



Modulbeschreibung

für den Weiterbildungsstudiengang
Master of Arts Organizational Management

Wahlmodul					
Personalentwicklung in der digitalen Transformation					
Kennnummer	Workload	Credits	Studien-Semester	Häufigkeit des Angebots	Dauer
	300 h	10 ECP		jeweils einmal im Jahr	ein Semester
1	Lehrveranstaltungen Einführungsveranstaltung, 2 Blockveranstaltungen oder 6 Einzelcoaching-Termine sowie 1 Praxiswoche		Kontaktzeit 66 h zzgl. indiv. Betreuung (ca. 4h)	Selbststudium ca. 230 h	geplante Gruppengröße max. 25 Teilnehmer
2	<p>Lernergebnisse (learning outcomes) / Kompetenzen Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollen sich folgende Kenntnisse und Fertigkeiten aneignen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Entwicklungstendenzen und Herausforderungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung (z.B. agile Lernmethoden, Learning Analytics, adaptive Lernsysteme, intelligente CBR-Empfehlungssystem) einschätzen und entsprechende Lernziele formulieren • die Bedeutung des informellen neben dem formellen Lernen sowie des impliziten Wissens neben dem expliziten Wissen für Innovationen verstehen • wie sich die Kompetenzanforderungen sowie die Rolle der Bildungsakteure (Personalentwickler, Führungskräfte, Ausbilder etc.) durch die Anwendung von digitalen Lösungen und im Besonderen von KI-tools im Lernprozess verändern (Adressatensystem) • KI-Tools zur Unterstützung der Bildungsbedarfsanalyse der KE kritisch reflektieren, • Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung von Lernplattformen sowie weiteren IT- und KI-Tools für das kollaborative Lernen einschätzen • die Ansätze der Handlungskompetenzforschung sowie Formen des arbeitsintegrierten Lernens (Lernräume und -architektur) kritisch einschätzen • die Konzepte zum selbstorganisierten Lernen zur Nutzung von IT- und KI-basierten Lernsystemen kennen und kritisch einschätzen • den Nutzen von Formen des Feedbacks unter zur Hilfenahme von CBR-basierten Lernsystemen als zentraler Ansatzpunkt des Lernens beurteilen • mit IT-basierten Lernarrangements sowie dem Kompetenztransfer bei computer- und netzbasierten Lernszenarien (einschließlich der Akzeptanzproblematik) sich auseinandersetzen <p>In der Praxiswoche werden mit Hilfe von komplexen Fallstudien ausgewählte Schwerpunktbereiche, wie Fragen der Umsetzung von neuen methodisch-didaktischen Konzepten oder des Einsatzes von aktuellen Ansätzen des Transfers von erworbenen Kompetenzen und der Evaluation der Kompetenzentwicklung mit Kompetenzentwicklungsexperten vertieft.</p>				

3	<p>Inhalte</p> <p>Der digitale Wandel und die Industrie 4.0 führen sowohl zu nachhaltigen Veränderungen der Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt, als auch haben sie eine tiefgreifende Auswirkung auf die Rolle und die Aufgabe der beruflichen Aus- und Weiterbildung und damit auf die inhaltliche und methodisch-didaktische Ausgestaltung und Durchführung von Kompetenzentwicklungsangeboten im Zeitalter der Digitalisierung. So setzt die zunehmende Nutzung von modernen Technologien und künstlicher Intelligenz (KI) in der Berufspraxis fortgeschrittene digitale Kompetenzen voraus, welche zunehmend durch neue zukunftsorientierte Lernformen gefördert werden können. Der Einsatz von digitalen Lösungen und KI-Tools im Bildungsbereich führt einerseits dazu, dass zeitlich und örtlich flexible virtuelle Lehr- und Lernformate entstehen, welche eine auf den individuellen Lernbedarf adaptive Lernumgebung anstreben und das Feedbackprozess sowie das kollaborative und selbstgesteuerte Lernen in Fokus haben. Andererseits ergibt sich dadurch für die Bildungsakteure die Notwendigkeit Weiterbildungsangebote zum Thema KI als künftige Basistechnologie zu entwickeln sowie ihre methodisch-didaktische und digitalen Kompetenzen im Zeichen einer zunehmenden Anwendung von Algorithmen in den Lern- und Bildungsprozessen auf- bzw. auszubauen.</p> <p>Der Einsatz von digitalen Lösungen und künstlicher Intelligenz (KI) in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung wird u.a. anhand von agilen IT-gestützten Lernkonzepten analysiert. Lernplattformen ermöglicht Lernen mit Hilfe von agilen Managementmethoden. Diskutiert wird die zentrale Rolle von konstruktiven Feedback-Prozessen und Benutzerfreundlichkeit für den Erfolg von kollaborativem und selbstorganisiertem Lernen und den Mentoring-Prozess. Im Mittelpunkt stehen Erkenntnisse aus Usability-Evaluationen u.a. von verschiedenen Lernplattformen. Gleichzeitig wird aufgezeigt, welche Potenziale und Widerstände für die verschiedenen Nutzergruppen bei der Nutzung der Plattform auftreten können und wie diese Effekte durch KI-Werkzeuge in Zukunft verstärkt oder abgeschwächt werden können. Dabei wird in besonderer Weise auf die Rolle der beruflichen Aus- und Weiterbildung für Innovationen und die Kreierung und Etablierung von neuen Dienstleistungsideen Bezug genommen.</p> <p>Vor dem Hintergrund der Konzepte zur prozess- und bibliographieorientierten Weiterbildung wird die Frage der Beziehung zwischen der Selbst- und Fremdsteuerung der Kompetenzentwicklung thematisiert. Gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Herausforderungen im Arbeitsleben erweisen sich die Kompetenzen der Selbstorganisation, des Selbstlernens und der Eigeninitiative als zentral. Ausgehend von der zunehmenden Bedeutung des informellen Lernens sind methodisch-didaktische Konzepte zur Gestaltung eines komplexen Lehr-Lernarrangements im Sinne einer Ermöglichungsdidaktik von entscheidender Relevanz. Diese gilt es durch IT- und KI-basierten Lernsysteme zu unterstützen. Dabei geht es u.a. um die zielgruppengerechte Vermittlung von Wissen zum Einsatz von Chatbots, Spracherkennungs-Tools und CBR-basierten Lernsystemen sowie um das Thema Cybersicherheit und Big Data. An Beispielen wie Selbstregulationskompetenzen sowie Medienkompetenz werden zentrale Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie deren Entwicklungspotenzial im Kontext der Informatisierung und Globalisierung der Arbeitswelt untersucht.</p>
4	<p>Lehrformen</p> <p>Präsentationen, Selbststudium, praktische Übungen, Workshops in Betrieben, projektorientiertes Arbeiten in Kleingruppen</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Praktische Erfahrungen im Bereich der Personalentwicklung bzw. der beruflichen Aus- und Weiterbildung sind wünschenswert, aber keine zwingende Voraussetzung.</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>Klausur am Ende des Moduls (1½ Stunden) und praktischer Leistungsnachweis im Rahmen der Praxiswoche</p>
7	<p>Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>Studienleistungen:</p> <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 <p>Prüfungen (benotet):• Klausur</p>

8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Das Modul weist zahlreiche inhaltliche Bezüge zu anderen Modulen auf, wie z.B. Kompetenzmanagement.</p>
9	<p>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.</p>
10	<p>Modulbeauftragter und hauptamtlich Lehrende apl. Prof. Dr. Martin Kröll</p>
11	<p>Sonstige Informationen Bauer, A., Jungclaus J., Korge, G. (2018): Agiles Sprintlernen. Eine neue Lernform für die digitalisierte Arbeitswelt, Stuttgart/Ulm. Online abrufbar unter: http://www.znl-ulm.de/Veroeffentlichungen/Korge_Jungclaus_Bauer_2018_agiles-Sprintlernen-ZWF.pdf [Stand: 11.12.2020]. Bräutigam, S., Höhne, B., Longmuß, J., Schindler, F. (2017): Agiles Lernen am Arbeitsplatz – Eine neue Lernkultur in Zeiten der Digitalisierung; In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, Ausgabe2/2017, S.110–119, Online publiziert: 20. Juli 2017, Springer-Verlag GmbH Deutschland 2017. Richter, G. (Hrsg.) (2020): Lernen in der digitalen Transformation. Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart Werther, S. (2020): Feedback in Zeiten der Agilität, Freiburg. Reader zur Unterstützung des Selbststudiums mit ausgewählten Texten aus Lehrbüchern und Zeitschriften.</p>