



MODULHANDBUCH

Studiengang Master Change Management und
Transformation

INHALTSVERZEICHNIS

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	3
1. KURZPROFIL UND QUALIFIKATIONSZIELE DES STUDIENGANGS.....	4
2. MODULSTRUKTUR UND STUDIENVERLAUF	5
3. GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG NACH DEM MUTTERSCHUTZGESETZ	6
4. MODULBESCHREIBUNGEN	8
1 Individual- und Verhaltenspsychologie.....	8
2 Diplomatie, Taktik und Verhandlungsführung.....	10
3 Change-Handwerker	13
4 Change story, Kampagnen-Management.....	16
5 Strategisches Change Management und Geschäftsmodellentwicklung.....	18
6-7 Soziologie und sozialer Wandel.....	21
6-7 Methoden der empirischen Sozialforschung.....	23
6-7 Management Kompetenzen	25
6-7 Personal, Change und Führung	28
6-7 Projekt - Transformation von Pipeline- in Plattformgeschäft	30
8 Future Skills	33
9 Beratung, Begleitung & Coaching	36
10 (Ver)Änderungsarchitektur & agile Projektsteuerung.....	39
11 Ermutigende Führung, Widerstand, Krisen & Konflikte	42
12 Teamnavigation & Zusammenarbeit.....	45
13 Abschlussarbeit: Konzept.....	47
14 Abschlussarbeit: Erprobung und Mentorat.....	49
15 Abschlussarbeit mit Kolloquium	51

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

CM.....	Change Management
ECTS.....	European Credit Transfer System
Koll.....	Kolloquium
MA.....	Masterarbeit
Me.....	Mentorat
MuSchG.....	Mutterschutzgesetz
PG.....	Prüfungsgewicht
Pr.....	Prüfungsform
Pra.....	Praktikum
prLN.....	praktischer Leistungsnachweis
schrP.....	schriftliche Prüfung
SoSe.....	Sommersemester
SPO.....	Studien- und Prüfungsordnung
SU.....	seminaristischer Unterricht
SWS.....	Semesterwochenstunden
WiSe.....	Wintersemester

1. KURZPROFIL UND QUALIFIKATIONSZIELE DES STUDIENGANGS

Studienziel des Masterstudiengangs Change Management und Transformation ist eine vertiefte anwendungsbezogene wissenschaftliche Ausbildung im Bereich Change Management und Transformation, welche betriebswirtschaftliche und verhaltenswissenschaftliche Komponenten verbindet und die Persönlichkeitsentwicklung aktiv unterstützt.

Der Studiengang stärkt die Kompetenzentwicklung im qualitativen Bereich durch die Verknüpfung von betriebswirtschaftlichen, verhaltenswissenschaftlichen und gesellschaftlichen Aspekten in Veränderungsprozessen und notwendigen Transformationen, wie digitale und ökologisch nachhaltige Transformation.

Die Studierenden werden befähigt, selbständig relevante Problemstellungen und Aufgaben in Veränderungsprozessen in Unternehmen zu erkennen, erfolgreich zu bearbeiten und zu begleiten sowie entsprechend ihrer besonderen gesellschaftlichen und individuellen Verantwortung zu handeln. Sie erwerben Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich sind, um hochqualifizierte Fach- und Führungs- bzw. Projektleitungsaufgaben in Transformationsprojekten zu übernehmen.

Als Besonderheit weist der Studiengang eine kumulierte Abschlussarbeit auf, bei der aus einer Projektskizze im Laufe des Studiums ein Konzept entwickelt wird, welches in einer Praxisphase mit begleitendem Mentorat erprobt sowie im Rahmen der Masterarbeit reflektiert und vertieft oder angepasst wird.

2. MODULSTRUKTUR UND STUDIENVERLAUF

HS Coburg – Bachelor/Masterstudiengang Studiengangbezeichnung

Modulgruppe	Nr.	Module	1. Semester				2. Semester				3. Semester			
			SWS	ECTS	Pr	PG	SWS	ECTS	Pr	PG	SWS	ECTS	Pr	PG
Verhaltenswissenschaften	1	Individual- und Verhaltenspsychologie	4	6	prLN	6								
	2	Diplomatie, Taktik und Verhandlungsführung	4	6	prLN	6								
Methoden und Instrumente im Change Management	3	Change-Handwerker	4	6	prLN	6								
	4	Change story, Kampagnen-Management	4	6	prLN	6								
Unternehmensentw. und Transformation I	5	Strategisches CM und Geschäftsmodellentwicklung	4	6	prLN	6								
Unternehmensentw. und Transformation II	6	Wahlfach 1					2	3	prLN	3				
	7	Wahlfach 2					2	3	SP	3				
Future Skills	8	Future Skills					4	6	prLN	6				
	9	Beratung, Begleitung & Coaching									4	6	prLN	6
Leading Project	10	(Ver)Änderungsarchitektur & agile Projektsteuerung					4	6	prLN	6				
Leading Change	11	Ermutigende Führung, Widerstand, Krisen & Konflikte					4	6	prLN	6				
Leading Team	12	Teamnavigation & Zusammenarbeit									4	6	prLN	6
Kumulative Abschlussarbeit	13	Abschlussarbeit: Konzept					0	6	prLN	6				
	14	Abschl.: Erprobung und Mentorat									2	6	Pra, Me	6
	15	Abschlussarbeit und Kolloquium									0	12	MA, Koll	12
			20	30			16	30			10	30		

3. GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG NACH DEM MUTTERSCHUTZGESETZ

Jede Modulbeschreibung enthält eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz (§ 10ff MuschG). Sie besagt, ob eventuelle Gefahren für das ungeborene Leben oder das gestillte Kind im Kontext der jeweils durchgeführten Lehrveranstaltungen bestehen. Die Bewertung der Gefahrenpotentiale erfolgt durch die Modulverantwortlichen über ein „Ampelkonzept“:

Grün	„Teilnahme ist unbedenklich“: Die Studierende kann an dem Modul uneingeschränkt teilnehmen
Gelb	„Einzelfallprüfung notwendig“: Für eine Teilnahme ist eine vorherige Absprache mit der verantwortlichen Lehrperson der Lehrveranstaltungen notwendig.
Rot	„Teilnahme ist unzulässig“: Die Studierende kann während der Schwangerschaft und Stillzeit nicht an dem Modul teilnehmen.

Abbildung 1: Ampelkonzept der Gefährdungsbeurteilung nach dem Mutterschutzgesetz

Schwangeren oder stillenden Studierenden steht – bei Bedarf bzw. eventuellen Rückfragen zur Gefährdungsbeurteilung – ein entsprechendes Beratungsangebot zum Mutterschutz durch das Familienbüro der Hochschule offen.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG DER MODULE			
Modulnummer	Modultitel	Gefährdung	Bemerkung
1	Individual- und Verhaltenspsychologie	grün	keine
2	Diplomatie, Taktik und Verhandlungsführung	grün	keine
3	Change-Handwerker	grün	keine
4	Change story. Kampagnen-Management	grün	keine
5	Strategisches Change Management und Geschäftsmodellentwicklung	grün	keine
6 – 7	Soziologie und sozialer Wandel	grün	keine
6 – 7	Methoden der empirischen Sozialforschung	grün	keine

6 – 7	Management Kompetenzen	grün	keine
6 – 7	Personal, Change und Führung	grün	keine
6 – 7	Projekt – Transformation von Pipeline- in Plattformgeschäft	grün	keine
8	Future Skills	grün	keine
9	Beratung, Begleitung & Coaching	grün	keine
10	(Ver)Änderungsarchitektur & agile Projektsteuerung	grün	keine
11	Ermutigende Führung, Widerstand, Krisen & Konflikte	grün	keine
12	Teamnavigation & Zusammenarbeit	grün	keine
13	Abschlussarbeit: Konzept	grün	keine
14	Abschlussarbeit: Erprobung und Mentorat	grün	keine
15	Abschlussarbeit mit Kolloquium	grün	keine

4. MODULBESCHREIBUNGEN

Die nachfolgenden Modulbeschreibungen gelten jeweils für die in der Fußzeile angegebene Studien- und Prüfungsordnung. Sie werden rechtzeitig vor dem jeweiligen Lehrveranstaltungsbeginn durch die Modulverantwortlichen aktualisiert, sofern sich Änderungen in den Inhalten, dem didaktischen Konzept oder der geplanten Prüfungsform ergeben.

1 Individual- und Verhaltenspsychologie (Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)			
Modulverantwortlich	Prof. Dr. Nicole Hegel		
Dozierende	Prof. Dr. Nicole Hegel		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	1. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Individual- und Verhaltenspsychologie (4 SWS, SU)		prLN 12-15 Seiten (Lernportfolio in Form eines Lerntagebuchs)	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

- Grundlagen der Individual- und Verhaltenspsychologie
- Grundlagen der Arbeitspsychologie
- Entwicklung und Ziele der modernen Psychologie
- Kritisches Denken
- Psychologische Forschung und Praxis
- Persönlichkeitstheorien & -diagnostik, Anwendung in der Praxis
- Individuelle Unterschiede
- Theorien des Selbst (Identity, Social identity, Moral Identity)
- Grundlagen der Biopsychologie (Neurologie und Verhalten)
- Grundlagen der Lernpsychologie
- Training und Personalentwicklung in Organisationen
- Emotionstheorien, grundlegende Emotionen, moralische Emotionen
- Motivation und Handeln
- Vision, Mission, Purpose, Wertesysteme und ihre Einflüsse auf das Verhalten

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht / Seminar / Übung / Fallbeispiele / Einzel- und Gruppenarbeit / Selbstreflexion

Lernergebnisse

Fachkompetenz

- Grundlagenwissen der Individual-, Verhaltens- und Arbeitspsychologie (Erkennen und Verstehen von Menschen)
- Vertieftes Wissen in den Bereichen der Persönlichkeitspsychologie, Lernpsychologie, Emotions- und Motivationstheorie

Methodenkompetenz

- Umgang mit den Begriffen, methodischen Ansätzen und Theorien der Psychologie
- Kritisches Hinterfragen von psychologischen Modellen

Sonstige Kompetenzen

Verständnis für

- die Grundlagen des menschlichen Verhaltens
- die Auslöser und Auswirkungen von Abwehrmechanismen
- den Unterschied zwischen wissenschaftlicher Validität und praktischem Einsatz von psychologischen Modellen
- die Kontextabhängigkeit vieler alltagspsychologischer Modelle im Change Management
- Förderung des eigenen Reflektionsvermögens

Literatur

Fachbücher

- Gerrig, R. J. (2018). Psychologie mit E-Learning „MyLab | Psychologie“: Mit eLearning #besser lernen (Pearson Studium - Psychologie) (21., aktualisierte Aufl.). Pearson Studium ein Imprint von Pearson Deutschland.
- Arnold, J., Coyne, I., Randall, R. & Patterson, F. (2020). Work Psychology: Understanding Human Behaviour in the Workplace, 7th Edition (7. Aufl.). Pearson Education Limited.

2 Diplomatie, Taktik und Verhandlungsführung

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Dozierende	Armin Schmelzer		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	1. Fachsemester	SoSe	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Diplomatie, Taktik und Verhandlungsführung (4 SWS, SU)		prLN 12-15 Seiten (Lernportfolio mit Präsentation eines wissenschaftlichen Artikels mit mindestens einer interaktiven Komponente 50%, schriftliche Fallarbeit 50%)	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

- Einführung in die Gestaltung eines wissenschaftlichen Posters
- Konsens- und Konsententscheidungen
- Fairness
- The Language of Negotiation: Konfliktmanagement
- Distributive Negotiation: Machttaktiken und zentrale Konzepte
- Integrative Negotiation: Harvard Modell
- Understanding People: Resistance & Visions
- Modelle, Mechanismen der Vertrauensbildung, Partizipation und Entscheidungsfindung kennen und anwenden können
- Strategien der Verhandlungsführung, auch in vermeintlich ausweglosen Situationen
- Diplomatie und diplomatisches Verhalten erlernen und üben

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht/ Seminar/ Übung/ Fallbeispiele / Einzel- und Gruppenarbeit/ Selbstreflexion

Lernergebnisse

Fachkompetenz:

- Grundbegriffe und wesentliche Vorgehensweise der Verhandlungsführung kennen und anwenden
- Harvard Modell
- Prozess Konsens- und Konsententscheidungen kennen und anwenden
- Grundlagenwissen zu Steuerung durch Visionen

Methodenkompetenz:

- Verhandlungen nach dem Harvard Modell führen (u.a. Erkennen von Absichten und Wünschen und daraus langfristigen Nutzen für alle Beteiligten erzeugen)
- Konflikte verstehen und analysieren
- Machttaktiken erkennen und nutzen
- Verhandlungssituationen beurteilen und die passende Vorgehensweise auswählen
- Erstellen eines wissenschaftlichen Posters

Sonstige Kompetenzen:

- Grenzen von Visionen und Verhandlungen verstehen
- Work smart not hard

Literatur

Einstiegsliteratur:

- DeMarr, B. (2013b). Negotiation and Dispute Resolution (01 Aufl.). Pearson.

Artikel für Posterpräsentation

- Carton, A. M., Murphy, C., & Clark, J. R. (2014): A (blurry) vision of the future: How leader rhetoric about ultimate goals influences performance.
- Chen, Y. R., Brockner, J., & Greenberg, J. (2003): When is it "a pleasure to do business with you?" The effects of relative status, outcome favorability, and procedural fairness.
- De Dreu, C. K. (2006): When too little or too much hurts: Evidence for a curvilinear relationship between task conflict and innovation in teams.
- Jang, D., Elfenbein, H. A., & Bottom, W. P. (2018): More than a phase: Form and features of a general theory of negotiation.
- Jehn, K. A., Rispens, S., & Thatcher, S. M. (2010): The effects of conflict asymmetry on work group and individual outcomes.
- Jones, S. L., & Van de Ven, A. H. (2016): The changing nature of change resistance: An examination of the moderating impact of time.
- Venus, M., Stam, D., & Van Knippenberg, D. (2019): Visions of change as visions of continuity.

3 Change-Handwerker

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Antje Kick		
Dozierende	Prof. Dr. Antje Kick		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	1. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Seminaristischer Unterricht		prLN 12-15 Seiten (Seminararbeit)	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Die Studierenden lernen das breite Spektrum an Modellen, Arbeitstechniken und Methoden des Change Managements kennen und wenden diese zielgerichtet an. Sie setzen sich mit wesentlichen Herausforderungen der unternehmerischen Change Praxis auseinander und entwickeln eigenständig Lösungen für einen Praxispartner.

Inhaltliche Schwerpunkte sind:

- Visualisieren, Präsentieren, Moderieren
- Methoden für Change-Phasen (z.B. Unfreeze – Change – Refreeze)
- Train the change agents/trainer, Workshops
- Umgang mit schwierigen Teilnehmern und Situationen
- Rollen- und Auftragsklärung
- Perspektivwechsel, sich auf den Stuhl des anderen setzen
- Kommunikation schriftlich, mündlich und nonverbal (kooperatives, deeskalierendes statt konfrontatives Wording / Verhalten)

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht, theoretischer Input durch Präsentation mit Gruppenarbeiten, Rollenspiele, Fallstudien und Workshops; Projektarbeit für einen Praxispartner (praktischer Leistungsnachweis)

Lernergebnisse

Fach- und Methodenkompetenz:

- Fundierte Kenntnisse der Change Modelle, Arbeitstechniken und Methoden erwerben und anwenden können
- Differenzierter und kreativer Umgang mit Medien, Methoden und Arbeitstechniken zum Thema (wie Auftragsklärung, Moderationstechniken, Gamification, Schulungen, Workshopdesign, Filme, Interviews, Train the Trainer, etc.)
- Stärken der Methodenkompetenz durch die eigene Projektarbeit sowie die Auseinandersetzung mit Projekten der anderen Gruppen (reflektieren und adaptieren können)

Sonstige Kompetenzen:

- Stärken der Persönlichkeit in der Rolle als Dienstleister für einen Praxispartner, das Arbeiten im kleinen Team und eigenständige Problemlösung
- Betroffene zu Beteiligten machen können

Literatur

Einstiegsliteratur:

- Doppler, K., Der Change Manager, Frankfurt a.M. 2011.
- Lauer, T., Change Management, Grundlagen und Erfolgsfaktoren, 3. Aufl., Berlin 2019.
- Vahs, D., Organisation, Stuttgart 2019.
- Bartscher, T./Stöckl, J. (Hrsg.), Veränderungen erfolgreich managen. EinHandbuch für interne Prozessberater, Freiburg u.a. 2011.
- Stolzenberg, K./Heberle, K., Change Management. Veränderungsprozesse erfolgreich gestalten - Mitarbeiter mobilisieren. Vision, Kommunikation, Beteiligung, Qualifizierung, 3. Aufl., Berlin 2013.
- Vahs, D./Weiland, A., Workbook Change Management. Methoden und Techniken, 3.Aufl., Stuttgart 2020.
- Weiland, A., Toolbox Change Management. 44 Instrumente zur Vorbereitung, Analyse, Planung, Umsetzung und Kontrolle, Stuttgart 2016.

4 Change story, Kampagnen-Management

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Felix Weispfenning		
Dozierende	Franziska Nick		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	1. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Change story, Kampagnen-Management (4 SWS, SU)		prLN 12-15 Seiten (Lernportfolio)	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Die Studierenden bekommen einen Review zu den Grundlagen der Kommunikation. Ziel ist dabei den methodischen Baukasten für zeitgemäße Kommunikation zur Verfügung zu stellen. Dies wird durch eine theoretische Übersicht sowie zahlreiche Kommunikationsübungen erreicht.

Dazu gehören u.a.:

- Transparenz schaffen (Gründe, Ziele, Vision)
- Kommunikation als Katalysator für Wandel
- Sicherung der Akzeptanz
- Einflussnahme von Wandlungsbereitschaft und Wandlungsfähigkeit (Einstellung und Verhalten)
- Kommunikationskonzepte entwickeln (Kanäle, Zielgruppen, Instrumente)
- Möglichen Widerstand frühzeitig erkennen und abschwächen (Kampagne / Propaganda)
- Prozessverstärkung durch positive Rückmeldung (erste Erfolge)
- Soziale Integration fördern

Weiterhin ist das Storytelling als Methode zur Gestaltung der Change Story ein modulprägendes Element. Es werden detaillierte theoretische Grundlagen zu den Modellen des Storytelling sowie den Wirkungsmechanismen vermittelt mit dem Ziel den zielgerichteten Einsatz des Storytelling zu verstehen. Anhand praktischer realistischer Change-Fallstudien wird die Konzeption und der Einsatz des Storytelling erarbeitet und eingeübt. Ziel ist der professionelle situationsunabhängige Einsatz des Storytelling zur Gestaltung der Change Story.

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht mit vielen anwendungsbezogenen Lehrelementen. Verwendet werden dabei realistische Fallstudien, Gruppenarbeiten und videobasierte Elemente zur Objektivierung der Kommunikationselemente.

Lernergebnisse

Fach- und Methodenkompetenz:

Die Studierenden sind in der Lage auf Basis des Wissens über Kommunikation die Change-Kampagne aktiv kommunikativ zu steuern und als profilbildendes Element das Storytelling professionell einzusetzen.

Sonstige Kompetenzen:

rationale, emotionale und politische Aspekte im Veränderungsprozess beeinflussen können

Literatur

- Röhner, J., Schütz, A.: Psychologie der Kommunikation, 3. Auflage, Springer 2020.
- Preuß-Scheuerle, B.: Praxishandbuch Kommunikation, 2. Auflage, Springer 2016.
- Berner, W.: Change!, 2. Auflage, Schäffer-Pöschel 2015.

5 Strategisches Change Management und Geschäftsmodellentwicklung

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Antje Kick		
Dozierende	Prof. Dr. Antje Kick		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	1. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Strategisches Change Management, Geschäftsmodellentwicklung (4 SWS, SU)		prLN 12-15 Seiten (Lernportfolio mit 3 Komponenten: Erstellung Handout, Peer-Review anderer Handouts, Selbstreflexion; Gewichtung je 1/3)	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Die Studierenden erwerben eine fundierte Kenntnis des Themenkomplexes Strategisches Change Management mit besonderem Fokus auf der Geschäftsmodellentwicklung, Nachhaltigkeit, Strategieplanung/Mapping, Gründung und Markenpositionierung. Sie entwickeln Inhalte eigenständig und üben sich in Selbstreflexion.

Inhaltliche Schwerpunkte sind:

- Strategien, Prozesse und Strukturen hinterfragen und neu aufsetzen bzw. anpassen
- Business Development, Entrepreneurship
- Trends identifizieren, Chancen erkennen und in marktfähige Geschäftsideen übertragen
- Businessplan entwickeln, Start-up
- Methoden und Instrumente der Strategie- und Geschäftsmodellentwicklung; auch unter Nachhaltigkeitsaspekten
- Frage nach dem „Warum“ der Veränderung/Transformation beantworten als Basis für die Change Story
- Vision, Strategie und messbare Zielgrößen entwickeln
- Erfolgs- und Misserfolgskriterien identifizieren und bewerten

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht; theoretischer Input durch Präsentation mit Gruppenarbeiten; eigenständige Beschäftigung der Studierenden mit einem wesentlichen und praxisnahen Themenkomplex des strategischen Change Managements und Durchführung einer interakt

Lernergebnisse

Fachkompetenz:

- Trends und Veränderungsnotwendigkeiten in marktfähige Chancen umwandeln können
- Eine eigenständige und vertiefte Auseinandersetzung mit einem Themenkomplex aus dem strategischen Change Management
- Eine differenzierte Auseinandersetzung mit Medien und Arbeitstechniken zum Thema (bspw. Texte, Bücher, Studien, Podcasts und Interviews)
- Unternehmerische Nachhaltigkeit professionell managen können

Sozial- und Methodenkompetenz:

- Stärken der Persönlichkeit durch den Diskurs in der Gruppe, die Nutzung von vielfältigen Präsentationsmedien
- Stärken der Methodenkompetenz, durch die Anwendung von interaktiven Lehr- und Aktivierungsmethoden, die später auch in der unternehmerischen Praxis eine wesentliche Rolle spielen werden
- Selbstreflexion
- Peer Assessment

Literatur

Einführungsliteratur:

- Doppler, K./Lauterburg, C., Change Management, Den Unternehmenswandel gestalten, 14. Aufl., Frankfurt 2019.
- Becker, M./Labucay, I., Organisationsentwicklung. Konzepte, Methoden und Instrumente für ein modernes Change Management, Stuttgart 2012.
- Kotter, J./Seidenschwarz, W., Leading change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern, München 2015.
- Krüger, W./Bach, N. (Hrsg.), Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung, 5. Aufl. Wiesbaden 2014.
- Lauer, T., Change Management. Grundlagen und Erfolgsfaktoren, 3. Aufl., Berlin/Heidelberg 2019.
- Pietsch, G./Scherer, E., Organisation. Theorie, Gestaltung, Wandel, München 2007. Fakultät Wirtschaftswissenschaften Stand: 15.07.2022 16
- Sackmann, S., Unternehmenskultur: Erkennen – Entwickeln – Verändern. Erfolgreich durch kulturbewusstes Management, 2. Aufl., Wiesbaden 2017.
- Vahs, D., Organisation. Ein Lehr- und Managementbuch, 10. Aufl., Stuttgart 2019.
- Schmidpeter, R./Schram, B. (Hrsg.), CSR und Organisationsentwicklung, Berlin 2019.
- Schmidpeter, R./Schneider, A. (Hrsg.), Corporate Social Responsibility, Berlin 2015.
- Hagemann, G., Methodenhandbuch Unternehmensentwicklung, Wiesbaden 2009.

6-7 Soziologie und sozialer Wandel

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich		Prof. Dr. Lutz Schneider	
Dozierende		Prof. Dr. Lutz Schneider	
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	3 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 3		
Arbeitsleistung	90 Zeitstunden, davon 22,5 Stunden Präsenzzeit 2 SWS und 67,5 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Wahlfach (2 SWS, SU)		Praktischer Leistungsnachweis	
INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE			
Inhalt des Moduls			
Handlungs- vs. Strukturtheorien • Soziologie von Gruppen & Organisationen • Sozialstruktur, Sozialkapital, Netzwerkanalyse • Institutionen und institutioneller Wandel • Theorie(n) der Modernität: Individualisierung, Rationalisierung, Risiko, Wertewandel • Modelle des sozialen Wandels			
Lehr- und Lernmethoden			
Seminaristischer Unterricht, Einzel- und Gruppenpräsentationen, Gruppenarbeit			

Lernergebnisse

Fachkompetenz:

- Verständnis soziologischer Grundbegriffe, Paradigmen und
- methodischer Zugänge
- Vertrautheit mit zeitdiagnostischen Gesellschaftsdiskursen
- Unterscheidung soziologischer von anderen sozialwissenschaftlichen / psychologischen Erklärungsansätzen

Methodenkompetenz:

- Kritisches Argumentieren & überzeugendes Präsentieren
- Hermeneutik & Theory of mind
- Reflexions- und Kritikfähigkeit
- Empirische Forschungsansätze

Sonstige Kompetenzen:

- Sensibilisierung für gesellschaftliche Verantwortung
- Ambiguitätstoleranz

Literatur

- Dimbath, O.: Einführung in die Soziologie. Paderborn: Wilhelm Fink. 2016.
- Maiwald, K.-O./Sürig, I.: Mikrosoziologie. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS, 2018.
- Meulemann, H.: Soziologie von Anfang an: eine Einführung in Themen, Ergebnisse und Literatur. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2013.
- Scholtz, H.: Soziologie - eine systematische Einführung. Wiesbaden: Springer VS 2020.
- Textauszüge von Klassikern / zeitgenössischen Autoren der Soziologie

6-7 Methoden der empirischen Sozialforschung

Methoden der empirischen Sozialforschung

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Dr. Detlef Bittner		
Dozierende	Dr. Detlef Bittner		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	3 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 3		
Arbeitsleistung	90 Zeitstunden, davon 22,5 Stunden Präsenzzeit 2 SWS und 67,5 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Wahlfach (2 SWS, SU)		Schriftliche Prüfung (90 Min.)	
INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE			
Inhalt des Moduls			
• Gütekriterien qualitativer und quantitativer Forschung • Grundlagen der Statistik und deskriptiven Datenanalyse • Übersicht und Anwendung wichtiger Verfahren der deskriptiven und schließenden Statistik • Einführung in SPSS: Datentypen, Anlegen von Daten- und Syntaxdateien, Datenanalyse • Ansätze, Methoden, Verfahren und Instrumente der Analyse qualitativer und quantitativer Daten			
Lehr- und Lernmethoden			
Seminar			

Lernergebnisse

Fachkompetenzen

- Kenntnisse der Grundsätze verschiedener Datenanalyseverfahren
- Fähigkeit zur Auswahl von Auswertungsverfahren entsprechend der jeweiligen Fragestellung und den vorliegenden Daten
- Fähigkeit zur Einschätzung der Güte und Reichweite von Forschungsergebnissen im Zusammenhang mit dem jeweiligen methodischen Vorgehen.
- Exemplarische Anwendung ausgewählter quantitativer & qualitativer Datenanalyseverfahren
- Kritische Einschätzung der Reichweite der eingesetzten Verfahren und Ergebnisse

Methodenkompetenzen

- exemplarische Anwendung ausgewählter Datenanalyseverfahren
- Intersubjektiv nachvollziehbare Darstellung der empirischen Ergebnisse

Sonstige Kompetenzen

- Arbeit im Forschungsteam, insbesondere in Auswertungsgruppen
- Reflexion und Relativierung eigener Deutungsmuster

Literatur

- Baur, Nina; Blasius, Jörg (Hg.) (2014): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Eckstein, Peter P. (2016): Angewandte Statistik mit SPSS. Praktische Einführung für Wirtschaftswissenschaftler. 8., überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Eckstein, Peter P. (2017): Datenanalyse mit SPSS. Realdatenbasierte Übungs- und Klausuraufgaben mit vollständigen Lösungen. 6., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler (Lehrbuch).
- Rasch, Björn; Frieze, Malte; Hofmann, Wilhelm; Naumann, Ewald (2014): Quantitative Methoden 1. Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. 4., überarb. Aufl. Berlin: Springer (Springer-Lehrbuch).
- Rasch, Björn; Frieze, Malte; Hofmann, Wilhelm; Naumann, Ewald (2014): Quantitative Methoden 2. Einführung in die Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler. 4., überarb. Aufl. Berlin: Springer (Springer-Lehrbuch).
- Schöneck, Nadine M.; Voß, Werner (2013): Das Forschungsprojekt. Planung, Durchführung und Auswertung einer quantitativen Studie. 2. Aufl. 2013. Wiesbaden: Springer.

6-7 Management Kompetenzen

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Jutta Michel		
Dozierende	Prof. Dr. Jutta Michel		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch		Master Betriebswirtschaft	
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	3 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 3		
Arbeitsleistung	90 Zeitstunden, davon 22,5 Stunden Präsenzzeit 2 SWS und 67,5 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Wahlfach (2 SWS, SU)		prLN 12-15 Seiten (Lernportfolio als Dokumentation)	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Zu gutem Management gehört es auch, in der Hierarchie gleichgestellte Personen von eigenen inhaltlichen Zielen und Projektideen zu überzeugen, um eine Realisierung überhaupt erst zu ermöglichen. Auch die Einbindung in regionalpolitische Netzwerke spielt oft eine wesentliche Rolle für den Erfolg.

In der Lehrveranstaltung analysieren die Studierenden Erfolgsfaktoren guter Einflussnahme und zielführenden Networkings. Sie sind gebeten, ein Beispiel aus ihrer beruflichen oder ehrenamtlichen Tätigkeit in die gemeinsame Analyse in der Lehrveranstaltung einzubringen und daran Verbesserungsmöglichkeiten für ihr eigenes Handeln zu entwickeln.

Inhalt

Einflussnahme

- Grundlagen und Strategien der Einflussnahme
- Fachliche Kompetenz als Voraussetzung
- Eigene Persönlichkeit und Verhaltensweisen

Networking

- strategisch-planerische Ebene
- persönliche Arbeits- und Verhaltensebene

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht / Übung / Einzel- und Gruppenarbeit / Selbstreflexion

Lernergebnisse

Fachkompetenz

Die Studierenden sollen

- Grundlagen und Strategien der Einflussnahme kennenlernen
- die Bedeutung der fachlichen Kompetenz sowie der eigenen Persönlichkeit und Verhaltensweisen im jeweiligen Kontext analysieren und beurteilen können
- Form und Strukturen von regionalpolitischen Netzwerken kennen

Methodenkompetenz

- Die Studierenden lernen anhand von Übungen/Praxisfällen, einen Prozess der Entscheidungsfindung auf der eigenen Hierarchieebene zu strukturieren und gewünschte Entscheidungsergebnisse vorzubereiten.

Sonstige Kompetenzen

- Die Studierenden reflektieren ihre eigenen Ziele und Verhaltensweisen. Sie überprüfen ihr berufliches Selbstverständnis anhand ihres tatsächlichen und angestrebten Verhaltens im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen sowie in regionalen Netzwerken.
- Die Studierenden entwickeln Strategien, sich in regionalpolitischen Netzwerken adäquat zu erhalten.

Literatur

- Schäffner, Lothar; Die Kunst, Einfluss zu nehmen – in und durch Organisationen; Rainer Hampp Verlag, Augsburg, München 2017
- Bosetzky, Horst, Mikropolitik - Netzwerke und Karrieren; Springer Fachmedien Wiesbaden 2019
- Müller, Klaus-Dieter; Erfolgreich Denken und Arbeiten in Netzwerken - Networking als Kulturtechnik, Springer Fachmedien Wiesbaden 2013
- Chance, Zoe; Der gute Einfluss; Mosaik Verlag München, Penguin Random House Verlagsgruppe 2022
- Neuauflage angekündigt für Juli 2024: Wie man Einfluss gewinnt - Menschen überzeugen, authentisch bleiben und Gutes bewirken; Goldmann (Verlag)
- Sass, Enrico; Managementkompetenzen der Gegenwart und Zukunft - Welche Skills brauchen Führungskräfte?, Springer Gabler Berlin, korrigierte Publikation 2023

6-7 Personal, Change und Führung

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Antje Kick		
Dozierende	Prof. Dr. Antje Kick		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	keine		
ECTS, Notengewicht	3 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 3		
Arbeitsleistung	90 Zeitstunden, davon 22,5 Stunden Präsenzzeit 2 SWS und 67,5 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Wahlfach (2 SWS, SU)		Projektarbeit 15-18 Seiten	
INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE			
Inhalt des Moduls			
Fragestellungen aus dem Bereich Persona, Change & Führung werden wie folgt beleuchtet:			
1. Wo kommen wir her?			
2. Was fordert uns aktuell heraus?			
3. Was sind die Herausforderungen von morgen bzw. übermorgen?			
4. Antworten, Lösungsansätze und Bewertung			
Lehr- und Lernmethoden			
Seminaristischer Unterricht/Action Learning			

Lernergebnisse

Fachkompetenz

Die Studierenden sollen

- aktuelle Fragestellungen zu Personal-, Change- und Führungsfragen kennenlernen,
- den theoretischen Hintergrund von Instrumenten für Personalmanagement, Changemanagement und Führung kennenlernen,
- Möglichkeiten und Grenzen von Maßnahmen in der Praxis konzipieren können.
- Maßnahmen, Konzepte und Instrumente für die Praxis konzipieren können.

Methodenkompetenz

Die Studierenden sollen personal-, change- und führungsspezifische Instrumente und Ansätze zielgerichtet in der Praxis anwenden können (anhand aktueller Problemstellungen).

Sonstige Kompetenzen

Die Studierenden sollen

- eigene Meinungen und Einschätzungen präsentieren und konstruktiv darüber diskutieren können,
- ihre Vorstellungen kommunizieren können (Kommunikationsfähigkeit),
- gemeinsam mit anderen in Teams und allein Problemlösungen entwickeln, präsentieren und andere davon überzeugen können (Teamfähigkeit, Problemlösekompetenz),
- ihre Vorgehensweise bei der Bearbeitung von Problemen analysieren, bewerten und weiterentwickeln können (Selbstlernkompetenz).

Literatur

Pflichtliteratur zur Vorbereitung auf das Praxisseminar:

- Flick, M.; Jäger, M.: Futureskills for Leadership. Segelsetzen für die Führungszukunft, 1. Auflage, Freiburg. Haufe-Lexware: 2020
- Petry, T. (Hrsg.): Digital Leadership. Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy, 2. Auflage, Freiburg u.a., Haufe: 2019

6-7 Projekt - Transformation von Pipeline- in Plattformgeschäft

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Michael Hartmann		
Dozierende	Prof. Dr. Michael Hartmann		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	3 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 3		
Arbeitsleistung	90 Zeitstunden, davon 22,5 Stunden Präsenzzeit 2 SWS und 67,5 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Seminar		PrLN (12-15 Seiten) Erstellung und Präsentation einer Fallstudie	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Gegenstand des Kurses ist die strukturierte Auseinandersetzung mit erfolgreichen Beispielen aus der Betriebswirtschaftslehre im Bereich der Plattformgeschäftsmodelle. Zunächst befassen Sie sich allgemein mit der Beschreibung, dem Verstehen und Übertragen von Geschäftsmodellen sowie Erfolgskonzepten in der unternehmerischen Praxis auf neue Anwendungsbereiche. Es geht dabei um das Erkennen von Erfolgsfaktoren und das Übertragen in das eigene Arbeitsfeld.

Aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und Vernetzung der Gesellschaft und Wirtschaftswelt, werden Sie sich im Besonderen mit der Plattformökonomie auseinandersetzen und hier anhand von Best Practices die erfolgreiche Transformation von traditionellen, sog. Pipelinegeschäftsmodellen in Plattformgeschäftsmodelle durchspielen. Schließlich kreieren Sie ein eigenes Plattformgeschäftsmodell.

Lehr- und Lernmethoden

Fachvortrag, Kartenspiel St. Galler Plattformnavigator, Diskussion und Reflexion.

Lernergebnisse

Fachkompetenzen:

- Die Studierenden können Prinzipien und Vorgehensweisen der Erfolgsfaktorenforschung erklären.
- Studierende erklären Wirkungsprinzipien der Netzwerkökonomie und leiten daraus Ideen für ein wirkungsvolles Plattformgeschäftsmodell ab.

Methodenkompetenzen:

- Studierende können anhand realer Beispiele aus der Unternehmenspraxis Erfolgsfaktoren identifizieren, abstrahieren und auf neue Anwendungsbereiche adaptieren.
- Sie können den St. Galler Plattformnavigator zur Transformation eines traditionellen Pipeline-Geschäftsmodell in eine Plattformgeschäftsmodell anwenden.
- Sie reflektieren methodische und inhaltliche Kritikpunkte der Erfolgsfaktorenforschung und hinterfragen auf dieser Basis selbst erarbeitete Handlungsempfehlungen für eine Geschäftsmodelltransformation.

Weitere Kompetenzen (inkl. soziale und Persönlichkeitskompetenzen):

- Die Studierenden stellen Befunde von Analysen und Lösungsvorschläge schriftlich und mündlich kompetent dar.
- Sie sind in der Lage, ihre Meinung argumentativ darzulegen und gegenüber Dritten zu vertreten. Sie hinterfragen Analysen und abgeleitet Handlungsempfehlungen Dritter kritisch.
- Die Studierenden entwickeln eine eigene verantwortungsbewusste Position zu aktuellen Managementherausforderungen und etablierten bzw. aktuellen Lösungswegen.
- Studierende vertreten eine konkrete Position zu Möglichkeiten und Grenzen der Anwendung wissenschaftlicher Methoden auf praktische Fragestellungen.

Literatur

- Baumgarth, C., Eisend, M., Evanschitzky, H. (Hrsg.) Empirische Mastertechniken, jew. in aktueller Auflage, Springer Gabler.
- Eisenmann, T., Parker, G. & Van Alstyne, M.W. (2006) Strategies for Two-Sided Markets, Harvard Business Review, October 2006, 1-11.
- Karhu, K. & Ritala, P. (2021) Slicing the Cake Without Backing it: Opportunistic platform entry strategies in digital markets, Long Range Planning, 54.
- Kretschmer, T., Leiponen, A., Schilling, M. & Vasudeva, G. (2020) Platform Ecosystems as Meta Organizations: Implications for Platform Strategies, Strategic Management Journal, 43, 405-424.
- Pfeffer, J. & Sutton, R. (2006) Evidence-Based Management, Harvard Business Review, Jan 2006, 1-13.
- Schneider, H. (2022) Plattformökonomik, 1. Auflage, Springer Gabler, Wiesbaden.
- Zander, U., Lu, L. & Chimenti, G (2025) The Platform Economy and Future of Market Societies: Salient Tensions in Ecosystem Evolution, Journal of Business Research, 189, 1-15.

8 Future Skills

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Fabian Lange		
Dozierende	Fabian Lange		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs- voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Future Skills (4 SWS, SU)		prLN 12-15 Seiten (Lernportfolio)	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Change Management in der betrieblichen Praxis braucht nicht nur funktionierende Methoden und Kenntnisse. Die persönliche Grundeinstellung, die Sicht auf Organisationen und Personen, das persönliche Mindset und die Denkweise machen häufig den Unterschied zwischen Erfolg und Misserfolg. In diesem Modul werden die Studierenden angeleitet ihre eignen Denk- und Handlungsmuster zu reflektieren und zu hinterfragen. Darüber hinaus setzen sie sich mit Fragen zu ihrer Persönlichkeit und Resilienz auseinander.

Dazu gehört insbesondere:

- Perspektivwechsel, sich auf den Stuhl des anderen setzen
- Kommunikation schriftlich, mündlich und nonverbal (kooperatives, deeskalierendes statt konfrontatives Wording / Verhalten)
- Critical thinking and analysis
- Emotional intelligence and management (Methoden der Selbstführung, Wahrnehmung, Bewertung und deren Folgen fürs Handeln)
- Mut, Zuversicht, Optimismus entwickeln und an andere weitergeben können
- Widerstandsfähigkeit / Resilienz: Wie bleibt man auch unter Druck psychisch stabil und handlungsfähig?
- Umgang mit Scheitern und die Bedeutung für persönliche wie unternehmerische Entwicklung
- Selbstreflexion als Voraussetzung für Kompetenzentwicklung und Lernen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht / Seminar / Übung / Fallbeispiele / Einzel- und Gruppenarbeit / Selbstreflexion

Lernergebnisse

Fach- und Methodenkompetenz:

- Kennenlernen und Reflektieren von Modellen wie die Transaktionsanalyse als Kommunikations- und Persönlichkeitsmodell und die Systemtheorie als Denk- und Handlungsmodell
- Auseinandersetzung mit Resilienz und Ambiguität
- Rollenklarheit Change Manager
- Vertiefung von Architektur- und Drehbuchkompetenz
- Aufbau Beratungsverständnis im Spannungsfeld Dienstleistender vs. Entwickelnder
- Anwendung der systemischen Schleife und iterativem Denken zur Problemlösung

Sonstige Kompetenzen:

- Kompetenzen entwickeln, die für das gegenwärtige und zukünftige Berufsleben in Veränderungsprozessen von essentieller Bedeutung sind, wie:
- Aufbau eines Growth Mindset
- Aufbau neuer Denkmuster, abhängig von der Persönlichkeit
- Reflexion persönlicher Kommunikations- und Machtpreferenzen
- Stärkung des Selbstvertrauens und Aufbau von Beraterkompetenz
- Erkennen der eigenen Verhaltens- und Denkpräferenzen
- Auseinandersetzung mit der eigenen Leistungsfähigkeit
- Etablierung eines modernen Leadership-Verständnisses

Literatur

- Sinek, S.: Leaders eat last. Why some Teams pull together and others don't. 2014
- Berndt, C.: Resilienz. Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft – Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burn Out. 2015
- Exner, A./Königswieser R.: Systemische Intervention – Architekturen und Designs für Berater und Veränderungsmanager (Systemisches Management). 2019
- Dweck, C.: Mindset – The new psychology of success. 2007
- Harris, T.: Ich bin ok. Du bist ok. Wie wir uns selbst besser verstehen und unsere Einstellung zu anderen verändern können – eine Einführung in die Transaktionsanalyse. 1976
- Watzlawick/Weakland/Fisch: Lösungen. Zur Theorie und Praxis menschlichen Wandels. 2008

9 Beratung, Begleitung & Coaching

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Dozierende	Prof. Dr. Antje Kick, Prof. Dr. Christiane Alberternst und Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	3. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Beratung, Begleitung und Coaching (4 SWS, SU)		prLN 12-15 Seiten (Lernportfolio: fallbasierte Reflexionsarbeit)	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Kompetenzziel: Mindset und Handlungskompetenz entwickeln, um den Einzelnen im Veränderungsprozess zu unterstützen

Inhalte:

- Veränderungsfähigkeit und Veränderungsbereitschaft erhöhen
- Angst nehmen, Gehör finden, Notwendigkeiten aufzeigen und Wege finden
- Begleitung mit Respekt, Augenhöhe, und Wertschätzung (ohne zu entmündigen)
- Einzelne, Gruppen und Führungskräfte darin unterstützen, ihre Rolle im Veränderungsprozess zu finden und wahrzunehmen bzw. auszufüllen
- Verantwortung (über-)tragen (Selbstverantwortung, andere in die Verantwortung nehmen)
- Hilfe zur Selbsthilfe und Sicherung der Handlungsfähigkeit

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht / Übungen und Rollenspiele / Einzel- und Gruppenarbeit / Fallarbeit / Gastvorträge

Lernergebnisse

Fachkompetenz:

Die Studierenden sollen

- die wichtigsten Themen in der Beratung und der Begleitung in Veränderungsprozessen sowie dem Coaching Betroffener Mitarbeitende kennenlernen
- innerhalb der Themenfelder die wichtigsten Theorien und Modelle kennen, kritisch analysieren und beurteilen können
- den Nutzen der Theorien für die Praxis kennen und erste Ideen über Möglichkeiten und Grenzen von Maßnahmen in der Praxis haben.

Methodenkompetenz:

Die Studierenden sollen Methoden und Instrumente der Beratung und Begleitung in Veränderungsprozessen sowie im Coaching von Führungskräften und Gruppen anwenden können (z.B. anhand von Übungen/Praxisfällen).

Sonstige Kompetenzen (inkl. Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen):

Die Studierenden sollen

- eigene Meinungen und Einschätzungen präsentieren und mit anderen konstruktiv darüber diskutieren können
- ihre Vorstellungen angemessen verbal, nonverbal und auch schriftlich kommunizieren können (Kommunikationsfähigkeit)
- eigene Interessen, Motive, Fähigkeiten und Lernfelder reflektieren und einschätzen können (Persönlichkeitskompetenz)
- ihre Vorgehensweisen beim Lernen und bei der Bearbeitung von Problemen analysieren, bewerten und weiterentwickeln können (Selbstlernkompetenz)

Literatur

- Kolb-Leitner, V., Pichler, S.: Erfolgreiche Führung durch ziel- und lösungsorientierte Gespräche. Die Führungskraft als Begleiter zur Eigenverantwortung, Heidelberg 2021
- Reineck, U., Anderl, M. (Hrsg.): Handbuch Prozessberatung. Für Berater, Coaches, Prozessbegleiter und Führungskräfte, 2. Auflage, Weinheim 2016
- Schreyögg, A.: Coaching eine Einführung für Praxis und Ausbildung, 7. Auflage, Frankfurt u.a. 2012

10 (Ver)Änderungsarchitektur & agile Projektsteuerung

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Antje Kick		
Dozierende	Prof. Dr. Antje Kick / Prof. Dr. Eduard Gerhardt		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
(Ver)Änderungsarchitektur und agile Projektsteuerung (4 SWS, SU)		Klausur 90 min	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Change Management und Agilität sind eng miteinander verbunden. Während Change Management strukturierte Ansätze bietet, um Veränderungen systematisch zu planen und durchzuführen, bringt Agilität die nötige Flexibilität und Dynamik, um schnell auf Veränderungen zu reagieren. Die Kombination beider Ansätze hilft Organisationen, effektiv und effizient auf die Herausforderungen einer sich ständig wandelnden Umwelt zu reagieren.

In diesem Modul lernen die Studierenden die Grundlagen und fortgeschrittenen Techniken des agilen Arbeitens in Veränderungskontexten kennen. Sie vertiefen damit ihre Kenntnisse über den Aufbau und Ablauf von Veränderungsarchitekturen und die Anwendung unterschiedlicher Change Management - Modelle.

Sie erwerben Kenntnisse über die Prinzipien und Werte agiler Methoden, insbesondere Scrum und Kanban, und lernen, wie spezifische Projektmanagementwerkzeuge in verschiedenen Projektszenarien angewendet werden können.

Schwerpunkte sind dabei:

- Thinking Agile: das Agile Manifest und seine Prinzipien, Vergleich von agilem und traditionellem Projektmanagement
- Scrum: Rollen - Product Owner, Scrum Master, Entwicklungsteam; Artefakte - Product Backlog, Sprint Backlog, Increment; Zeremonien - Sprint Planning, Daily Scrum, Sprint Review, Sprint Retrospective, Implementierung und Praxisbeispiele
- Kanban: Grundprinzipien und Praktiken, Kanban-Boards erstellen und nutzen, Work in Progress (WIP) Limits, Kontinuierliche Verbesserung und Flow-Management
- Agile Werkzeuge und Techniken: User Stories und Story Points, Burndown Charts und Velocity Tracking, Agile Projektmanagement-Software (z.B. Jira, Trello), Retrospektiven und kontinuierliches Feedback
- Digitale Tools zur Projektsteuerung, Nutzung technischer Systeme, organisatorische Steuerung von Veränderungsprozessen
- Nachhaltigen Motivation durch symbolisch-analytische und metaphorische Interaktionsformen bei Einsatz von Projektmanagement Werkzeugen z.B. S/4 oder OpenProjects
- Agile Planung und Durchführung von Veränderungsprojekten: Projektvision und Roadmap-Entwicklung, Release-Planung und inkrementelle Lieferung, Risiko- und Change-Management im agilen Kontext, Erfolgsfaktoren und BestPractices

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht

Lernergebnisse

Fach- und Methodenkompetenz:

- alle Parameter und Elemente zur Erreichung der strategischen Ziele in einem großen, stimmigen Gesamtkonzept orchestrieren können, traditionell und agil
- Umfassendes Verständnis von agilem Projektmanagement sowie hybriden Formen und deren Einsatzbereichen in Change-Projekten
- Stärken der Methodenkompetenz durch die anwendungsorientierte Erprobung der Lerninhalte
- Vertieft Kenntnis und differenzierte Auseinandersetzung mit Veränderungsarchitekturen und Arbeitstechniken des Change Managements

Sonstige Kompetenzen:

- Befähigung agile Change Projekte im Unternehmen vorzubereiten, durchzuführen und zum Abschluss zu bringen
- Stärken der Persönlichkeit durch den Diskurs in der Gruppe sowie die Anwendung der erlernten Arbeitstechniken

Literatur

- Becker, M./Labucay, I., Organisationsentwicklung. Konzepte, Methoden und Instrumente für ein modernes Change Management, Stuttgart 2012.
- Kotter, J./ Seidenschwarz, W., Leading change. Wie Sie Ihr Unternehmen in acht Schritten erfolgreich verändern, München 2015.
- Claßen, M., Change Management aktiv gestalten, Köln 2008.
- Preußig, P. Agiles Projektmanagement, 2. Aufl., Freiburg 2020.
- Andresen, Judith (2017): Retrospektiven in agilen Projekten. Ablauf, Regeln und Methodenbausteine. 2., aktualisierte Auflage. München: Hanser.
- Andresen, Judith (2018): Agiles Coaching. Die neue Art, Teams zum Erfolg zu Führen. München: Hanser.
- DeMarco, Tom (2001): Spielräume. Projektmanagement jenseits von Burn-out, Stress und Effizienzwahn. München, Wien: Hanser.
- Gloger, Boris (2013): Scrum. Produkte zuverlässig und schnell entwickeln. 4. Aufl. München: Hanser. Online verfügbar unter <http://www.hanser-elibrary.com/isbn/9783446433946>.
- Gloger, Boris; Rösner, Dieter (2017): Selbstorganisation braucht Führung. Die einfachen Geheimnisse agilen Managements. 2. Aufl. s.l.: Carl Hanser Fachbuchverlag.
- Katzenbach, Jon R.; Smith, Douglas K. (1993): Teams. Der Schlüssel zur Hochleistungsorganisation. [2. Dr.]. Wien: Ueberreuter (Manager-Edition).
- Leopold, Klaus (2017): Kanban in der Praxis. Vom Teamfokus zur Wertschöpfung. München: Hanser.
- Takeuchi, Hirotaka (1986): The new new product development game. In: Harvard business review.

11 Ermutigende Führung, Widerstand, Krisen & Konflikte

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Dozierende	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Ermutigende Führung, Widerstand, Krisen und Konflikte (4 SWS, SU)		Praktischer Leistungsnachweis	

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

Kompetenzziel: positive Führungskultur aufbauen können, die persönliches und organisationales Wachstum in Veränderungsprozessen fördert

Inhalte:

- Ermutigung: Kompetenz und Selbstvertrauen durch Ermutigung fördern, um mehr Leistungsfähigkeit und Wettbewerbsvorteile zu erreichen
- Krisen & Widerstand, Konflikte:
- mit Widerstand, Krisen, Konflikten umgehen und andere mitnehmen
- Führungsstile und Führungsinstrumente in organisationalen und persönlichen Veränderungsprozessen
- Leading Change: Wandel initiieren und steuern können:
- Startmotivation (Trägheit, Bewegungsimpulse)
- Prozessmotivation (Fehlende Orientierung und Widerstand Veränderungsträgheit überwinden)
- Zielmotivation (Visionsarbeit, unklare Ziele) erzeugen

Lehr- und Lernmethoden

Seminaristischer Unterricht / Übungen und Rollenspiele / Einzel- und Gruppenarbeit/ Fallarbeit / Gastvorträge

Lernergebnisse

Fachkompetenz:

Die Studierenden sollen

- die wichtigsten Themen ermutigender Führung und den Umgang mit Widerstand, Krisen und Konflikten kennenlernen
- innerhalb der Themenfelder die wichtigsten Theorien und Modelle kennen, kritisch analysieren und beurteilen können
- den Nutzen der Theorien für die Praxis kennen und erste Ideen über Möglichkeiten und Grenzen von Maßnahmen in der Praxis haben

Methodenkompetenz:

Die Studierenden sollen Methoden und Instrumente ermutigender Führung und des Managements von Widerstand, Krisen und Konflikten anwenden können (z.B. anhand von Praxisfällen).

Sonstige Kompetenzen (inkl. Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen):

Die Studierenden sollen

- eigene Meinungen und Einschätzungen präsentieren und mit anderen konstruktiv darüber diskutieren können
- ihre Vorstellungen angemessen verbal, nonverbal und auch schriftlich kommunizieren können (Kommunikationsfähigkeit)
- eigene Interessen, Motive, Fähigkeiten und Lernfelder reflektieren und einschätzen können (Persönlichkeitskompetenz), ihre Vorgehensweisen beim Lernen und bei der Bearbeitung von Problemen analysieren, bewerten und weiterentwickeln können (Selbstlernkompetenz)

Literatur

- Berner, W., Hagenhoff, R., Vetter, T., Führung, M.: Ermutigende Führung. Für eine Kultur des Wachstums, 1. Auflage, Stuttgart 2015
- Kernke, S., Hahne, R.: Krisen machen stark! Wie Sie neue Chancen mutig nutzen, Freiburg im Breisgau 2020
- Landes, M., Steiner, E.: Psychologische Auswirkungen von Change Prozessen. Widerstände, Emotionen, Veränderungsbereitschaft und Implikationen für Führungskräfte, Wiesbaden 2014
- Ballreich, R., Glasl, F.: Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen. Ein Lehr- und Übungsbuch mit Filmbeispielen, Stuttgart 2022

12 Teamnavigation & Zusammenarbeit

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Nicole Hegel		
Dozierende	Prof. Dr. Nicole Hegel		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester

ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG

Zugangs-voraussetzungen	keine
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 45 Stunden Präsenzzeit 4 SWS und 135 Stunden Eigenstudium
Art der Lehrveranstaltung	Art und Umfang der Prüfungsleistung
Teamnavigation & Zusammenarbeit (4 SWS, SU)	prLN 12-15 Seiten

INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls

In diesem Modul lernen Studierende die soziologischen Aspekte und ihre Wirkung in Organisationen / Gruppen / Teams, sowie den Zusammenhang zwischen Individuum und Systemen kennen.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Entwicklung von Kompetenzen in den Bereichen Teamdynamik, Kommunikationsstrategien, Konfliktmanagement, Problemlösungen und Selbstorganisation. Die Studierenden erwerben durch praxisnahe Vermittlung vertiefte Kenntnisse darüber, wie Teams erfolgreich navigiert und gesteuert werden können.

Durch die zugrunde gelegte Lernmethode des EduScrum lernen die Studierenden zusätzlich die agile Lehre mit den entsprechenden Elementen (Sprints, Backlog, Retrospektiven) kennen.

Lehr- und Lernmethoden

Agile Methoden nach EduScrum

Lernergebnisse

Fachkompetenz:

Die Studierenden sollen

- die grundlegenden Prinzipien von Teamnavigation und Zusammenarbeit zu erklären und anzuwenden.
- die Rollen und Verantwortlichkeiten in Teams zu definieren und flexibel an die jeweilige Teamdynamik anzupassen.

Anwendungskompetenz (Fertigkeiten):

- effektive Kommunikations- und Feedbackstrategien in Teams anzuwenden, um die Zusammenarbeit zu verbessern.
- Konfliktlösungsstrategien zu entwickeln und im Team anzuwenden, um Spannungen produktiv zu lösen.
- EduScrum als Rahmenwerk zu nutzen, um Teams bei der Selbstorganisation, Kommunikation und Aufgabenverteilung zu unterstützen.
- kollaborative Problemlösungs- und Entscheidungsfindungstechniken im agilen Teams umzusetzen.

Sozialkompetenz (Teamarbeit):

- in Teams selbstorganisiert und eigenverantwortlich zu arbeiten und dabei Teamdynamiken zu erkennen und zu steuern
- Teams kontinuierlich durch Reflexionsprozesse (Retrospektiven) zu verbessern und die Zusammenarbeit dynamisch anzupassen.

Selbstkompetenz (Selbstorganisation und Reflexion):

- die eigene Rolle im Team zu reflektieren und die eigene Arbeitsweise kontinuierlich zu verbessern.
- Agile Methoden zur Steuerung der eigenen Lernprozesse und Arbeitsorganisation einzusetzen.

Literatur

- Brandstätter V., Schüler J., Puca, R.M. & Lozo, L. (2018). Motivation und Emotion. Berlin, Heidelberg: Springer
- Gerrig, R.J. (2018). Psychologie. München: Pearson.
- Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (2018). Motivation und Handeln. Heidelberg, Berlin: Springer.
- Hochschulforum Digitalisierung (Hrsg.) (2021). Digitalisierung in Studium und Lehre gemeinsam gestalten. Innovative Formate, Strategien und Netzwerke. Open Source: Springer VS.
- Jonas, K., Stroebe, W. & Hewstone, M. (2014). Sozialpsychologie: Paradigmen – Strömungen – Theorien. Berlin, Heidelberg: Springer.

13 Abschlussarbeit: Konzept

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Dozierende	Betreuerin/Betreuer der Masterarbeit		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Pflichtmodul	2. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 0 Stunden Präsenzzeit 0 SWS und 180 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Abschlussarbeit: Konzept		prLN 12-15 Seiten (schriftliche Dokumentation einer Präsentation)	
INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE			
Inhalt des Moduls			
Themenspezifisch, 1. Baustein der kumulativen Abschlussarbeit			
Die Masterarbeit muss zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind, eine komplexe Aufgabenstellung aus der Praxis im Bereich Change Management und Transformation mit besonderem Schwierigkeitsgrad durch selbständige Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse ergebnisorientiert und produktiv zu bearbeiten und in der Praxis umzusetzen. Hierfür ist im ersten Schritt ein Konzept zu erstellen.			

Lehr- und Lernmethoden
konzeptionelles Arbeiten nach wissenschaftlichen Methoden
Lernergebnisse
Fach- und Methodenkompetenz: • Fähigkeit zur Identifikation, Analyse und Bewertung von Change Bedarf anhand eines Projektes aus der unternehmerischen Praxis • Fundierte Kenntnisse einer methodischen Herangehensweise an eine umfassende konzeptionelle Arbeit Sonstige Kompetenzen: • Stärken der Persönlichkeit in der Rolle als Dienstleister für einen Praxispartner, das Arbeiten in kleinen Teams sowie eigenständige Problemlösung • Erwerb der Fähigkeit zu kollegialem Coaching sowie konstruktiven Diskussionen
Literatur
• Themenspezifisch

14 Abschlussarbeit: Erprobung und Mentorat

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Dozierende	Prof. Dr. Antje Kick		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Pflichtmodul	3. Fachsemester	SoSe	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden, davon 0 Stunden Präsenzzeit 2 SWS und 40 Stunden Eigenstudium		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Abschlussarbeit: Erprobung und Mentorat (2 SWS, SU)		Praktikum: Nachweis über 120 h (z.B. 15 Wochen à 8h). Mentorat: mind. 50% Anwesenheit und mind. 1 Fallvorstellung. Es werden Prädikatsnoten (bestanden/nichtbestanden) vergeben.	
INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE			
Inhalt des Moduls			
Themenspezifisch, 2. Baustein der kumulativen Abschlussarbeit			
Die Masterarbeit muss zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind, eine komplexe Aufgabenstellung aus der Praxis im Bereich Change Management und Transformation mit besonderem Schwierigkeitsgrad durch selbständige Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse ergebnisorientiert und produktiv zu bearbeiten und in der Praxis umzusetzen. Hierfür ist im zweiten Schritt ein Konzept oder relevanter Konzeptteil zu erproben mit begleitendem Mentorat durch Professorin oder Professor.			

Lehr- und Lernmethoden
Konzepterprobung in der Praxis; Fallanalyse und -reflexion, Retroperspektive, individuelles Feedback, kollegiale Beratung, Transfersicherung
Lernergebnisse
Kompetenzziel: Transfer zwischen Theorie & Praxis sichern Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden • erproben ein Konzept oder einen relevanten Teil in der Praxis • reflektieren die mit der Erprobung auftretenden Fragestellungen mit wissenschaftlichen Methoden, erhalten Feedback und individuelle Begleitung • wenden wissenschaftliche Methoden und Erkenntnisse in der Praxis an (Lernen durch Handeln), • analysieren und bewerten Erfolg und Scheitern Sonstige Kompetenzen (insb. Persönlichkeitsentwicklungskompetenzen): Die Studierenden • reflektieren die Erprobung des Konzepts auch unter Berücksichtigung persönlicher sowie soziodynamischer und organisationaler Erfahrungen • geben kollegiales Feedback und • erhalten individuelles Feedback und Begleitung zu persönlichen Anliegen, wie z.B. Mut, Umgang mit Konflikten/Widerstand/Emotion, persönlichem Erfolg oder Scheitern
Literatur
• Themenspezifisch

15 Abschlussarbeit mit Kolloquium

(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Dozierende	Betreuerin/Betreuer der Masterarbeit		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Pflichtmodul	3. Fachsemester	jährlich	ein Semester
ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG			
Zugangs-voraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	12 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 12		
Arbeitsleistung	360 Zeitstunden		
Art der Lehrveranstaltung		Art und Umfang der Prüfungsleistung	
Abschlussarbeit mit Kolloquium		Masterarbeit (60-80 Seiten), Kolloquium (45-60 Min.); beide Teile sind bestehenserheblich; das Kolloquium geht mit einer Gewichtung von 1/5 in die Modulnote ein	
INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE			
Inhalt des Moduls			
Themenspezifisch, 3. Baustein der kumulativen Abschlussarbeit			
Die Masterarbeit muss zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind, eine komplexe Aufgabenstellung aus der Praxis im Bereich Change Management und Transformation mit besonderem Schwierigkeitsgrad durch selbständige Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Erkenntnisse ergebnisorientiert und produktiv zu bearbeiten und in der Praxis umzusetzen.			
Die Masterarbeit ist in einem wissenschaftlichen Vortrag / Kolloquium stringent darzulegen und zu verteidigen.			

Lehr- und Lernmethoden
Wissenschaftliches Arbeiten
Lernergebnisse
Fach- und Methodenkompetenz: Die Studierenden • analysieren und vertiefen relevante Fragestellungen aus dem Themengebiet Change Management und Transformation unter besonderer Berücksichtigung ihres Praxisfalls (Modul 13, 14) mit wissenschaftlichen Methoden • fertigen eine Abschlussarbeit unter Berücksichtigung der Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens an Sonstige Kompetenzen: Die Studierenden • argumentieren stringent und verteidigen ihre Arbeit in einem wissenschaftlichen Vortrag / Kolloquium
Literatur
• Themenspezifisch



Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg
Friedrich-Streib-Str. 2
96450 Coburg
www.hs-coburg.de