



# MODULHANDBUCH

Studiengang  Change Management und Transformation (M.A.) 

## 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 .....	11
3 Change-Handwerker .....	14
4 Change story, Kampagnen-Management .....	17
5 Strategisches Change Management und Geschäftsmodellentwicklung.....	19
6-7 The next normal.....	22
6-7 Soziologie und sozialer Wandel .....	25
6-7 Nachwuchsförderung vor Ort: Erfolgreiches Personalmarketing für Auszubildende in Coburg .....	27
6-7 Methoden der empirischen Sozialforschung.....	29
8 Future Skills.....	31
9 Beratung, Begleitung & Coaching .....	34
10 (Ver)Änderungsarchitektur & agile Projektsteuerung .....	37
11 Ermutigende Führung, Widerstand, Krisen & Konflikte .....	40
12 Teamnavigation & Zusammenarbeit.....	43
13 Abschlussarbeit: Konzept.....	45
14 Abschlussarbeit: Erprobung und Mentorat.....	47
15 Abschlussarbeit mit Kolloquium.....	49

## 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
			<b>20</b>	<b>30</b>			<b>16</b>	<b>30</b>			<b>10</b>	<b>30</b>		

### 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“:

<b>Grün</b>	„Teilnahme ist unbedenklich“: Die Studierende kann an dem Modul uneingeschränkt teilnehmen
<b>Gelb</b>	„Einzelfallprüfung notwendig“: Für eine Teilnahme ist eine vorherige Absprache mit der verantwortlichen Lehrperson der Lehrveranstaltungen notwendig.
<b>Rot</b>	„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	Wahlpflichtmodul		siehe jeweilige Modulbeschreibungen
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.

<h1>1 Individual- und Verhaltenspsychologie</h1> <p>(Change Management und Transformation, M.A., SPO M CM vom 02.12.2022)</p>			
Modulverantwortlich		Prof. Dr. Hedwig Schmid	
Dozierende		Prof. Dr. Nicole Hegel	
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	1. Fachsemester	SoSe	ein Semester
<h2>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</h2>			
Zugangsvoraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün keine Bemerkungen		
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	
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>							
Zugangsvoraussetzungen		keine					
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit		grün keine Bemerkungen					
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. Hedwig Schmid			
Dozierende				Prof. Dr. Antje Kick			
Kurztitel des Moduls							
Lehr- und Prüfungssprache				Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen			
deutsch							
Modultyp		Studiensemester		Angebotsturnus		Dauer	
Wahlpflichtmodul		1. Fachsemester		SoSe		ein Semester	
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>							
Zugangsvoraussetzungen		keine					
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit		grün keine Bemerkungen					
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. Ein Handbuch 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. Hedwig Schmid				
Dozierende				Prof. Dr. Felix Weispfenning / Franziska Nick				
Kurztitel des Moduls								
Lehr- und Prüfungssprache			Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen					
deutsch								
Modultyp		Studiensemester		Angebotsturnus		Dauer		
Wahlpflichtmodul		1. Fachsemester		SoSe		ein Semester		
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>								
Zugangsvoraussetzungen		keine						
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit		grün keine Bemerkungen						
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. Hedwig Schmid		
Dozierende	Prof. Dr. Antje Kick		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	1. Fachsemester	SoSe	ein Semester
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>			
Zugangsvoraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün keine Bemerkungen		
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 interaktiven Lehrveranstaltung, sowie Durchführung einer Selbstreflexion und Umsetzung eines Peer Assessments (praktischer Leistungsnachweis).

## 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, Filme 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 The next normal

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

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Dozierende	Prof. Dr. Michael Hartmann		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache	Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen		
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	WiSe	ein Semester

### ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG

Zugangsvoraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün keine Bemerkungen		
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 (Erstellung und Präsentation einer Fallstudie)		

### INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

Inhalt des Moduls
Die Studierenden setzen sich mit disruptiven Veränderungsprozessen sowie Zukunftstrends auseinander und erarbeiten Strategien für den Aufbau und die Veränderung notwendiger Kompetenzen um erfolgreich organisationalen Wandel zu steuern. Dabei spielt auch der Umgang mit exogenen Schocks, wie z.B. Finanzkrisen oder Pandemien eine zentrale Rolle. Es werden die Theorien zu dynamischen Fähigkeiten und disruptiven Innovationen als zentrale Theoriebausteine vertieft behandelt.
Lehr- und Lernmethoden
Seminaristischer Unterricht, Fallstudienbearbeitung, Vorbereitung und Durchführung einer eigenen interaktiven Lehrveranstaltung durch Studierende.

## Lernergebnisse

### Fachkompetenzen:

Nachdem Studierende die Veranstaltung besucht haben, können sie die grundlegenden theoretischen Konzepte zum strategischen Kompetenzmanagement vor dem Hintergrund dynamischer Umwelten erklären und kritisch reflektieren. Dies umfasst insbesondere die Auseinandersetzung mit disruptiven Innovationen und Zukunftstrends im Zusammenspiel mit der Entwicklung organisationaler Fähigkeiten. Die Studierenden können unter Anwendung der erlernten theoretischen Konzepte selbstständig fallbezogen strategische Change Initiativen zu disruptiven Veränderungen fachgerecht analysieren und beurteilen sowie Handlungsempfehlungen für die Praxis erarbeiten.

### Methodenkompetenz:

Nachdem Studierende den Kurs besucht haben, können sie komplexe Sachverhalte des organisationalen Wandels abstrahieren und unter Anwendung theoretischer Konzepte selbstständig analysieren, Problemfelder erkennen und Handlungsempfehlungen entwickeln. Sie können erarbeitete Analysen und Problemlösungen präsentieren. Darüber hinaus sind die Studierenden in der Lage, theoretische Konzepte zielgruppengerecht für Mitstudierende aufzubereiten und zu vermitteln. Sie können wissenschaftliche Fachartikel einordnen und darin vermittelte Inhalte reflektieren.

### Sozialkompetenz:

Nachdem Studierende den Kurs besucht haben, können Sie fachbezogene Positionen und Problemlösungen gegenüber verschiedenen Zielgruppen formulieren bzw. präsentieren und argumentativ verteidigen.

## Literatur

- Ansari, S. Garud, R. and Kumaraswamy, A. (2016) The Disruptor's Dilemma: TIVO and the U.S. Television Ecosystem, *Strategic Management Journal*, 37, 1829–1853.
- Christensen, C.M., Raynor, M. and McDonald, R. (2015) "What Is Disruptive Innovation?" *Harvard Business Review*, 93:12, 44–53.
- Danneels, E. (2002) The Dynamics of Product Innovation and Firm Competences, *Strategic Management Journal*, 23: 1095–1121, DOI: 10.1002/smj.275.
- Eisenhardt, K., Furr K. and Bingham, C. (2010) Microfoundations of Performance: Balancing Efficiency and Flexibility in Dynamic Environments, *Organization Science*, 21:6, 1263–1273, DOI 10.1287/orsc.1100.0564.
- Eisenhardt K. and Martin, J. (2000) Dynamic Capabilities: What are they, *Strategic Management Journal*, 21, 1105-1121.
- Helfat, C. and Martin, J. (2015) Dynamic Managerial Capabilities: Review and Assessment of Managerial Impact on Strategic Change, *Journal of Management*, 41:5, 1281–1312, DOI: 10.1177/0149206314561301.
- King, A. and Baatartogtokh, B. (2015) How Useful Is the Theory of Disruptive Innovation? *MIT Sloan Management Review*, 57:1.
- Makkonen, H., Pohjola, M., Olkkonen R. and Koponen, A. (2014) Dynamic capabilities and firm performance in a financial crisis, *Journal of Business Research*, 67, 2707–2719.
- McKinley, W., Latham, S. and Braun, M. (2014) Organizational Decline and Innovation: Turnarounds and Downwards Spirals, *Academy of Management Review*, 39, DOI: org/10.5465/amr.2011.0356.
- Teece; D., Pisano, G. and Shuen, A. (1997) Dynamic Capabilities and Strategic Management, *Strategic Management Journal*, 18:7, 509-533.
- Tripsas, M. and Gavetti, G. (2000) Capabilities, Cognition and Inertia: Evidence from Digital Imaging, *Strategic Management Journal*, 21, 1147–1161.
- Petzold N, Landinez L, Baaken T. (2019) Disruptive innovation from a process view: A systematic literature review. *Creativity Innovation Management*, 28, 157–174, doi.org/10.1111/caim.12313.
- Yu, D. and Hang, C. (2010) A Reflective Review of Disruptive Innovation Theory, *International Journal of Management Reviews*, 12, 435–452, DOI: 10.1111/j.1468-2370.2009.00272.x.

# 6-7 Soziologie und sozialer Wandel

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

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Hedwig Schmid		
Dozierende	Prof. Dr. Lutz Schneider		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache		Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen	
deutsch			
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	WiSe	ein Semester

## ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG

Zugangsvoraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün keine Bemerkungen		
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
<p>Handlungs- vs. Strukturtheorien</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soziologie von Gruppen &amp; Organisationen</li> <li>• Sozialstruktur, Sozialkapital, Netzwerkanalyse</li> <li>• Institutionen und institutioneller Wandel</li> <li>• Theorie(n) der Modernität: Individualisierung, Rationalisierung, Risiko, Wertewandel</li> <li>• Modelle des sozialen Wandels</li> </ul>
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
- Sensitivität für die soziale Einbettung wirtschaftlicher / organisationaler Herausforderungen

### 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 Nachwuchsförderung vor Ort: Erfolgreiches Personalmarketing für Auszubildende in Coburg

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

Modulverantwortlich	Prof. Dr. Kick		
Dozierende	Alexander Arnold; Prof. Dr. Kick		
Kurztitel des Moduls			
Lehr- und Prüfungssprache	Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen		
deutsch	Das Modul ist auch für andere Masterstudiengänge verwendbar.		
Modultyp	Studiensemester	Angebotsturnus	Dauer
Wahlpflichtmodul	2. Fachsemester	einmalig im SoSe 2024	ein Semester

## ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG

Zugangsvoraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün	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		
Projekt	Projektarbeit 15-18 Seiten		

## INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

### Inhalt des Moduls

Dieses Projektmodul bietet Studierenden im Master BWL die Möglichkeit, sich intensiv mit dem Thema Nachwuchsförderung in regionalen Unternehmen der verarbeitenden Industrie auseinanderzusetzen. Im Fokus steht das effektive Personalmarketing zur Gewinnung und Bindung von Auszubildenden.

Das Projekt wird in Kooperation mit der IHK zu Coburg angeboten und für regionale Industriebetriebe entwickelt, mit dem Ziel die Ergebnisse wirksam in der Praxis umzusetzen.

Lehr- und Lernmethoden
Seminaristischer Unterricht/Action Learning
Lernergebnisse
<p>Die Studierenden erwerben Fach- und Methodenkompetenz im /in</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalmarketing: Sie erlernen die Grundlagen des Personalmarketings speziell im Kontext der Ausbildung im gewerblich-technischen Bereich und können Strategien zur erfolgreichen Gewinnung und Bindung von Auszubildenden entwickeln.</li> <li>• Regionalen Management: Durch die Fokussierung auf die regionale Industrie, gewinnen die Studierenden ein Verständnis für die Besonderheiten und Herausforderungen des regionalen Arbeitsmarktes und können ihre personalwirtschaftlichen Konzepte entsprechend anpassen.</li> <li>• Analytischer Fähigkeit: Sie sind in der Lage, den Bedarf an Auszubildenden in regionalen Betrieben zu analysieren und auf dieser Grundlage zielgerichtete Personalmarketingstrategien zu entwickeln.</li> <li>• Präsentations- und Kommunikationsfähigkeit: Durch die Präsentation ihrer entwickelten Strategien in Gruppenarbeit verbessern die Studierenden ihre Fähigkeiten in der Präsentation und Kommunikation von komplexen Sachverhalten.</li> <li>• Projektmanagement: Sie erwerben grundlegende Kenntnisse im Projektmanagement, indem sie das Projekt planen, organisieren und umsetzen, um die gesteckten Ziele zu erreichen.</li> <li>• Forschungskompetenz: Durch die Analyse aktueller Forschungsergebnisse und ihre Anwendung auf konkrete Fragestellungen im Projekt entwickeln die Studierenden ihre Fähigkeiten zur kritischen Bewertung und Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse.</li> <li>• Praxiskompetenz: Die Studierenden lernen Instrumente und Ansätze des Personalmarketings zielgerichtet in der Praxis anzuwenden .</li> </ul> <p>Sonstige Kompetenzen, die durch das Kursdeign vermittelt werden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eigene Meinungen und Einschätzungen präsentieren und konstruktiv darüber diskutieren können,</li> <li>• ihre Vorstellungen kommunizieren können (Kommunikationsfähigkeit),</li> <li>• gemeinsam mit anderen in Teams und allein Problemlösungen entwickeln, präsentieren und andere davon überzeugen können (Teamfähigkeit, Problemlösekompetenz),</li> <li>• ihre Vorgehensweisen bei der Bearbeitung von Problemen analysieren, bewerten und weiterentwickeln können (Selbstlernkompetenz).</li> </ul>
Literatur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Felser, Winfried (2009): Employer Branding: Die Arbeitgebermarke gestalten und im Personalmarketing umsetzen.</li> <li>• Simon et al. (2013): Effektives Personalmarketing: Strategien – Instrumente – Fallstudien .</li> <li>• Hagen, A. (2011): Personalmarketing: Rekrutierung von Nachwuchskräften in deutschen Unternehmen.</li> <li>• Claaßen, N. (2008): Handbuch des Personalmarketings in kleinen und mittleren Betrieben.</li> </ul>

# 6-7 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				Das Modul ist auch für andere Masterstudiengänge verwendbar			
Modultyp		Studiensemester		Angebotsturnus		Dauer	
Wahlpflichtmodul		2. Fachsemester		jährlich		ein Semester	
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>							
Zugangsvoraussetzungen		keine					
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit		grün 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			
Seminar				Schriftliche Prüfung (90 Min.)			
<b>INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE</b>							
Inhalt des Moduls							
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gütekriterien qualitativer und quantitativer Forschung</li> <li>• Grundlagen der Statistik und deskriptiven Datenanalyse</li> <li>• Übersicht und Anwendung wichtiger Verfahren der deskriptiven und schließenden Statistik</li> <li>• Einführung in SPSS: Datentypen, Anlegen von Daten- und Syntaxdateien, Datenanalyse</li> <li>• Ansätze, Methoden, Verfahren und Instrumente der Analyse qualitativer und quantitativer Daten</li> </ul>							
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; Friese, 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; Friese, 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.

## 8 Future Skills

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

Modulverantwortlich				Prof. Dr. Hedwig Schmid			
Dozierende				Fabian Lange			
Kurztitel des Moduls							
Lehr- und Prüfungssprache				Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen			
deutsch							
Modultyp		Studiensemester		Angebotsturnus		Dauer	
Wahlpflichtmodul		2. Fachsemester		WiSe		ein Semester	
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>							
Zugangsvoraussetzungen		keine					
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit		grün keine Bemerkungen					
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
- Anwednung 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 Machtpräferenzen
- 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. Chistiane 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		SoSe		ein Semester	
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>							
Zugangsvoraussetzungen		keine					
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit		grün keine Bemerkungen					
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. Hedwig Schmid			
Dozierende				Prof. Dr. Antje Kick			
Kurztitel des Moduls							
Lehr- und Prüfungssprache				Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen			
deutsch							
Modultyp		Studiensemester		Angebotsturnus		Dauer	
Wahlpflichtmodul		2. Fachsemester		WiSe		ein Semester	
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>							
Zugangsvoraussetzungen		keine					
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit		grün keine Bemerkungen					
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)				PA 15-18 Seiten			

# INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

## Inhalt des Moduls

Die Studierenden erlernen Aufbau und Ablauf von Veränderungsarchitekturen sowie die Anwendung von Phasenmodellen mit besonderem Fokus auf agilem Projektmanagement. Dies beinhaltet Projektsteuerung in komplexem Umfeld, Überblick agiler Frameworks und Methoden, sowie Scrum, Lean Start Up, Design Thinking und Effectuation im Kontext von Veränderungsprojekten.

Schwerpunkte sind dabei:

- Diagnose- und Analyseverfahren zum Veränderungsbedarf und -fortschritt und kontinuierlicher Anpassung (Work-in-progress-Konzept)
- Aufbau- und Ablauforganisation des Veränderungsprojektes
- Projektmanagement für Veränderungsprozesse
- Set-up für Veränderungs-Teams/Change Agents
- Phasenmodelle umsetzen (z.B. Kotter, Theorie U...)
- digitale Tools zur Projektsteuerung, Nutzung technischer Systeme, organisatorische Steuerung von Veränderungsprozessen
- Stakeholdermanagement, vielfältige Systeme für den Grad der Beteiligung und des Austauschs entwickeln und umsetzen
- Erfolgs- und Risikofaktoren kennen, identifizieren und managen
- Nachhaltigen Motivation durch symbolisch-analytische und metaphorische Interaktionsformen bei der Projektumsetzung erreichen, insbesondere dort wo klassische Kommunikationsformen nicht ausreichen

## 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
- Vertiefte Kenntnis und differenzierte Auseinandersetzung mit Veränderungsarchitekturen und Arbeitstechniken des Change Managements
- Umfassendes Verständnis von agilem Projektmanagement sowie hybriden Formen und deren Einsatzbereichen in Change Projekten
- Stärken der Methodenkompetenz durch die anwendungsorientierte Erprobung der Lerninhalte

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.
- Krüger, W./Bach, N. (Hrsg.), Excellence in Change. Wege zur strategischen Erneuerung, 5. Aufl. Wiesbaden 2014.
- Pietsch, G./Scherer, E., Organisation. Theorie, Gestaltung, Wandel, München 2007.
- 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.
- Ameln, F. Organisationsberatung, 1. Aufl., Wiesbaden 2015
- Claßen, M., Change Management aktiv gestalten, Köln 2008.
- Preußig, P. Agiles Projektmanagement, 2. Aufl., Freiburg 2020.

# 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	WiSe	ein Semester
<b>ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG</b>			
Zugangsvoraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün keine Bemerkungen		
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. Hedwig Schmid			
Dozierende				Prof. Dr. Nicole Hegel			
Kurztitel des Moduls							
Lehr- und Prüfungssprache				Verwendbarkeit in Studienrichtungen / weiteren Studiengängen			
deutsch							
Modultyp		Studiensemester		Angebotsturnus		Dauer	
Wahlpflichtmodul		2. Fachsemester		WiSe		ein Semester	

## ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG

Zugangsvoraussetzungen		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 (Erstellung und Präsentation einer Fallstudie)			

## INHALT, METHODEN, ZIELE UND ERGEBNISSE

### Inhalt des Moduls

Kompetenzziel: Erkennen, verstehen und gestalten von Zusammenarbeit

Inhalte:

- Soziologische Aspekte und ihre Wirkung in Organisationen / Gruppen / Teams
- Zusammenhang Individuum und System (Systemtheorie, Organisations-psychologie etc.)
- Gruppendynamik, Teamdynamik und ihre Verstärker (positiv wie negativ) erkennen und proaktiv gestalten (Herr der Situation bleiben)
- Teamrollen, Teamzusammensetzung und Teamkultur für high-performance Teams
- Stellhebel für Erfolg und Misserfolg im Team, Steuerung und Folgenabschätzung, teambezogenes Risikomanagement

Lehr- und Lernmethoden
Seminaristischer Unterricht / Übungen und Rollenspiele / Einzel- und Gruppenarbeit / Fallarbeit / Gastvorträge
Lernergebnisse
<p>Fachkompetenz:</p> <p>Die Studierenden sollen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• die wichtigsten Themen zur Zusammenarbeit und Dynamik in Organisationen, Gruppen und Teams kennenlernen,</li> <li>• innerhalb der Themenfelder die wichtigsten Theorien und Modelle kennen, kritisch analysieren und beurteilen können,</li> <li>• den Nutzen der Theorien für die Praxis kennen und erste Ideen über Möglichkeiten und Grenzen von Maßnahmen in der Praxis haben</li> </ul> <p>Methodenkompetenz:</p> <p>Die Studierenden sollen Methoden und Instrumente zur Steuerung der Zusammenarbeit und Dynamik in Organisationen, Gruppen und Teams anwenden können (z.B. anhand von Praxisfällen).</p> <p>Sonstige Kompetenzen (inkl. Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen):</p> <p>Die Studierenden sollen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• eigene Meinungen und Einschätzungen präsentieren und mit anderen konstruktiv darüber diskutieren können</li> <li>• ihre Vorstellungen angemessen verbal, nonverbal und auch schriftlich kommunizieren können (Kommunikationsfähigkeit)</li> <li>• eigene Interessen, Motive, Fähigkeiten und Lernfelder reflektieren und einschätzen können (Persönlichkeitskompetenz)</li> <li>• ihre Vorgehensweisen beim Lernen und bei der Bearbeitung von Problemen analysieren, bewerten und weiterentwickeln können (Selbstlernkompetenz)</li> </ul>
Literatur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edding, C., Schattenhofer, K., Amann, A.: Handbuch alles über Gruppen. Theorie, Anwendung, Praxis, 2. Auflage, Weinheim, Basel 2015</li> <li>• Hasebrook, J., Hackl, B., Rodde, S.: Team-Mind und Team-leistung, Berlin 2020</li> <li>• König, E., Volmer, G.: Handbuch Systemische Organisationsberatung Grundlagen und Methoden, 3. Auflage, Weinheim, Basel 2018</li> <li>• König, O., Schattenhofer, K.: Einführung in die Gruppendynamik, 10. Auflage, Heidelberg 2020</li> <li>• Schuler, H., Moser, K.: Lehrbuch Organisationspsychologie, 5. Auflage, Bern 2014</li> </ul>

# 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	WiSe	ein Semester

## ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG

Zugangsvoraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün keine Bemerkungen		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden		
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
- Stärken der Methodenkompetenz durch die eigene Projektarbeit sowie die Auseinandersetzung mit Projekten der anderen Gruppen.

### 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

Zugangsvoraussetzungen	keine		
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün		
ECTS, Notengewicht	6 ECTS, Gewicht in der Abschlussnote: Faktor 6		
Arbeitsleistung	180 Zeitstunden		
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 Professorinnen und Professoren.

Lehr- und Lernmethoden
Konzepterprobung in der Praxis; Fallanalyse und -reflexion, Retroperspektive, individuelles Feedback, kollegiale Beratung, Transfersicherung
Lernergebnisse
<p>Kompetenzziel: Transfer zwischen Theorie &amp; Praxis sichern</p> <p>Fach- und Methodenkompetenz:</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• erproben ein Konzept oder einen relevanten Teil in der Praxis</li> <li>• reflektieren die mit der Erprobung auftretenden Fragestellungen mit wissenschaftlichen Methoden, erhalten Feedback und individuelle Begleitung</li> <li>• wenden wissenschaftliche Methoden und Erkenntnisse in der Praxis an (Lernen durch Handeln,</li> <li>• analysieren und bewerten Erfolg und Scheitern</li> </ul> <p>Sonstige Kompetenzen (insb. Persönlichkeitsentwicklungskompetenzen):</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• reflektieren die Erprobung des Konzepts auch unter Berücksichtigung persönlicher sowie soziodynamischer und organisationaler Erfahrungen</li> <li>• geben kollegiales Feedback und</li> <li>• erhalten individuelles Feedback und Begleitung zu persönlichen Anliegen, wie z.B. Mut, Umgang mit Konflikten/Widerstand/Emotion, persönlichem Erfolg oder Scheitern</li> </ul>
Literatur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Themenspezifisch</li> </ul>

# 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	SoSe	ein Semester

## ARBEITS- UND PRÜFUNGSLEISTUNG

Zugangsvoraussetzungen	keine
Gefährdungsgrad in Schwangerschaft und Stillzeit	grün keine Bemerkungen
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
<p>Themenspezifisch, 3. Baustein der kumulativen Abschlussarbeit</p> <p>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.</p> <p>Die Masterarbeit ist in einem wissenschaftlichen Vortrag / Kolloquium stringent darzulegen und zu verteidigen.</p>

Lehr- und Lernmethoden
Wissenschaftliches Arbeiten
Lernergebnisse
<p>Fach- und Methodenkompetenz:</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analysieren und vertiefen relevante Fragestellungen aus dem Themengebiet Change Management und Transformation unter besonderer Berücksichtigung ihres Praxisfalls (Modul 13, 14) mit wissenschaftlichen Methoden</li> <li>• fertigen eine Abschlussarbeit unter Berücksichtigung der Grundlagen wissenschaftlichen Arbeitens an</li> </ul> <p>Sonstige Kompetenzen:</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• argumentieren stringent und verteidigen ihre Arbeit in einem wissenschaftlichen Vortrag / Kolloquium</li> </ul>
Literatur
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Themenspezifisch</li> </ul>



Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg  
Friedrich-Streib-Str. 2  
96450 Coburg  
[www.hs-coburg.de](http://www.hs-coburg.de)