themenfeld der Wirtschaftspsychologie und angrenzender Gebiete mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten eine Arbeit nach den Regeln der wissenschaftlichen Dokumentation schriftlich zu verfassen. <p>Somit soll sichergestellt werden, dass die Fähigkeit erworben wurde, wissenschaftliche Methoden anzuwenden, und einen Transfer des im Studium erworbenen Fach- und Methodenkenntnisse in die Praxis vornehmen zu können.</p>
	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Master-Thesis Analyse der Problemstellung, Ableitung einer Zielsetzung Erarbeiten der relevanten theoretischen Grundlagen Entwicklung und Umsetzung eines für die Erreichung der Zielsetzung adäquates Forschungsdesigns Anwendung – ggf. Entwicklung - relevanter Messinstrumente bei der Datenerhebung Datenanalyse und Interpretation der Ergebnisse Dokumentation in Form der Master-Thesis
	Lehr- / Lernformen	<p>Eigenständige Erarbeitung des vereinbarten Themas.</p> <p>Je zwei Professor/innen als Betreuer oder ein/e Professor/in und ein/e fachkundige/r Betreuer/in mit formal erfüllten Voraussetzungen.</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	Kenntnisse, Fertigkeiten, Kompetenzen	Fundiertes Wissen und Fertigkeiten zu Methoden des wissenschaftlichen Arbeitens sowie Wissen und Fertigkeiten aus dem Projektmanagement.
	Vorbereitung für das Modul	Besuch aller vorangehenden Module des Masterprogramms
Bezüge zu anderen Modulen	Alle Module des Studienprogramms
	... nachhaltiger Entwicklung	<p>Nachhaltigkeit impliziert die Kompetenz, empirische Studien planen, durchführen, kritisch reflektieren zu können.</p> <p>Dieses Wissen stellt somit die Grundlage für spätere Lern- und Reflexionsprozesse der Studierenden dar, wenn es gilt, die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen beurteilen zu können.</p>
Prüfungsleistungen		Masterthesis / 4 Monate Dauer / 100 %
Organisation	Modulverantwortlicher	Prof. Dr. Rüdiger Reinhardt
	Modulart	Pflichtfach
	ECTS-Punkte	18 ECTS
	Workload	<p>18 ECTS-Punkte x 25 Stunden = 450 Stunden, mit folgender Aufteilung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Lehrveranstaltungen/Übungen: 20 Stunden (Aufteilung: 0 Studienzentrums, 3 virtuellen Lernraum, 17 angeleitetes Programmieren) Verfassen der Thesis/Selbststudium: 430 Stunden

	Aufteilung	Erstellung der Masterthesis: 450 Stunden
--	-------------------	--

**Externenprüfungsordnung
für die Fachrichtung
Wirtschaftspsychologie & Leadership
Master of Science (M.Sc.)
Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen
vom 06.07.2017**

Rechtsgrundlage

Aufgrund von § 8 Abs. 6 in Verbindung mit § 30 Abs. 1 und § 32 Abs. 6 des Gesetzes über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG) in der Fassung vom 01. April 2014 (GBl. 2014, S. 99 ff.) hat der Senat der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen am 06.07.2017 die nachstehende Studien- und Prüfungsordnung beschlossen.

A. ALLGEMEINER TEIL

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Die Prüfungsordnung gilt für die Masterprüfungen von Nichtstudierenden (Externenprüfung) zum Master of Science – M.Sc. in der Fachrichtung Wirtschaftspsychologie & Leadership.
- (2) Der Allgemeine Teil der geltenden Studien- und Prüfungsordnung der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen für Masterstudiengänge vom 29. Januar 2013 in der jeweiligen Fassung ist auf die Externenprüfung anzuwenden, soweit in dieser Prüfungsordnung nichts anderes bestimmt ist.
- (3) Die Amts- und Funktionsbezeichnungen in dieser Prüfungsordnung beziehen sich in gleicher Weise auf Frauen wie auf Männer; im Übrigen gilt § 11 Absatz 7 LHG entsprechend.

§ 2 Zielsetzung der Externenprüfung

Übergeordnete Zielsetzung des weiterbildenden, berufsbegleitenden und praxisintegrierenden Master of Science (M.Sc.) Programms Wirtschaftspsychologie & Leadership ist es, berufstätigen Personen Fach-, Methoden- und Führungskompetenzen im Bereich wirtschaftspsychologischer Anwendungsfelder auf Basis wissenschaftlich fundierten und anwendungsorientierten Know-hows zu vermitteln .

Das Programm baut auf einem ersten Hochschulstudium auf. Neben der fachlichen Ausbildung steht die Entwicklung von vertiefenden wissenschaftlich-methodischen, überfachlichen und selbstreflexiven Qualifikationen als wichtiges Standbein des lebenslangen Lernens, die weitere Persönlichkeitsentfaltung der Teilnehmer sowie die Motivation zur bürgerlichen Teilhabe, gleichberechtigt neben den Fachinhalten.

Ziel der Externenprüfung für die Fachrichtung Wirtschaftspsychologie & Leadership zum Master of Science (M.Sc.) und der zu ihrer Vorbereitung dienenden Module ist der Nachweis einer wissenschaftsbezogenen und berufsorientierten Kompetenz im Bereich "Wirtschaftspsychologie & Leadership". Das Programm richtet sich damit in seiner Konzeption gleichermaßen an Absolventen wirtschaftswissenschaftlicher und psychologischer als auch 'fachfremder' Studiengänge (z.B. Medizin, Ingenieurwesen, Rechtswissenschaften, Geisteswissenschaften), an Studierende also, die im Rahmen ihrer jetzigen, zukünftigen oder gewünschten beruflichen Position Know-how im Bereich von Wirtschaftspsychologie & Leadership erwerben wollen, gleich aus welchem Fachgebiet sie ursprünglich stammen.

Die Absolventen sollen befähigt werden, mit vertieften und gründlichen wirtschaftspsychologischen und führungsbezogenen Kompetenzen die berufspraktischen Aufgabenstellungen und Probleme in ihrem Berufsfeld selbständig und unter Anwendung wissenschaftlicher Methoden zu bearbeiten.

§ 3 Zulassungsvoraussetzungen

- (1) Zur Externenprüfung kann zugelassen werden, wer folgende Voraussetzungen nachweist:
 1. Einen ersten Hochschulabschluss im Umfang von mindestens 180 ECTS-Punkten. Der Abschluss wird nachgewiesen durch eine amtlich beglaubigte Abschrift oder Fotokopie des Abschlusses, bei ausländischen Bildungsnachweisen ist zusätzlich die Bescheinigung über die Anerkennung durch das Ausländerstudienkolleg in Konstanz beizulegen
 2. eine qualifizierte Praxiserfahrung von mindestens einem Jahr, wobei die während des Erststudiums geleistete Praxiszeit anerkannt wird,
 3. den Nachweis einer hinreichenden Vorbereitung auf die Externenprüfung durch Nachweis einer Teilnahme an Vorbereitungskursen.
- (2) Dem Antrag auf Zulassung zur Externenprüfung sind außerdem zwingend ein Lebenslauf mit lückenloser Darstellung des Bildungsweges und des beruflichen Werdeganges beizufügen.

- (3) Über die Zulassung zur Externenprüfung entscheidet der Prüfungsausschuss der Fakultät Wirtschaft und Recht.

§ 4 Modulinhalt und Modulprüfungen

- (1) Die Modulprüfungen werden grundsätzlich im Anschluss an die betreffenden Vorbereitungskurse oder während der Präsenzphasen abgelegt.
- (2) Die Masterarbeit ist eine schriftliche wissenschaftliche Arbeit. Die Bearbeitungszeit beträgt vier Monate. Das Thema der Masterarbeit ist grundsätzlich zu Beginn des 3. Semesters zu vereinbaren.
- (3) Schriftliche Arbeiten, die Studienarbeit und die Masterarbeit können auch als Gruppenarbeiten vergeben werden. Der Anteil der einzelnen Kandidaten in einer Gruppenleistung muss getrennt dargestellt und bewertet werden können.
- (4) Eine Modulprüfung kann nur als Ganzes wiederholt werden. Eine Wiederholung von Teilen ist ausgeschlossen.

§ 5 Unterrichtssprache

Die Unterrichts- und Prüfungssprache ist Deutsch. Englischsprachige Materialien (Bücher, Artikel, Skripte) können jedoch Gegenstand der Prüfungsvorbereitung sein.

Die Prüfung erfolgt in der deutschen Sprache.

§ 6 Zeugnis und Abschlussbezeichnung

- (1) Hat der Bewerber alle Modulprüfungen für die Masterprüfung bestanden, gilt die Externenprüfung als erfolgreich abgeschlossen. Über die Ergebnisse der Masterprüfung wird ein Masterzeugnis (M.Sc.) ausgestellt, in welchem zu vermerken ist, dass die Masterprüfung als Externenprüfung abgelegt wurde.
- (2) Das Masterzeugnis (M.Sc.) enthält die Modulnoten, das Thema der Masterarbeit und die Gesamtnote.
- (3) Im Besonderen Teil werden die Gewichtungsfaktoren zur Ermittlung der Noten im Masterzeugnis (M.Sc.) bestimmt.
- (4) Die Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen verleiht nach bestandener Masterprüfung den akademischen Grad Master of Science – M.Sc. für die Fachrichtung Wirtschaftspsychologie & Leadership. Zusätzlich wird ein Diploma Supplement (DS) entsprechend dem European Diploma Supplement Model (Europäische Union/Europarat/UNESCO) ausgestellt.

§ 7 Prüfungsgebühren

Es werden Prüfungsgebühren gemäß der Satzung über die Erhebung von Gebühren und Auslagen an der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen (Hochschul-Gebührensatzung) vom 29. Januar 2015 erhoben. Sie sind unverzüglich nach Zulassung zur Externenprüfung (§ 4 Abs. 1) zu entrichten. Die Zulassung wird erst wirksam, wenn die Prüfungsgebühr entrichtet ist.

§ 8 Inkrafttreten

Die Prüfungsordnung für die Externenprüfung Wirtschaftspsychologie & Leadership zum Master of Science (M.Sc.) der Hochschule für Wirtschaft und Umwelt Nürtingen-Geislingen tritt mit Wirkung zum 01.08.2017 in Kraft.

Nürtingen, den xxx

Prof. Dr. Andreas Frey
Rektor

Legende:

CR = Credits
D/E = Veranstaltung kann auch in Englisch stattfinden
E = Veranstaltungen finden in englischer Sprache statt
GM = Gewichtung für die Modulnote
K = Klausur
M = mündl. Prüfung
MA = Masterarbeit
Mo = Monate
MP = Modulprüfung
NG = Notengewichtung für die Gesamtnote
PV = Prüfungsvorleistung
R = Referat / Präsentation
S = schriftliche/zeichnerische Arbeit
StA = Studienarbeit
SWS = Semesterwochenstunde

B. BESONDERER TEIL

Module und Modulprüfungen

Die Module zur Externenprüfung erstrecken sich über drei Semester.

Semester	Modulnummer	Module Deutsch Englisch	CR	PV	MP	GM	Notengewichtung
							MP
1	421-001	I.1 Psychologische Grundlagen der Leistungserbringung I <i>Psychological Basics of Performance I</i>	6		StA	6	
	421-002	I.2 Psychologische Grundlagen der Leistungserbringung II <i>Psychological Basics of Performance II</i>	6		R	6	
	421-003	I.3 Einflussfaktoren der Leistungserbringung I <i>Determinants of Performance I</i>	6		StA	6	
	421-004	I.4 Leadership I: Wirksame Führung <i>Leadership I: Effective Leadership</i>	6		R	6	
	421-005	I.5 Empirische Sozialforschung <i>Empirical Research Methods</i>	6		StA	6	
	Gesamt Semester 1						
2	421-006	II.1 Einflussfaktoren der Leistungserbringung II <i>Determinants of Performance II</i>	6		StA	6	
	421-007	II.2 Nachhaltigkeit der Leistungserbringung <i>Sustainability and Performance</i>	6		StA	6	
	421-008	II.3 Leadership II: Exzellente Führung <i>Leadership II: Leadership Excellence</i>	6		R	6	
	421-009	II.4 Leadership III: Innovative Führungsperspektiven <i>Leadership III: Innovative Perspectives of Leadership</i>	6		R	6	
	421-010	II.5 Empirische Auswertungsverfahren <i>Empirical Analysis Methods</i>	6		StA	6	
	Gesamt Semester 2						
3	421-011	III.1 Leadership IV: Effektive Führung <i>Leadership IV: Evidence Based Perspectives of Leadership</i>	6		R	6	
	421-012	III.2 Leadership V: Entscheidungsqualität <i>Leadership V: Decision Quality</i>	6		StA	6	
	421-013	III.3 Masterarbeit <i>Master Thesis</i>	18		Ma (4 Mo)	18	
	Gesamt Semester 3						
Gesamt Masterstudium			90				