

## Modulhandbuch für den Studiengang „Digital Leadership und Coaching“

### Abschluss: Master of Business Administration (MBA)

Stand: 12.4.2019

#### Index

Abkürzungen:

ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System
CP	Credit Points, ECTS-Punkte
h	Stunden
SWS	Semesterwochenstunden
SoSe	Sommersemester
WiSe	Wintersemester
SPO	Studien- und Prüfungsordnung

Erklärungen:

**Modul:** Zusammenschluss mehrerer Lehrveranstaltungen zu einer thematisch **zusammenhängenden Einheit** mit gemeinsamem Lernziel.

**Workload:** Angabe des **Arbeitsaufwands** der Studierenden, der mit dem beschriebenen Modul bzw. der beschriebenen Lehrveranstaltung verbunden ist. Umfasst sind nicht nur Präsenzzeiten, sondern auch Vor- und Nachbereitung der Lehrveranstaltung sowie Zeiten für die Prüfungsvorbereitung. Gemessen wird der Workload in Stunden (h), die sich aus dem Modulumfang in Form von Leistungspunkten, sogenannten Credit Points, ergeben (s.u.).

**Credit Points (CP):** Credit Points geben den Umfang des Lernens auf Basis von Kompetenzen und den damit verbundenen Arbeitsaufwand (Workload) an. **Ein Credit Point** entspricht an der HsKA einem Workload von **30 Arbeitsstunden**.

## Inhalt

Struktur Gesamt .....	3
Struktur Teil I: Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen .....	3
Struktur Teil II: Coaching .....	3
Struktur Teil III: Digital Leadership .....	5
Struktur Teil IV: Master-Thesis .....	6
TEIL I.....	7
Modul 1 Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen.....	7
TEIL II.....	9
Modul 2 Coaching Grundlagen.....	9
Modul 3 Coaching Methoden.....	14
Modul 4 Praxisteil I.....	18
Modul 5 Coaching in Systemen .....	20
Modul 6 Coachingformate.....	25
Modul 7 Praxisteil II.....	29
Teil III Leadership.....	32
Modul 8 Führung im digitalen Zeitalter.....	32
Modul 9 Agiles Management .....	37
Modul 10 Praxisteil III.....	42
Modul 11 Kommunikative Transformation und Teamdevelopment .....	44
Modul 12 Weitere Online-Formate der Führung .....	49
Modul 13 Praxisteil IV.....	54
TEIL IV .....	57
Modul 14 Master-Thesis.....	57

## Struktur Gesamt

ECTS Punkte	
Gesamt	90 CP
Teil I: Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen	5 CP
Teil II: Coaching	30 CP
Teil III: Digital Leadership	30 CP
Teil IV: Masterarbeit	25 CP (20 Masterarbeit + 5 Abschlussprüfung)

## Struktur Teil I: Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen

1. Semester				
Modul	Lehrveranstaltungen	Präsenz	Online	Workload (h)
1 Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen	Allgemeine BWL	X		20
	Allgemeine VWL	X		20
	Selbststudium			110
Workload Modul 1				150

## Struktur Teil II: Coaching

1. Semester				
Modul	Lehrveranstaltungen	Präsenz	Online	Workload (h)
2 Coaching Grundlagen	Coaching-Konzept	X		20
	Technische Einweisung und Kompetenzentwicklung		X	5
	Coachingprozess		X	5
	Coaching-Konferenzen	X		20
	Selbststudium			100
Workload Modul 2				150
3 Coaching Methoden	Die CAI® Coaching Conference online		X	5
	Gesprächsführung im Coaching	X		20
	Die Online-Begegnung			5
	Interventionsmethoden im Coaching		X	20
	Selbststudium	X		100
Workload Modul 3				150
4 Praxisteil I	Praxisprojekt			20
	Peercoaching			8
	Kollegiale Coachingeinheiten			12
	Dokumentation des Praxisprojektes als Prüfung			10
	Selbststudium			100
Workload Modul 4				150

<b>2. Semester</b>				
<b>Modul</b>	<b>Lehrveranstaltungen</b>	<b>Präsenz</b>	<b>Online</b>	<b>Workload (h)</b>
5 Coaching in Systemen	Medienauswahl, technische Qualität und Qualitätssicherung		X	5
	Coaching in Organisationen/Arbeitsplatz 4.0	X		20
	Coachingmethoden online		X	5
	Konfliktcoaching	X		20
	Selbststudium			100
Workload Modul 5				150
6 Coachingformate	Konfliktmanagement Online		X	5
	Führungskraft als Coach	X		20
	Coachingformate		X	5
	Kompetenzcoaching			10
	Hausarbeit			30
	Selbststudium			80
Workload Modul 6				150
7 Praxisteil II	Praxisprojekt			20
	Peercoaching			8
	Kollegiale Coachingeinheiten			12
	Dokumentation des Praxisprojektes als Prüfung			10
	Selbststudium			100
Workload Modul 7				150

## Struktur Teil III: Digital Leadership

3. Semester				
Modul	Lehrveranstaltungen	Präsenz	Online	Workload (h)
8 Führung im digitalen Zeitalter	Demokratische Führung	X		20
	Community Management		X	5
	Die Organisation als Sozialsystem	X		20
	Digital Process Facilitation		X	5
	Selbststudium			100
Workload Modul 8				150
9 Agiles Management	Leading Myself	X		20
	Scrum online		X	5
	Agilität in Change Prozessen	X		20
	Design Thinking online		X	5
	Selbststudium			100
Workload Modul 9				150
10 Praxisteil III	Praxisprojekt			20
	Lernen in Peergruppen			8
	Kollegiale Coachingeinheiten			12
	Dokumentation des Praxisprojektes als Prüfung			10
	Selbststudium			100
Workload Modul 10				150

4. Semester				
Modul	Lehrveranstaltungen	Präsenz	Online	Workload (h)
11 kommunikative Transformation und Teamdevelopment	Kulturveränderung durch digitale Transformation	X		20
	Transfersicherung online		X	5
	Führen von heterogenen und verteilten Teams	X		20
	Teamdevelopment online		X	5
	Selbststudium			100
Workload Modul 11				150
12 Weitere Online-Formate der Führung	Lageorientierte Führung	X		20
	Situation Room online		X	5
	Digitale Führungsformate		X	5
	Kompetenzcoaching			10
	Hausarbeit			30
	Selbststudium			80
Workload Modul 12				150
13 Praxisteil IV	Praxisprojekt			20
	Lernen in Peergruppen			8
	Kollegiale Coachingeinheiten			12
	Dokumentation des Praxisprojektes als Prüfung			10
	Selbststudium			100
Workload Modul 13				150

## Struktur Teil IV: Master-Thesis

14 Master-Thesis Abschlusskolloquium	Workload Modul 14	300
---	-------------------	-----

## TEIL I

### Modul 1 Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen

<b>Modulname: Wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen</b>
<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: DLWM110
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. J. Schmidt und Prof. Dr. H. Kunz</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 ECTS</b>
Einordnung (Semester): <b>1</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>keine</b>
Voraussetzungen nach SPO: <i>Geben Sie hier die Voraussetzungen für das Modul an, die in der SPO verankert sind.</i>
Kompetenzen: <b>Nach Abschluss des Moduls sind die Studierenden in der Lage, die wesentlichen Begriffe der Betriebswirtschaft zu erklären und voneinander abzugrenzen. Sie kennen die grundsätzliche Funktionsweise von Betrieben und können verschiedene betriebswirtschaftliche Sachverhalte und Probleme bearbeiten, indem sie diese in den betrieblichen Kontext einordnen, erklären und in passende (einfache) Modelle überführen. Ferner verstehen die Studierende die Zusammenhänge zwischen den betriebswirtschaftlichen Teildisziplinen. Bezüglich der Volkswirtschaftslehre können die Studierenden das Geschehen auf Märkten sowie gesamtwirtschaftliche Abläufe und Zusammenhänge systematisch darstellen und analysieren und die Wirkungen wirtschaftspolitischer Maßnahmen darstellen, indem sie - die verschiedenen mikroökonomischen Modelle des Marktgeschehens differenzierend gegenüberstellen und das für die Fragestellung relevante Modell auswählen und lösen, mit Hilfe eines gesamtwirtschaftlichen Modells die wesentlichen gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge analysieren, um so einerseits die Logik ökonomischer Entscheidungen zu erfassen und kritisch hinterfragen zu können und andererseits wirtschaftspolitische Maßnahmen kritisch bewerten zu können.</b>
Prüfungsleistungen: <b>Schriftliche Prüfung</b>

<b>Lehrveranstaltung: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre</b>
EDV-Bezeichnung: DLWM111
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Hendrik Kunz</b>
Umfang (SWS): <b>20 SWS (2 Tage)</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art/Modus: <b>Vorlesung, Übung</b>
Lehrsprache: <i>Falls die Veranstaltung auf Anfrage auch in Englisch abgehalten wird, geben Sie hier bitte „deutsch oder englisch“ an.</i>
Inhalte: Grundlagen des Wirtschaftens (Betriebe, Anspruchsgruppen, Ziele, Wirtschaftsordnung), Unternehmensführung, Rechtsformen, Standortwahl, Zusammenschlüsse, Beschaffung, Produktion, Marketing, Finanzwirtschaft
Empfohlene Literatur: Jung, H.: Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 13. A., München 2016; Schierenbeck, H.; Wöhle, C.: Grundzüge der Betriebswirtschaftslehre, 19. A., München 2016; Wöhe, G.; Döring, U.: Einführung in die Allgemeine Betriebswirtschaftslehre, 26. A., München 2016.
Anmerkungen: <i>Geben Sie hier weitere Anmerkungen an.</i>

<b>Lehrveranstaltung: Allgemeine Volkswirtschaftslehre</b>
EDV-Bezeichnung: DLWM112
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Johannes Schmidt</b>
Umfang (SWS): <b>20 SWS (2 Tage)</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art/Modus: <b>Vorlesung, Übung</b>
Lehrsprache: <i>Falls die Veranstaltung auf Anfrage auch in Englisch abgehalten wird, geben Sie hier bitte „deutsch oder englisch“ an.</i>
Inhalte: 1. Die Prinzipien von Angebot und Nachfrage: Markt und Wettbewerb, Angebot und Nachfrage, Konsumenten, Produzenten und die Effizienz von Märkten 2. Märkte und Unternehmen: Produktion und Produktionskosten, Kosten und Erträge, Marktformen und Wettbewerb 3. Zentrale ökonomische Größen: Bruttoinlandsprodukt und Nationaleinkommen, Preisindizes, Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit 4. Das gesamtwirtschaftliche Gleichgewicht: Zusammenspiel von Güter- und Geldmarkt, Möglichkeiten und Begrenzungen von Geld- und Fiskalpolitik 5. Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft: Determinanten von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, Lohn- und Preissetzung, Inflation versus Arbeitslosigkeit 6. Aktuelle wirtschaftspolitische Probleme
Empfohlene Literatur: Bofinger, P. (2015): Grundzüge der Volkswirtschaftslehre: eine Einführung in die Wissenschaft von Märkten (4. Aufl.). München: Pearson The CORE Team (2017): The Economy: Economics for a Changing World. Oxford: Oxford University Press.
Anmerkungen: <i>Geben Sie hier weitere Anmerkungen an.</i>



## TEIL II

### Modul 2 Coaching Grundlagen

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM120</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>1</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>keine</b>
Voraussetzungen nach SPO: –
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden verstehen und erleben Coaching als erfolgsorientierte und leistungsfördernde Personalentwicklungsmaßnahme. Sie können... <ul style="list-style-type: none"><li>– das systemisch-lösungsorientierte Coaching-Konzept der Karlsruher Schule und seine wissenschaftlichen Grundlagen beschreiben.</li><li>– verschiedene Coachingformate, Settings und Anlässe darstellen/erläutern.</li><li>– grundlegende Coaching-Fertigkeiten anwenden.</li><li>– Die Coaching Konferenz von anderen Formen des Coachings abgrenzen.</li><li>– Argumente dafür anführen, dass Coaching-Konferenzen eine lösungsorientierte, zeitdisziplinierte und wirksame Form des Coachings von Einzelpersonen sind, mit der die Ressourcen- und Perspektivenvielfalt der Gruppe zielgerichtet genutzt werden kann.</li><li>– den Ablauf von Coaching-Konferenzen durchführen und entsprechende Gesprächsführungstechniken einsetzen.</li></ul> Die Teilnehmenden entwickeln ein technisches Verständnis für die Nutzung der CAI® World. Sie können... <ul style="list-style-type: none"><li>– Personen, Gruppen und Sitzungen verwalten und sind in der Lage, bei der Nutzung der CAI® World zu unterstützen.</li><li>– Fragen zu den Themen Sicherheit, Datenschutz und Bedienung beantworten bzw. auf entsprechende Quellen und Materialien zurückzugreifen.</li><li>– ein wissenschaftlich fundiertes Coaching-Konzept in der CAI® Coaching-World unter Anwendung von Prozesssteuerung und Tools qualitativ umsetzen.</li><li>– In der Onlineumgebung angemessen schriftlich kommunizieren.</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Schriftliche Prüfung 60 min.</b>
Verwendbarkeit: <ul style="list-style-type: none"><li>– Dieses Modul stellt mit dem Kennenlernen des Coaching-Konzeptes die Grundlage für alle weiteren Coachingseminare dar. Mit der Coaching-Konferenz erlernen die Teilnehmenden auch eine Methode der kollegialen Unterstützung, die sie autark in einer kollegialen Coachinggruppe durchführen und pro Semester mit 25 Stunden nachweisen müssen. Die Einführung in die CAI® Plattform ist die Grundlage für alle folgenden Online-Seminare und Online-Projekte.</li></ul>

<b>Lehrveranstaltung: Coaching-Konzept</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM121</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Coaching-Begriff und die Abgrenzung von anderen Gesprächsformen</li> <li>• Kennzeichen des systemisch lösungsorientierten Coachings</li> <li>• Wirkfaktoren im Coaching, Haltung der Coachs und die Steuerung von Coachingprozessen</li> <li>• Anlässe, Beauftragung, Formate und Rahmenbedingungen für Coaching</li> </ul>
<p><i>Empfohlene Literatur:</i></p> <p>Berninger-Schäfer, E. (2011). <i>Orientierung im Coaching</i>. Stuttgart: Boorberg</p> <p>Berninger-Schäfer, E. (2015) Systemisch lösungsorientierte Bewertungskriterien der Karlsruher Schule</p> <p>In: Geißler, Harald; Wegener Robert (Hrsg.) Bewertung von Coaching-prozessen. Wiesbaden: Springer</p> <p>Böning, U. &amp; Fritschle, B. (2005). <i>Coaching fürs Business</i>. Bonn: managerSeminare.</p> <p>Böning, U., &amp; Kegel, C. (2015). <i>Ergebnisse der Coaching-Forschung. Aktuelle Studien ausgewertet für die Coaching-Praxis</i>. Heidelberg.</p> <p>Drath, K. (2012). <i>Coaching und seine Wurzeln</i>. Freiburg: Haufe.</p> <p>Grant, A. M. (2014). Autonomy support, relationship satisfaction and goal focus in the coach-coachee relationship: which best predicts coaching success? <i>Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice</i> 7 (1), 18-38.</p> <p>Grant, A. M. (2012). Making Positive Change: a randomized study comparing solution focused vs. problem-focused coaching questions. <i>Journal of Systemic Therapies</i> 31(2), 21-35.</p> <p>Greif, S. (2008). <i>Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion</i>. Göttingen: Hogrefe Verlag.</p> <p>Greif, S. &amp; Benning-Rohnke, E. (2015). Konsequente Umsetzung von Zielen durch Coaching Praktisch nützliche Erkenntnisse aus der Grundlagenforschung und ihre Anwendung. In: E. Berninger-Schäfer, E.M. Graf &amp; H. Künzli (Hrsg.), <i>Coaching   Theorie und Praxis, Journal e-ISSN : 2364-5148</i>. Gross, P.P. &amp; Stephan, M. (2015). Der Coaching-Markt. In: E. Berninger-Schäfer, E.M. Graf &amp; H. Künzli (Hrsg.), <i>Coaching   Theorie und Praxis</i> 1 (1), 15 24.</p> <p>Künzli, H. (2009). Wirksamkeitsforschung im Führungskräftecoaching. <i>Organisationsberatung, Supervision, Coaching</i> 16 (1), 4-16. Wiesbaden: VS-Verlag.</p> <p>Maturana, H.R. &amp; Varela, F.J. (2009). <i>Der Baum der Erkenntnis</i>. Frankfurt: Fischer Taschenbuch Verlag.</p> <p>Rogers, C.R. (1972). <i>Die nicht direktive Beratung</i>. München: Kindler.</p> <p>Schmidt, G. (2004). <i>Liebesaffären zwischen Problem und Lösung</i>. Heidelberg: Carl-Auer, Auer-Systeme.</p> <p>Storch, M. (2005). <i>Das Geheimnis kluger Entscheidungen. Von somatischen Markern, Bauchgefühl und Überzeugungskraft</i>. München: Goldmann.</p> <p>Storch, M., Cantieni, B., Hüther, G. &amp; Tschacher, W. (2011). <i>Embodiment</i>. Bern: Huber.</p> <p>Hüther, G. (2006). <i>Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn</i>. Göttingen: Vandenhoeck &amp; Ruprecht</p> <p>Hüther, G. (2000). <i>Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern</i>. Göttingen: Vandenhoeck &amp; Ruprecht</p> <p>Wolf, C. (2014). Musterzustände im Coaching erkennen und verändern. <i>Organisationsberatung, Supervision, Coaching</i>, December 2014, Volume 21, Issue 4, pp 469–482</p>

<b>Lehrveranstaltung: Technische Einweisung und Kompetenzentwicklung</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM122</b>
Dozent/in: <b>Ralf Wahl</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nutzungsmöglichkeiten einer virtuellen Plattform für die Online-Zusammenarbeit</li> <li>• Bedienung unterschiedlicher Kommunikationskanäle in Online-Medien</li> <li>• Kenntnis notwendiger technischer Ausstattungen für Online-Coaching, -Beratung, -Training und -Führung</li> <li>• Verwaltung von Teilnehmenden, Gruppen und Sitzungen</li> <li>• Bedienung von Online-Tools in Begleitprozessen</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Berninger-Schäfer, E. (2017). Online Coaching. Wiesbaden: Springer Berninger-Schäfer, E., Kupke, H., Ulmer, A., & Wernert, F. (2016). Online-Coaching: Trend und Qualität. In: Wegener, R., Deplazes, S., Hasenbein, M., Künzli, H., Uebelhart, B., & Ryter, A. (2016). Coaching als individuelle Antwort auf gesellschaftliche Entwicklungen. Wiesbaden: Springer VS Eichenberg, C. & Kühne, S. (2014). Einführung Onlineberatung & -therapie. Grundlagen, Interventionen und Effekte digitaler Medien, 4131, UTB Geißler, H. & Metz, M. (Hrsg.) (2012). E-Coaching und Online-Beratung. Formate, Konzepte, Diskussionen. Wiesbaden: Springer VS Geißler, H. (2008). E-Coaching. Baltmannsweiler: Hohengehren: Schneider Verlag
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Coachingprozess</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM123</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Umsetzung des systemisch lösungsorientierten Coaching-Konzeptes in der CAI® Plattform (Definition, Ablauf, Wirksamkeitsvariablen, Qualität)</li> <li>• Phasenüberblick und virtuelle Gestaltung des Coachingprozesses</li> <li>• Umgang mit erhöhter Selbstoffenbarung der Coachees</li> <li>• Besonderheiten schriftbasierter Kommunikation in der Online-Begegnung</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Geißler, H. (2015). Wer sollte denn eigentlich bei der Bewertung von Coachingprozessen das erste und wer das letzte Wort haben?-Eine gegenstandskonstitutive Analyse. In: H.Geißler & R. Wegener. Bewertung von Coachingprozessen. Wiesbaden: Springer Graf, E.M. (2015). Die Spezifika des Coaching-Gesprächs – der linguistische Beitrag zur Coaching-Prozessforschung. Coaching Theorie und Praxis, 1(1), 5-14. Greif, S. (2015). Allgemeine Wirkfaktoren im Coachingprozess. Verhaltensbeobachtungen mit einem Ratingverfahren. In: H. Geißler & R. Wegener. Bewertung von Coachingprozessen. Wiesbaden: Springer Kühne, S. & Hintenberger, G. (Eds.) (2009). Handbuch Online-Beratung. Psychosoziale Beratung im Internet. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht Ribbers, A. & Waringa, A. (2015). E-Coaching. Theory and practice for a new online approach to coaching. London: Routledge.
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Coaching-Konferenzen</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM124</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das theoretische Konzept der Coaching Konferenz</li> <li>• verschiedene Varianten der Durchführung</li> <li>• Das Methodenrepertoire zur Gestaltung der einzelnen Phasen des Coachingablaufes in der Gruppe und im Team</li> <li>• Leitfäden für das Face-to-Face und das Online-Setting</li> <li>• Grundregeln für die Teilnahme an Coaching-Konferenzen</li> </ul>
<p>Empfohlene Literatur:</p> <p>Berg, T. &amp; Berninger-Schäfer, E. (2010). Kollegiale Coaching Konferenz, Stuttgart: Boorberg</p> <p>Berninger-Schäfer, E. (2008). Die kollegiale Coaching Konferenz®. managerSeminare spezial, Heft 126</p> <p>Berninger-Schäfer, E. (2014a ). Die Kollegiale Coaching Konferenz. In: B. Schmid &amp; O. König (Eds.). Train the Coach: Methoden. Bonn: managerSeminare Verlags GmbH.</p> <p>Daniel G.(2007). Leitfaden für die Praxis der kollegialen Beratung. Aufbau und Gestaltung von Intervisionsgruppen. Kornwestheim: Reichert Druck</p> <p>Lippmann, E. (2004). Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten. Berlin, Heidelberg: Springer.</p> <p>Ulmer, A., Haab, A., Schemion, D. (2014): Die Kollegiale Coaching Konferenz®-KCK®. In: Methoden und Portraits erfolgreicher Coaches - Gesamtausgabe, Berlin, epubli GmbH</p>
<p>Anmerkungen:</p> <p>–</p>

## Modul 3 Coaching Methoden

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM130</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>1</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: Modul 1 und 2
Voraussetzungen nach SPO: <i>Geben Sie hier die Voraussetzungen für das Modul an, die in der SPO verankert sind.</i>
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden vertiefen und erweitern ihre Coachingkompetenz. Sie können... <ul style="list-style-type: none"><li>– unterschiedliche Gesprächsfertigkeiten zielorientiert einsetzen.</li><li>– Coaching als wirkungsvollen Interaktionsprozess gestalten, indem sie verschiedene Interventionen durchführen.</li><li>– mit verschiedenen Techniken den Coachingprozess gestalten.</li><li>– den Nutzen und die Einsatzmöglichkeiten des kollegialen Gruppencoachings in der Online-Durchführung erläutern.</li><li>– die CAI® Coaching Conference online und autark einsetzen.</li></ul> Die Teilnehmenden setzen sich mit den Möglichkeiten einer wertschätzenden und empathischen Beziehungsgestaltung im Online-Geschehen auseinander. Sie können... <ul style="list-style-type: none"><li>– gehörte und gesprochene Sprache dem Online-Vorgehen angemessen einsetzen.</li><li>– verschiedene Medien für verschiedene Wahrnehmungskanäle gezielt nutzen.</li><li>– in der Online-Begegnungen Beziehungen empathisch gestalten.</li><li>– mögliche Auswirkungen der Kombination von auditiven Kontakten erörtern.</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Schriftliche Prüfung 60 min.</b>
Verwendbarkeit: –Beziehungsgestaltung und Gesprächsführungstechniken sind die Grundlagen der Kommunikation im face-to-face- und auch im Online-Kontakt. Neben den konzeptuellen Grundlagen (Modul 1) stellt dieses Modul die Basis der Vorgehensweisen im Coaching und in Digital Leadership dar. Darauf bauen alle weiteren Module auf.

<b>Lehrveranstaltung: Die Coaching Conference online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM131</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeit mit Gruppen im Online-Coaching</li> <li>• Das Konzept der CAI® Coaching Conference</li> <li>• Verschiedene Einsatzmöglichkeiten</li> <li>• Ablauf und Rollen</li> <li>• Durchführung synchron/asynchron</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Berninger-Schäfer, E. (2012): Die virtuelle Kollegiale Coaching Konferenz® . In: Geißler, H. & Metz, M. (Hrsg.) E-Coaching und Online-Beratung. Formate, Konzepte, Diskussionen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften Stahl, Eberhard (2007). Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung, Weinheim: Beltz
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Gesprächsführung im Coaching</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM132</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesprächsführungskompetenzen im Coaching</li> <li>• Die Rolle und Haltung der Coachs</li> <li>• Empathie und professionelle Distanz im Coaching-Gespräch</li> <li>• Den Coachingprozess lösungsorientiert gestalten</li> <li>• Konstruktives Beziehungsmanagement</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> Bateson, G. & Ruesch, J. (1995). Kommunikation. Heidelberg: Carl Auer Bindernagel, A. u. a. (2010). Schlüsselworte. Idiolektische Gesprächsführung in Therapie, Beratung und Coaching. Heidelberg: Carl-Auer Bühler, K. (1999). Sprachtheorie. Stuttgart: Lucius & Lucius Kindl-Beifuß, C. (2008). Fragen können wie Küsse schmecken. Systemische Fragen für Anfänger und Fortgeschrittene. Heidelberg: Carl-Auer Schmidt-Tanger, M. & Stahl, T. (2007). Change Talk. Paderborn: Jungfermann Schulz von Thun, F. ( 1981). Miteinander Reden 1 - 3. Störungen und Klärungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt; Watzlawick, P. u. a. (2000). Menschliche Kommunikation. Bern: Huber

<b>Lehrveranstaltung: Die Online-Begegnung</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM133</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ethikrichtlinien und Kompetenzfelder für professionelles Online-Coaching</li> <li>• Konstruktives Beziehungsmanagement im Online-Geschehen</li> <li>• Gezielter Einsatz der Kommunikationsmedien</li> <li>• Besonderheiten des auditiven Kanals</li> </ul>
Batinic, B. & Appel, M. (Hrsg.). Medienpsychologie. Heidelberg: Springer Medizin Fachzeitschrift für Onlineberatung und computervermittelte Kommunikation, 2(3) McLaughlin, M. (2013). Less is More: The Executive Coach's Experience of Working on the Telephone. International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring. Special Issue No.7, P.1-13 Reindl, R. (2015). Psychosoziale Onlineberatung-von der praktischen zur geprüften Qualität. E-beratungsjournal.net, 1(6), 55-67. Risau, P. (2009). Die Wahl der Technik. Standards und Anforderungen an technische Lösungen zur Online-Beratung. In: Kühne, S. & Hinterberger, G. (Hrsg.). Handbuch Online-Beratung. Psychosoziale Beratung im Internet. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 201-211
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Interventionsmethoden im Coaching</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM134</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theoretische Bezüge einzelner Coaching-Methoden aus der Psychoanalyse, Verhaltenstherapie, Humanistischen Psychologie und der Systemtheorie</li> <li>• Überblick über Basisfertigkeiten und spezifische Interventionen</li> <li>• Durchführung ausgesuchter Methoden im Einzel- und Gruppensetting</li> <li>• Den methodischen „Werkzeugkasten“ bestücken</li> <li>• Ethikrichtlinien im Coaching</li> </ul>



Empfohlene Literatur:

- Berninger-Schäfer, E. (2017). Interventionsmethoden im Coaching, Stuttgart: Richard Boorberg
- James, T. u. Woodsmall, W. (1998): Time Line. Paderborn: Jufermann
- Lux, M. (2007): Der Personenzentrierte Ansatz und die Neurowissenschaften. München: Ernst Reinhardt
- Reichel, R. & Rabenstein, R. (2001). Kreativ beraten. Methoden, Modelle, Strategien für Beratung, Coaching und Supervision. Münster: Ökotoxia Verlag.
- Richter, K.F. (2011). Coaching als kreativer Prozess. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht
- Ryba, A., Pauw, D., Ginati, D. & Rietmann, St. (Hrsg.) (2014): Professionell coachen. Das Methodenbuch: Erfahrungswissen und Interventionstechniken von 50 Coachingexperten. Weinheim: Beltz
- Prior, M. (2004). MiniMax-Interventionen. 15 minimale Interventionen mit maximaler Wirkung. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme
- Prior, M. (2006). Beratung und Therapie optimal vorbereiten. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme
- Rauen, Ch. (Hrsg.) (2004): Coaching-Tools. Erfahrene Coachs präsentieren 60 Interventionstechniken aus ihrer Coaching-Praxis. Bonn: managerSeminare
- Schulz von Thun (2013). Das innere Team und situationsgerechte Kommunikation: Kommunikation, Person, Situation. Reinbeck: Rowohlt Taschenbuch.
- Varga von Kibed, M. & Sparrer, I. (2005). Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen systemischer Strukturaufstellungen- für Querdenker und solche, die es werden wollen. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme

Anmerkungen:

–

## Modul 4 Praxisteil I

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM140</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>1</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>Belegung Modul 1, 2 und 3</b>
Voraussetzungen nach SPO:
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden erhalten ein qualifiziertes Feedback zu ihren Kompetenzen, ein systemisch-lösungsorientiertes Coaching durchzuführen. Sie können... <ul style="list-style-type: none"> <li>– Coachingprozesse in der Peergruppe und mit Coachees eigenständig durchführen.</li> <li>– ihre eigene Kompetenz und Professionalität als Coach und Online-Coach reflektieren.</li> <li>– Coachingprozesse steuern und angemessene Methoden einsetzen.</li> <li>– Beziehungen konstruktiv managen.</li> </ul>
Prüfungsleistungen: <b>Dokumentation des Praxisprojektes 10 Stunden</b>
Verwendbarkeit: –Das Einüben der Coachinghaltung, der Steuerung von Coachingprozessen und der Methoden im Coaching erfolgt in eigenständig durchgeführten Coachings, die durch im Lehrcoaching supervidiert werden, sowie in den kollegialen Coachingeinheiten. Somit werden die Themen der Module 1 und 2 in ihrer konkreten Anwendung erlebt und eingeübt.

<b>Lehrveranstaltung: Praxisprojekt</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM141</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Projekt - Durchführung eines eigenständigen Coachingprozesses</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontraktgestaltung und Erstgespräch mit einem Coachee</li> <li>• Vorbereitung der Sitzungen</li> <li>• Durchführung von Sitzungen</li> <li>• Reflexion</li> <li>• Inanspruchnahme von Supervision</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 1 und 2 vorgeschlagen werden
Anmerkungen:

<b>Lehrveranstaltung: Peercoaching</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM142</b>
Dozent/in: <b>Lehrcoachs werden den 3-er Gruppen zugeteilt</b>
Umfang (Workload): <b>8 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung in 3-er Gruppen mit Lehrcoach online Die Übung findet als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gegenseitiges Coaching in unterschiedlichen Rollen</li> <li>• Selbstreflexion als Coachee und als Coach</li> <li>• Feedback durch die beobachtende Person</li> <li>• Feedback durch Lehrcoach</li> <li>• Ggf. Ausprobieren von Verbesserungsschritten</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 1 und 2 vorgeschlagen werden
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Kollegiale Coachingeinheit in der Coaching-Konferenz bzw. der CAI® Coaching Conference</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM143</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>12 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung kollegiale Coachingeinheiten face-to-face und online Die Übung findet teilweise (ca. 50%) als Präsenzübung und teilweise (ca 50%) als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich teilweise an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren dann online.
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefte Übung des Zeit-, Methoden- und Prozessablaufes systemisch-lösungsorientierten Coachings</li> <li>• Reflexion des eigenen und beobachteten Coachingverhaltens</li> <li>• Gegenseitiges Coaching bei aktuellen Anliegen</li> <li>• Austausch über Erfahrungen im Coaching</li> <li>• Lernen am Modell</li> <li>• Transfer von Coaching in die persönliche Berufswelt.</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 1 und 2 vorgeschlagen werden
Anmerkungen: –

## Modul 5 Coaching in Systemen

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM210</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>2</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>Teilnahme an Modul 1, 2 und 3</b>
Voraussetzungen nach SPO: –
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden erwerben theoretische Grundlagen über Coaching in Organisationen. Sie können... <ul style="list-style-type: none"><li>– Regeln und Kulturen in Organisationen sowie deren Veränderung identifizieren.</li><li>– mit Hilfe von Coachingtechniken Organisationen entwickeln sowie Konflikte und Störungen lösen.</li><li>– den Unterschied zwischen destruktiven und konstruktiven Funktionen von Konflikten aufzeigen.</li><li>– Chancen und Grenzen des Konfliktcoachings in Abhängigkeit von der Eskalationsstufe beurteilen.</li><li>– Konflikte analysieren und Konfliktinterventionen planen.</li></ul> Die Teilnehmenden erweitern ihr technisches Verständnis für die Nutzung der Coaching World. Sie können... <ul style="list-style-type: none"><li>– diejenigen Medien und Funktionen der Coaching-Plattform auswählen und bedienen, die für die jeweiligen Bedarfe ihrer Zielgruppe passgenau sind.</li><li>– Fragen zur Sicherheit, die häufig gestellt werden, beantworten.</li><li>– mit den Portalfunktionen umgehen und diese für ihre Zwecke einsetzen.</li><li>– ein erweitertes Methodenrepertoire von Online-Tools zur Ziel- und Lösungsfindung einsetzen.</li><li>– Visualisierungs-, Visions- und Fragetechniken einsetzen sowie mit körperlichen Reaktionen im virtuellen Geschehen angemessen umgehen.</li><li>– im Online-Coaching-Kontext über unterschiedliche Kanäle angemessen kommunizieren.</li><li>– ein erweitertes Methodenrepertoire im Online-Coaching einsetzen.</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Schriftliche Prüfung 60 min.</b>
Verwendbarkeit: <ul style="list-style-type: none"><li>– Wenn Coaching in Organisationen eingesetzt wird, sind Strukturen, Prozesse und Führungsmodelle zu beachten, gleichfalls internes und externes Coaching, sowie die verschiedenen Beauftragungsprozesse. Hierfür müssen in der Online-Anwendung weitere Kompetenzen aufgebaut werden. Ein typisches Thema in Organisationen, sowohl beim Coaching als auch im Führungsalltag stellt das Thema der Konfliktanalyse, -prävention und -regelung dar.</li></ul>

<b>Lehrveranstaltung: Medienauswahl, technische Qualität und Qualitätssicherung</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM211</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Technischer Refresh</li> <li>• Verwaltung von personenbezogenen Daten und Dokumenten</li> <li>• Einsatz individualisierter Inhalte</li> <li>• Nutzen von automatisierten Statistiken</li> <li>• Einsatz gesicherter Medien und Geräte</li> <li>• Wissensmanagement und Community</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Bogasch, A. (2015). Ethik im Netz. Verfügbar unter: <a href="http://www.uniweimar.de/projekte/netzwerke/downloads/EthikImNetz_AlinaBoga_h.pdf">http://www.uniweimar.de/projekte/netzwerke/downloads/EthikImNetz_AlinaBoga_h.pdf</a> [03.04.2015] Capurro, R. (2000). Das Internet und die Grenzen der Ethik. Eine neue Informationsethik stellt sich den Ergebnissen der Medienwirkungsforschung. In M. Raht (Ed.) (2000), Medienethik und Medienwirkungsforschung. Wiesbaden, 105-126. Filk, C. (2014). Plädoyer für eine Social-Media-Ethik in der Medienwirtschaft. Verfügbar unter: <a href="http://www.medienpolitik.net/2014/02/medienethik-wir-sind-mit-ethisch-moralischen-problemen-und-dilemmata-konfrontiert/">http://www.medienpolitik.net/2014/02/medienethik-wir-sind-mit-ethisch-moralischen-problemen-und-dilemmata-konfrontiert/</a> eingesehen [14. 08.2015]. Kühne, S. (2012). Qualitätsmanagement in der psychosozialen Onlineberatung. E-beraturungsjournal.net
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Coaching in Organisationen/Arbeitsplatz 4.0</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM212</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisationstheorien</li> <li>• Struktur- und Kulturmuster in Systemen</li> <li>• Veränderungsprozesse in Organisationen</li> <li>• Coaching als Organisationsentwicklung (internes, externes Coaching)</li> <li>• Umgang mit Konflikten und Störungen in komplexen Systemen</li> <li>• Etablierung einer Coaching- und Gesundheitskultur in Organisationen</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> König, E. & Volmer, G. (2012). Handbuch Systemisches Coaching. Weinheim: Beltz Grubendorfer, C. (2016). Einführung in systemische Konzepte der Unternehmenskultur. Heidelberg: CarlAuer Schmid, B. (2004). Systemisches Coaching. Bergisch Gladbach: Edition Humanistische Psychologie
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Coachingmethoden online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM213</b>
Dozent/in: NN
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz spezifischer Methoden im Online-Coaching</li> <li>• Arbeit mit Whiteboard und Soziogramm</li> <li>• Systemische Aufstellung</li> <li>• Einsatz von Bildmaterialien</li> <li>• Ressourcenbaum</li> <li>• Arbeit mit verschiedenen Perspektiven bei der Lösungssuche</li> <li>• Arbeit mit inneren Anteilen</li> <li>• Zeichentools</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Engelhardt, E. (2013). Qualitätsmerkmale guter Onlineberatung–Aktuelle Anforderungen an Forschung und Praxis. Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung, 31(3), 111-115. Messerschmidt, J. (2015). Das Selbst im Bild. Eine empirische Studie zum Einsatz von Bildmaterialien zur Förderung von Selbstreflexions- und Selbstveränderungsprozessen im Ploil, E. O. (2009). Psychosoziale Online-Beratung. München: Ernst Reinhardt. Six, U., Gleich, U. & Gimmler, R. (Hrsg.). (2007). Kommunikationspsychologie-Medienpsychologie. Weinheim: Beltz Verlag.
Anmerkungen:

<b>Lehrveranstaltung: Konfliktcoaching</b>
EDV-Bezeichnung: DLWM214
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diagnose von Konfliktursachen und –verläufen</li> <li>• Konfliktsymptome</li> <li>• Konfliktprophylaxe und –bewältigung</li> <li>• Die Rolle des Konfliktcoachs</li> <li>• Der Ablauf systemisch-lösungsorientierten Konfliktcoachings</li> <li>• Methoden des Konfliktcoachings</li> </ul>
<p>Empfohlene Literatur:</p> <p>Beck, R. (2006). Konfliktcoaching und Verhandlungsführung. Augsburg: Ziel</p> <p>Glasl, F. (2002). Konfliktmanagement: Einhandbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. Stuttgart: Haupt</p> <p>Schreyögg, A. (2002). Konfliktcoaching. Frankfurt a. M.: Campus Verlag</p> <p>Schwarz, G. (2005). Konfliktmanagement – Sechs Grundmodelle der Konfliktlösung. Wiesbaden: Gabler</p> <p>Thomann, G. (1998). Klärungshilfe: Konflikte im Beruf, Reinbek: Rowohlt</p>
<p>Anmerkungen:</p> <p>–</p>



## Modul 6 Coachingformate

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM220</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>2</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>Module 1, 2 und 3</b>
Voraussetzungen nach SPO: –
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden erwerben Fähigkeiten, Coaching im Führungsalltag einzusetzen. Sie können... <ul style="list-style-type: none"><li>– mit Coachingmethoden Mitarbeitende motivieren, entwickeln und zu eigenständigen Problemlösungen anregen.</li><li>– verschiedene Coachingformate unterscheiden, z. B. bezüglich Inhalten, Settings, Rollen, Zielgruppen und Vorgehensweisen.</li><li>– passgenaue Angebote in Bezug auf geeignete Coachingformate unterbreiten.</li><li>– Aufträge sorgfältig klären und Online-Transfercoaching durchführen.</li><li>– verschiedenen Onlineformate zum Konfliktmanagement analysieren.</li><li>– Konflikte analysieren und durch den Einsatz von Online-Tools Konflikte regeln, Emotionen managen und in Konfliktsituationen gemeinsame Ziele identifizieren und Lösungen finden.</li><li>– ihre Fähigkeiten reflektieren, sich ihre Rolle bewusst machen sowie ihr Coachingverhalten gezielt vorbereiten und auswerten.</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Hausarbeit 30 Stunden</b>
Verwendbarkeit: <ul style="list-style-type: none"><li>– –Coaching im Führungsalltag geht mit einem bestimmten Rollenverständnis, einer ethischen Haltung und kommunikativen Kompetenzen einher. Dieses entspricht den zukünftigen Anforderungen an Führung und insbesondere auch an Digital Leadership. Daher stellt dieses Modul die Brücke zu den Modulen zu „Digital Leadership“ dar. Am Beispiel der Konfliktregelung im Führungsalltag wird Konfliktmanagement online geübt, wobei es sich bereits um ein Einsatzfeld digital agierender Führung handelt.</li></ul>

<b>Lehrveranstaltung: Konfliktmanagement online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM221</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auftragsklärung und Konfliktanalyse</li> <li>• Format- und Settingmöglichkeiten</li> <li>• Online-Tools zur Konfliktregelung</li> <li>• Umgang mit Emotionen im Konfliktgeschehen</li> <li>• Chancen für eine konstruktive Kommunikation im Online-Vorgehen</li> </ul>
Berninger-Schäfer, E. (2017). Konfliktcoaching online nach dem CAI-Coaching-Konzept. In: Schmid, B. & König, O. Train the Coach: Konzepte. Bonn: managerSeminare Zezula, P. & Beer, R. (2012). Theratalk: Ein Online-Portal für Paare und Partnerschaft. In: H.Geißler & M. Metz (Hrsg.). E-Coaching und Online-Beratung. Formate, Koneztpe, Diskussionen. Wiesbaden: VS Verlag
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Die Führungskraft als Coach</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM222</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeiten und Grenzen von Coaching als Führungsinstrument</li> <li>• Die Einbettung von Coaching in die Kompetenzfelder einer Führungskraft</li> <li>• Rahmenbedingungen und Einsatzfelder des Coachings von Mitarbeitenden</li> <li>• Gesprächshaltung und Einsatz von Coachingmethoden</li> <li>• Coaching in beispielhaften Führungssituationen</li> <li>• Kulturentwicklung durch Coaching als Führungsinstrument</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> Brinkmann, R.D. (1997). Mitarbeiter-Coaching, Arbeitshefte Führungspsychologie, Bd 22, Heidelberg: Sauer-Verlag Comelli, G. & v. Rosenstiel, L. (2014). Führung durch Motivation, Verlag C. H. Beck Dehner, Ulrich & Renate (2004). Coaching als Führungsinstrument, Frankfurt, M.: Campus, 2004 Flau-Hardt, Birgit (2004). Die Führungskraft als Coach. Deutscher Sparkassenverlag, Stuttgart, 2004

Haberleitner, E. et. al. (2006). Führen, Fördern, Coachen. München: Piper Herzlieb, Heinz-Jürgen (2002). Von der Führungskraft zum Coach. Berlin: Cornelsen Lenz, G. et. al. (1998). Vom Chef zum Coach. Wiesbaden: Gabler Meinhardt, K. u. Weber, H. (2000). Erfolg durch Coaching. Führung im 21. Jahrhundert. Hamburg: Windmühle
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Coachingformate</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM223</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Überblick Settingfaktoren</li> <li>• Überblick Formatkriterien</li> <li>• Beispielhafte Formate (Business-Coaching, Transfercoaching, Walk &amp; Talk...)</li> <li>• Auftragsbezogenes Design von Coachingformaten</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Geißler, H. (2011). Coaching meets Training - zur Lösung des Transferproblems durch „virtuelles Transfercoaching (VTC)“. In: M. Loebbert & R. Wegener (Eds). Coaching entwickeln. Forschung und Praxis im Dialog. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht. Pietschmann, D. (2009). Das Erleben virtueller Welten. Involvierung, Immersion und Engagement in Computerspielen. Boizenburg: Werner Hülsbusch. Poepsel, M. A. (2011). The impact of an online evidence-based coaching program on goal striving, subjective well-being, and level of hope (Unpublished Doctoral dissertation),Minneapolis, MN. Harold Abel School of Social and Behavioral Sciences. Verfügbar unter: <a href="http://gradworks.umi.com/3456769.pdf">http://gradworks.umi.com/3456769.pdf</a> [20.07.2016]. Rosenberg, R. S., Baughman, S. L., & Bailenson, J. N. (2013). Virtual superheroes: Using superpowers in virtual reality to encourage prosocial behavior. PloS one, 8(1), e55003.
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Kompetenzcoaching</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM224</b>
Dozent/in: <b>Lehrcoachs werden den Teilnehmenden zugeteilt</b>
Umfang (Workload): <b>10 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung Einzelcoaching mit einem Lehrcoach/face-to-face/online Die Übung findet teilweise (ca. 50%) als Präsenzübung und teilweise (ca. 50%) als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich teilweise an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren dann online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung konkreter Anliegen aus der Berufs- und Coachingpraxis der Teilnehmenden</li> <li>• Reflexion der im Coaching gemachten Erfahrung als Voraussetzung für die professionelle Übernahme der Coachrolle</li> <li>• Begleitung des persönlichen Entwicklungsprozesses</li> <li>• Reflexion und Erweiterung der eigenen Ressourcen der Teilnehmenden</li> <li>• Integration von Inhalten, Methoden und praktischen Erfahrungen in der Coaching-Weiterbildung</li> <li>• Fallsupervision</li> <li>• Hilfestellung beim Transfer der Coaching-Interessen in die eigene Berufswelt der Teilnehmenden.</li> <li>• Begleitung und Hilfestellung bei der Abschlussarbeit und den Prüfungen</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 1, 2, 4 und 5 vorgeschlagen werden
Anmerkungen: –

## Modul 7 Praxisteil II

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM230</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>2</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>Belegung Module 1, 2 und 3</b>
Voraussetzungen nach SPO: –
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden führen effektive Coachingprozesse im Einzelcoaching und im Gruppencoaching durch. Sie können... <ul style="list-style-type: none"><li>- den Coachingprozess sowohl im Einzel- als auch im Gruppencoaching in verschiedenen Rollen durchführen und die Durchführung dokumentieren.</li><li>- durch Supervision ihr eigenes Coachingverhalten optimieren.</li><li>- ihre Entwicklungsfelder identifizieren.</li><li>- Qualitätsstandards im Coaching nennen.</li><li>- die Qualität in ihrem Coachingprozess durch Einhaltung konkreter Vorgaben sichern.</li><li>- ihre Coachingkompetenzen und ihre ethische Grundhaltung anhand von gezieltem Feedback reflektieren.</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Dokumentation des Praxisprojektes 10 Stunden</b>
Verwendbarkeit: Das Einüben der Coachinghaltung, der Steuerung von Coachingprozessen und der Methoden im Coaching erfolgt in eigenständig durchgeführten Coachings, die durch den Lehrcoach supervidiert werden, sowie in den kollegialen Coachingeinheiten. Somit werden die Themen der Module 1, 2, 4 und 5 in ihrer konkreten Anwendung erlebt und eingeübt.

<b>Lehrveranstaltung: Praxisprojekt</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM231</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Projekt Durchführung eines eigenständigen Coachingprozesses</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontraktgestaltung und Erstgespräch mit einem Klienten</li> <li>• Vorbereitung der Sitzungen</li> <li>• Durchführung von Sitzungen</li> <li>• Reflexion</li> <li>• Inanspruchnahme von Supervision</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i>
Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 1,2, 4 und 5 vorgeschlagen werden
Anmerkungen:

<b>Lehrveranstaltung: Peercoaching</b>
EDV-Bezeichnung: <i>Geben Sie hier die interne EDV-Nummer der LV an.</i>
Dozent/in: <b>Lehrcoachs werden den 3-er Gruppen zugeteilt</b>
Umfang (Workload): <b>8 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung in 3-er Gruppen mit Lehrcoach online Die Übung findet als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gegenseitiges Coaching in unterschiedlichen Rollen</li> <li>• Selbstreflexion als Coachee und als Coach</li> <li>• Feedback durch die beobachtende Person</li> <li>• Feedback durch Lehrcoach</li> <li>• Ggf. Ausprobieren von Verbesserungsschritten</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i>
Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 1, 2, 4 und 5 vorgeschlagen werden
Anmerkungen: —

<b>Lehrveranstaltung: Kollegiale Coachingeinheiten</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM232</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Umfang (Workload): <b>12 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung kollegiale Coachingeinheiten face-to-face und online Die Übung findet teilweise (ca. 50%) als Präsenzübung und teilweise (ca. 50%) als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich teilweise an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren dann online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefte Übung des Zeit-, Methoden- und Prozessablaufes systemisch-lösungsorientierten Coachings</li> <li>• Reflexion des eigenen und beobachteten Coachingverhaltens</li> <li>• Gegenseitiges Coaching bei aktuellen Anliegen</li> <li>• Austausch über Erfahrungen im Coaching</li> <li>• Lernen am Modell</li> <li>• Transfer von Coaching in die persönliche Berufswelt.</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 1, 2, 4 und 5 vorgeschlagen werden
Anmerkungen:

## Teil III Leadership

### Modul 8 Führung im digitalen Zeitalter

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM310</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>3</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>keine</b>
Voraussetzungen nach SPO: –
Kompetenzen: Die Studierenden beherrschen die Grundlagen der Führungslehre. Ihnen sind die zentralen Führungstheorien vertraut. Sie können die Führungsstiltypologien unterscheiden, beschreiben und Praxissituationen hinsichtlich des Führungsstils analysieren. Zudem sind sie mit den Grundlagen der Organisation vertraut und können Praxissituationen hinsichtlich der zugrundeliegenden Organisation analysieren.  Sie können <ul style="list-style-type: none"><li>– ihren Führungsstil an die Anforderungen von Digital Leadership anpassen.</li><li>– in sozialen Netzwerken in verschiedenen Formaten kommunizieren.</li><li>– verschiedene Formen der virtuellen Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Online-Tools gestalten.</li><li>– kreativ mit Visualisierungstools umgehen um die Effektivität von digital gesteuerten Formen der Zusammenarbeit zu steigern, indem sie mit wenigen, aussagekräftigen Online-Visualisierungen Sitzungen vorbereiten, durchführen und Ergebnisse auch im weiteren Verlauf sichern.</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Schriftliche Prüfung 60 min.</b>
Verwendbarkeit: Dieses Modul stellt mit der Auseinandersetzung mit Führungsmodellen und Organisationstheorien die Grundlage dar, auf der die Auswirkungen der Digitalisierung auf Organisationsentwicklung reflektiert und geforderte Führungskompetenzen für Digital Leadership aufgebaut werden. Zudem ermöglicht und erfordert die Digitalisierung neue Formen der Kommunikation und der Zusammenarbeit in virtuellen Gemeinschaften. Hierfür müssen organisationspezifische, passgenaue Möglichkeiten der Kommunikation für Gruppen entwickelt werden. Diese unterscheiden sich je nachdem, ob es sich um Online-Meetings, iterative Planungsprozesse, Projektmanagement, Wissensmanagement oder social collaboration im organisationsinternen Intranet handelt. Die unterschiedlichen Formen der virtuellen Zusammenarbeit werden mit Visualisierungstools und weiteren Online-Tools unterstützt.



<b>Lehrveranstaltung: Demokratische Führung</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM311</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Vorlesung, Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• klassische Führungstheorien</li> <li>• Führungsstiltypologien nach Wunderer</li> <li>• Eindimensionale und mehrdimensionale Führungsstile nach Tannenbaum/Schmidt und GRID-Modell</li> <li>• Moderne Führung im digitalen Zeitalter</li> </ul>
<p><i>Empfohlene Literatur:</i>  Weibler, J.: Personalführung, aktuelle Auflage München;  Sattelberger, T., Welpel, I., Boes, A. (Hrsg.): Das demokratische Unternehmen Freiburg u. München 2015;  Petry, T. (Hrsg.): Digital Leadership. Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy, Freiburg 2016</p>
<p>Anmerkungen:  –</p>

<b>Lehrveranstaltung: Community Management online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM312</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation in Netzwerkstrukturen,</li> <li>• Visuelle Gestaltung von kollaborativen Prozessen</li> <li>• Verschiedene Formate der digitalen Zusammenarbeit nach innen und außen</li> <li>• Workflow mit Kanban</li> <li>• Fokussierte Kommunikation mit Online-Tools</li> <li>• Sinnhaftes Informations- und Wissensmanagement</li> <li>• Spielregeln der Online-Kollaboration</li> <li>• Schwarmintelligenz mit Working Out Loud nutzen</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Huck-Sandhu, S. (Hrsg.). (2016). Interne Kommunikation im Wandel. Theoretische Konzepte und empirische Befunde. Wiesbaden: Springer VS Meier, S., Lütolf, D. & Schillerwein, S. (2015). Herausforderung Intranet. Zwischen Informationsvermittlung, Diskussionskultur und Wissensmanagement. Wiesbaden: Springer, Gabler Möller, K. (2006). Unternehmensnetzwerke und Erfolg - Eine empirische Analyse von Einfluss- und Gestaltungsfaktoren. Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung. 2006, Volume 58, Issue 8, pp 1052-1077 Rosenkranz, C. & Feddersen, C. (2010). Managing viable virtual communities: an exploratory case study and explanatory model. International Journal of Web based Communities. 2010, Volume 6. Number 2: 5-14 Stepper, J. (2015). Working out loud. For a better career and life. New York: Ikigai Press
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Die Organisation als Sozialsystem</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM313</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Vorlesung, Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklungslinien der Organisationstheorien</li> <li>• Primärorganisation, Sekundärorganisation, Projektorganisation</li> <li>• Entwicklung von Organisationsstrukturen</li> <li>• Zukunftsfähige Organisationsformen wie Ventures und Think Tanks</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Schreyögg, G.: Organisation, aktuelle Auflage, Wiesbaden Sattelberger, T., Welppe, I., Boes, A. (Hrsg.): Das demokratische Unternehmen, Freiburg u. München 2015
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Digital Process Facilitation</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM314</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar (online) mit Dozent und Übungen</b> Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Visualisierung von Online-Prozessen</li> <li>• Wort-Bildsprache als Kulturtechnik</li> <li>• Kreative Lösungsfindung durch visualisierte Prozessabläufe</li> <li>• Der gezielte Einsatz der Bildersprache bei Online-Meetings (Vorbereitung, Durchführung)</li> <li>• Taskmanagement und Transfersicherung</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Hausmann, M. (2017). UZMO. Denken mit dem Stift. Visuell präsentieren, dokumentieren und erkunden. 5.Auflage. München: Redline Schumann, S. (2005). The IAF Handbook of Group Facilitation. San Francisco: Jossey-Bass Weitbrecht, M. (2015). Co-Create! Das Visualisierungsbuch. Weinheim: Wiley
Anmerkungen: –

## Modul 9 Agiles Management

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM320</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>3</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>Modul 8</b>
Voraussetzungen nach SPO: <i>Geben Sie hier die Voraussetzungen für das Modul an, die in der SPO verankert sind.</i>
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden werden zu Führungsverhalten in digital geprägten Arbeitskontexten befähigt und beherrschen Methoden der agilen Prozessgestaltung. Sie können <ul style="list-style-type: none"><li>– ihre vielfältigen Rollen, ihre Werte und ihr Kommunikationsverhalten reflektieren und daraus hilfreiche Strategien für ihre persönliche Weiterentwicklung ableiten.</li><li>– Selbstmanagement und Ressourcenaktivierung nutzen, um mit Komplexität, schnellen Veränderungszyklen und der damit zusammenhängenden Unsicherheit umzugehen.</li><li>– Change Prozesse mit agilen Methoden als Führungskraft steuern und hierfür Online-Tools gezielt einsetzen, die Mitarbeiter beteiligen und motivieren.</li><li>– einen Scrumprozess in seinen verschiedenen Rollen und Phasen mit Strukturierungstechniken und Visualisierungstools durchführen.</li><li>– einen Design Thinking Prozess online gestalten und durchführen, kreative Lösungen für Fragestellungen/Probleme finden und dabei Kundenbedürfnisse berücksichtigen.</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Schriftliche Prüfung 60 min.</b>
Verwendbarkeit: Der Paradigmenwechsel im Mind Set von Führung, der mit der Digitalisierung einhergeht und die Auseinandersetzung mit persönlichen Werten im Abgleich mit agilen Organisationswerten erfordern ein hohes Maß an Selbststeuerung. Führungskräfte müssen sich immer wieder mit ihren persönlichen Rollen, mit ihrer Motivation und Arbeitsorganisation, sowie mit dem Umgang mit Unsicherheiten, Stressbewältigung und persönlichem Gesundheitsmanagement auseinandersetzen. Dies hängt damit zusammen, dass schnelle und flexible Reaktionen auf permanent stattfindende Veränderungen ein Kennzeichen von agilen Organisationen sind. Die Digitalisierung von Organisationen selbst ist ein großes Change-Projekt, bei dem agile Methoden einerseits zur Steuerung des Changeprozesses und andererseits zu seiner Verwirklichung genutzt werden. Typische Beispiele für agile Prozesssteuerungen und iteratives Projektmanagement, die in diesem Zusammenhang eine Rolle spielen, sind Scrum und Design Thinking.

<b>Lehrveranstaltung: Leading Myself</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM321</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das persönliche Mind Set von Führung</li> <li>• Die Vision gelingender Kompetenz- und Persönlichkeitsentwicklung im Führungsalltag</li> <li>• Herausforderungen und Umgang mit Rollenvielfalt, Unsicherheit und Komplexität</li> <li>• Ressourcenstärkung</li> <li>• Techniken der gesundheits- und leistungsförderlichen Selbststeuerung</li> </ul>
Empfohlene Literatur: <p>Baumann, N. &amp; Kuhl, J. (2005). Selbstregulation und Selbstkontrolle. In: Weber, H. &amp; Rammsayer, T. (Hrsg.): . Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie.S. 362-373</p> <p>Berninger-Schäfer, E. (2013). Gesundheitskompetenzen für Führungskräfte. Stuttgart: Boorberg</p> <p>Csikszentmihalyi, M. (2015). Flow. Das Geheimnis des Glücks. 18. Auflage. Stuttgart: Klett-Cotta</p> <p>Hüther, G. (2015). Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und Welt verändern. 3. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck &amp; Ruprecht</p> <p>Schwarzer, R. &amp; Jerusalem, M. (2002). Das Konzept der Serlbstwirksamkeit. In: Jerusalem, M. &amp; Hopf, D. Selbstwirksamket und Motivationsprozesse in Bildungsinstitutionen. Zeitschrift für Pädagogik, 44. Beiheft. S. 28 – 54, Weinheim: Beltz</p> <p>Storch, M. &amp; Krause, F. (2017). Selbstmanagement-ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM®). 6. Überarbeitete Auflage. Bern: Hogrefe</p>
Anmerkungen: <p>–</p>

<b>Lehrveranstaltung: Scrum online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM322</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar (online) mit Dozent und Übungen</b> Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Scrum als agiles Projektmanagement</li> <li>• Die Rollen Product Owner, Team, Scrum Master, Stakeholder</li> <li>• Phasenablauf in fünf Schritten</li> <li>• Inkrementelle Entwicklung und iterative Prozesssteuerung</li> <li>• Visualisierungstools</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> Gloger, B. (2013). Das Scrum-Prinzip. Agile Organisationen aufbauen und gestalten. Wirtschaft und Management Projektmanagement und Innovationsmanagement. Schriftreihe zur wirtschaftswissenschaftlichen Forschung und Praxis der Fachhochschule des bfi Wien Band 19, 2013 Mann, C. & Maurer, F. (2005). A Case Study on the Impact of Scrum. <a href="http://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/1609806/">http://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/1609806/</a> Schwaber, K. (1995). Scrum Development Process. In: Sutherland, J., Casanave, C., Miller Joaquin, Patel, P. & Hollowell, G. (eds.). Business Object Design and Implementation. P.117-134, London: Springer Sutherland, J. & Schwaber, K. (2016). Der Scrum Guide. <a href="http://www.scrumguides.org/docs/scrumguide/v2016/2016-Scrum-Guide-German.pdf">http://www.scrumguides.org/docs/scrumguide/v2016/2016-Scrum-Guide-German.pdf</a>
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Agilität in Change Prozessen</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM323</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
<p>Inhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Phasen des Change-Prozesses am Beispiel der Digitalisierung in Organisationen</li> <li>• Agile Führung im Change-Prozess</li> <li>• Agile Prozesssteuerung mit Online-Tools</li> <li>• Mitarbeiterbeteiligung in der Online-Kommunikation</li> </ul>
<p>Empfohlene Literatur:</p> <p>Anderson, K., Englert, C., Fritsch, S., Münster, B. &amp; Rotzinger, J. (2017). Agilitätsbarometer 2017: So agil sind Unternehmen in DACH". Sonderveröffentlichung des Personalmagazins in Kooperation mit Promerit und Haufe. Freiburg: Haufe-Lexware</p> <p>Beutelschmidt, Karin. (2016). Facilitating Change: Mehr als Change-Management: Beteiligung in Veränderungsprozessen optimal gestalten. Weinheim: Beltz.</p> <p>Doppler, K. &amp; Lauterburg, C. (2014). Change Management - den Unternehmenserfolg gestalten. 13. Auflage. Frankfurt: Campus</p> <p>Grant, A.M. (2014). The Efficacy of Executive Coaching in Times of Organisational Change. Journal of Change Management, Vol.14, Issue 2, P.258-280</p> <p>Petry, T. (2016). Digital Leadership. Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy. Freiburg: Haufe</p> <p>Schmidt-Tanger, M. &amp; Stahl, T. (2007). Change Talk. Paderborn: Jungfermann.</p>
<p>Anmerkungen:</p> <p>–</p>



<b>Lehrveranstaltung: Design Thinking online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM324</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Online-Gestaltung des Design Thinking Prozesses in verschiedenen Phasen</li> <li>• Differenzierung der Beteiligten</li> <li>• Präzisierung der Fragestellung</li> <li>• Customer Centricity</li> <li>• Kreative Entwicklung von Lösungs-/Produktideen</li> <li>• Testen und Feedback</li> <li>• Online-Tools zur Visualisierung von Design Thinking</li> </ul>
Literatur Diehl, J. (2016). Der Design Sprint im Unternehmen. In: Hess, S. & Fischer, H. (Hrsg.). Mensch und Computer 2016 – Usability Professionals, 4.-7. September 2016, Aachen Grots, A. & Pratschke, M. (2009). Design Thinking-Kreativität als Methode. Marketing Review St. Gallen 2-2009 Lewrik, M, Link, P., Leifer, L. & Langensand, N. (2017). Das Design Thinking Playbook. München: Franz Vahlen Lindberg, T., Meiner, C. & Wagner, R. (2017). Design Thinking: A Fruitful Concept for IT Development. <a href="https://hpi.de/fileadmin/user_upload/fachgebiete/meinel/papers/Book_Chapters/Design_Thinking_-_A_Fruitful_Concept_for_IT_Development.pdf">https://hpi.de/fileadmin/user_upload/fachgebiete/meinel/papers/Book_Chapters/Design_Thinking_-_A_Fruitful_Concept_for_IT_Development.pdf</a> . Eingesehen am 2.10.2017 Meinel, C. & Thienen, von J. (2016). Design Thinking. Heidelberg: Springer Müller, T. & Stamm, C. (2015). Wird Design Thinking erwachsen? IMVS Fokus Report 2015 25 Plattner, H., Meinel, C. & Leifer, L. (Eds). (2011). Design Thinking. Understand – Improve – Apply. Heideilberg: Springer
Anmerkungen: –

## Modul 10 Praxisteil III

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM330</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>3</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>Belegung Modul 1-9</b>
Voraussetzungen nach SPO:
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden beherrschen <ul style="list-style-type: none"><li>– Das Management von Online-Communities</li><li>– Die Gestaltung und Visualisierung von Prozessabläufe der digitalen Zusammenarbeit</li><li>– Die Online-Umsetzung von Scrum und Design Thinking</li><li>– Die Begleitung von Change Management mit online Tools und Vorgehensweisen b</li><li>– Techniken der zielführenden Selbstreflexion und Selbststeuerung</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Dokumentation des Praxisprojektes 10 Stunden</b>
Verwendbarkeit: Die konkrete Umsetzung der in den Modulen 7 und 8 gelernten Vorgehensweisen erfolgt in kollegialen Gruppen und im beruflichen Umfeld der Teilnehmenden. Das wiederholte Üben wird mit Feedback durch Lehrcoachs, die Peergruppe und KollegInnen begleitet.

<b>Lehrveranstaltung: Praxisprojekt</b>
EDV-Bezeichnung: <i>Geben Sie hier die interne EDV-Nummer der LV an.</i>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Durchführung eines eigenständigen Projektes im Zusammenhang mit Digital Leadership</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"><li>• Reflexion der Führungskultur und Organisationsgestaltung im eigenen beruflichen Kontext in Bezug auf Werte und Vorgehensweisen in Digital Leadership</li><li>• Community Management am Arbeitsplatz</li><li>• Social Collaboration in verschiedenen Netzwerken</li><li>• Durchführung eines Projektes mit agilen Methoden und unterstützenden Online-Tools</li></ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 7 und 8 vorgeschlagen werden
Anmerkungen:

<b>Lehrveranstaltung: Lernen in Peerguppen</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM331</b>
Dozent/in: <b>DozentInnen werden den 3-er Gruppen zugeteilt</b>
Umfang (Workload): <b>8 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung in 3-er Gruppen mit DozentIn online Die Übung findet als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsames Üben von Online-Prozessabläufen in virtuellen Gruppen</li> <li>• Selbstreflexion der Beteiligten</li> <li>• Gegenseitiges Feedback</li> <li>• Feedback durch DozentIn</li> <li>• Ggf. Ausprobieren von Verbesserungsschritten</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 7 und 8 vorgeschlagen werden
Anmerkungen:

<b>Lehrveranstaltung: Kollegiale Coachingeinheiten</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM312</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Umfang (Workload): <b>12 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung kollegiale Coachingeinheiten face-to-face und online Die Übung findet teilweise (ca. 50%) als Präsenzübung und teilweise (ca. 50%) als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich teilweise an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren dann online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefte Übung des Zeit-, Methoden- und Prozessablaufes systemisch-lösungsorientierten Coachings</li> <li>• Reflexion des eigenen und beobachteten Coachingverhaltens</li> <li>• Gegenseitiges Coaching zu aktuellen Themen in der berufsbezogenen Umsetzung von Digital Leaderships</li> <li>• Austausch über Erfahrungen im Coaching und in Digital Leadership</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 7 und 8 vorgeschlagen werden
Anmerkungen: –

## Modul 11 Kommunikative Transformation und Teamdevelopment

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM410</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>4</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>keine</b>
Voraussetzungen nach SPO: <i>Geben Sie hier die Voraussetzungen für das Modul an, die in der SPO verankert sind.</i>
Kompetenzen: Die Teilnehmenden sind befähigt, die Werte, Rollen und Führungsanforderungen, die mit der Digitalisierung einhergehen zu finden ihre eigene Haltung darauf auszurichten. Aus dieser Haltung heraus verwirklichen sie die Sicherung von Zielerreichungen und das Führen von heterogenen und verteilten Teams. Sie können <ul style="list-style-type: none"><li>– die Sinnhaftigkeit von flachen Hierarchien, Wertschätzung, Transparenz, Ermächtigung, agilen Prozessen und agilen Führungskompetenzen darstellen und den Kulturwandel in der digitalen Transformation mit virtuellen Vorgehensweisen unterstützen.</li><li>– Instrumente zur schnellen Überprüfung von Zielen und Umsetzungsmaßnahmen einsetzen.</li><li>– einen wertschätzenden, achtsamen und konstruktiven Online-Kommunikationsstil anwenden.</li><li>– Medien und Online-Tools so einsetzen, so dass sie die Verantwortung, Selbstorganisation und Motivation von Mitarbeitenden stärken und Ergebnisse sichern.</li><li>– Teamprozessen online durchführen.</li><li>– Teams in der Verbesserung ihrer Kommunikation, ihrer Prozesse und ihrer Zielerreichung so unterstützen, dass Ressourcen aktiviert, Kompetenzen gestärkt und Synergien gefördert werden.</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Schriftliche Prüfung 60 min.</b>
Verwendbarkeit: Die digitale Organisationsentwicklung verlangt ein nichthierarchisches Führungsverständnis, die Arbeit in selbstorganisierten Teams, Zusammenarbeit in bereichsübergreifenden Netzwerken und agile Projektsteuerung. Die digitale Transformation geht somit mit einer Werteveränderung einher, die sich auf Rollen, Prozesse, Motivatoren, Vertrauen, Ermächtigung, Verbindlichkeit, Wertschätzung, Transparenz und Kommunikation bezieht. Organisationen brauchen eine Vision über ihre digitale Zukunft und entwickeln die hierfür nötigen Transformationsprozesse. Sie unterstützen Einzelpersonen und Teams in Rückkoppelungsschleifen bei der Erreichung von Zielen und Umsetzung von Maßnahmen.

<b>Lehrveranstaltung: Kulturveränderung durch digitale Transformation</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM411</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Change Agents in der Entwicklung einer digitalen Organisationskultur</li> <li>• Die digitale Vision</li> <li>• Veränderung des Mind Sets Führung</li> <li>• Rollenverständnis und Wertewandel</li> <li>• Entwicklung digitaler und agiler Kompetenzen</li> <li>• Beispielhafter Einsatz von Collaboration-Tools zum Kulturwandel</li> </ul>
<p><i>Empfohlene Literatur:</i></p> <p>Bolden, R. &amp; O'Regan, N. (2016). Digital Disruption and the Future of Leadership. An Interview With Rick Haythornthwaite, Chairman of Centrica and MasterCard. Journal of Management Inquiry. Vol. 25, issue 4, pp: 438 - 446</p> <p>Crummenerl, C. &amp; Seebode, R.O. (2016). Das Geheimnis erfolgreicher digitaler Transformation- Warum Führung, Befähigung und Kultur den Unterschied machen. In: Petry, T. (Hrsg). Digital Leadership. Freiburg: Haufe</p> <p>Kollmann, T. &amp; Schmidt, H. (2016). Deutschland 4.0 – Wie die Digitale Transformation gelingt“. Wiesbaden: Springer</p> <p>Lipkowski, S. (2016). Leadership 4.0. managerSeminare, Heft 222, September 2016 S. 18 – 27</p> <p>Mühlfelder, Manfred. (2017). Digitalisierung in Wirtschaft und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer.</p> <p>Sauter, W. (2016). Die Zukunft hat schon begonnen. Lernarchitektur in der digitalisierten Arbeitswelt. Weiterbildung. 5   2016. S. 34-37.</p> <p>Schein, E. (2010). Organisationskultur. 3. Aufl., Bergisch Gladbach: EHP</p> <p>Weinreich, Uwe. (2016). Lean Digitization. Berlin, Heidelberg: Springer, Gabler.</p>
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Transfersicherung online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM412</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelles Transfercoaching durch Führungskräfte</li> <li>• Zielerreichung in Online-Gruppen und verteilten Teams</li> <li>• Agile Zyklen zur Aktivierung von Ressourcen bei der Umsetzung von Maßnahmen</li> <li>• Hilfreiche Online-Formate und Tools zur Transfersicherung</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Ebel, U. & Thiele, C. (2012). Virtuelles Transfercoaching (VTC). In: Geißler, H. & Metz, M. (Hrsg.) E-Coaching und Online-Beratung. Formate, Konzepte, Diskussionen.S. 199 – 207. Wiesbaden: Springer VS Berninger-Schäfer, E. (2017). Transfercoaching. In Berninger-Schäfer, E. (Hrsg.). Interventionsmethoden im Coaching. S. 117-123. Stuttgart: Boorberg Schermuly, C.C., Schröder, T., Nachtwei, J., Kauffeld, S. & Gläs, K. (2012). Die Zukunft der Personalentwicklung. Eine Delphi-Studie. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O (2012), 56, pp.111-122. Göttingen: Hogrefe Wegerich, C. & Münch, M. (2013). Erfolgskontrolle und Transfersicherung in der Personalentwicklung. In: Schwuchow, K. & Gutmann, J. (Hrsg.). Personalentwicklung. Themen, Trends, Best Practices 2014. S. 423 – 432. Freiburg: Haufe
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Führen von heterogenen und verteilten Teams</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM413</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führen durch Ziele und Selbstorganisation der Teams</li> <li>• Verteilte Führung – Geteilte Führung?</li> <li>• Motivation stärken und Vertrauen aufbauen</li> <li>• medial vermittelte Führung</li> <li>• Unterschiedlichkeit der Personen als wertvolle Ressource nutzen</li> </ul>
Empfohlene Literatur: <p>Francis, D. u. Young, D. (2006). Mehr Erfolg im Team: ein Trainingsprogramm mit 46 Übungen zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit in Arbeitsgruppen. Hamburg: Windmühle.</p> <p>Furman, B. u. Tapani, A. (2007). Twin Star – Lösungen vom anderen Stern. Heidelberg: Carl Auer.</p> <p>Geisbauer, W. (2006). Reteaming. Methodenbuch zur lösungsorientierten Beratung.</p> <p>Lyons, R., Priest, H.A., Wildman, H.L., Salas, E. &amp; Carnegie, D. (2009). Managing Virtual Teams: Strategies für Team Leaders. Ergonomics in Design: The Quarterly of Human Factors Applications. Vol 17, issue 1, pp 8-13</p> <p>Morgeson, F. P., DeRue, D. S., &amp; Karam, E. P. (2010). Leadership in teams: A functional approach to understanding leadership structures and processes. Journal of management, 36(1), 5–39.</p> <p>Stahl, Eberhard (2007). Dynamik in Gruppen. Handbuch der Gruppenleitung, Weinheim: Beltz.</p> <p>Topan, A. (2011). Teamcoaching. Stuttgart: Boorberg.</p> <p>Van Knippenberg, D. (2011). Embodying who we are: Leader group prototypicality and leadership effectiveness. The Leadership Quarterly, 22(6), 1078–1091.</p>
Anmerkungen: <p>–</p>

<b>Lehrveranstaltung: Teamdevelopment online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM414</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar (online) mit Dozent und Übungen</b> Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teamentwicklung im Online-Format</li> <li>• Prozesssteuerung der Teambegleitung synchron/asynchron</li> <li>• Teamentwicklung als Konfliktprophylaxe</li> <li>• Stärkung einer wertschätzenden Kommunikationskultur</li> <li>• Kompetenzentfaltung und Sinnstiftung</li> </ul>
Empfohlene Literatur: <p>Akin, N. &amp; Rumpf, J. (2013). Führung virtueller Teams. Gruppendynamik und Organisationsberatung. 2013, Vol. 44, Issue 4, pp 373 - 387</p> <p>Albrecht, A., &amp; Albrecht-Goepfert, E. (2012). Vertrauen, Verantwortung, Motivation und Kommunikation: Was Führung in virtuellen Strukturen von klassischer Teamarbeit unterscheidet. Personalführung, 6, 44–50.</p> <p>Bell, B. S., &amp; Kozlowski, S. W. (2002). A typology of virtual teams: Implications for effective leadership. Group &amp; Organization Management, 27(1), 14–49.</p> <p>Eckstein, J. (2009). Agile Softwareentwicklung mit verteilten Teams. Heidelberg: dpunkt.Verlag</p> <p>Fassnacht, K. (2010). Virtuelle Teamarbeit: Grundlagen der virtuellen Teamarbeit. Verfügbar unter <a href="http://www.fct-akademie.com/fileadmin/Downloads/Testlektionen/DMVT01_GrundlagenVirTeams.pdf">http://www.fct-akademie.com/fileadmin/Downloads/Testlektionen/DMVT01_GrundlagenVirTeams.pdf</a></p> <p>De Guinea, A. O., Webster, J., &amp; Staples, D. S. (2012). A meta-analysis of the consequences of virtualness on team functioning. Information &amp; Management, 49(6), 301–308. CrossRefGoogle Scholar</p> <p>Gilson, L. L., Maynard, M. T., Jones Young, N. C., Vartiainen, M., &amp; Hakonen, M. (2015). Virtual teams research: 10 years, 10 themes, and 10 opportunities. Journal of Management, 41(5), 1313–1337.</p> <p>Grille, A., Kauffeld, S., Sauer, N., &amp; Schulte, E.-M. (2017). Führung teilen, Leistung ernten mit dem Online-Tool SPLIT. PERSONALquarterly, 69, 26–33.</p> <p>Herczeg, M., Janfeld, B., Keinen, B., Kritzenberger, H., Paul, H. &amp; Wittstock, M. (2000). Virtuelle Teams. Erkenntnisse über die Nutzung von Video Conferencing und Application Scharing bei der Unterstützung virtueller Teams. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, No.2000-07. <a href="https://www.econstor.eu/bitstream/10419/99079/1/788072641.pdf">https://www.econstor.eu/bitstream/10419/99079/1/788072641.pdf</a></p> <p>Herrmann, D., Hüneke, K. &amp; Rohrberg, A. (2007). Führung auf Distanz. Mit virtuellen Teams zum Erfolg. Wiesbaden: Springer Gabler</p> <p>Kasperek, M. &amp; Marsden, N. (2007). Einfluss von Qualitätsdruck und Kontinuität der Zusammenarbeit auf virtuelle Teamarbeit. In: Zeller, A. &amp; Deiniger, M. (Hrsg.). Software Engineering im Unterricht der Hochschulen SEUH 10, Stuttgart, Heidelberg: dpunkt.Verlag, S. 83-85</p> <p>Nicolaides, V. C., LaPort, K. A., Chen, T. R., Tomassetti, A. J., Weis, E. J., Zaccaro, S. J., &amp; Cortina, J. M. (2014). The shared leadership of teams: A meta-analysis of proximal, distal, and moderating relationships. The Leadership Quarterly, 25(5), 923–942.</p> <p>Orlikowski, B. (2002). Management virtueller Teams. Der Einfluss der Führung auf den Erfolg. Wiesbaden: Springer</p>



## Modul 12 Weitere Online-Formate der Führung

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM420</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempfski</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>4</b>
Inhaltliche Voraussetzungen:
Voraussetzungen nach SPO: <i>Geben Sie hier die Voraussetzungen für das Modul an, die in der SPO verankert sind.</i>
Kompetenzen: Die Teilnehmenden <ul style="list-style-type: none"><li>– Verhalten sich in kurzfristigen Entscheidungs- und Führungssituationen kompetent, da sie Szenarien und Abläufe eingeübt haben.</li><li>– Sind befähigt die Anwendungsfelder des lageorientierten Führens zu unterscheiden und für die jeweilige Lage geeigneten Führungsmethoden und -instrumente auszuwählen.</li><li>– Beherrschen die Gestaltung des für akute Führungslagen nötigen Situation Rooms und seinen effektiven Einsatz zur Kommunikation und zum Taskmanagement</li><li>– Beurteilen im Sinne eines agilen Managements Medien und Online-Tools und setzen sie maßgeschneidert für verschiedene Führungssituationen ein</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Hausarbeit 30 h</b>
Verwendbarkeit: Das Tempo des globalen Wandels ist dynamisch. Führungskräfte sehen sich daher immer häufiger unerwarteten Situationen gegenüber, die schnelle Entscheidungen erfordern. Die wachsende (multimediale) Vernetzung vieler Stakeholder führt zu vielfältigen Zielkonflikten und hoher Komplexität. Die Entscheidungssituationen erweisen sich zunehmend als unklar, instabil und unberechenbar. In diesem Zusammenhang ist die Fähigkeit zu lageorientiertem Führungshandeln vom Projekt- bis zum Krisenmanagement unerlässlich. Im Krisenfall ist Rollenklarheit, Verantwortungsübernahme und Commitment der Beteiligten essentiell. Entscheidend sind nicht die Zuständigkeiten, sondern die erfolgreiche Abwicklung. Hierfür wird im virtuellen Situation Room gearbeitet, der Echtzeitkommunikation ermöglicht und toolunterstützt schnelle Planung erleichtert. Zusätzlich zum Situation Room können Führungskräfte den hohen Anforderungen an situative Rollen und Vorgehensweisen mit flexibel zu gestaltenden Online-Formaten gerecht werden. Hierfür benötigen sie eine Designkompetenz für alltagstaugliche Führungsinstrumente in ihrem digitalen Führungsalltag.

<b>Lehrveranstaltung: Lageorientierte Führung</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM421</b>
Dozent/in: <b>Thomas Berg</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar mit Vortrag, Diskussion und Übung</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lageorientierte Führung im agilen Management</li> <li>• Situationen und Krisentypen für lageorientierte Führung</li> <li>• Entwickeln von Szenarien, Regeln, Rollen und Prozessen</li> <li>• Entscheiden in der Lage</li> <li>• Kompetenzentwicklung für lageorientierte Führung</li> </ul>
Empfohlene Literatur: <p>Berg, T. (2016). Lageorientierte Führung für die zukunftsfähige Verwaltung. In Innovative Verwaltung, Heft 9/2016, S. 30 ff</p> <p>Franken, S.. (2016). Führen in der Arbeitswelt der Zukunft. Wiesbaden: Springer Fachmedien</p> <p>Hanisch, R. (2013). Das Ende des Projektmanagements. Wien: Linde</p> <p>Kayes, D.C., Allen, N. &amp; Self, N. (2012). Integrating Learning, Leadership and Crisis in Management Education. Lessons From Army Officers in Iraq and Afghanistan. Journal of Management Education, Vol. 37, issue 2, pp 180 - 202</p> <p>Ulmer, R.R. (2012). Increasing the Impact of Thought Leadership in Crisis Communication. Management Communication Quarterly. Volume 26, issue 4, pp 523-542</p> <p>Zinell, H. (2017). Braucht das Land neue Verwaltungsformate?. Stuttgart: Boorberg</p>
Anmerkungen: <p><i>Geben Sie hier weitere Anmerkungen an.</i></p>

<b>Lehrveranstaltung: Situation Room online</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM422</b>
Dozent/in: <b>Thomas Berg</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Seminar (online) mit Dozent und Übungen</b> Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rolle der Führung im Situation Room</li> <li>• Beispielszenarien für die Arbeit im Situation Room</li> <li>• Gestaltung des Kommunikations- und Ablaufprozesses</li> <li>• Klärung der Rollen und Verteilung der Aufgaben</li> <li>• Umgang mit unterstützenden Online-Tools</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> Foote, L.M. (2011/2). Honing Crisis Communication Skills. Using Interactive Media and Student-Centered Learning to Develop Agile Leaders. Journal of Management Education. Vol. 37, issue 1, pp 79 - 114 Hofinger, G. & Heimann, R. (Hrsg.) (2016). Handbuch Stabsarbeit. Heidelberg: Springer Nolting, T. & Thießen, A. (Hrsg.) (2008). Krisenmanagement in der Mediengesellschaft. Wiesbaden: Springer VS Verlag Perry, D.C., Taylor, M. & Doerfel, M.L. (2003). Internet-Based Communication in Crisis Management. Management Communication Quarterly. Vol. 1, issue 2, pp 206-232 Trauboth, J.H. (Hrsg.) (2016). Krisenmanagement in Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen. Stuttgart: Boorberg Wooten, L.P. & Hayes James, E. (2008). Linking Crisis Management and Leadership Competencies: The Role of Human Resource Development. Advances in Developing Human Resources. Vol. 10, issue 3, pp 352-379
Anmerkungen: –

<b>Lehrveranstaltung: Digitale Führungsformate</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM424</b>
Dozent/in: <b>NN</b>
Umfang (Workload): <b>5 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Seminar (online) mit Dozent und Übungen Das Seminar findet als Online-Seminar statt, d. h. ein Dozent hält das Seminar ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung einer fluiden Führungskultur</li> <li>• Situative Anforderungen von verschiedenen Stakeholdern</li> <li>• Settingkriterien und Online-Formate</li> <li>• Kombination von Online-Tools und –prozessen zum Design neuer Führungsformate</li> </ul>
Literatur Boje, D.M. & Rhodes, C. (2005). The Virtual Leader Construct: The Mass Mediatization and Simulation of Transformational Leadership. Leadership, Vol. 1, issue 4, pp 407-428 Ciesielski, M.A. & Schutz, T. (2016). Digitale Führung. Wie die neuen Technologien unserer Zusammenarbeit wertvoller machen. Heidelberg: Springer Gabler Darics, E. (2017). E-Leadership or „How to Be Boss in Instant Messaging?“ The Role of Nonverbal Communication. International Journal of Business Communication. <a href="https://doi.org/10.1177/2329488416685068">https://doi.org/10.1177/2329488416685068</a> Rüegg-Stürm, J. & Achtenhagen, I. (2000). Management-Mode oder unternehmerische Herausforderung: Überlegungen zur Entstehung netzwerkartiger Organisations- und Führungsformen. In: Bruhn, M. et al (Hrsg). Die Unternehmung. Schweizerische Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis, S. 3-22. <a href="https://www.alexandria.unisg.ch/12388/1/Management_Mode_untern_Herausforderung.pdf">https://www.alexandria.unisg.ch/12388/1/Management_Mode_untern_Herausforderung.pdf</a> Saaman, W. (2012). Leistung aus Kultur. Wiesbaden: Springer Gabler
Anmerkungen:

<b>Lehrveranstaltung: Kompetenzcoaching</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM425</b>
Dozent/in: <b>Lehrcoachs werden den Teilnehmenden zugeteilt</b>
Umfang (Workload): <b>10 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung Einzelcoaching mit einem Lehrcoach/face-to-face/online Die Übung findet teilweise (ca. 50%) als Präsenzübung und teilweise (ca. 50%) als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich teilweise an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren dann online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bearbeitung konkreter Anliegen aus dem beruflichen Alltag der Teilnehmenden</li> <li>• Reflexion der im beruflichen Umfeld gemachten Erfahrungen als Voraussetzung für die professionelle Übernahme der Rolle als Digital Leader und Coach</li> <li>• Begleitung des persönlichen Entwicklungsprozesses</li> <li>• Reflexion und Erweiterung der eigenen Ressourcen der Teilnehmenden</li> <li>• Integration von Inhalten, Methoden und praktischen Erfahrungen im Studiengang</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 7, 8, 9, 10 und 11 vorgeschlagen wurden
Anmerkungen: –

## Modul 13 Praxisteil IV

<b>Modulübersicht</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM430</b>
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempfki</b>
Modulumfang (ECTS): <b>5 CP</b>
Einordnung (Semester): <b>4</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>Belegung Modul 1-12</b>
Voraussetzungen nach SPO:
Kompetenzen:  Die Teilnehmenden sind befähigt <ul style="list-style-type: none"><li>– Lageorientiert Entscheidungen zu treffen und mit Stakeholdern Aktionen zu planen und durchzuführen</li><li>– Den Online-Situation Room kompetent zu nutzen</li><li>– Verschiedene Online-Formate der Führung situations- themen- und personenbezogen zusammenzustellen und durchzuführen</li><li>– Konkrete Praxisprojekte durchzuführen und im Kompetenzcoaching bzw. in den kollegialen Coachingeinheiten begleiten zu lassen</li></ul>
Prüfungsleistungen: <b>Dokumentation des Praxisprojektes 10 Stunden</b>
Verwendbarkeit: Die konkrete Umsetzung der in den Modulen 10 und 11 gelernten Vorgehensweisen erfolgt in kollegialen Gruppen und im beruflichen Umfeld der Teilnehmenden. Das wiederholte Üben wird mit Feedback durch Lehrcoachs, die Peergruppe und KollegInnen begleitet.

<b>Lehrveranstaltung: Praxisprojekt</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM431</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Umfang (Workload): <b>20 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: <b>Projekt Durchführung eines eigenständigen Projektes im Zusammenhang mit Digital Leadership</b>
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheiden und Handeln in der Lage</li> <li>• Online-Kommunikation, Aktionsplanung und –durchführung mit beteiligten Stakeholdern und einem Umsetzungsteam im Situation Room</li> <li>• Beispielhafter, eigenständiger Einsatz von Online-Formaten im eigenen beruflichen Umfeld</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 10 und 11 vorgeschlagen wurden
Anmerkungen:

<b>Lehrveranstaltung: Lernen in Peergruppen</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM432</b>
Dozent/in: <b>DozentInnen werden den 3-er Gruppen zugeteilt</b>
Umfang (Workload): <b>8 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung in 3-er Gruppen mit DozentIn online Die Übung findet als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gemeinsames Üben von Online-Prozessabläufen in virtuellen Gruppen</li> <li>• Selbstreflexion der Beteiligten</li> <li>• Gegenseitiges Feedback</li> <li>• Feedback durch DozentIn</li> <li>• Ggf. Ausprobieren von Verbesserungsschritten</li> </ul>
<i>Empfohlene Literatur:</i> Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 10 und 11 vorgeschlagen werden
Anmerkungen:

<b>Lehrveranstaltung: Kollegiale Coachingeinheiten</b>
EDV-Bezeichnung: <b>DLWM433</b>
Dozent/in: <b>Prof. Dr. Elke Berninger-Schäfer</b>
Umfang (Workload): <b>12 h</b>
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art und Modus: Übung kollegiale Coachingeinheiten face-to-face und online Die Übung findet teilweise (ca. 50%) als Präsenzübung und teilweise (ca. 50%) als Online-Übung statt, d. h. ein Dozent hält die Übung ab, Studierende nehmen daran teil. Dozent und Studierende befinden sich teilweise an unterschiedlichen Standorten und kommunizieren dann online. Kontaktzeit 100%
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gegenseitiges Coaching zu aktuellen Themen in der berufsbezogenen Umsetzung von Digital Leaderships</li> <li>• Austausch über Erfahrungen im Coaching und in Digital Leadership</li> </ul>
Empfohlene Literatur: Praktische Umsetzung der Literatur, die in den Modulen 10 und 11 vorgeschlagen werden
Anmerkungen: –



## TEIL IV

### Modul 14 Master-Thesis

<b>Modulübersicht:</b>
EDV-Bezeichnung: DLWM510
Modulverantwortliche(r): <b>Prof. Dr. Dr. Irina von Kempski</b>
Modulumfang (ECTS): <b>25 ECTS</b>
Einordnung (Semester): <b>5</b>
Inhaltliche Voraussetzungen: <b>keine</b>
Voraussetzungen nach SPO: <i>Geben Sie hier die Voraussetzungen für das Modul an, die in der SPO verankert sind.</i>
Kompetenzen: <b>Die Studierenden sind in der Lage, ein abgegrenztes wirtschaftswissenschaftliches Thema eigenständig, ergebnisorientiert und sachgerecht nach dem aktuellen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis zu bearbeiten. Sie eignen sich das relevante Fachwissen selbstständig an und übertragen bestehende Erkenntnisse auf die Fragestellung der Master-Thesis. Darüber hinaus leistet die Master-Thesis einen Erkenntnisfortschritt. Die Studierenden kennen und nutzen die relevanten Forschungsmethoden und setzen sich kritisch mit den für das Thema relevanten Lehrmeinungen auseinander. Die Studierenden formulieren die Inhalte ihrer Master-Thesis nach wissenschaftlichen Vorgehensweisen und für das Fachpublikum verständlich.</b>
Prüfungsleistungen: <b>Schriftliche Prüfung</b>

<b>Lehrveranstaltung: Master-Thesis</b>
EDV-Bezeichnung: DLWM511
Dozent/in: ProfessorInnen der HsKA
Umfang: 20 ECTS
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art/Modus:
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <b>Themen für die Master-Thesen werden von den Dozenten des Studiengangs als theoretische und/oder empirische Arbeiten ausgegeben. Unter Hilfestellung des betreuenden Dozenten bearbeiten die Studierenden das Thema eigenständig. Begleitend zur Erstellung der Master-Thesis ist die Teilnahme am Abschlusskolloquium.</b>
Empfohlene Literatur: <i>Geben Sie hier Literaturempfehlungen für die Veranstaltung an.</i>
Anmerkungen: <i>Geben Sie hier weitere Anmerkungen an.</i>

<b>Lehrveranstaltung: Abschlusskolloquium</b>
EDV-Bezeichnung: DLWM512
Dozent/in: ProfessorInnen der HsKA
Umfang: 5 ECTS
Turnus: <b>jedes Semester</b>
Art/Modus:
Lehrsprache: <b>deutsch</b>
Inhalte: <b>Die Studierenden erläutern in einem freien Kurzvortrag Ziele, Inhalte, und Ergebnisse ihrer Master-Thesis. In einer daran anschließenden Befragung werden von den Prüfern/Prüferinnen und anderen Zuhörern kritische Fragen zu Thesen, Inhalten, Methoden und Theorien der Master-Thesis gestellt.</b>
Empfohlene Literatur: <i>Geben Sie hier Literaturempfehlungen für die Veranstaltung an.</i>