

Berufsbegleitender Masterstudiengang | HdBA | 01.10.2019

Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)

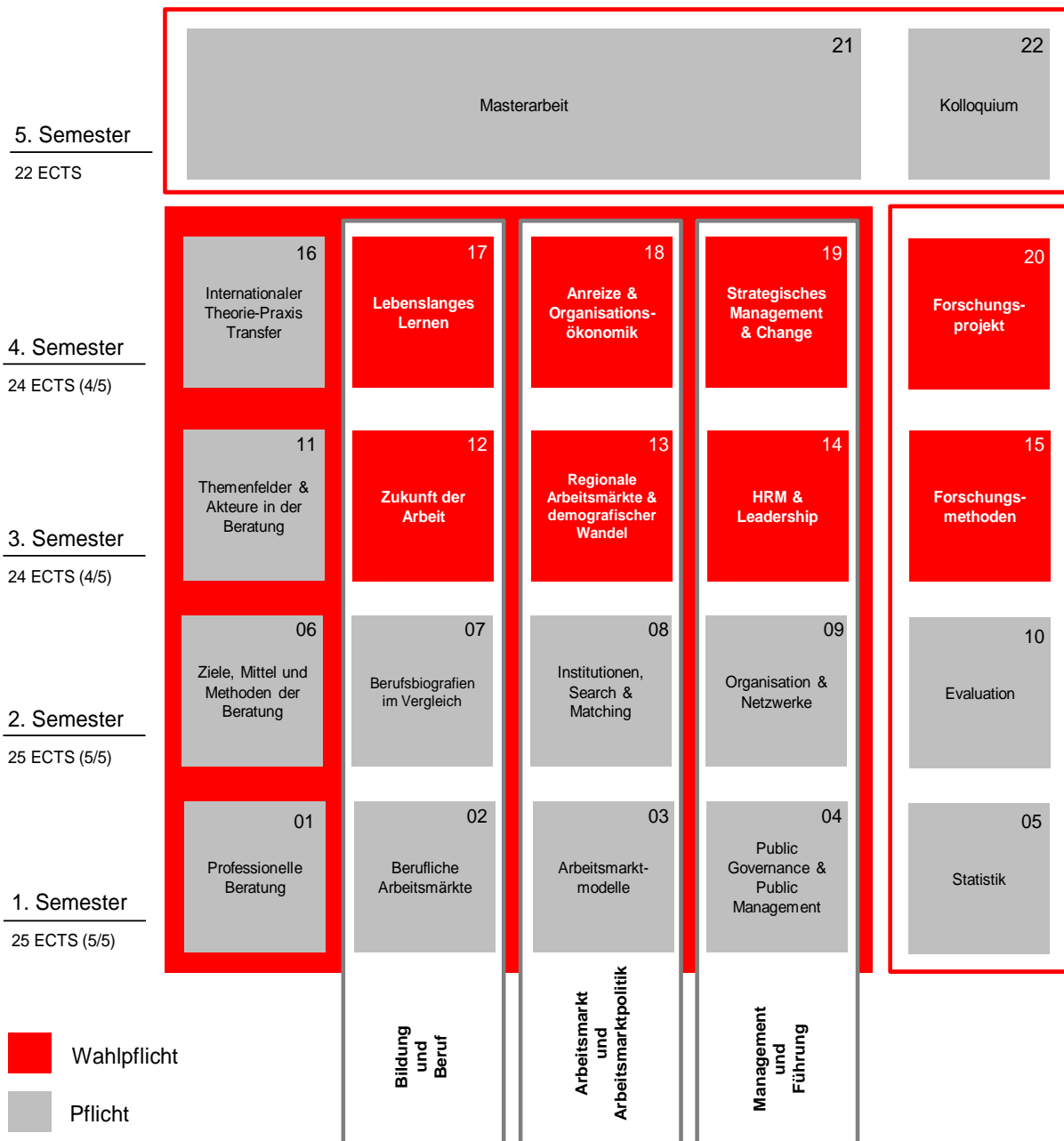
Modulhandbuch



HdBA

Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit

University of Applied Labour Studies



Bezeichnung	Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)
Abschluss:	Master of Arts (M.A.)
Regelstudienzeit:	5 Semester (120 ECTS)
Studienform:	Teilzeit
Zuordnung des Studiums:	Weiterbildend
Aufnahme des Studienbetriebs:	Oktober 2015
Sprachen:	Deutsch/Englisch
Studienort:	Mannheim/Schwerin/Kooperationshochschulen

	Kenn- ziffer	Modulbezeichnung	Modul- typ	ECTS- Punkte
1. Sem.	01	Professionelle Beratung	P	5
	02	Berufliche Arbeitsmärkte	P	5
	03	Arbeitsmarktmodelle	P	5
	04	Public Governance & Public Management	P	5
	05	Statistik	P	5
2. Sem.	06	Ziele, Mittel & Methoden der Beratung	P	5
	07	Berufsbiografien im Vergleich	P	5
	08	Institutionen, Search & Matching	P	5
	09	Organisation & Netzwerke	P	5
	10	Evaluation	P	5
3. Sem.	11	Themenfelder & Akteure in der Beratung	P	6
	12	Zukunft der Arbeit	WP	6
	13	Regionale Arbeitsmärkte & demografischer Wandel	WP	6
	14	HRM & Leadership	WP	6
	15	Forschungsmethoden		
	15A	Forschungsmethoden: Empirische Sozialforschung	WP	6
	15B	Forschungsmethoden: Ökonometrie	WP	6
4. Sem.	16	Internationaler Theorie-Praxis Transfer	P	6
	17	Lebenslanges Lernen	WP	6
	18	Anreize & Organisationsökonomik	WP	6
	19	Strategisches Management & Change	WP	6
	20	Forschungsprojekt		
	20A	Interdisziplinäres Forschungsprojekt	WP	6
	20B	Disziplinäres Forschungsprojekt	WP	6
5. Sem.	21	Masterarbeit		20
	22	Masterkolloquium		2

Professionelle Beratung	01
--------------------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	1 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 01 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.), verknüpft die Inhalte der Module der „Perspektiven“ der Beratung und bereitet auf die Module 06 und 11 vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Referat o. Hausarbeit o. Studienarbeit o. Kolloquium
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Peter Weber
Lehrende(r)	Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt, Dr. Peter Weber
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Seminar, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – lernen Beratung als Interaktions- und Unterstützungsform kennen, die in verschiedenen Handlungskontexten (Bildung, Beruf, Beschäftigung, Organisation, Personalentwicklung) von Relevanz ist – verstehen die grundlegenden Theorien der Beratung sowie bezüglich des Beratenen, seiner Bezugssysteme und der sich ergebenden Interaktionsräume, können darauf aufbauend ein Verständnis professioneller Beratung entwickeln und die Qualität eines Beratungsprozesses in Abhängigkeit der verschiedenen Anwendungskontexte sichern – können die Aufgabenfelder der Beratung klar umreißen und Bezüge bzw. Abgrenzungen zu anderen sozialen Dienstleistungen vornehmen – entwickeln ein Überblickswissen über die theoretischen und empirischen Ansätze der arbeitsmarktorientierten Beratungsforschung

Lehrinhalte des Moduls

Ausgegangen wird von Begriffsbestimmungen und Abgrenzungen zur Beratung, die Darstellung ausgewählter Bezugstheorien, die Professionalisierung der Beratungskräfte, das Qualitätsmanagement und Controlling der Beratung sowie beratungsethische Fragen.

Darüber hinaus umfasst die Darstellung neben kurzen historischen Bezügen vor allem die kritische Darstellung des aktuellen Status und der Entwicklungstendenzen der Beratung im Feld „Bildung, Beruf und Beschäftigung“. Dafür ist eine wissenschaftsbasierte und internationale Betrachtungsweise fundamental.

Professionelle Beratung hat in jeder der Perspektiven „Bildung und Beruf“, „Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik“ sowie „Management und Führung“ eine spezifische Funktion und bedarf daher eines eigenständigen theoretischen Hintergrunds und Professionalisierungsanspruchs. Über das Beratungsverständnis werden diese spezifischen Bezugsfelder mit dem Beratungsprozess exemplarisch verknüpft und in das Aufgaben- und Tätigkeitsfeld eingeordnet. Dabei wird das Spezifikum der Beratung, in Abhängigkeit von dem Kontext und der Zielgruppe gestaltbar sein zu müssen, herausgestellt und analysiert sowie mit adäquaten Vorgehensweisen verbunden.

Ziel ist es auch, die Querverbindungen und Vernetzungen zwischen den Einsatzgebieten herauszuarbeiten und damit eine flexible, bereichsübergreifende Beratungskompetenz aufzubauen, die den Anforderungen der disziplinübergreifenden Tätigkeitsfelder der Absolventinnen und Absolventen Rechnung trägt. Dies wird während des Studiums durch eine wissenschaftsgeleitete Theorie-Praxis-Verbindung gefördert.

Empfohlene Fachliteratur

Athanasou, J. A. & Van Esbroeck, R. (Eds.) (2008): International Handbook of Career Guidance. Springer Science+ Business Media B.V. ISBN 978-1-4020-6229-2; e-ISBN 978-1-4020-6230-8.

Becker, M. (2013): Personalentwicklung – Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 8. Auflage. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. ISBN 978-3-710-3243-6

Ertelt, B. - J. (2014): Theorien der berufsbezogenen Entwicklung - Anwendungsfeld HRM (Studientext: HdBA/Universität Mannheim).

Ertelt, B. - J./Frey A. & Kugelmeier, Chr. (Hrsg.) (2012): HR zwischen Anpassung und Emanzipation - Beiträge zur Entwicklung einer eigenständigen Berufspersönlichkeit. Band 3 Schriftenreihe Arbeit und Bildung des Heinrich-Vetter-Forschungsinstituts e.V. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: PeterLang Internationaler Verlag für Wissenschaften.

European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) (2013): Entwicklung einer Strategie zur Lebensbegleitenden Beratung: Eine Europäische Handreichung. ELGPN Tools No. 1. Berlin. <http://elgpn.eu>.

Fohgrub, Th. (2010): Qualitätssicherung von Unternehmensberatung durch Evaluation – Methodische Ansätze und kritische Reflexion am Beispiel öffentlich geförderter Beratung zu Personal- und Organisationsentwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Aachen: Shaker Verlag GmbH. ISBN 978-3-8322-9221-8; ISSN 0945-0998

Göckler, R. (2009): Beratung im Sanktionskontext – Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitssuchende - Theorie und Praxis der Umsetzung. Tübingen: dgvt-Verlag. ISBN 978-3-87159-711-4.

Heppner, P. P./Wampold, B. E. & Kivlighan, D. M. (2008): Research Design in Counseling. Third Edition. Thomson, Brooks/Cole. ISBN-13: 978-0-534-52348-0; ISBN-10: 0-534-52348-X.

Kraatz, S. & Ertelt, B.- J. (eds.) (2011): Professionalisation of Career Guidance in Europe – Training, Guidance Research, Service Organisation and Mobility. Tübingen: dgvt-Verlag. ISBN 978-3-87159-712-1.

Nassar-McMillan, S. C, & Niles, S. G. (2011): Developing Your Identity as a Professional Counselor – Standards, Settings, and Specialities. Belmont, CA 94002-3098: Brooks/Cole. ISBN-13: 978-0-618-47492-9; ISBN 10: 0-618-47492-7.

Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung e. V. (nfb) & Forschungsgruppe Beratungsqualität am Institut für Bildungswissenschaft der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg (Hrsg.) (2012): Ergebnisse des Offenen Koordinierungsprozesses Qualitätsentwicklung 2009 - 2011. Berlin, Heidelberg.

Nestmann, F. Engel, F. &, Sickendiek, U. (2007): Das Handbuch der Beratung 1: Disziplinen und Zugänge: BD 1. Tübingen: DGVT Deutsche Gesellschaft f. VerhaltenstherapieNestmann,

Nestmann, F. Engel, F. &, Sickendiek, U. (2013): Das Handbuch der Beratung: Neue Beratungswelten: Fortschritte und Kontroversen. Band 3: BD 3, Tübingen: dgvt-Verlag.

Peters, E., Langer, T., Rübner, M. &, Sprengard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler - Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band 2. Nürnberg.

Rübner, M. &, Sprengard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater - Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band 1. Nürnberg.

Schiersmann, Ch. &, Weber, P. (Hrsg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. ISBN 978-3-7639-5130-7 (Print); ISBN 978-3-7639-5131-4 (E-Book).

Schiersmann, Ch./Ertelt, B.-J./Katsarov, J./Mulvey, R./Reid, H. &, Weber, P. (Hrsg.) (2014): NICE HANDBUCH für die wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung von Beratern in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Mannheim: University Press. ISBN 978-3-939352-23-5 (Druck); ISBN 978-3-944230-07-8 (Online).

Schiersmann, Chr. &, Thiel, H. - U. (2014): Organisationsentwicklung – Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4.,Aufl., Springer VS. ISBN 978-3-658-03484-9 (Softcover); ISBN 978-3-658-03485-6 (eBook).

Studiensemester (-jahr)	1 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 02 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf die weiteren Module der „Perspektive“ Bildung und Beruf vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Florian Kreutzer
Lehrende(r)	Prof. Dr. Deborah Jackwerth-Rice
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, Seminar, Projektveranstaltung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden können:

- können mit Hilfe des Berufsbegriffs Entwicklungen am Arbeitsmarkt analysieren und bewerten
- können die Relevanz beruflicher Arbeitsmärkte in Bezug auf die Vermittlung und Beratung reflektieren
- können in einer Projektarbeit ein spezifisches Themenfeld beruflicher Arbeitsmärkte erarbeiten und in einer Präsentation zur Diskussion stellen

Lehrinhalte des Moduls

Das Modul „Berufliche Arbeitsmärkte“ bildet den Einstieg in die Perspektive „Bildung und Beruf“ und bereitet die folgenden Module inhaltlich vor. Der Lehr-Lern-Prozess des Moduls besteht im Wesentlichen aus drei Teilen: dem Selbststudium der Pflichtlektüre bis zur ersten Präsenzveranstaltung; den drei Präsenzveranstaltungen im November, Februar und März; der

Projektarbeit, deren Präsentation in der 2. und 3. Präsenzphase und der Erstellung des Projektberichts bis zum Ende des Semesters.

Durch das Selbststudium der Pflichtlektüre erwerben die Studierenden Grundkenntnisse über die bildungs- und wirtschaftsbezogenen sowie personen- und gesellschaftsbezogenen Funktionen des Berufsbegriffs, sodass sie verschiedene Berufskonzepte und sozialwissenschaftliche Zugänge zum Berufsbegriff gegenüberstellen und voneinander abgrenzen können. Darüber hinaus erwerben sie Grundkenntnisse über die Klassifizierung von Berufen, den Wandel der Berufsstruktur und die Strukturierung von Arbeitsmarktprozessen durch Berufe, sodass sie mit Hilfe des Berufsbegriffs Entwicklungen am Arbeitsmarkt analysieren und bewerten können. Der Fokus des Selbststudiums liegt daher auf dem Erwerb von Grundkenntnissen, die durch eine weiterführende Lektüre erweitert und vertieft werden sollten.

In den Präsenzveranstaltungen werden diese durch das Selbststudium erworbenen Grundkenntnisse durch Vorträge und Diskussionen sowie durch die Erarbeitung und Präsentationen der Projektarbeiten hinsichtlich spezifischer Problemlagen beruflicher Arbeitsmärkte erweitert und vertieft. Sowohl die Seminare und Vorträge des Dozenten als auch die Präsentationen der Projektarbeiten sollen möglichst interaktiv gestaltet werden, sodass die Präsenzveranstaltungen einen Raum zur Erarbeitung und Diskussion der Themen und zum Austausch über die Problemstellungen des Moduls bieten. Der Fokus der Präsenzveranstaltung liegt nicht auf der Wissensvermittlung, sondern auf der möglichst aktiven Teilnahme an der Erarbeitung und Diskussion von Wissen.

Die Projektarbeiten werden von den Projektgruppen zwischen den Präsenzveranstaltungen erarbeitet und in der zweiten bzw. dritten Präsenzveranstaltung präsentiert. Bis spätestens zum Ende des Semesters erstellt jede Projektgruppe einen Projektbericht. Die endgültigen Themen der Projektarbeiten werden in der ersten Präsenzveranstaltung ausgearbeitet, in der sich dann auch die Projektgruppen formieren. Zwischen den Präsenzveranstaltungen werden zehn Termine zur Telefon- bzw. Online-Beratung und Betreuung der Projektgruppen zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus steht jeder Projektgruppe ein projektbezogenes Forum und allen Projektgruppen ein gemeinsames Forum zur Diskussion zur Verfügung. Der Fokus der Projektarbeiten liegt auf der Bearbeitung einer spezifischen Problematik beruflicher Arbeitsmärkte, wobei deren Relevanz für die Vermittlung und Beratung in den Arbeitsagenturen und Jobcentern deutlich werden sollte.

Empfohlene Fachliteratur

Abraham, Martin/Damelang, Andreas/ Schulz, Florian (2011): Wie strukturieren Berufe Arbeitsmarktprozesse? Eine institutionentheoretische Skizze. Nürnberg: IAB Discussion Paper No. 55.

Abraham, Martin/Hinz, Thomas (2005). Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Böhle, Fritz/Voß G., Günter/Wachtler, Günther/Hoffmann, Anna (2010). Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bothfeld, Silke/ Sesselmeier, Werner/ Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik in der sozialen Marktwirtschaft. Wiesbaden 2009: VS Verlag.

Brücker, Herbert et al. (Hg.): Handbuch Arbeitsmarkt. Analysen, Daten, Fakten. Nürnberg 2013: IAB.

Kohn, Karl-Heinz/Göckler, Rainer (2014): Bildungs- und Berufswissenschaften. S. 73 – 104 in: Rainer Göckler et al.: Beschäftigungsorientiert beraten und vermitteln. Standards für die Arbeitsförderung (SGB III) und Grundsicherung (SGB II). Regensburg: Walhalla.

Kurtz, Thomas (2002). Berufssoziologie. Bielefeld, transcript.

Pahl, Jörg-Peter/Herkner, Volkmar (2013). Handbuch Berufsforschung. Bielefeld, Bertelsmann.

Arbeitsmarktmodelle	03
----------------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	1 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 03 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf die weiteren Module der „Perspektive“ Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Klausur o. Kolloquium
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Christian Göbel
Lehrende(r)	Prof. Dr. Christian Göbel
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – können grundlegende moderne Arbeitsmarktmodelle wiedergeben, anwenden und im praxisbezogenen Kontext reflektieren – sind in der Lage wesentliche Arbeitsmarktanalysen durchzuführen und selbstständig Handlungsempfehlungen zu entwickeln

Lehrinhalte des Moduls
<p>Ausgegangen wird von einer grundlegenden Betrachtung moderner Arbeitsmarktmodelle. Neben der Analyse von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage werden ausführlich verschiedene mikroökonomische (beispielsweise Grundlagen der Entscheidungstheorie, Humankapitaltheorie, Lohnbildungsprozesse und Insider-Outsider-Theorie) und makroökonomische (Grundlegende Arbeitsangebots- und Arbeitsnachfragetheorien, Allgemeines Arbeitsmarktgleichgewicht, Lohnstruktur) Konzepte behandelt, die für ein fundiertes Verständnis von Zusammenhängen auf dem Arbeitsmarkt notwendig sind.</p>

Außerdem werden aktuelle Themen wie etwa Diskriminierung am Arbeitsmarkt, internationaler Handel, technischer Fortschritt und Arbeitsnachfrage sowie Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich diskutiert. Darüber hinaus werden unterschiedliche Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik kategorisiert und ihre Wirkung auf die Arbeitsmarktsituation betrachtet.

Für ein nachhaltiges Verständnis wird der jeweilige theoretische Modellrahmen durch Arbeitsmarktstatistiken und Fallbeispiele ergänzt, die auch internationale Daten mit einschließen.

Empfohlene Fachliteratur

Borjas, George J., 2019, Labor Economics, 7th Edition, McGraw-Hill Higher Education

Cahuc, Pierre, Carcillo Stéphane and Zylberberg, André, 2014, Labor Economics, 2nd ed., MIT Press

Franz, Wolfgang, 2013, Arbeitsmarktökonomik, 8. Auflage, Springer

Brücker, Herbert (Hrsg.), Klinger, Sabine (Hrsg.), Möller, Joachim (Hrsg.), Walwei, Ulrich (Hrsg.). 2013. Handbuch Arbeitsmarkt 2013 * Analysen, Daten, Fakten. (IAB-Bibliothek, 334), Bielefeld: Bertelsmann (Vol. 314). W. Bertelsmann Verlag

Public Governance & Public Management	04
--	-----------

Studiensemester (-jahr)	1 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 04 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf die weiteren Module der „Perspektive“ Management und Führung vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Klausur o. Hausarbeit o. Referat
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Anne Müller-Osten
Lehrende(r)	Prof. Dr. Anne Müller-Osten, Prof. Dr. Tino Schuppan
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, Seminar, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> – kennen spezielle Problemstellungen und Rahmenbedingungen des öffentlichen Sektors im nationalen und internationalen Kontext und damit einhergehende wissenschaftliche Fragestellungen und theoretischen Ansätze – kennen grundlegende Managementkonzepte öffentlicher Organisationen und verstehen ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der historischen und gesellschaftlichen Entwicklung. – wenden Managementkonzepte und theoretische Ansätze zur Analyse von Problemstellungen aus der eigenen Berufspraxis an und sind in der Lage, deren Wirkungen vorauszu-denken und zu beurteilen.

Lehrinhalte des Moduls
Die Veranstaltung führt in das Management öffentlicher Organisationen (Public Management) ein. Das Public Management wird als ein Wissenschaftsfeld charakterisiert und in Beziehung zu nationalen und

internationalen Modernisierungsbestrebungen im öffentlichen Sektor (New Public Management) gesetzt. Dabei spielt die betriebswirtschaftliche und die verwaltungswissenschaftliche Sicht eine wesentliche Rolle. Des Weiteren setzt sich die Veranstaltung mit dem Perspektivenwandel von Public Management zu Public Governance und den sich daraus ergebenden Herausforderungen auseinander.

Den theoretisch-konzeptionellen Rahmen der Veranstaltung bilden ausgewählte Modelle öffentlicher Leistungserbringung. Darüber hinaus werden theoretische Bezüge zu den Themen Public Choice, Neue Institutionenökonomie und Managerialismus hergestellt.

Ausgewählte Instrumente und theoretische Ansätze des New Public Management und des Public Governance werden mit Hilfe von Fallbeispielen in einen Anwendungskontext gesetzt. Themen wie Trägerwahl, institutionelle Arrangements, Performance Management und Wettbewerbsorientierung werden aufgegriffen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Public Financial Governance. Hier werden die Besonderheiten eines staatlichen Controllings aufgezeigt sowie die Ziele, Techniken und Grundprinzipien des öffentlichen Finanzwesens – Haushaltswesen, internes und externes Rechnungswesen – behandelt. Die Diskurse werden vor dem Hintergrund einer demokratischen Finanzverfassung geführt.

Darüber hinaus wird analysiert, welche Akteure aus Politik und Verwaltung in welcher Weise miteinander interagieren. Betrachtet werden unter anderem Rationalitäten bei Entscheidungen sowie bei der Entscheidungsfindung, das institutionelle Design (z. B. Public-Private-Partnership), Policy- und Leistungsnetzwerke sowie organisationales Verhalten.

Empfohlene Fachliteratur

Blankart (2017): Öffentliche Finanzen in der Demokratie, 9. vollständig überarbeitete Auflage. München, Vahlen.

Bovaird/Löffler (2011): Public Management and Governance. 2nd Edition. London & New York: Routledge.

Bouckaert/Politt (2011): Public Management Reform. A Comparative Analysis – New Public Management, Governance, and the Neo-Weberian State. 3th Edition. Oxford: University Press.

Rainey (2009): Understanding and Managing Public Organizations. 4th Edition. San Francisco: Jossey-Bass.

Jones (2013): Organizational Theory, Design, and Change. 7th Edition. San Francisco: Pearsons.

Weber/Weise/Winter/Erfort (2014): Erfolgreiche Einführung von Controlling in öffentlichen Institutionen: Am Beispiel der Bundesagentur für Arbeit (Advanced Controlling, Band 89), 2014, 1. Auflage, Wiley-VCH Verlag, Weinheim.

Weber/Schäffer (2016): Einführung in das Controlling, 15. überarbeitete und aktualisierte Auflage. Stuttgart, Schäffer-Poeschel.

Statistik	05
------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	1 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 05 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf die Module 10, 15A, 15B, 20A und 20B vor. Darüber hinaus entwickelt es grundlegendes Methodenwissen für ein Verständnis von empirischen Studien (z.B. in den Modulen 08, 13).
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Hausarbeit o. Studienarbeit o. Kolloquium o. IT-gestützte Arbeit o. Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Andreas Frey
Lehrende(r)	Dr. Paul Roland Arbinger
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, Seminar, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – verstehen die grundlegenden statistischen Konzepte und Verfahren, die es ermöglichen, Daten auszuwerten, Ergebnisse zu präsentieren und diese auf das jeweilige Problem bezogen kritisch zu interpretieren und zu bewerten – können wesentliche statistische Berechnungen und Hypothesentests selbstständig durchführen und die Ergebnisse interpretieren – können statistische Methoden kompetent anwenden, indem sie die im (beruflichen) Alltag anfallenden statistischen Informationen problem- und sachangemessen verarbeiten

Lehrinhalte des Moduls

Ausgehend von den Grundbegriffen der Statistik werden Häufigkeiten und Kenngrößen von Häufigkeitsverteilungen behandelt. Darauf aufbauend werden unterschiedliche Zusammenhangsmaße thematisiert. Eine Einführung in Themenbereiche der Wahrscheinlichkeitstheorie und Zufallsvariablen sowie deren Verteilung bilden die Grundlage für die schließende Statistik, von der Stichprobenziehung bis zum Hypothesentest. Thematische Inhalte sind: Wahrscheinlichkeitsverteilungen, Stichprobenverteilungen und Parameterschätzung, Hypothesentesten und weitere ausgewählte Testverfahren.

Empfohlene Fachliteratur

Bortz, J. & Schuster, C. (2010). Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler (Springer-Lehrbuch, 7. Aufl.). Berlin & Heidelberg: Springer Medizin.

Diehl, J. M. & Arbinger, R. (2001). Einführung in die Inferenzstatistik (3. Aufl.). Eschborn bei Frankfurt am Main: Dietmar Klotz.

Diehl, J. M. & Kohr, H.-U. (1989). Deskriptive Statistik (8. Aufl.). Eschborn bei Frankfurt am Main: Dietmar Klotz.

Ziele, Mittel & Methoden der Beratung	06
--	-----------

Studiensemester (-jahr)	2 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 06 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.), verknüpft die Inhalte der Module der „Perspektiven“ der Beratung und bereitet auf das Modul 11 vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Studienarbeit o. Referat o. Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Clinton Enoch
Lehrende(r)	Prof. Dr. Clinton Enoch, Prof. Dr. Bernd-Joachim Ertelt, Jean-Jaques Ruppert
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, Seminar, Projektveranstaltung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – können die wissenschaftliche Auseinandersetzung im Themenfeld Beratung einordnen und darüber die Zielsetzung von Beratung disziplinübergreifend herleiten – können eine spezifische Beratungssituation analysieren und darauf aufbauend aufgaben- und tätigkeitsspezifische Mittel der Beratung klassifizieren – kennen unterschiedliche Methoden der Beratung und können diese in der Beratungssituation zielgruppen- und kontextbezogen einsetzen

Lehrinhalte des Moduls
<p>Das Modul vermittelt einen Überblick über den aktuellen Stand der beratungswissenschaftlichen Forschung im Tätigkeitsfeld des Arbeitsmarktes. Dabei werden allgemeine und spezifische Zielsetzungen der Beratung analysiert sowie eventuell entstehende Zielkonflikte aufgedeckt und</p>

diskutiert. Insbesondere die Abgrenzung der verschiedenen Anwendungskontexte der Beratung werden dazu genutzt aufgaben- und tätigkeitsspezifischer Mittel sowie zielgruppen- und kontextbezogene Methoden der Beratung zu verstehen, zu gestalten und zu reflektieren. Dabei werden im Besonderen moderne Beratungsformen, die sich aus einem modernen Verständnis von Beratung herleiten, analysiert. In der Auseinandersetzung mit dem vorhandenen Instrumentarium der Bundesagentur für Arbeit werden neue Ansätze beraterischer Dienstleistungen entwickelt.

Empfohlene Fachliteratur

Arulmani, G./Bakshi, A. J./Leong, F. T. L. & Watts A. G. (Eds.) (2014): Handbook of Career Development – International Perspectives. New York, Heidelberg, Dordrecht, London: Springer Science+ Business Media, LLC. ISBN 978-1-4614-9459-1; ISBN 978-1-4614-9460-7 (eBook); ISSN 1574 0455.

Athanasou, J. A. & Van Esbroeck, R. (Eds.) (2008): International Handbook of Career Guidance. Springer Science+ Business Media B.V. ISBN 978-1-4020-6229-2; e-ISBN 978-1-4020-6230-8.

Baumeler, C./Ertelt, B. - J. & Frey, A. (Hrsg.) (2012): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsausbildung (Bildung, Arbeit, Beruf und Beratung. Bd. 1). Landau: Verlag Empirische Pädagogik. ISBN 978-3-941320-66-6.

Bundesagentur für Arbeit - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (Hrsg.) (2010): Brain Drain – Brain Gain – Qualifikationsmodule für Beratungskräfte. Ein Leonardo-da-Vinci-Projekt (Innovationstransfer). HdBA-Bericht Nr. 1. Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. ISSN 1869-8506.

Corey, G. (2013): Theory and Practice of Counseling and Psychotherapy. Ninth edition, Brooks/Cole.

Ertelt, B. - J. & Schulz, W. E. (2011): Handbuch Beratungskompetenz – mit Übungen zur Entwicklung von Beratungsfähigkeiten in Bildung und Beruf. 3. Auflage. Leonberg: Rosenberger Fachverlag. ISBN 978-3-931085-36-0.

Ertelt, B. - J./Frey A. & Kugelmeier, Chr. (Hrsg.) (2012): HR zwischen Anpassung und Emanzipation - Beiträge zur Entwicklung einer eigenständigen Berufspersönlichkeit. Band 3 Schriftenreihe Arbeit und Bildung des Heinrich-Vetter-Forschungsinstituts e.V. Frankfurt am Main, Berlin, Bern, Bruxelles, New York, Oxford, Wien: PeterLang Internationaler Verlag für Wissenschaften.

Fohgrub, Th. (2010): Qualitätssicherung von Unternehmensberatung durch Evaluation – Methodische Ansätze und kritische Reflexion am Beispiel öffentlich geförderter Beratung zu Personal- und Organisationsentwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Aachen: Shaker Verlag GmbH. ISBN 978-3-8322-9221-8; ISSN 0945-0998.

Frey, A./Lissmann, U. & Schwarz, B. (Hrsg.) (2013): Handbuch Berufspädagogische Diagnostik – Forschungs- und Erhebungsmethoden, Lerndiagnostik, Eignungsdiagnostische Verfahren, Interessen- und Motivationsdiagnostik. Weinheim und Basel: Beltz Verlag. ISBN 978-3-407-83173-6.

Göckler, R. (2009): Beratung im Sanktionskontext – Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitssuchende - Theorie und Praxis der Umsetzung. Tübingen: dgvt-Verlag. ISBN 978-3-87159-711-4.

Lang-von Wins, Th./Triebel, C. (2005): Kompetenzorientierte Laufbahnberatung. Heidelberg: Springer Medizin Verlag. ISBN-10: 3-540-23716-X; ISBN-13: 978-3-540-23716-7.

Loebe, H. & Severin, E. (2012): Qualifizierungsberatung in KMU – Förderung systematischer Personalentwicklung. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. Bielefeld: Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Nestmann, F./Engel, F. & Sickendiek, U. (2007): Das Handbuch der Beratung 2: Ansätze, Methoden und Felder: BD 2. Tübingen: DGVT Deutsche Gesellschaft f. Verhaltenstherapie.

Peters, E./Langer, Th./Rübner, M. & Sprengard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler - Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band 2. Nürnberg.

Rübner, M. & Sprengard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater - Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band 1. Nürnberg.

Schiersmann, Ch. & Weber, P. (Hrsg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. ISBN 978-3-7639-5130-7 (Print); ISBN 978-3-7639-5131-4 (E-Book).

Schiersmann, Chr. & Thiel, H. - U. (2014): Organisationsentwicklung – Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen. 4. Aufl., Springer VS. ISBN 978-3-658-03484-9 (Softcover); ISBN 978-3-658-03485-6 (eBook).

Zahn, E./Röer, G./Bollwien, A./Rübner, M. & Sprengard, B. (2010): Handbuch für Beraterinnen und Berater behinderter Menschen – Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band 3. Nürnberg.

Zahn, E./Röer, G./Bollwien, A./Rübner, M. & Sprengard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler behinderter Menschen – Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band 4. Nürnberg.

Berufsbiografien im Vergleich	07
--------------------------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	2 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 07 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf die weiteren Module der „Perspektive“ Bildung und Beruf vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Hausarbeit o. Kolloquium o. Projektarbeit o. Studienarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Clinton Enoch
Lehrende(r)	Prof. Dr. Clinton Enoch, Jean-Jacques Ruppert
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, Seminar, Projektveranstaltung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sind in der Lage, Systeme der beruflichen Bildung (national wie international) in ihren Zielen und Strukturen zu beschreiben und können Ursachen für Entwicklungen innerhalb und zwischen diesen Systemen analysieren und Wechselwirkungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem bewerten – können auf diese Grundlage aufbauend die Auswirkungen auf die individuellen Berufsbiografien analysieren und im internationalen Vergleich darstellen

Lehrinhalte des Moduls
<p>Die Veranstaltung nimmt einen Vergleich der beruflichen Aus- und Weiterbildung in ausgewählten Ländern vor. Dabei wird die institutionelle Ausgestaltung hinsichtlich der Akteure, Strukturen und Unterstützungssysteme betrachtet und somit das Verhältnis zwischen dem Bildungs- und</p>

Beschäftigungssystem sowie die Entwicklungen der Berufsbildungspolitik und deren ordnungspolitische Umsetzungen in den betrachteten Ländern dargestellt.

Aufbauend auf das Wissen bezüglich der Systeme beruflicher Bildung werden die Auswirkungen der institutionellen Gestaltung auf die individuellen Berufsbiografien betrachtet. Darüber hinaus werden weitere individumspezifische Determinanten der Entscheidung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung betrachtet, um institutionelle Unterstützungssysteme so zu gestalten, dass die Hemmnisse der Bildungsbeteiligung reduziert werden.

Empfohlene Fachliteratur

Autorengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland (zweijährig)

BMBF (2011). Aufstiegsfortbildung und Studium – Bildungs- und Berufsbiografien im Vergleich. Band 10 der Reihe Berufsbildungsforschung

BMBF (2007). Bestandsaufnahme in der Bildungs- Berufs- und Beschäftigungsberatung und Entwicklung grundlegender Qualitätsstandards Abschlussbericht Mai 2007

BMBF (Hrsg.), Berufsbildungsbericht (jährlich)

BIBB (2005): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Berufsorientierung und Berufsberatung. Bonn 2005

Loebe Herbert; Severing, Eckart. (Hrsg.) (2006): Weiterbildung auf dem Prüfstand. Reihe Wirtschaft und Weiterbildung, Band 40. Bielefeld

Stender, Jörg (2006): Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Lehrbuch. Teil I und II. Stuttgart.

Institutionen, Search & Matching	08
---	-----------

Studiensemester (-jahr)	2 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 08 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf die weiteren Module der „Perspektive“ Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Klausur o. Kolloquium
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Carsten Ochsen
Lehrende(r)	Prof. Dr. Carsten Ochsen
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – entwickeln ein umfassendes Verständnis der Funktionsweise des Arbeitsmarktes und werden mit den Konzepten der Search & Matching Theorie des Arbeitsmarktes und der Rolle der Arbeitsmarktinstitutionen vertraut gemacht – können den Arbeitsmarkt mit der Hilfe theoretischer und empirischer Ansätze analysieren und sind in der Lage eine kritische Bewertung aktueller politischer Debatten, die den Arbeitsmarkt betreffen, durchzuführen

Lehrinhalte des Moduls
<p>In diesem Modul werden theoretische und empirische Ansätze zum Aufbau eines weiterführenden Verständnisses der Funktionsweise des Arbeitsmarktes vermittelt. Zu diesem Zweck werden die grundlegenden Entwicklungen in der modernen Search & Matching Theorie und die Rolle der Institutionen am Arbeitsmarkt thematisiert. Zu Beginn wird die Bedeutung von Arbeitsmarktinstitutionen (wie beispielsweise Höhe und Bezugsdauer der Arbeitslosenunterstützung oder Kündigungsschutz)</p>

herausgestellt und anhand eines internationalen Vergleichs diskutiert. Im zweiten Teil der Veranstaltung wird die Theorie der gleichgewichtigen Arbeitslosigkeit behandelt, anhand der sowohl die Bedeutung des Suchverhaltens als auch der Angebots- und Nachfragefaktoren für die Schaffung und Vernichtung von Arbeitsplätzen analysiert werden.

Empfohlene Fachliteratur

Boeri, Tito, van Ours, Jan, 2013, The Economics of Imperfect Labor Markets, 2nd Edition, Princeton University Press

Borjas, George J., 2016, Labor Economics, 7th Edition, Mc Graw Hill

Cahuc, Pierre, Zylberberg, André, 2014, Labor Economics, 2nd Edition, MIT Press

Davis, Steven J., Haltiwanger, John C., Schuh, Scott, 1998, Job Creation and Job Destruction, MIT Press

Pissarides, Cristopher A., 2000, Equilibrium Unemployment Theory, 2nd Edition, MIT Press

Heyer, G., Koch, S., Stephan, G., & Wolff, J. (2012). Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. Journal for Labour Market Research, 45(1), 41-62.

Organisation & Netzwerke	09
-------------------------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	2 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	ein Semester	Workload	125 h
Häufigkeit	jährlich	davon Präsenzstudium	21 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	104 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 09 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf die weiteren Module der „Perspektive“ Management und Führung vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Hausarbeit o. Projektarbeit o. Kolloquium o. Referat
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Gerd Bender
Lehrende(r)	Prof. Dr. Gerd Bender, Prof. Dr. Sebastian Brandl
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Seminar, Projektveranstaltung
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden sind in der Lage:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Modi der Abstimmung von Akteurshandeln abzugrenzen und zu beurteilen; – Unterschiede und Herausforderungen bei der Kooperation in Organisationen und in Netzwerken und deren Relevanz für die eigene berufliche Praxis einzuschätzen; – aus einem differenzierten Verständnis darüber, wie Organisationen und wie organisationale Netzwerke funktionieren, praktische Folgerungen für die Gestaltung von Entwicklungsprozessen derselben zu ziehen; – Alternativen der Ausgestaltung von Kooperationsbeziehungen einer Organisation in Abhängigkeit von Umweltfaktoren entwerfen; – Befunde zu und Konzeptualisierungen von „Organisation“ und „Netzwerk“ in der Literatur auf eigene empirische Beobachtungen zu beziehen; – eine konzeptionell begründete empirische Untersuchung zu entwickeln, durchzuführen und auszuwerten.

Lehrinhalte des Moduls

Das Modul soll zeigen, dass Organisationen und organisationale Netzwerke zwar alltägliche aber durchaus keine simplen Phänomene sind, sondern vielschichtige, interdependente Untersuchungsgegenstände.

Es wird gezeigt, dass und weshalb man sie als je spezifische Art begreifen kann, das Handeln von Akteuren miteinander abzustimmen – also als Formen sozialer Ordnung. Thematisiert wird, wie dies jeweils geschieht und unter welchen Bedingungen. Gegenstände sind also Spezifika, Unterschiede und Gemeinsamkeiten von bzw. zwischen beiden Formen und auch, wie unterschiedlich diese im Lauf der Zeit wissenschaftlich thematisiert worden sind.

Was genau Netzwerke und Organisationen sind und wie sie arbeiten bzw. wie in ihnen gearbeitet wird, ist nicht bloß von akademischem Interesse. Wer in und mit solchen Ordnungen arbeitet, sollte ihre Grundlagen verstehen. Denn diese Kenntnis macht handlungsfähiger und das gilt für Personen, die „bloß“ in ihnen arbeiten ebenso wie für diejenigen, zu deren Aufgaben es gehört, sie aufzubauen und zu regulieren. Deshalb werden die konzeptionellen Überlegungen in den Semindiskussionen, wo immer das möglich ist, auf berufliche Erfahrungen der Teilnehmer/innen bezogen. Dies dient auch zur Vorbereitung eigenständiger studentischer Untersuchungen in ihrem beruflichen Umfeld (Prüfungsleistung).

Empfohlene Fachliteratur

Apelt, M.; Wilkesmann, U. (Hrsg.) (2015): Zur Zukunft der Organisationssoziologie. Wiesbaden: Springer VS

Bauer, P.; Otto, U. (Hrsg.): Mit Netzwerken professionell zusammenarbeiten. Zwei Bände. Tübingen: dvgt-Verlag, 2005

Bender, G.; Wilz, S. M. (2019): Formen sozialer Ordnung: Organisation und Netzwerk. Studienbrief zum Modul 09 des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. Mannheim: HdBA

Brandl, S.; Brussig, M. (2018): Interaktive Arbeit mit Kunden und Netzwerkpartnern – zum Typus von Dienstleistungsarbeit in der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Zeitschrift Arbeit 27(2): 109-128

Crozier, M.; Friedberg, E. (1993): Macht und Organisation. Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein/Ts.: Athenäum

Funder, M. (2018): Betriebliche Organisation und Organisationsgesellschaft. In: Böhle, F./Voß, G. G./Wachtler, G. (Hrsg.): Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Auflage, Band 2, Wiesbaden: Springer VS, S. 133-176

Groddeck, V. von; Wilz, S. M. (Hrsg.) (2015): Formalität und Informalität in Organisationen. Wiesbaden: Springer VS

Holzer, B.; Stegbauer, C. (Hrsg.) (2019): Schlüsselwerke der Netzwerkforschung. Wiesbaden: Springer VS

Kühl, S. (Hrsg.) (2015): Schlüsselwerke der Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer VS

Powell, W. W. (1990): Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization. In: Research in Organizational Behavior, Vol. 12, S. 295-336

Reis, C.; Geideck, S.; Hobusch, T.; Kolbe, C.; Wende, L.: Produktionsnetzwerke und Dienstleistungsketten. Neue Ansätze nachhaltiger Unterstützungsstrukturen für Alleinerziehende. Berlin: BMFSFJ, 2010

Wilz, S. M. (2010): Entscheidungsprozesse in Organisationen. Wiesbaden: Springer VS

Evaluation	10
-------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	2 (1)	ECTS-Punkte	5
Dauer	Ein Semester	Workload	125 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	101 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 10 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf die Module 15A, 15B, 20A und 20B vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Klausur o. Kolloquium
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	5/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Christian Göbel
Lehrende(r)	Prof. Dr. Christian Göbel
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – erkennen grundlegende Stärken und Schwächen unterschiedlicher Evaluationsansätze und sind in der Lage diese kritisch zu beurteilen – können einfache Evaluationsdesigns entwerfen und praktisch umzusetzen – sind in der Lage aktuelle Publikationen im Bereich der Evaluation arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu verstehen, einzuordnen und kritisch zu hinterfragen

Lehrinhalte des Moduls
<p>Ausgehend von den Grundfragen einer Evaluation werden spezifische Begriffe und Konzepte eingeführt und das Themenfeld Evaluation wird praxisorientiert eingeordnet.</p> <p>Behandelt werden auch die Planung und der Ablauf einer Evaluation. Neben experimentellen Designs bilden auch quasi- und nichtexperimentelle Evaluationsdesigns den Inhalt der Veranstaltung. Methoden, die gelehrt und erlernt werden, sind unter anderem Soziale Experimente, Matching,</p>

Regression Discontinuity Design, Timing of Events, Pfadanalysen und lineare Strukturgleichungsmodelle.

Den Abschluss bilden spezifische Fragestellungen der Programmevaluation sowie der Evaluation von arbeitsmarktpolitischen Leistungen und sozialer Interventionsprogramme. Die erworbenen Erkenntnisse werden für die kritische Lektüre aktueller Evaluationsstudien angewandt.

Empfohlene Fachliteratur

Höft Stefan, 2012, Erfolgsüberprüfung personalpsychologischer Arbeit, in Lehrbuch der Personalpsychologie, Hogrefe

Rossi, P, Lipsey, M. and Henry, G., 2018, Evaluation, A systematic approach, Sage Publications

Heckman J. and Hotz V., 1989, "Choosing among alternative no-experimental methods for estimating the impact of social programs: The case of manpower training", Journal of the American Statistical Association

Holland, P.W., 1986, "Statistics and causal inference", Journal of the American Statistical Association

Imbens, G. and Wooldridge J. 2009, "Recent Developments in the Econometrics of Program Evaluation", Journal of Economic Literature

Imbens, G. and Lemieux, T., 2008, "Regression discontinuity designs: A guide to practice," Journal of Econometrics.

Imbens, G. and Rubin D.B., 2015, "Causal Inference for Statistics, Social, and Biomedical Sciences: An Introduction"Cambridge University Press.

Themenfelder & Akteure in der Beratung	11
---	-----------

Studiensemester (-jahr)	3 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Pflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 11 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und verknüpft die Inhalte der Module der „Perspektiven“ der Beratung.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Peter Weber
Lehrende(r)	Prof. Dr. Peter Weber
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Seminar, Projektveranstaltung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – können Innovationsbedarfe und -Möglichkeiten aus gesellschaftlichen Trends und Entwicklungen ableiten und begründen – entwickeln ein Verständnis zu Innovationsprozessen und der Implementierung in Organisationen – entwickeln ein differenziertes Verständnis besonderer Themenfelder der Beratung sowie Strategien zur Gestaltung des Beratungsprozesses und Sicherung der Professionalität in der Beratung in speziellen Anwendungskontexten – können darauf aufbauend spezifische Theorien, Forschungsbefunde, Konzepte und Methoden auswählen – können auf der Grundlage einer Analyse des Aufgabenfeldes und der Akteure adäquate professionelle Beratung gestalten, indem sie neue Ansätze beraterischer Dienstleistungen entwickeln und umsetzen sowie vorhandene Instrumente der Bundesagentur für Arbeit reflektieren

Lehrinhalte des Moduls

Übergreifend geht es um die vertiefte Analyse von aktuellen Themenfelder, Trends und Entwicklungen und ihre Bedeutung für die Beratung im Kontext der Bundesagentur für Arbeit. Grundlage hierfür sind bestehende Forschungs- und Entwicklungsprojekte der HdBA oder der Bundesagentur für Arbeit. Die Studierenden entwickeln darauf aufbauend selbständig Ideen zu Innovationen in Beratungsorganisationen sowie Ansätze zu deren Implementierung.

Diese Themenfelder können insbesondere sein:

- Der Wandel in der Altersstruktur der Bevölkerung und dessen Auswirkung auf die Kontexte und Akteure der Beratung (z.B. Berufliche Beratung Älterer, Arbeitgeberorientierte Beratung bezüglich des Wissens- und Personalmanagement).
- Die Auswirkungen kulturelle Pluralität auf die Beratung (z.B. Interkulturelle Beratung, Beratung ausländischer Fachkräfte, arbeitgeberorientierte Beratung bzgl. kultureller Diversität im Unternehmen)
- Die Besonderheiten von Beratung im Sanktionskontext und Beratung von langzeitarbeitslosen Personen
- Beratung hinsichtlich Passungsproblemen auf dem Ausbildungsstellenmarkt (Übergangssystem, Begleitete Ausbildung) und zur Prävention von Abbrüchen (Ausbildungsabbrüche, Studienabbrüche)
- Beratung als Instrument der Personalarbeit und Arbeitgeberberatung, Beratung im Kontext von Weiterbildung (z.B. Qualifizierungschancengesetz)
- Digitale Medien in der Beratung und Digitale Beratung
- Beratung in internationalen Projekten zur Berufsausbildung und Reduzierung der Arbeitslosigkeit
- Beratung im Zusammenhang EU-bezogener Mobilitätsziele (Brain Circulation, Mobilitätsberatung, z.B. Eures)
- Curriculare Beratung von Schulen und Hochschulen in Bezug auf Arbeitsmarktorientierung
- Weitere aktuelle Anwendungskontexte

Empfohlene Fachliteratur

Banka, A. & Ertelt, B. - J. (eds.) (2005): Transnational Vocational Counselling – A Modular Post-Graduate Education Programme for Vocational Counsellors in the Field of Eurocounselling. Warszawa: Ministry of Economy and Labour. ISBN 83-86539-29-1.

Baumeler, C./Ertelt, B. - J. & Frey, A. (Hrsg.) (2012): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsausbildung (Bildung, Arbeit, Beruf und Beratung. Bd. 1). Landau: Verlag Empirische Pädagogik. ISBN 978-3-941320-66-6.

Bundesagentur für Arbeit - Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) und Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (Hrsg.) (2010): Brain Drain – Brain Gain – Qualifikationsmodule für Beratungskräfte. Ein Leonardo-da-Vinci-Projekt (Innovationstransfer). HdBA-Bericht Nr. 1. Mannheim: Hochschule der Bundesagentur für Arbeit. ISSN 1869-8506.

Eggers, B./ Eickhoff, M. (1996). Szenariotechnik und Frühaufklärungssysteme. In Instrumente des strategischen Controllings. Reihe Praxis der Unternehmensführung. Wiesbaden: Gabler Verlag.

Ertelt, B. - J. (Hrsg.) (2015): Bildungs- und Berufsberatung für Ältere.

Fohgrub, Th. (2010): Qualitätssicherung von Unternehmensberatung durch Evaluation – Methodische Ansätze und kritische Reflexion am Beispiel öffentlich geförderter Beratung zu Personal- und Organisationsentwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL. Aachen: Shaker Verlag GmbH. ISBN 978-3-8322-9221-8; ISSN 0945-0998.

Göckler, R. (2009): Beratung im Sanktionskontext – Sanktionsgespräche in der Grundsicherung für Arbeitssuchende - Theorie und Praxis der Umsetzung. Tübingen: dgvt-Verlag. ISBN 978-3-87159-711-4.

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) (2010-2012): Qualifizierung von Berufsbildungspersonal hinsichtlich der Identifikation und Beratung von Auszubildenden mit hohem Abbruchrisiko (Praelab). <http://www.hdba.de/forschung/projekte/praelab/>; <http://www.praelab-hdba.eu/home/>

Loebe, H. & Severin, E. (2012): Qualifizierungsberatung in KMU – Förderung systematischer Personalentwicklung. Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH. Bielefeld: Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.

Meissner, J. O. (2011). Einführung in das systemische Innovationsmanagement. Carl-Auer-Systeme-Verlag.

Schiersmann, Ch. &, Weber, P. (Hrsg.) (2013): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung – Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG. ISBN 978-3-7639-5130-7 (Print); ISBN 978-3-7639-5131-4 (E-Book).

Schober, K., & Langner, J. (Eds.). (2017). Wirksamkeit der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung: Beiträge zur Wirkungsforschung und Evidenzbasierung. W. Bertelsmann Verlag.

Weber, P (2015). Beratung im Rahmen von Personalentwicklung und Human Resource Management (HRM) (Arbeitspapier).

Werkmann-Karcher, B. (2010). Das Human Resource Management in der Beratungsrolle. In Angewandte Psychologie für das Human Resource Management (pp. 353-374). Springer, Berlin, Heidelberg.

Zukunft der Arbeit	12
---------------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	3 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	26 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	124 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 12 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.), vertieft die Grundlagen aus der Perspektive Bildung und Beruf und ist Voraussetzung für das Modul 17.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Referat (alternativ Hausarbeit)
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Peter Guggemos
Lehrende(r)	Prof. Dr. Peter Guggemos, Prof. Dr. Ralph Conrads, Prof. Dr. Gundula Gwenn Hiller
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, Projektveranstaltung, Seminar
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kennen die strukturellen Veränderungen der Arbeitswelt in ihren Makrodimensionen, sowie deren Auswirkungen auf betriebliche Abläufe und Organisationsstrukturen – kennen die theoretischen Modelle der Arbeitsgestaltung und der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, und sind in der Lage dieses theoretische Wissen in die Analyse und Gestaltung konkreter betrieblicher Kontexte zu übertragen – kennen das Zusammenspiel von politischer Rahmensetzung, Verhältnis- und Verhaltensprävention im Unternehmen, und sind in der Lage die erforderlichen politischen, organisationalen und individuellen Beiträge arbeitsethisch und politisch zu analysieren und zu bewerten

Lehrinhalte des Moduls

Ausgegangen wird von den Makrotrends: Globalisierungstheorien, Tertiarisierung und Trend zur Wissensgesellschaft (creative class), Theorieansätzen zu demografischen Veränderungen und Diversity-, Gender- und Disability-Erfordernissen im Lichte moderner Berufs- und Arbeitsethik, technischer Modernisierung/Arbeiten 4.0, raum-zeitlicher Entgrenzung und Arbeitskraftunternehmertum. Ein Thema ist auch die trans- bzw. internationale Migration (auch aus Fluchtgründen) und die Anerkennung und Qualifikationsergänzung formaler und informeller Kompetenzen.

Darüber hinaus werden das „Haus der Arbeitsfähigkeit“ und seine Gestaltungsdimensionen, die personalpolitische Gestaltung der Arbeitszufriedenheit und Life-Balance in unterschiedlichen Lebensphasen sowie die Unterstützung der Bewältigung von Change-Prozessen diskutiert. Dabei kommen v. a. Wissensmanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Mobbing- und Burnout-Vermeidung und Diversity-Management zur Sprache.

Diskutiert wird auch über die Tragfähigkeit bisheriger Sozialversicherungssysteme in ausgewählten europäischen Ländern, sowie mögliche Weiterentwicklungen und Alternativen.

Empfohlene Fachliteratur

Andelfinger, Volker P., Hänisch, Till (Hrsg.) 2017: Industrie 4.0. Wie cyber-physische Systeme die Arbeitswelt verändern. V. SpringerGabler Wiesbaden

BMAS (Hrsg.) 2016: Weiterbildung im digitalen Wandel. Berlin

BMAS 2017: Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – Arbeit weiter denken. Berlin

Brücker, Herbert 2016: Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand. IAB, Aktuelle Berichte Nr. 6. Nürnberg

Brücker, Herbert u. a. 2016: Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB-Kurzbericht 15/2016. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit 2015: Weißbuch „Arbeiten 4.0“ – Antworten der BA auf die Herausforderungen der Digitalisierung. Nürnberg

Crouch, Colin 2019: Gig Economy. Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co. Edition Suhrkamp Frankfurt a. M.

Englmann, Bettina, Müller, Martina 2007: Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Tür an Tür Integrationsprojekte Augsburg (unter: <http://www.berufliche-erkennung.de/brain-waste.html>)

Esping-Andersen, Gøsta (3) 2010: The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles. Polity Press Cambridge/U.K. und Malden/USA

Esping-Andersen, Gøsta 2006: The Three Worlds of Welfare Capitalism (Orig. 1990). Polity Press Cambridge/U. K.

Flassbeck, Heiner, Steinhardt, Paul 2019: Gescheiterte Globalisierung. Ungleichheit, Geld und die Renaissance des Staates. Edition Suhrkamp Frankfurt a. M.

Florida, Richard 2004: The Rise of the Creative Class. ...and how it 's transforming work, leisure, community, & everyday life. Basic Books New York

Frey, Carl Benedict & Osborne, Michael E. 2013: The future of employment: How susceptible are jobs to computerization? unter: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf

Galtung, Johan 1998: Die andere Globalisierung. Perspektiven für eine zivilisierte Weltgesellschaft im 21. Jahrhundert. V. Agenda Münster

Giesert, Marianne, Reuter, Tobias, Liebrich, Anja (Hrsg.) 2017: Arbeitsfähigkeit 4.0. Eine gute Balance im Dialog gestalten. VSA-Verlag Hamburg

Hartmann, Evi 2016: Wie viele Sklaven halten Sie? Über Globalisierung und Moral. V. Campus Frankfurt a. M.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Ittermann, Peter, Niehaus, Jonathan (Hrsg.) 2015: Digitalisierung industrieller Arbeit. Die Vision Industrie 4.0 und ihre sozialen Herausforderungen. V. Nomos Baden-Baden

Hornemann, Börries & Steuernagel, Armin (Hrsg.) 2017: Sozialrevolution! V. Campus Frankfurt a. M.

Ilmarinen, Juhani, Tempel, Jürgen 2013: Arbeitsleben 2025. Das Haus der Arbeitsfähigkeit im Unternehmen bauen. Hrsg. von Marianne Giesert. VSA-Verlag Hamburg

Kratzer, Nick 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. edition sigma Berlin

Matuschek, Ingo (2016): Industrie 4.0, Arbeit 4.0 - Gesellschaft 4.0? Eine Literaturstudie. Rosa-Luxemburg-Stiftung. Berlin

Pongratz, Hans J., Voß, Günter G. 2003: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. edition sigma Berlin

Reckinger, Gilles, Neuner-Schatz, Nadja (Hrsg.) 2019: Hungerlöhne, Slums, Illegalisierung: Ausbeutung in der globalen Lebensmittelproduktion. V. PapyRossa Köln

Rehbein, Boike, Schwengel, Hermann (2) 2012: Theorien der Globalisierung. UVK Konstanz (UTB)

Rosin, Hanna 2013: Das Ende der Männer: und der Aufstieg der Frauen: Berlin Verlag Berlin

Rump, Jutta & Eilers, Silke (Hrsg.) 2017: Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR. V. SpringerGabler Heidelberg

Schröder, Lothar, Urban, Hans-Jürgen (Hrsg.) 2019: Gute Arbeit. Transformation der Arbeit. Ein Blick zurück nach vorn. Bund Verlag Frankfurt a. M.

Stuber, Michael (3) 2014: Diversity & Inclusion: Das Potenzial-Prinzip: Ungleich Besser: Das Beste aus 15 Jahren Forschung & Praxis. V. Shaker Aachen

Werther, Simon, Bruckner, Laura (Hrsg.) 2018: Arbeit 4.0 aktiv gestalten. Die Zukunft der Arbeit zwischen Agilität, People Analytics und Digitalisierung. V. Springer Berlin

WSI-Mitteilungen 1/2018: Altern im Betrieb. (Konzeption und Koordination: Lutz Bellmann, Sebastian Brandl & Ingo Matuschek)

Regionale Arbeitsmärkte & demografischer Wandel	13
--	-----------

Studiensemester (-jahr)	3 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 13 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.), vertieft die Grundlagen aus der „Perspektive“ Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik und ist Voraussetzung für das Modul 18.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Referat o. Kolloquium o. Hausarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Carsten Ochsen
Lehrende(r)	Prof. Dr. Carsten Ochsen Prof. Dr. Stephan Brunow
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Seminar
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sind in der Lage, regionale Arbeitsmarktunterschiede zu identifizieren und insbesondere vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen zu analysieren – können die angebots- und nachfrageseitigen Veränderungen aufgrund des demografischen Wandels benennen und hieraus eigenständig Handlungsempfehlungen ableiten

Lehrinhalte des Moduls
<p>Zu Beginn dieses Moduls werden grundlegende regionale Arbeitsmarktzusammenhänge dargestellt. Hierauf aufbauend werden die kurz- und langfristigen Auswirkungen von demographischen Veränderungen der Bevölkerungszusammensetzung auf das Arbeitsangebot und die Arbeitsnachfrage analysiert. Sowohl mikroökonomische Themen wie Fertilitätsentscheidungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Fachkräftemangel, als auch makroökonomische Aspekte wie Mobilität oder</p>

Mismatch werden behandelt. Unter Regionen wird hier nicht nur eine Abgrenzung auf Kreisebene sondern auch auf nationaler bzw. kontinentaler Ebene verstanden.

Empfohlene Fachliteratur

Bähr, Jürgen, 2004, Bevölkerungsgeographie, UTB

Bloom, David E., Canning, David, Sevilla, Jaypee, 2003, The Demographic Dividend: A New Perspective on the Economic Consequences of Population Change, Rand

Borjas, George J., 2001, Heaven's Door: Immigration Policy and the American Economy, Princeton University Press

Eckey, Hans Friedrich, 2008, Regionalökonomie, Gabler

Hamm, Ingrid, Seitz, Helmut, Werding, Martin, 2008, Demographic Change in Germany, Springer

Lee, Ronald D., Arthur, W. Brian, Rodgers, Gerry, 1988, Economics of Changing Age Distributions in Developed Countries, Oxford University Press

HRM & Leadership	14
-----------------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	3 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 14 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.), vertieft die Grundlagen aus der „Perspektive“ Management und Führung und ist Voraussetzung für das Modul 19.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Referat o. Hausarbeit o. Studienarbeit o. Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Christian Gade
Lehrende(r)	Prof. Dr. Christian Gade
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Seminar, Projektveranstaltung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kennen zentrale Theorien des Human Resource Management und der Personalführung sowie grundlegende und aktuelle empirische Studien und können diese nachvollziehen, diskutieren und zur Beurteilung von Wirkungszusammenhängen heranziehen – sind in der Lage, personalwirtschaftliche Phänomene zu beschreiben und zu erklären und können darüber hinaus Wirkungshypothesen personalwirtschaftlicher Gestaltung formulieren

Lehrinhalte des Moduls
<p>Ausgegangen wird von einer funktionalanalytischen Betrachtung sozialer Systeme. Hierauf basierend werden zentrale Ansätze des Human Resource Management betrachtet. Hierbei wird sowohl auf Theorien und Politiken als auch auf Gestaltungsansätze eingegangen. Differenziert wird nach Systemebenen und Funktionsbereichen der Personalarbeit.</p>

Vertiefend werden zentrale Ansätze der Führung und Führungsforschung betrachtet. Hierbei wird sowohl auf individualtheoretische Ansätze als auch auf soziale Beziehungen und ihre Entwicklung eingegangen.

Unter Heranziehung von theoretischen und empirischen Erkenntnissen werden Wirkungszusammenhänge beschrieben. Zudem wird die vermutete Wirkung von Gestaltungsansätzen unter Berücksichtigung von Anwendungsvoraussetzungen erklärt.

Empfohlene Fachliteratur

Bennis, W.; Spreitzer, G. M.; Cummings, Thomas G. (Hrsg.): The Future of Leadership, San Francisco, 2001

Gade, Christian: Ökologieorientierte Anreizgestaltung. Erklärung ökologieschonenden Arbeitsverhaltens und Gestaltung ökologieorientierter Anreizsysteme, München, 2007

Gmür, M.; Thommen, J. P.: Human Resource Management: Strategien und Instrumente für Führungskräfte und das Personalmanagement, 4. Aufl. Zürich, 2014

Martin, A.: A Plea for a Behavioural Approach in the Science of Human Resources Management. In: Management Revue, 15, 2004, 203-216

Neuberger, O.: Führen und führen lassen, Stuttgart, 2002

Popper, M.: Leadership as Relationship. In: Journal of the Theory of Social Behaviour, 34, 2004, 108-125.

Torrington, D; Hall, L.; Taylor, S.; Atkinson, C.: Human Resource Management, 10. Ed. Harlow, 2017

Forschungsmethoden: Empirische Sozialforschung	15A
---	------------

Studiensemester (-jahr)	3 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 15A ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf das Modul 20A bzw. 20B vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Studienarbeit o. Hausarbeit o. Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Daniel Danner, Prof. Dr. Matthias Rübner
Lehrende(r)	Prof. Dr. Daniel Danner Prof. Dr. Stefan Höft Prof. Dr. Matthias Rübner
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, Projektveranstaltung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sind in der Lage, die gängigen Verfahren der empirischen Sozialforschung nachzuvollziehen und anzuwenden – kennen die Besonderheiten, Anwendungsbereiche und favorisierten Einsatzmöglichkeiten deutender und messender Verfahren der empirischen Sozialforschung – können das erlernte Methodenwissen für eigene Analysen, aber auch für die kritische Betrachtung anderer Untersuchungen einsetzen – können moderne und aktuelle empirische Forschungsarbeiten aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich durchdringen, beurteilen und mithin für Handlungsempfehlungen nutzbar machen.

Lehrinhalte des Moduls

Nach einer kurzen Einführung in die wissenschaftstheoretischen Grundlagen der Sozialwissenschaften erhalten die Studierenden im Bezug zu entsprechenden Forschungsfragen einen Überblick zu den gängigen quantitativen und qualitativen Methoden der empirischen Sozialforschung.

Im Vordergrund steht hier die Erstellung eines empirischen Forschungsdesigns mit Ablaufschritten und Zeitplan sowie der Auswahl und Gestaltung einer adäquaten Methodik (Interviewgestaltung, Beobachtungsplanung, Fragebogenkonstruktion usw.). Neben der Auswertung qualitativ-deutender Studien mithilfe inhaltsanalytischer Methoden wird die Analyse quantitativ-messender Studien unter Rückgriff auf (multivariater) statistischer Verfahren behandelt. Den Abschluss bildet eine zielgruppengerechte Ergebnisaufbereitung und -darstellung.

Die Inhalte werden anwendungsorientiert angeboten und mit zahlreichen Fallbeispielen angereichert. Zudem wenden die Studierenden die erlernten Verfahren unter Zuhilfenahme einer geeigneten Software selbst an.

Empfohlene Fachliteratur

Bogner, A., Littig, B., & Menz, W. (2014). Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. Wiesbaden: VS

Bühner, M. (2004). Einführung in die Test- und Fragebogenkonstruktion. Pearson.

Döring, N., Bortz, J. (5) 2016: Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. Berlin u. Heidelberg: Springer Gabler

Flick, U., Kardoff, E. v., Keupp, H., Rosenstiel, L. v., Wolff, S.(Hrsg.) (3) 2012: Handbuch qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. Weinheim: Psychologie Verlags Union Beltz

Glaser, B. G., Strauss, A. L. (3) 2010: Grounded theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Huber

Kuckartz, U. (3) 2016: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz Juventa.

Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W., Naumann, E. (4) 2014: Quantitative Methoden 1. Heidelberg: Springer.

Rasch, B., Friese, M., Hofmann, W., Naumann, E. (4) 2014: Quantitative Methoden 2. Heidelberg: Springer.

Schnell, R., Hill, P.B., Esser, E. (11) 2018: Methoden der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg.

Tabachnik, B., Fidell, L. (6) 2013: Using Multivariate Statistics. Essex, UK: Pearson.

Forschungsmethoden: Ökonometrie	15B
--	------------

Studiensemester (-jahr)	3 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	30 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	120 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 15B ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und bereitet auf das Modul 20A bzw. 20B vor.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Referat o. IT-gestützte Arbeit o. Kolloquium
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Carsten Ochsen
Lehrende(r)	Prof. Dr. Carsten Ochsen
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kennen gängige Verfahren in der empirischen Arbeitsmarktforschung und können diese anwenden – können das erlernte Methodenwissen für eigene Analysen aber auch für die kritische Betrachtung anderer Untersuchungen einsetzen – wenden die erlernten Verfahren unter Zuhilfenahme einer geeigneten Software selbst an – können moderne und aktuelle empirische Arbeitsmarktforschung, wie beispielsweise die des IAB, durchdringen, beurteilen und mithin für Handlungsempfehlungen nutzbar machen

Lehrinhalte des Moduls
<p>In diesem Modul werden grundlegende Verfahren der Arbeitsmarktanalyse erarbeitet. Dabei werden moderne empirische Methoden vermittelt, die für das weitere Verständnis von empirischer Arbeitsmarktforschung sehr hilfreich sind. Aufbauend auf die Regressionsanalyse, werden verschiedene Probleme, die die Auswertung und Nutzbarkeit von Ergebnissen betreffen, identifiziert und Lösungswege aufgezeigt. Die Inhalte werden anwendungsorientiert behandelt und mit zahlreichen Fallbeispielen sowie mit Übungen anhand realer Daten angereichert.</p>

Empfohlene Fachliteratur

Wooldridge, Jeffrey M., 2015, Introductory Econometrics: A Modern Approach, 6th Edition, South-Western Cengage Learning

Gujarati, Damodar N., Porter, Dawn C., 2009, Basic Econometrics, 5th Edition, McGraw-Hill

Murry, Michael P., 2006, Econometrics: A Modern Introduction, Pearson Education

Studenmund, A.H., 2016, Using Econometrics: A Practical Guide, 7th Edition, Addison-Wesley Series in Economics

Dougherty, Christopher, 2016, Introduction to Econometrics, 5th Edition, Oxford University Press

Stock, James H., Watson, Mark W., 2018, Introduction to Econometrics, 4th Edition, Pearson Education

Internationaler Theorie-Praxis Transfer	16
--	-----------

Studiensemester (-jahr)	4 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	80 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	70 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 16 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.).
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Entwicklungsportfolio
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	-

Modulverantwortung	Prof. Dr. Stephan Brunow
Lehrende(r)	Prof. Dr. Stephan Brunow
Lehr- und Lernformen	Praktikum
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – setzen sich mit den professionellen Kompetenzfeldern der arbeitsmarktorientierten Beratung im Bereich ausländischer regionale Arbeitsmärkte und Arbeitsmarktorganisationen auseinander – können die im Studium entwickelten Kompetenzen im betrieblichem Umfeld einer ausländischen am Arbeitsmarkt tätigen Organisation anwenden – reflektieren die durch das Studium initiierten Lern- und Entwicklungsprozesse

Lehrinhalte des Moduls
<p>Es wird ein Praktikum bei einer ausländischen am Arbeitsmarkt agierende Organisation durchgeführt. Die Studierenden erhalten und erarbeiten sich so vertiefende Einblicke in die Organisationsstrukturen sowie zu Verwaltungsprozessen ausländischer Arbeitsverwaltungen. Gleichzeitig erhalten die Studierenden Einblick in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik jenseits der deutschen Arbeitsverwaltung. Im Eigenstudium soll dabei ein Vergleich mit der deutschen Organisationsstruktur erfolgen. Das Praktikum stärkt außerdem die interkulturellen Kompetenzen und fördert den internationalen Austausch und die internationale Vernetzung.</p>

Von den Studierenden wird vor, während und nach der Praktikumsdurchführung ein Entwicklungsportfolio erstellt, das einerseits eine individuelle Reflexion und Darstellung der Lern- und Entwicklungsprozesse und andererseits eine Auseinandersetzung mit den professionellen Kompetenzfeldern beinhaltet.

Lebenslanges Lernen	17
----------------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	4 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Absolvierung des Moduls 12
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 17 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und vertieft die Grundlagen aus der „Perspektive“ Bildung und Beruf.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Referat o. Hausarbeit o. Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Gerald Sailmann
Lehrende(r)	Prof. Dr. Gerald Sailmann
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Seminar, Projektveranstaltung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kennen verschiedene didaktische Ansätze der beruflichen Weiterbildung und deren Potenziale zur Kompetenzentwicklung – kennen organisatorische Maßnahmen zur Unterstützung von beruflicher Weiterbildung – können berufliche Weiterbildungskonzepte organisatorisch und ergebnisbezogen analysieren und bewerten – können ein Konzept zur Nutzung beruflicher Weiterbildung für Organisations- oder Regionalentwicklung erarbeiten und damit verbundene Beratungsaufgaben wahrnehmen

Lehrinhalte des Moduls
<p>Einführend werden grundlegende Zusammenhänge zwischen lebenslangem Lernen und Wissensgesellschaft dargestellt. Anschließend werden Formen des Kompetenzerwerbs und der Kompetenzvermittlung bei Erwachsenen erläutert. Danach werden personen- und organisationsspezifische Zugänge zur beruflichen Weiterbildung diskutiert. Im Anschluss werden</p>

unterschiedliche Akteure in der beruflichen Weiterbildung vorgestellt sowie deren Funktionen und der daraus resultierende Beratungsbedarf erarbeitet. Abschließend werden anhand exemplarischer Problemlagen Konzepte für regionale Qualifizierungsstrategien und Qualifizierungsberatung entwickelt.

Empfohlene Fachliteratur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. (zweijähriges Erscheinen)
- BMBF (2011): Karriere mit beruflicher Fortbildung. Entwicklungschancen durch geregelte Aufstiegsfortbildungen. Online verfügbar:
https://www.bmbf.de/pub/karriere_mit_beruflicher_fortbildung.pdf
- Bretschneider, M. (2008): Dynamische Veränderungen der Berufswelt und lebenslanges Lernen – Qualität und Nutzen berufsbezogener Weiterbildung. bwp@ Spezial 4 - HT2008 FT 06.
- Dehnbostel, P. (2014): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzbasierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. 2., erw. und neuberarb. Aufl. Baltmannsweiler:
- Deeke, A.; Baas, M. (2012): Berufliche Statusmobilität von Arbeitslosen nach beruflicher Weiterbildung. Ein empirischer Beitrag zur Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung. IAB-Discussion Paper 11/2012. Online verfügbar:
<http://doku.iab.de/discussionpapers/2012/dp1112.pdf>
- Elsholz, U. (2016): From Teaching to Learning: Zu den Gestaltungsoptionen betrieblichen Lernens. AMS report 114. Online verfügbar:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_114.pdf
- Fischell, M.; Rosendahl, A. (2012): Das Spannungsverhältnis zwischen Beschäftigungslage und Professionalisierung in der Weiterbildung. In: Ulmer, P., Weiß, R. Zöller, A. (Hrsg): Berufliches Bildungspersonal Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. Bonn. S. 59-75. Online verfügbar:
https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_voevz_agbfn_11_fischell_rosendahl.pdf
- Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.) (2007): Demografischer Wandel und Weiterbildung. Strategien einer alterssensiblen Personalpolitik. Bielefeld. Wirtschaft und Bildung 44. Online verfügbar:
urn:nbn:de:0111-opus-25163
- Sailmann, G. (2018). Der Beruf. Eine Begriffsgeschichte. Bielefeld
- Stender, J. (2009): Betriebliches Weiterbildungsmanagement. Ein Lehrbuch. Stuttgart
- Tippelt, R.; Schmidt, B. (Hrsg.) (2010): Handbuch Bildungsforschung (3. Auflage). Wiesbaden

Anreize & Organisationsökonomik	18
--	-----------

Studiensemester (-jahr)	4 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Absolvierung des Moduls 13
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 18 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und vertieft die Grundlagen aus der „Perspektive“ Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Hausarbeit o. Klausur o. Referat o. Studienarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Christian Göbel
Lehrende(r)	Prof. Dr. Christian Göbel
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Übung, Seminar, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – kennen grundlegende Modelle der Personalökonomik, können diese anwenden und im praxisbezogenen Kontext kritisch reflektieren – können die Anreizwirkung wesentlicher Organisationsformen selbstständig analysieren und kennen wichtige empirische Befunde – können auf dieser Grundlage selbstständig Handlungsempfehlungen entwickeln

Lehrinhalte des Moduls
<p>Organisationsökonomik und Personalökonomik leisten wichtigen Beiträge und Einsichten für die Analyse und Ausgestaltung betrieblicher und organisatorischer Entscheidungen. Ausgehend von einer Analyse fundamentaler Probleme bei der Ausgestaltung optimaler Anreize werden Anreizverträge und die Rolle impliziter Verträge beleuchtet. Außerdem werden Entlohnungsmodelle und der Einsatz wettbewerblicher Komponenten (Tournaments) auf ihre Wirkungen hin untersucht. Hierbei spielen auch die Ausgestaltung von Leistungsbeurteilungen und die Nutzung von Benchmarking eine wichtige</p>

Rolle. Neben der klassischen ökonomischen Analyse werden auch Aspekte der Verhaltensökonomik und Ergebnisse der Behavioral Personnel Economics behandelt. Die gewonnenen theoretischen Einsichten werden, anhand mehrerer Fallstudien, für die Analyse praktischer Problem eingesetzt und im Rahmen des Moduls diskutiert.

Thematische Inhalte sind unter anderem: Anreizprobleme in Organisationen, Anreizverträge, implizite Verträge und Moral hazard, relative Leistungsbeurteilung, Benchmarking, Tournaments, Anreize in Teams, Anreize und Kooperation, Effizienzlohn, und Entlohnung nach dem Senioritätsprinzip, Verhaltensökonomik und Behavioral Personnel Economics, Reziprozität, Anreize und (moralische) Werte.

Empfohlene Fachliteratur

Gibbons, Robert and Roberts, John, 2013, Handbook of Organizational Economics, Princeton University Press.

Kräkel Matthias, 2015, Organisation und Management (Neue ökonomische Grundrisse), Mohr Siebeck.

Lazear Edward P. and Michael Gibbs, 2014, Personnel Economics in Practice, John Wiley & Sons.

Milgrom, Paul and Roberts, John, 1992, Economics, Organization and Management, Prentice Hall.

Roberts, John, 2007, The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth, Oxford University Press.

Strategisches Management & Change**19**

Studiensemester (-jahr)	4 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Absolvierung des Moduls 14
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 19 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und vertieft die Grundlagen aus der „Perspektive“ Management und Führung.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Referat o. Hausarbeit o. Studienarbeit o. Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Prof. Dr. Christian Gade
Lehrende(r)	Prof. Dr. Christian Gade
Lehr- und Lernformen	Vorlesung, Seminar, Projektveranstaltung, E-Learning
Lehrsprache	Deutsch

Qualifikationsziele des Moduls

Die Studierenden:

- kennen zentrale Konzepte und Instrumente des Strategischen Managements und des organisatorischen Wandels
- setzen sich mit grundlegenden und aktuellen empirischen Studien auseinander und sind in der Lage, theoretische und empirische Erkenntnisse zu reflektieren und zur Beurteilung von Wirkungszusammenhängen heranzuziehen
- können Phänomene organisatorischen Wandels beschreiben und erklären sowie die Wirkung der Gestaltungen organisatorischen Wandels auf individueller, interpersonaler und organisationaler Ebene beurteilen

Lehrinhalte des Moduls

Es werden zentrale Konzepte des Strategischen Managements betrachtet. Hierbei werden sowohl die grundlegenden Verständnisse und Instrumente als auch Implikationen für die Managementpraxis erarbeitet. Aspekte der Strategiewahl werden beleuchtet. Ebenso sind zentrale Konzepte des

organisatorischen Wandels Gegenstand der Betrachtung. Auch hier werden sowohl die grundlegenden Verständnisse und Instrumente als auch Implikationen für die Managementpraxis erarbeitet. Auf Phänomene und Phasen organisatorischer Veränderung wird eingegangen. Implementierungsstrategien und Wirkungen von Gestaltung werden betrachtet. Hierbei werden Kontextfaktoren berücksichtigt. Die Bedeutung von Social Responsibility und nachhaltiger Unternehmensführung wird herausgestellt. Es werden Cases herangezogen.

Empfohlene Fachliteratur

Bass, B. M.: From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision, in: *Organizational dynamics* 18, 1990, 19-31

Beer, M.; Nohria, N. *Breaking the code of change*, Boston, Mass., 2000

de Wit, B.: *Strategy: An international perspective*, 6. Ed., Boston, Mass., 2017

Grant, R. M.: *Contemporary strategy analysis*. 10. Ed., Chichester, 2019

Greenwood, R., & Hinings, C. R.: Organizational design types, tracks and the dynamics of strategic change, in: *Organization Studies*, 1988, 9(3), 293-316.

Jenkins, M., Ambrosini, V. (Hrsg.): *Advanced strategic management: A multi-perspective approach*. 3. Ed., Houndsmill, 2015

Judson, A. S.: *Changing behavior in organizations – Minimizing resistance to change*, Cambridge, Mass./Oxford, 1991.

Levy, A./Merry, U.: *Organizational transformation – Approaches, strategies, theories*, New York/Westport, 1986.

Mintzberg, H., Ahlstrand, B. W., Lampel, J.: *Strategy safari: A guided tour through the wilds of strategic management*, 2. Ed., New York, 2008

Oliver, C.: Strategic responses to institutional processes, in: *Academy of Management Review*, 1991, 15(1): 145-179.

Interdisziplinäres Forschungsprojekt	20A
---	------------

Studiensemester (-jahr)	4 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 20A ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und nutzt die in unterschiedlichen Disziplinen/ Modulen erworbenen Kompetenzen.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Projektarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Koordiniert über Studiengangsleitung
Lehrende(r)	Alle Lehrenden
Lehr- und Lernformen	Projektveranstaltung
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – können Forschungsprojekte selbständig entwickeln und durchführen – können aus den Forschungsergebnissen Handlungsempfehlungen ableiten – sind in der Lage, die erworbene Kompetenzen im praxisbezogenen Kontext kritisch zu reflektieren – entwickeln die Fähigkeit in der wissenschaftlichen Diskussion die Grenzen einer disziplinären Problemlösung zu erkennen, disziplinäres Wissen zu transferieren und über diesen Weg Probleme interdisziplinär zu lösen

Lehrinhalte des Moduls
<p>Im Modul werden eine oder mehrere Forschungsfragen aus unterschiedlichen fachlichen Perspektiven bearbeitet. Beispielsweise werden im Modul für Beratung relevante komplexe Problemstellungen auf der Grundlage unterschiedlicher fachlicher und methodischer Kompetenzen analysiert. Studierende beantworten Fragestellungen, ziehen Schlüsse und gestalten ggf. anwendungsorientierte, professionelle Ergebnisse. Die Studierenden stellen sich einer wissenschaftlichen Diskussion, in der Arbeitsergebnisse im interdisziplinären Kontext reflektiert werden.</p>

Die Studierenden werden in diesem Modul durch zwei oder mehrere Lehrende unterschiedlicher Disziplinen begleitet.

Disziplinäres Forschungsprojekt	20B
--	------------

Studiensemester (-jahr)	4 (2)	ECTS-Punkte	6
Dauer	Ein Semester	Workload	150 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	24 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	126 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 20B ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und nutzt die entwickelten Kompetenzen aus der „Perspektive“ der gewählten Vertiefung.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Projektarbeit, Referat oder Hausarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Koordiniert über Studiengangsleitung
Lehrende(r)	Alle Lehrenden
Lehr- und Lernformen	Projektveranstaltung, Seminar
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – können Forschungsprojekte selbständig entwickeln und durchführen und leiten hieraus ggf. Handlungsempfehlungen ab – sind in der Lage, den Forschungsprozess und die erworbenen Kompetenzen im praxisbezogenen Kontext kritisch zu reflektieren – bearbeiten eigenständig eine Fragestellung im Kontext der arbeitsmarktorientierten Beratung

Lehrinhalte des Moduls
<p>Die Studierenden wenden erlerntes fachliches und methodisches Wissen und Kompetenzen aus der gewählten Vertiefung an. Die Bearbeitung der Forschungsprojekte erfolgt unter Anwendung der in einer Disziplin fachtypischen Methoden und Vorgehensweisen. Studierende stellen ihre Ergebnisse professionell dar, leiten ggf. Handlungsempfehlungen ab und reflektieren die Vorgehensweise und Ergebnisse kritisch.</p>

Masterarbeit	21
---------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	5 (3)	ECTS-Punkte	20
Dauer	Ein Semester	Workload	500 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	0
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	500 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Keine
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 21 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und Voraussetzung für das Modul 22.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Masterarbeit
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Studiengangsleitung
Lehrende(r)	Alle Lehrenden
Lehr- und Lernformen	-
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
<p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bearbeiten eigenständig eine Fragestellung im beratungswissenschaftlichen Kontext unter der Anwendung der im Studium entwickelten Kompetenzen – selektieren gezielt einschlägige theoretische und empirische Forschungsergebnisse zur Bearbeitung der Fragestellung

Lehrinhalte des Moduls
<p>Im Themenfeld arbeitsmarktorientierter Beratung fertigen die Studierenden eine wissenschaftliche Arbeit als Forschungs- oder Entwicklungsprojekt selbstständig und unter Anwendung der erlernten Forschungsmethoden an.</p>

Masterkolloquium	22
-------------------------	-----------

Studiensemester (-jahr)	5 (3)	ECTS-Punkte	2
Dauer	Ein Semester	Workload	50 h
Häufigkeit	Jährlich	davon Präsenzstudium	1 h
Art	Wahlpflichtmodul	davon Selbststudium	49 h

Voraussetzung für die Teilnahme	Erfolgreiche Absolvierung des Moduls 21
Verwendbarkeit des Moduls	Modul 22 ist ein Modul des Masterstudiengangs „Arbeitsmarktorientierte Beratung“ (M.A.) und dient der Verteidigung der im Modul 21 erstellten Masterarbeit.
Niveau des Moduls nach EQR	7
Voraussetzung für die Vergabe von ECTS-Punkten (Prüfungsform/ Prüfungsdauer)	Masterkolloquium
Gewichtung der Note in der Gesamtnote	6/114

Modulverantwortung	Studiengangsleitung
Lehrende(r)	Alle Lehrenden
Lehr- und Lernformen	-
Lehrsprache	Deutsch/Englisch

Qualifikationsziele des Moduls
Die Studierenden zeigen die Fähigkeit, ihre Forschungsergebnisse in der wissenschaftlichen Diskussion zu präsentieren und zu verteidigen.

Lehrinhalte des Moduls
Die Studierenden wenden Präsentations- und Moderationstechniken zur Vorstellung der eigenen Forschungsergebnisse an.