

Modulbeschreibung
 für den Master of Arts Weiterbildungsstudiengang
Organizational Management

Pflichtmodul im Rahmen der Spezialisierung „Human Resources & Kompetenzmanagement“ sowie allgemeines Wahlmodul „Kompetenzmanagement“					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensemester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 CP	in der Regel Wintersemester	unregelmäßig	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Orientierungsveranstaltung, 2 Blockveranstaltungen oder 6 Einzelcoaching-Termine sowie 1 Praxiswoche		Kontaktzeit 66 h zzgl. individ. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 25 Teilnehmer
2	Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Studierenden sollen das Kompetenzmanagement als strategischen Gestaltungsansatz der Individuums- und Organisationsentwicklung verstehen und den Beitrag des Kompetenzmanagements zur strategischen Unternehmensführung kennen. Sie sollen grundlegende Konzepte des Kompetenzmanagements kennen und in der Lage sein, diese für die betriebliche Steuerung fruchtbar zu machen. Des Weiteren sollen die Studierenden Instrumente der Kompetenzdiagnostik einordnen und anwenden können sowie Fragen der Messqualität kritisch reflektieren können. Ferner sollen sie Kompetenzmanagement als personalwirtschaftliches Instrument zum Einsatz bringen können und Implementierungsansätze hinsichtlich ihrer Wirksamkeit einschätzen können.				
3	Inhalte Kompetenzmanagement zielt auf die Wandlungsfähigkeit von Individuen, Teams und Organisationen ab. Dahingehende Ansätze werden vorgestellt, integrativ aufeinander bezogen und auf betriebliche Rahmenbedingungen zur Ausgestaltung eines Kompetenzmanagements heruntergebrochen. Diagnosiken zur Kompetenzanalyse werden dabei ebenso erprobt wie Ansätze zur Kompetenzentwicklung im Team, darunter der Besuch eines Escape Rooms, der durch Beobachtungsansätze zur Diagnostik von Teamkompetenz und Gruppenfeedback begleitet wird. Im Rahmen der Praxiswoche erhalten die Studierenden von einem Unternehmenspartner einen realen Auftrag und entwickeln daraufhin eigenständig ein Konzept, welches sie im Unternehmen präsentieren.				
4	Lehrformen Selbststudium, Coaching, Präsentationen, Gruppensimulation, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen, Bearbeitung einer komplexen Fallstudie				

5	Teilnahmevoraussetzungen Kenntnisse aus dem Human Resource Management sind von Vorteil
6	Prüfungsformen Klausur am Ende des Moduls (1 ½ Stunden)
7	Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten Studienleistungen: <ul style="list-style-type: none">• Mitgestaltung einer Coachingsitzung z. B. durch eine Präsentation, die Anleitung zu Übungen, durch die Moderation des Erfahrungsaustauschs• Aktive Beteiligung durch Gruppenarbeit und Präsentation im Rahmen der Praxiswoche Prüfungen (benotet): <ul style="list-style-type: none">• Klausur
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen bzw. inhaltliche Bezüge) Das Modul weist inhaltliche Bezüge zum Human Resource Management und zur Strategischen Unternehmensführung auf.
9	Stellenwert der Note in der Endnote Kann als eine von fünf Modulnoten ausgewählt werden, deren arithmetisches Mittel zu 50 % in die Gesamtnote einfließt. Weitere Hinweise siehe Kapitel 6 des Modulhandbuchs oder in § 17 und §21 der Prüfungsordnung
10	Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende Prof. Dr. Uta Wilkens
11	Sonstige Informationen Es steht ein Reader mit Artikeln und Buchauszügen zur Verfügung. Empfohlene Grundlagenwerke: Wilkens, U. (2009): Ausgewählte Stichworte zur Themengruppe Wissens- und Kompetenzmanagement: Kompetenz (S. 592-596), Kompetenzdiagnostik (S. 596-597), Kompetenzebenen (S. 597), Kompetenzmanagement (S. 597-598), Kompetenzmessung (S. 598-600), Lernen (S. 696-698), Sozial-kognitive Theorie (S. 1054-1057), Teamlernen (S. 1114), In: Scholz, C. (Hrsg.): Vahlens Großes Personallexikon. München: Beck [u.a.]. Wilkens, U., Keller, H., & Schmette, M. (2006). Wirkungsbeziehungen zwischen Ebenen individueller und kollektiver Kompetenz. Theoriezugänge und Modellbildung. In G. Schreyögg & P. Conrad (Hrsg.), Managementforschung Band 16: Management von Kompetenz (S. 121-161). Wiesbaden: Gabler. Hohagen, S. & Wilkens, U. (2019). Implementierungsansätze für ein nachhaltiges Kompetenzmanagement – Strategie- und Prozessorientierung. In V. Heyse, J. Erpenbeck & S. Ortmann (Hrsg.), Kompetenzen voll entfaltet. Münster: Waxmann, S. 147-160. Erpenbeck, J., Rosenstiel, L. v., & Grote, S. (2013). Kompetenzmodelle von Unternehmen. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.