

Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis

Präsenztrimester 3
Jahrgang 2021
Januar - April 2023

Inhaltsverzeichnis

Studienort Mannheim	5
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	5
1310 Personalmanagement	6
1320 Public Management	8
1330 Arbeitsmarktprozesse II: Arbeitsmarkttheorie und -politik	10
2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft	12
2330 Beratungsprozesse II	14
3310 Leistungsrecht I	18
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)	19
1310 Personalmanagement	20
1320 Public Management	22
2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft	24
2330 Beratungsprozesse II	26
2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB	30
3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende	32
Wahlmodule	33
Weitere Veranstaltungen	34

Studienort Schwerin	35
Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)	35
1310 Personalmanagement	36
1320 Public Management	37
1330 Arbeitsmarktprozesse II: Arbeitsmarkttheorie und -politik	39
2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft	40
2330 Beratungsprozesse II	42
3310 Leistungsrecht I	45
Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)	46
1310 Personalmanagement	47
1320 Public Management	48
2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft	50
2330 Beratungsprozesse II	52
2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB	55
3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende	56
Wahlmodule	57
Weitere Veranstaltungen	58

1. Studienort Mannheim

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Pflichtmodule

1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Jedrzejczyk

1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Scharpf

1330 Arbeitsmarktprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Görlitz

2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Prof. Dr. Breuing,
Prof Dr. Bienfait

2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Hiller

3310 Leistungsrecht I

Modulverantwortung: Prof. Dr. Husemann

Modul: 1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Jedrzejczyk

Lehrende/r: Prof. Dr. Jedrzejczyk, Prof. Dr. Franke, Mauer, Stagianni, Geiger, Dr. Olesch

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Im Rahmen des Moduls erhalten die Studierenden einen Überblick über die Grundlagen und wichtigsten Handlungsfelder des Personalmanagements. Sie werden befähigt, Probleme von Organisationen zu verstehen und erste Lösungsansätze zu entwickeln. Dabei können sie sowohl kompetent mit Personalverantwortlichen von Unternehmen zusammenarbeiten als auch intern im Personalwesen der BA tätig werden.

Die Studierenden lernen zunächst die Relevanz und die Ziele des Personalmanagements sowie die besonderen Herausforderungen und die Rahmenbedingungen der Personalarbeit kennen. Die verschiedenen Handlungsebenen und die einzelnen Funktionsbereiche des Personalmanagements werden herausgearbeitet. Ein besonderer Fokus wird auf die Akteure und die Organisation der Personalarbeit gelegt.

Im Weiteren stehen die allgemeinen theoretischen Ansätze des Personalmanagements sowie die für PM relevanten technologischen, gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Entwicklungen im Mittelpunkt der Betrachtung. Aktuelle Themen wie Digitalisierung und Diversity Management werden in den Vorlesungen und Seminaren behandelt und kritisch reflektiert.

Das Hauptaugenmerk richtet sich in dem Modul auf die Funktionen des Personalmanagements, die in ihrem ganzheitlichen Zusammenhang analysiert werden sollen. Den Studierenden werden grundlegende theoretische Kenntnisse in Bezug auf die relevanten Teilgebiete der Personalarbeit, wie beispielsweise Personalbedarfsplanung, Personalbeschaffung, Personaleinsatz oder auch Personalentwicklung vermittelt.

Durch Beispiele, Fallstudien und Übungen werden die Studierenden dazu befähigt, einen Bezug zwischen theoretischen Überlegungen und der beruflichen Praxis in Unternehmen und in der BA herzustellen.

Basisliteratur:

- Bartscher, T. & Nissen, R. (2017). Personalmanagement. Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, 2. Aufl., Halbergmoos.
- Gaugler, E., Oechsler W.A., Weber, W. (2004): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart.
- Holtbrügge, D. (2015). Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F. & Schirmer, U. (2016): Personalmanagement, 3. Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Oechsler, W.A. & Paul, C. (2018). Personal und Arbeit. Einführung in das Personalmanagement, 11. Aufl. Berlin/München/Boston.
- Stock-Homburg, R. (2013): Personalmanagement. Theorien - Konzepte - Instrumente, 3. Aufl.

Prüfungsform:

Portfolio

Modul: 1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Scharpf

Lehrende/r: Barz, Prof. Dr. Müller-Osten, Prof. Dr. Scharpf, Spatz, Barz, Weber

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

In dem Modul erfolgt eine Einführung in Fragestellungen und Techniken des Public Managements. Die Studierenden sollen das Public Management als komplexen, aber strukturierbaren Prozess begreifen sowie dessen Besonderheiten und Handlungspotenziale kennenlernen. Das Modul umfasst folgende Inhalte:

- Controlling, internes Rechnungswesen (Prof. Dr. Scharpf)

In der Veranstaltung lernen die Studierenden - ausgehend von verschiedenen Ansätzen und Gestaltungsfragen des Public Managements - ausgewählte Steuerungsmodelle sowie die theoretischen Grundlagen des Verwaltungscontrollings kennen. Die Inhalte der Vorlesungen werden durch begleitende Übungen vertieft.

- Ökonomisches Verhaltensmodell und Haushaltswesen (Prof. Dr. Müller-Osten)
Die Studierenden lernen in der Veranstaltung das Ökonomische Verhaltensmodell - inkl. Kritiken und Modellierung von sozialen Dilemmata (Neue Politische Ökonomie) - sowie die Grundzüge und Funktionsweise des öffentlichen Haushalts kennen.

- Arbeitsmarktcontrolling (Herr Barz)

Die Veranstaltung baut auf die bereits erworbenen Kenntnisse zum allgemeinen Controlling auf und behandelt das spezielle Controlling in der BA. Das Arbeitsmarktcontrolling umfasst insbesondere die Aufbereitung und Bereitstellung von Daten und Berichten, die Planungsprozesse, die Zielnachhaltung, das Maßnahmencontrolling, das Prozesscontrolling und das Veränderungsmanagement.

- Führungs- und Managementkonzepte (Herr Weber)

Die Veranstaltung befasst sich mit dem personalen und organisatorischen Aspekt der Unternehmenssteuerung. Steuerung in Organisationen kann nicht mechanistisch betrachtet werden; sie erfolgt vielmehr auf der Grundlage von Delegation und Führung, also in einem Managementkontext. Neben der Betrachtung verschiedener Führungstheorien und -modelle und deren kommunikativer Grundlagen werden in der Veranstaltung daher vor allem die Probleme der Delegation und deren Lösungsansätze in verschiedenen Managementmodellen behandelt.

- Kundenreaktionsmanagement in der BA (Herr Spatz; Gastvortrag)

Basisliteratur:

Controlling, internes Rechnungswesen:

Dincher, R.; Scharpf, M.: Einführung in das betriebliche Rechnungswesen für die Verwaltung, 1. Aufl., 2016.

Dincher, R.; Scharpf, M.: Management in der öffentlichen Verwaltung, 2. Aufl. 2017.

Fischbach, S.: Grundlagen der Kostenrechnung, 8. Aufl., 2022.

Weber, J.; Schäffer, U.: Einführung in das Controlling, 17. Aufl., 2022.

Ökonomisches Verhaltensmodell und Haushaltswesen:

Literatur wird im Rahmen der Lehrveranstaltung bekannt gegeben.

Arbeitsmarktcontrolling:

Literatur wird im Rahmen der Lehrveranstaltung bekannt gegeben.

Führungs- und Managementkonzepte:

Literatur wird im Rahmen der Lehrveranstaltung bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 26.04.2023

Modul: 1330 Arbeitsmarktprozesse II: Arbeitsmarkttheorie und -politik

Modulverantwortung: Prof. Dr. Görlitz

Lehrende/r: Dr. Arnold, Prof. Dr. Görlitz, Prof Dr. Sprietsma, Dr. Tamm

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Voraussetzung für die Teilnahme:

Das Modul 1330, Arbeitsmarktprozesse II, baut auf die Grundlagen aus dem Modul 1210 Arbeitsmarktprozesse I und auf das Modul 4120 Grundlagen der Statistik auf.

Lernergebnisse des Moduls und zu erwerbende Kompetenzen:

Die Studierenden können

- arbeitsmarktpolitische Instrumente analysieren;
- arbeitsmarktpolitische Ansätze erklären und vergleichen;
- internationale Arbeitsmarktpolitik bewerten und -analysen nachvollziehen;
- arbeitsmarktpolitische Ansätze auf die Praxis in der BA anwenden.

Lehrinhalte des Moduls:

- Internationale Unterschiede und Zusammenhänge von Arbeitsmärkten, Arbeitsmarktpolitik und institutionelle Organisationen, Europäische Beschäftigungsstrategie
- Zusammenwirken von Vermittlungseffizienz, Strom- und Bestandsgrößen am Arbeitsmarkt
- Demographische Aspekte des Arbeitsmarktes
- Vertiefung und Erweiterung von arbeitsmarkttheoretischen und -politischen Konzepten
- Arbeitsmarktkennzahlen wichtiger Merkmale von Arbeitssuchenden
- Struktur von gesamtwirtschaftlichem Stellenangebot

Basisliteratur:

- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik, 2015, Memorandum 2015, Köln, PapyRossa.
- Auer B.; Rottmann H.: 2020, Statistik und Ökonometrie für Wirtschaftswissenschaftler. 4. Aufl., Springer, Wiesbaden.
- Begg, I., Erhel, Chr., Mortensen, J. (2010): Medium-term Employment Challenges, Brussels, Centre for European Policy Studies.
- Boeri, Tito, van Ours, J. (2021): The Economics of Imperfect Labor Markets, 3. Edition, Princeton Univ. Press.
- Borjas, G. (2020): Labor Economics, 8th edition, New York, McGraw-Hill.
- Cahuc, P., Carcillo, S., Zylberberg, A. (2014): Labor Economics, 2. Edition, Cambridge, Mass., MIT Press.
- Council of the European Union, (2020): Joint Employment Report, PDF unter:
 - <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de&pubId=8270>.
- Ehrenberg, R. G., Smith, R. S. (2015): Modern Labor Economics: Theory and Public Policy, 12th Edition, New York, Prentice Hall.
- European Commission (2012): Towards a Job Rich Recovery, PDF unter:
 - <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=101>.
- Franz, W. (2013): Arbeitsmarktökonomik, 8., aktualisierte und erg. Aufl., Berlin, Springer.
- International Labour Organisation (2021): World Employment and Social Outlook 2021
- Keller, B. (2008): Einführung in die Arbeitspolitik, , 7. Auflage, München, Oldenbourg.
- Sachverständigenrat (2014): Mehr Vertrauen in Marktprozesse, aufgerufen unter:
 - <http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/jahresgutachten-2014-2015.html>.
- Sesselmeier, W., Funk, L., Waas, B. (2010): Arbeitsmarkttheorien, 3. Auflage, Heidelberg.
- Wagner, T., Jahn, E. (2004): Neue Arbeitsmarkttheorien, 2. Auflage, Stuttgart Lucius & Lucius.
- Begg, I., Erhel, Chr., Mortensen, J., 2010, Medium-term Employment Challenges, Brussels, Centre for European Policy Studies.

Weitere Literatur wird während der Veranstaltung bekanntgegeben.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 17.04.2023

Modul: 2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Prof. Dr. Breuing, Apl.-Prof. Dr. Bienfait

Lehrende/r: Anhäuser, Beckmann (BIBB), Apl.-Prof. Dr. Bienfait, Prof. Dr. Breuing, Forer, Dr. Granato (BIBB), Prof. Dr. Sandner (TH Nürnberg), Prof. Dr. Klevenow, Kohn, Richter, Prof. Dr. Sailmann

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2310 „Berufs- und Arbeitswissenschaften“ beschäftigt sich mit der Entwicklung und Erfassung von Berufen, berufsförmig organisierter Arbeit, Berufsausbildungen und beruflicher Handlungskompetenz (Berufswissenschaft). Darüber hinaus werden technische, organisatorische und soziale Bedingungen von betrieblicher Arbeit behandelt sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeitenden reflektiert (Arbeitswissenschaft).

In den Vorlesungen stehen Theorien und empirische Befunde zu den Themen Beruf und Arbeit im Mittelpunkt. Hier werden berufs- und arbeitswissenschaftliche Herangehensweisen sowie die Kriterien zur Analyse von Berufen und Arbeitsprozessen vermittelt. Darüber hinaus werden Expert*innen aus der Berufsbildungsforschung ihre aktuellen Forschungsergebnisse im Rahmen von online-Vorträgen präsentieren. Daneben werden Ansätze und Modelle der Kompetenzanalyse und Kompetenzerfassung vorgestellt. Um die beratungspraktische Relevanz solcher Instrumente zu erläutern, werden zusätzlich Übungen mit dem Kompetenzerfassungstool smk 72+ angeboten.

Der zweite Modulteil sieht eine intensive inhaltliche und systematische Beschäftigung mit Berufen und Berufsfeldern vor. Im Zentrum steht die detaillierte Erkundung ausgewählter Berufsfelder und zugeordneter Berufe, die als Projektarbeit durchgeführt und in Form einer Präsentation abgeschlossen wird.

Basisliteratur:

- Arnold, R.; Lipsmeier, A. & Rohs; M. (Hrsg.) (2020). Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, M. & Spöttl, G. (2008). Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M.: Lang.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2021). Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Band 2: Definitiver und beschreibender Teil. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (jährlich). Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (jährlich). Berufsbildungsbericht. Bonn: BMBF.
- Bonz, B., Schanz, H. & Seifried, J. (Hrsg.). (2017). Berufsbildung vor neuen Herausforderungen: Wandel von Arbeit und Wirtschaft. Baltmannsweiler.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (2007). Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung (2. Aufl.). Münster: Waxmann.
- Freiling, Th.; Conrads, R.; Müller-Osten, A. & Porath, J. (Hrsg.) (2020). Zukünftige Arbeitswelten. Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung. Wiesbaden: Springer.
- Heyse, V.; Erpenbeck, J. & Ortmann, S. (Hrsg.). (2015). Kompetenz ist viel mehr: Erfassung und Entwicklung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in der Praxis (Bd. 9). Münster [u.a.].
- Kauffeld, S.; Grote, S. & Frieling, E. (Hrsg.) (2009). Handbuch Kompetenzentwicklung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Mayring, P. (2016). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz.
- Nickolaus, R.; Pätzold, G.; Reinisch, H. & Tramm, T. (Hrsg.) (2010). Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: UTB.
- Pahl, J.-P. (2017). Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld: Bertelsmann.
- Rauner, F. & Grollmann, P. (Hrsg.). 2018. Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld. Bertelsmann
- Sailmann, G. (2018). Der Beruf. Bielefeld: transcript.
- Schlick C.; Bruder, R. & Luczak, H. (2018). Arbeitswissenschaft (4. Aufl.). Berlin: Springer.
- Seifried, J.; Beck, K.; Ertelt, H.-J. & Frey, A. (Hrsg.) (2019). Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld: Bertelsmann.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Hiller, Wicker

Lehrende/r: Cellarius, Christopheri, Colombo, Prof. Dr. Dr. Franke, Gleich, Harst, Prof. Dr. Hiller, Jäger, Prof. Dr. Klevenow, Kohn, Loroch, Prof. Dr. Mocigemba, Prof. Dr. Siecke, Stagianni, Utta, Prof. Dr. Weber, Wicker

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen bzw. Drittelgruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2330 setzt die Kenntnisse zur Beratung aus dem Modul 2240 voraus; diese werden vertieft sowie ergänzt und um **Handlungskompetenzen** erweitert. Drei verschiedene Lehr- und Unterrichtsformen, die wechselseitig aufeinander bezogen sind, sollen Sie auf unterschiedlichen Wegen und auf verschiedene Weise anregen und -leiten, beraterische Kompetenzen aufzubauen und ihr beraterisches Verständnis zu stärken. Im Vordergrund wird dabei die „Beratungskonzeption der BA“ (**BeKo**) stehen - als ein Repräsentant des **Problemlöseparadigmas**. Letzteres ermöglicht es, die verschiedenen Beratungstheorien, die Sie im Modul 2240 kennengelernt haben, zu organisieren.

Von Seiten der Hochschule ist dies ein anspruchsvolles und sehr aufwändiges Angebot - und wir bitten Sie sehr darum, dieses vielseitige Angebot nicht dadurch zu entwerten, dass Sie sich für Ihren Lernprozess auf ein einziges Angebot allein verlassen, in der (trügerischen) Hoffnung, dass das schon reichen würde.

Lehr- und Unterrichtsformen:

1. 7 Vorlesungen zu ausgewählten Themen der Beratung und des Beratungsprozesses
2. Insgesamt 24 Seminarstunden, davon 20 zu beratungsspezifischen Handlungsschritten mit dem Schwerpunkt auf dem Problemlöseparadigma bzw. BeKo, ergänzt durch weitere Inhalte oder Methoden aus anderen Beratungsansätzen, die Sie im Modul Beratungsprozesse I kennengelernt haben oder die durch die Vorlesungen eingeführt werden. Vier Seminarstunden sind speziell dem Aspekt des „kultursensiblen Beratens“ gewidmet.
3. 28 Übungsstunden in Drittelgruppen (falls die Präsenzform möglich sein wird, mit Video- und Gruppenfeedback), in denen die beratungsspezifischen Handlungsschritte - im Feld der Berufs- und Beschäftigungsberatung - geübt, analysiert und reflektiert werden.

Kalenderwoche / LVS	Themen und Dozenten
<p>Vorlesungen im Audimax für alle Gruppen, KW: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 (15: PA)</p> <p>14 LVS</p>	<p>ausgewählte Themen zur Beratung und zum Beratungsprozess</p> <p>Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Weber, Prof. Dr. Hiller, Prof. Dr. Mocigemba</p>
<p>Seminare ab KW 3:</p> <p>24 LVS</p>	<p>Beratungsspezifische Handlungsschritte in der Berufs- und Beschäftigungsberatung</p> <p>Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Weber, Prof. Dr. Hiller, Cellarius, Jäger</p>
<p>Übungen zwischen KW 5 und KW 15 33 Drittelgruppen je 32 LVS</p>	<p>Üben, analysieren und reflektieren des eigenen und beobachteten Beratungshandelns</p> <p>Cellarius, Christopheri, Colombo, Prof. Dr. Dr. Franke, Gleich, Harst, Prof. Dr. Hiller, Jäger, Kohn, Loroch, Prof. Dr, Siecke, Stagianni, Utta, Wicker</p>
<p>Selbststudium - 75,5 Zeit-Stunden</p>	<p>Zeit für wissenschaftliche Lektüre, einschl. der Pflichtlektüre, Recherche, Vor- und Nachbereitung der Übungen sowie die Erstellung der Portfolioaufgabe.</p>

Inhaltliche Schwerpunkte:

Spätestens mit dem Modul 2240 haben Sie im verhaltensorientierten Beratungsansatz gelernt, dass man „sich nicht nicht-verhalten kann“ und bei Watzlawick, dass man „nicht nicht-kommunizieren kann“: Zwei Aussagen über menschliches Verhalten mit weitreichenden Folgen, auch und gerade in professionellen Kontexten.

Aus Ihrem privaten und beruflichen Alltag wissen Sie darüber hinaus, dass „reden nicht gleich reden ist“, dass Sie mit verschiedenen Menschen schon wertvolle, aber ebenso auch -lose Gespräche geführt haben. Eine zentrale wissenschaftliche Frage war und ist, wovon das abhängt, dass manche Gespräche als wertvoll und andere als sinnarm erlebt werden (u. a. spielt Sympathie eine Rolle, vor allem im privaten Kontext): Wie kann Beratung gelingen mit unbekanntem, fremden oder gar unsympathischen Ratsuchenden und „Kunden“? Was unterscheidet alltägliches Reden von einem effektiven *beraterischen Sprechen*, dass alle - zumindest möglichst viele - Ratsuchende darin stärkt, sich ihren Konflikten oder Problemen zu stellen und sie dabei begleitet, sich mit ihnen auseinander zu setzen?

Im Rahmen der Vorlesungen und Seminare, gestützt auf die Lektüre und Ihre Erfahrungen, werden wir verschiedene Theorien (mit dem Schwerpunkt auf dem Problemlöseansatz) behandeln, die uns helfen zu verstehen, *wie* Beraterisches Sprechen wirksam wird: mit verschiedensten Personen mit je unterschiedlichen sozialen, biographischen, ethnischen oder auch religiösen Hintergründen.

Beim konkreten Üben des Beratens untereinander wird es darum gehen, dass Sie Ihr eigenes Sprechen und Verhalten mit Hilfe dieser wissenschaftlichen Erklärungen reflektieren und - je nach Ergebnis - so beibehalten, optimieren oder auch vollständig verändern.

Eine Analogie: Ein Architekt, der die Gesetze der Statik beim Entwurf eines Hauses missachtet, wird nie erleben, dass dieses Haus tatsächlich steht, da es während des Bauens immer wieder in sich zusammenstürzt - ein endloses Misslingen, wie es in der griechischen Mythologie für Sisyphus beschrieben ist.

So formenreich und vielgestaltig wie fertige Häuser sind auch wirksame Beratungsgespräche; gemeinsam ist letzteren, dass die Beratenden die Prinzipien effektiven Beratens *kunstgerecht* realisieren.

Eine weitere Reflexionsebene betrifft die ethischen Standards Beraterischen Handelns: Durch Information und Beratung sollen Leistungsempfänger oder Ratsuchende gestärkt werden, sich „erfolgreicher“ zu verhalten oder zu entscheiden: Welchen normativen Regeln und ethischen Prinzipien muss das gesetzlich vorgegebene „Informieren“ und „Beraten“ entsprechen, um bspw. nicht als ungerechtfertigte Manipulation zu gelten?

Inhaltliche Ziele:

Sie sollen in der Lage sein, ein Beratungs- bzw. Vermittlungsgespräch *vollständig* zu führen und Ihr Handeln *theoriegeleitet zu reflektieren* und *zu begründen*: Dafür sollen sie die verschiedenen Gesprächsphasen der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (OEB und IBB) praktisch durchführen und diese inhaltlich und methodisch angemessen realisieren können.

Um dies zu erreichen, sollen ...

- ... Sie lernen, die verschiedenen Gesprächsphasen mit ihren zentralen Inhalten person- und situationsangemessen zu gestalten. Dazu gehört auch, sich ein Repertoire an verschiedenen Beratungsmethoden zu erarbeiten und diese flexibel und bedarfsgerecht einzusetzen. Dabei sollten die (Drittel-)Gruppen immer wieder so in Kleingruppen geteilt werden, dass jede/jeder Studierende möglichst viel Zeit zum praktischen Üben erhält.
- ... Sie lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten, auf der Basis der Theorien des Moduls, zu analysieren und zu reflektieren und ebenso das ihrer KommilitonInnen.

Basisliteratur / Pflichtlektüre:

- Dörner, D. (2012). Emotion und Handeln. In: P. Badke-Schaub et al. Human Factors, S. 101 - 119. Berlin: Springer.
- Honermann, H., Müssen, P., Brinkmann, A., Schiepek, G. (1999). Ratinginventar Lösungsorientierter Interventionen (RLI). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Peters, E./Langer, T./Rübner, M./Sprenghard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Rübner, M./Sprenghard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Pfister, J. (2020). Kritisches Denken, Kap. 21. Stuttgart: Reclam.

Schnittstellenliteratur zum Modul Eignungsdiagnostik:

- Neyer, F.J. & Asendorpf, J.B. (2018). Persönlichkeitspsychologie. Berlin: Springer. (Darin das Kapitel „Persönlichkeitsbereiche“, darin die Unterkapitel „4.3 Fähigkeiten“ (S. 149 - 172) und „4.4. Handlungseigenschaften“ (S. 173 - 197).)

Schnittstellenliteratur zum Modul Arbeits- und Berufswissenschaften:

- Stooß, F. (1992). Beruf. In: Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg. (Ein älterer Beitrag, der klar strukturierend in das berufskundlich gefasste Konstrukt einführt; das Konstrukt „Beruf“ wird in diesem Beitrag also nicht soziologisch oder rechtlich gefasst. Im Mittelpunkt stehen die Seiten 257 - 264.)

Weitere Literatur wird zu Beginn des Trimesters bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Praktische Prüfung: Führen eines simulierten Beratungsgesprächs mit Schauspielerinnen oder Schauspielern.

Modul: 3310 Leistungsrecht I

Modulverantwortung: Prof. Dr. Husemann

Lehrende/r: Prof. Dr. Husemann, Kern, Prof. Dr. Körtek, Ass. jur. Liefert, Prof. Dr. Reidel,
Prof. Dr. Selzer

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Gegenstand des Moduls ist das Leistungssystem der Arbeitsförderung.

Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Entgeltersatzleistungen des SGB III. Entgeltersatzleistungen sind gemäß § 3 IV SGB III das Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung, das Teilarbeitslosengeld bei Teilarbeitslosigkeit, das Übergangsgeld bei Teilnahme an Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben, das Kurzarbeitergeld bei Arbeitsausfall und das Insolvenzgeld bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers. Die einzelnen Leistungen einschließlich ihrer Funktionen werden dargestellt. Etwaige Schnittstellen zu anderen Sozialleistungsbereichen (z. B. Grundsicherung für Arbeitsuchende, Krankenversicherung, Rentenversicherung) werden erörtert.

Des Weiteren werden Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (§ 3 III SGB III) insbesondere in Abgrenzung zu den Leistungen zur Eingliederung in Arbeit im Leistungssystem des SGB II dargestellt.

Kenntnisse des Sozialverwaltungs- und Sozialverfahrensrecht einschließlich des sozialgerichtlichen Verfahrens werden vertieft.

Schließlich werden aktuelle Entwicklungen in Gesetzgebung und Rechtsprechung analysiert.

Neben den wissenschaftlich fundiert aufbereiteten Vorlesungen wird der Praxisbezug in den Seminaren hergestellt. Einfache bis mittelschwere Sachverhalte sollen helfen, Lösungsansätze aus den einschlägigen Rechtsgrundlagen argumentativ zu entwickeln und kritisch zu hinterfragen.

Basisliteratur:

Literaturhinweise etc. erfolgen in den Lehrveranstaltungen. Unerlässlich sind aktuelle Gesetzestexte.

Prüfungsform:

Studienarbeit

Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Pflichtmodule

1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Jedrzejczyk

1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Scharpf

2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Prof. Dr. Breuing
Prof. Dr. Bienfait

2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Hiller

2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB

Modulverantwortung: Prof. Dr. Höft

3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Modulverantwortung: Prof. Dr. Husemann

Modul: 1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Jedrzejczyk

Lehrende/r: Prof. Dr. Jedrzejczyk, Prof. Dr. Franke, Mauer, Stagianni, Geiger, Dr. Olesch

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Im Rahmen des Moduls erhalten die Studierenden einen Überblick über die Grundlagen und wichtigsten Handlungsfelder des Personalmanagements. Sie werden befähigt, Probleme von Organisationen zu verstehen und erste Lösungsansätze zu entwickeln. Dabei können sie sowohl kompetent mit Personalverantwortlichen von Unternehmen zusammenarbeiten als auch intern im Personalwesen der BA tätig werden.

Die Studierenden lernen zunächst die Relevanz und die Ziele des Personalmanagements sowie die besonderen Herausforderungen und die Rahmenbedingungen der Personalarbeit kennen. Die verschiedenen Handlungsebenen und die einzelnen Funktionsbereiche des Personalmanagements werden herausgearbeitet. Ein besonderer Fokus wird auf die Akteure und die Organisation der Personalarbeit gelegt.

Im Weiteren stehen die allgemeinen theoretischen Ansätze des Personalmanagements sowie die für PM relevanten technologischen, gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Entwicklungen im Mittelpunkt der Betrachtung. Aktuelle Themen wie Digitalisierung und Diversity Management werden in den Vorlesungen und Seminaren behandelt und kritisch reflektiert.

Das Hauptaugenmerk richtet sich in dem Modul auf die Funktionen des Personalmanagements, die in ihrem ganzheitlichen Zusammenhang analysiert werden sollen. Den Studierenden werden grundlegende theoretische Kenntnisse in Bezug auf die relevanten Teilgebiete der Personalarbeit, wie beispielsweise Personalbedarfsplanung, Personalbeschaffung, Personaleinsatz oder auch Personalentwicklung vermittelt.

Durch Beispiele, Fallstudien und Übungen werden die Studierenden dazu befähigt, einen Bezug zwischen theoretischen Überlegungen und der beruflichen Praxis in Unternehmen und in der BA herzustellen.

Basisliteratur:

- Bartscher, T. & Nissen, R. (2017). Personalmanagement. Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis, 2. Aufl., Halbergmoos.
- Gaugler, E., Oechsler W.A., Weber, W. (2004): Handwörterbuch des Personalwesens, 3. Aufl., Stuttgart.
- Holtbrügge, D. (2015). Personalmanagement, 6. Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Lindner-Lohmann, D., Lohmann, F. & Schirmer, U. (2016): Personalmanagement, 3. Aufl., Berlin/Heidelberg.
- Oechsler, W.A. & Paul, C. (2018). Personal und Arbeit. Einführung in das Personalmanagement. 11. Aufl. Berlin/München/Boston.
- Stock-Homburg, R. (2013): Personalmanagement. Theorien - Konzepte - Instrumente, 3. Aufl.

Prüfungsform:

Portfolio

Modul: 1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Scharpf

Lehrende/r: Barz, Prof. Dr. Müller-Osten, Prof. Dr. Scharpf, Spatz, Barz, Weber

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

In dem Modul erfolgt eine Einführung in Fragestellungen und Techniken des Public Managements. Die Studierenden sollen das Public Management als komplexen, aber strukturierbaren Prozess begreifen sowie dessen Besonderheiten und Handlungspotenziale kennenlernen. Das Modul umfasst folgende Inhalte:

- Controlling, internes Rechnungswesen (Prof. Dr. Scharpf)

In der Veranstaltung lernen die Studierenden - ausgehend von verschiedenen Ansätzen und Gestaltungsfragen des Public Managements - ausgewählte Steuerungsmodelle sowie die theoretischen Grundlagen des Verwaltungscontrollings kennen. Die Inhalte der Vorlesungen werden durch begleitende Übungen vertieft.

- Ökonomisches Verhaltensmodell und Haushaltswesen (Prof. Dr. Müller-Osten)
Die Studierenden lernen in der Veranstaltung das Ökonomische Verhaltensmodell - inkl. Kritiken und Modellierung von sozialen Dilemmata (Neue Politische Ökonomie) - sowie die Grundzüge und Funktionsweise des öffentlichen Haushalts kennen.

- Arbeitsmarktcontrolling (Herr Barz)

Die Veranstaltung baut auf die bereits erworbenen Kenntnisse zum allgemeinen Controlling auf und behandelt das spezielle Controlling in der BA. Das Arbeitsmarktcontrolling umfasst insbesondere die Aufbereitung und Bereitstellung von Daten und Berichten, die Planungsprozesse, die Zielnachhaltung, das Maßnahmencontrolling, das Prozesscontrolling und das Veränderungsmanagement.

- Führungs- und Managementkonzepte (Herr Weber)

Die Veranstaltung befasst sich mit dem personalen und organisatorischen Aspekt der Unternehmenssteuerung. Steuerung in Organisationen kann nicht mechanistisch betrachtet werden; sie erfolgt vielmehr auf der Grundlage von Delegation und Führung, also in einem Managementkontext. Neben der Betrachtung verschiedener Führungstheorien und -modelle und deren kommunikativer Grundlagen werden in der Veranstaltung daher vor allem die Probleme der Delegation und deren Lösungsansätze in verschiedenen Managementmodellen behandelt.

- Kundenreaktionsmanagement in der BA (Herr Spatz; Gastvortrag)

Basisliteratur:

Controlling, internes Rechnungswesen:

Dincher, R.; Scharpf, M.: Einführung in das betriebliche Rechnungswesen für die Verwaltung, 1. Aufl., 2016.

Dincher, R.; Scharpf, M.: Management in der öffentlichen Verwaltung, 2. Aufl. 2017.

Fischbach, S.: Grundlagen der Kostenrechnung, 8. Aufl., 2022.

Weber, J.; Schäffer, U.: Einführung in das Controlling, 17. Aufl., 2022.

Ökonomisches Verhaltensmodell und Haushaltswesen:

Literatur wird im Rahmen der Lehrveranstaltung bekannt gegeben.

Arbeitsmarktcontrolling:

Literatur wird im Rahmen der Lehrveranstaltung bekannt gegeben.

Führungs- und Managementkonzepte:

Literatur wird im Rahmen der Lehrveranstaltung bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 26.04.2023

Modul: 2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Prof. Dr. Breuing, Apl.-Prof. Dr. Bienfait

Lehrende/r: Anhäuser, Beckmann (BIBB), Apl.-Prof. Dr. Bienfait, Prof. Dr. Breuing, Forer, Dr. Granato (BIBB), Prof. Dr. Sandner (TH Nürnberg), Prof. Dr. Klevenow, Kohn, Richter, Prof. Dr. Sailmann

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2310 „Berufs- und Arbeitswissenschaften“ beschäftigt sich mit der Entwicklung und Erfassung von Berufen, berufsförmig organisierter Arbeit, Berufsausbildungen und beruflicher Handlungskompetenz (Berufswissenschaft). Darüber hinaus werden technische, organisatorische und soziale Bedingungen von betrieblicher Arbeit behandelt sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeitenden reflektiert (Arbeitswissenschaft).

In den Vorlesungen stehen Theorien und empirische Befunde zu den Themen Beruf und Arbeit im Mittelpunkt. Hier werden berufs- und arbeitswissenschaftliche Herangehensweisen sowie die Kriterien zur Analyse von Berufen und Arbeitsprozessen vermittelt. Darüber hinaus werden Expert*innen aus der Berufsbildungsforschung ihre aktuellen Forschungsergebnisse im Rahmen von online-Vorträgen präsentieren. Daneben werden Ansätze und Modelle der Kompetenzanalyse und Kompetenzerfassung vorgestellt. Um die beratungspraktische Relevanz solcher Instrumente zu erläutern, werden zusätzlich Übungen mit dem Kompetenzerfassungstool smk 72+ angeboten.

Der zweite Modulteil sieht eine intensive inhaltliche und systematische Beschäftigung mit Berufen und Berufsfeldern vor. Im Zentrum steht die detaillierte Erkundung ausgewählter Berufsfelder und zugeordneter Berufe, die als Projektarbeit durchgeführt und in Form einer Präsentation abgeschlossen wird.

Basisliteratur:

- Arnold, R.; Lipsmeier, A. & Rohs; M. (Hrsg.) (2020). Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, M. & Spöttl, G. (2008). Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M.: Lang.
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2021). Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020, Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Band 2: Definitiver und beschreibender Teil. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (jährlich). Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: BIBB.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (jährlich). Berufsbildungsbericht. Bonn: BMBF.
- Bonz, B., Schanz, H. & Seifried, J. (Hrsg.). (2017). Berufsbildung vor neuen Herausforderungen: Wandel von Arbeit und Wirtschaft. Baltmannsweiler.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (2007). Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung (2. Aufl.). Münster: Waxmann.
- Freiling, Th.; Conrads, R.; Müller-Osten, A. & Porath, J. (Hrsg.) (2020). Zukünftige Arbeitswelten. Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung. Wiesbaden: Springer.
- Heyse, V.; Erpenbeck, J. & Ortmann, S. (Hrsg.). (2015). Kompetenz ist viel mehr: Erfassung und Entwicklung von fachlichen und überfachlichen Kompetenzen in der Praxis (Bd. 9). Münster [u.a.].
- Kauffeld, S.; Grote, S. & Frieling, E. (Hrsg.) (2009). Handbuch Kompetenzentwicklung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- Mayring, P. (2016). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz.
- Nickolaus, R.; Pätzold, G.; Reinisch, H. & Tramm, T. (Hrsg.) (2010). Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: UTB.
- Pahl, J.-P. (2017). Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld: Bertelsmann.
- Rauner, F. & Grollmann, P. (Hrsg.). 2018. Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld. Bertelsmann
- Sailmann, G. (2018). Der Beruf. Bielefeld: transcript.
- Schlick C.; Bruder, R. & Luczak, H. (2018). Arbeitswissenschaft (4. Aufl.). Berlin: Springer.
- Seifried, J.; Beck, K.; Ertelt, H.-J. & Frey, A. (Hrsg.) (2019). Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld: Bertelsmann.

Prüfungsform:

Projektarbeit

Modul: 2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Hiller, Wicker

Lehrende/r: Cellarius, Christopheri, Colombo, Prof. Dr. Dr. Franke, Gleich, Harst, Prof. Dr. Hiller, Jäger, Prof. Dr. Klevenow, Kohn, Lorocho, Prof. Dr. Mocigemba, Prof. Dr. Siecke, Stagianni, Utta, Prof. Dr. Weber, Wicker

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen bzw. Drittelgruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2330 setzt die Kenntnisse zur Beratung aus dem Modul 2240 voraus; diese werden vertieft sowie ergänzt und um **Handlungskompetenzen** erweitert. Drei verschiedene Lehr- und Unterrichtsformen, die wechselseitig aufeinander bezogen sind, sollen Sie auf unterschiedlichen Wegen und auf verschiedene Weise anregen und -leiten, beraterische Kompetenzen aufzubauen und ihr beraterisches Verständnis zu stärken. Im Vordergrund wird dabei die „Beratungskonzeption der BA“ (**BeKo**) stehen - als ein Repräsentant des **Problemlöseparadigmas**. Letzteres ermöglicht es, die verschiedenen Beratungstheorien, die Sie im Modul 2240 kennengelernt haben, zu organisieren.

Von Seiten der Hochschule ist dies ein anspruchsvolles und sehr aufwändiges Angebot - und wir bitten Sie sehr darum, dieses vielseitige Angebot nicht dadurch zu entwerten, dass Sie sich für Ihren Lernprozess auf ein einziges Angebot allein verlassen, in der (trügerischen) Hoffnung, dass das schon reichen würde.

Lehr- und Unterrichtsformen:

1. 7 Vorlesungen zu ausgewählten Themen der Beratung und des Beratungsprozesses
2. Insgesamt 24 Seminarstunden, davon 20 zu beratungsspezifischen Handlungsschritten mit dem Schwerpunkt auf dem Problemlöseparadigma bzw. BeKo, ergänzt durch weitere Inhalte oder Methoden aus anderen Beratungsansätzen, die Sie im Modul Beratungsprozesse I kennengelernt haben oder die durch die Vorlesungen eingeführt werden. Vier Seminarstunden sind speziell dem Aspekt des „kultursensiblen Beratens“ gewidmet.
3. 28 Übungsstunden in Drittelgruppen (falls die Präsenzform möglich sein wird, mit Video- und Gruppenfeedback), in denen die beratungsspezifischen Handlungsschritte - im Feld der Berufs- und Beschäftigungsberatung - geübt, analysiert und reflektiert werden.

Kalenderwoche / LVS	Themen und Dozenten
<p>Vorlesungen im Audimax für alle Gruppen, KW: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 (15: PA)</p> <p>14 LVS</p>	<p>ausgewählte Themen zur Beratung und zum Beratungsprozess</p> <p>Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Weber, Prof. Dr. Hiller, Prof. Dr. Mocigemba</p>
<p>Seminare ab KW 3:</p> <p>24 LVS</p>	<p>Beratungsspezifische Handlungsschritte in der Berufs- und Beschäftigungsberatung</p> <p>Prof. Dr. Klevenow, Prof. Dr. Weber, Prof. Dr. Hiller, Cellarius, Jäger</p>
<p>Übungen zwischen KW 5 und KW 15 33 Drittelgruppen je 32 LVS</p>	<p>Üben, analysieren und reflektieren des eigenen und beobachteten Beratungshandelns</p> <p>Cellarius, Christopheri, Colombo, Prof. Dr. Dr. Franke, Gleich, Harst, Prof. Dr. Hiller, Jäger, Kohn, Loroch, Prof. Dr, Siecke, Stagianni, Utta, Wicker</p>
<p>Selbststudium - 75,5 Zeit-Stunden</p>	<p>Zeit für wissenschaftliche Lektüre, einschl. der Pflichtlektüre, Recherche, Vor- und Nachbereitung der Übungen sowie die Erstellung der Portfolioaufgabe.</p>

Inhaltliche Schwerpunkte:

Spätestens mit dem Modul 2240 haben Sie im verhaltensorientierten Beratungsansatz gelernt, dass man „sich nicht nicht-verhalten kann“ und bei Watzlawick, dass man „nicht nicht-kommunizieren kann“: Zwei Aussagen über menschliches Verhalten mit weitreichenden Folgen, auch und gerade in professionellen Kontexten.

Aus Ihrem privaten und beruflichen Alltag wissen Sie darüber hinaus, dass „reden nicht gleich reden ist“, dass Sie mit verschiedenen Menschen schon wertvolle, aber ebenso auch -lose Gespräche geführt haben. Eine zentrale wissenschaftliche Frage war und ist, wovon das abhängt, dass manche Gespräche als wertvoll und andere als sinnarm erlebt werden (u. a. spielt Sympathie eine Rolle, vor allem im privaten Kontext): Wie kann Beratung gelingen mit unbekanntem, fremden oder gar unsympathischen Ratsuchenden und „Kunden“? Was unterscheidet alltägliches Reden von einem effektiven *beraterischen Sprechen*, dass alle - zumindest möglichst viele - Ratsuchende darin stärkt, sich ihren Konflikten oder Problemen zu stellen und sie dabei begleitet, sich mit ihnen auseinander zu setzen?

Im Rahmen der Vorlesungen und Seminare, gestützt auf die Lektüre und Ihre Erfahrungen, werden wir verschiedene Theorien (mit dem Schwerpunkt auf dem Problemlöseansatz) behandeln, die uns helfen zu verstehen, *wie* Beraterisches Sprechen wirksam wird: mit verschiedensten Personen mit je unterschiedlichen sozialen, biographischen, ethnischen oder auch religiösen Hintergründen.

Beim konkreten Üben des Beratens untereinander wird es darum gehen, dass Sie Ihr eigenes Sprechen und Verhalten mit Hilfe dieser wissenschaftlichen Erklärungen reflektieren und - je nach Ergebnis - so beibehalten, optimieren oder auch vollständig verändern.

Eine Analogie: Ein Architekt, der die Gesetze der Statik beim Entwurf eines Hauses missachtet, wird nie erleben, dass dieses Haus tatsächlich steht, da es während des Bauens immer wieder in sich zusammenstürzen wird - ein endloses Misslingen, wie es in der griechischen Mythologie für Sisyphus beschrieben ist.

So formenreich und vielgestaltig wie fertige Häuser sind auch wirksame Beratungsgespräche; gemeinsam ist letzteren, dass die Beratenden die Prinzipien effektiven Beratens *kunstgerecht* realisieren.

Eine weitere Reflexionsebene betrifft die ethischen Standards Beraterischen Handelns: Durch Information und Beratung sollen Leistungsempfänger oder Ratsuchende gestärkt werden, sich „erfolgreicher“ zu verhalten oder zu entscheiden: Welchen normativen Regeln und ethischen Prinzipien muss das gesetzlich vorgegebene „Informieren“ und „Beraten“ entsprechen, um bspw. nicht als ungerechtfertigte Manipulation zu gelten?

Inhaltliche Ziele:

Sie sollen in der Lage sein, ein Beratungs- bzw. Vermittlungsgespräch *vollständig* zu führen und Ihr Handeln *theoriegeleitet zu reflektieren* und *zu begründen*: Dafür sollen sie die verschiedenen Gesprächsphasen der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (OEB und IBB) praktisch durchführen und diese inhaltlich und methodisch angemessen realisieren können.

Um dies zu erreichen, sollen ...

- ... Sie lernen, die verschiedenen Gesprächsphasen mit ihren zentralen Inhalten person- und situationsangemessen zu gestalten. Dazu gehört auch, sich ein Repertoire an verschiedenen Beratungsmethoden zu erarbeiten und diese flexibel und bedarfsgerecht einzusetzen. Dabei sollten die (Drittel-)Gruppen immer wieder so in Kleingruppen geteilt werden, dass jede/jeder Studierende möglichst viel Zeit zum praktischen Üben erhält.
- ... Sie lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten, auf der Basis der Theorien des Moduls, zu analysieren und zu reflektieren und ebenso das ihrer KommilitonInnen.

Basisliteratur / Pflichtlektüre:

- Dörner, D. (2012). Emotion und Handeln. In: P. Badke-Schaub et al. Human Factors, S. 101 - 119. Berlin: Springer.
- Honermann, H., Müssen, P., Brinkmann, A., Schiepek, G. (1999). Ratinginventar Lösungsorientierter Interventionen (RLI). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Peters, E./Langer, T./Rübner, M./Sprenghard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Rübner, M./Sprenghard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Pfister, J. (2020). Kritisches Denken, Kap. 21. Stuttgart: Reclam.

Schnittstellenliteratur zum Modul Eignungsdiagnostik:

- Neyer, F.J. & Asendorpf, J.B. (2018). Persönlichkeitspsychologie. Berlin: Springer. (Darin das Kapitel „Persönlichkeitsbereiche“, darin die Unterkapitel „4.3 Fähigkeiten“ (S. 149 - 172) und „4.4. Handlungseigenschaften“ (S. 173 - 197).)

Schnittstellenliteratur zum Modul Arbeits- und Berufswissenschaften:

- Stooß, F. (1992). Beruf. In: Handbuch zur Berufswahlvorbereitung. Herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg. (Ein älterer Beitrag, der klar strukturierend in das berufskundlich gefasste Konstrukt einführt; das Konstrukt „Beruf“ wird in diesem Beitrag also nicht soziologisch oder rechtlich gefasst. Im Mittelpunkt stehen die Seiten 257 - 264.)

Weitere Literatur wird zu Beginn des Trimesters bekannt gegeben.

Prüfungsform:

Praktische Prüfung

Führen eines simulierten Beratungsgesprächs mit Schauspielerinnen oder Schauspielern.

Modul: 2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB

Modulverantwortung: Prof. Dr. Höft

Lehrende/r: Prof. Dr. Danner, Prof. Dr. Höft, Prof. Dr. Rübner, Behrens, Sander, Oeljeklaus, Zapf-Kandamar, Holke, Ambiel

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ziele der Veranstaltung:

- Für die Eignungsdiagnostik relevante psychologische Grundlagen, bevorzugt aus dem Bereich der Persönlichkeits- und Differenzielle Psychologie, der Psychodiagnostik, der Sozialpsychologie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie, kennen und erklären können.
- Allgemeine Eignungsdiagnostische Verfahrensansätze und Instrumentarien kennen lernen, zum Teil praktisch erproben und anwenden können.
- Einen Bezug zwischen den allgemeinen Grundlagen der beruflichen Eignungsdiagnostik und eigenen spezifischen Beratungsprozessen herstellen können.
- Diagnostische Fragestellungen bei der Beratungstätigkeit erkennen und lösen können.

Es wird auf den Kenntnissen aus den Modulen 2120 (Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Beratung) und 2240 (Beratungsprozesse I) aufgebaut.

In den Praktika erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten werden unter eignungsdiagnostischen Aspekten reflektiert. Im Praktikum C kann ggf. im Rahmen eines Betriebspraktikums eine Vertiefung der Fragestellung erfolgen. Im 4. Studientrimester werden Teilaspekte des Moduls im Rahmen von 2440 (Konzepte beruflicher Beratung) sowie im 5. Studientrimester im Rahmen von 2540 (Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen) weitergeführt.

Basisliteratur:

Höft, S. & Schuler, H. (2019). Personalmarketing und Personalauswahl. In H. Schuler & K. Moser (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie (6., überarbeitete Auflage) (S. 47 - 108). Bern: Hogrefe.

Rübner, M. & Höft, S. (2012). Berufliche Eignungsdiagnostik im Übergang Schule-Beruf. In Arbeitsförderung Offenbach (Hrsg.), Berufsorientierung und Kompetenzen: Methoden, Tools, Projekte (S. 25 - 52). wbv: Güterloh.

Prüfungsleistung:

Portfolio

Modul: 3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Modulverantwortung: Prof. Dr. Husemann

Lehrende/r: Prof. Dr. Husemann, Kern, Liefert

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: 034 (Audimax)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Aufbauend auf dem bisher erlangten Grundwissen im Sozialrecht wird in den Lehrveranstaltungen die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) unter Einbeziehung der (aktuellen) Rechtsprechung behandelt. Insbesondere sollen den Studierenden die Grundprinzipien der Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie die Bearbeitung von Sachverhalten anhand einschlägiger Rechtsgrundlagen vermittelt werden.

Schwerpunkte sind u. a.:

- Verfassungsrechtlicher Hintergrund
- Einordnung der Grundsicherung für Arbeitsuchende in das System der sozialen Sicherung einschließlich Abgrenzung zur Sozialhilfe
- Organisation
- Leistungen zur Eingliederung in Arbeit
- Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts
- Sanktionen
- Ersatzansprüche und Verpflichtung Dritter
- Wiederholung und Vertiefung: Sozialverwaltungsverfahren, Sozialgerichtsverfahren

Basisliteratur:

Aktuelle Gesetzestexte

Einschlägige Fach-/Kommentarliteratur, z. B. Münder (Hrsg.), SGB II, 7. Aufl. 2021

Weitere Literaturhinweise werden in den Veranstaltungen ausgegeben.

Prüfungsform:

Studienarbeit

Wahlmodule

EBCL ?

Weitere Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung (HVV) JG 21

Verantwortliche: Prof. Dr. Müller-Osten

Termin: 02.01.2023, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: Audimax (034)

Infoveranstaltung Auslands-/Betriebspraktikum

Verantwortliche: Studierendenservice (StS), Auslandsreferat

Termin: 12.01.2023, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: Audimax (034)

Internationale Ringvorlesungen

Termine: 18.01., 15.02., 15.03.2023, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: Audimax (034)

Infoveranstaltung Schwerpunktwahl

Verantwortliche: Studierendenservice (StS)

Termin: 01.02.2023, 14.00 - 15.30 Uhr

Raum: Audimax (034)

„HdBA trifft ...!“

Gesprächsrunde mit Herrn Latuski, Leiter des IT-Systemhauses der BA

Termin: 14.03.2023, 14:00 - 15:30 Uhr

Raum: Audimax (034)

2. Studienort Schwerin

Studiengang Arbeitsmarktmanagement (AMM)

Pflichtmodule

1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Schuppan

1330 Arbeitsmarktprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Ochsen

2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Prof. Dr. Porath

2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Enoch

3310 Leistungsrecht I

Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Modul: 1310 Personalmanagement I

Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

Lehrende/r: Prof. Dr. Gade

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden sollen einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und Handlungsfelder des Personalmanagements erhalten, das sie befähigt, sowohl nach außen hin kompetent mit Personalverantwortlichen von Betrieben zusammenzuarbeiten, als auch intern im Personalwesen der BA tätig zu werden.

Die Veranstaltung gibt zunächst eine Standortbestimmung des Personalmanagements (PM) innerhalb des betrieblichen Funktionsgefüges. Die Ziele, Funktionen und Handlungsebenen des PM werden herausgearbeitet. Die verschiedenen Betrachtungsweisen und Schwerpunkte von Personalpolitik, Personalplanung, Personalverwaltung, Personalführung und Personalcontrolling werden in ihrem ganzheitlichen Zusammenhang betrachtet.

Im Weiteren werden die notwendigen verhaltenswissenschaftlichen Ansätze, auf denen das moderne Personalmanagement basiert, eingeführt. Auf dieser Grundlage und vor dem Hintergrund sozialer und kultureller Entwicklungen werden die Entstehung und Etablierung des PM in Wissenschaft und Betriebspraxis beleuchtet. Von hier aus wird ein Blick auf die vorhersehbaren Herausforderungen der Zukunft, die sich insbesondere aus der demografischen Entwicklung ergeben, geworfen. Ausgehend von diesen allgemeinen Betrachtungen werden in der Folge die einzelnen Handlungsfelder des PM eingeführt und einzelne- je nach der praktischen Bedeutung im Aufgabenkontext der BA - vertieft behandelt.

Basisliteratur:

- Gade, Christian: Ökologieorientierte Anreizgestaltung, 2007.
- Martin, Albert: Personal. Theorie, Politik, Gestaltung, 2001.
- Martin, Albert; Bartscher-Finzer, Susanne: Personal: Sozialisation - Integration - Kontrolle, 2015.
- Oechsler, Walter A.: Personal und Arbeit, 9. Aufl., 2010.
- Ridder, Hans-Gerd: Personalwirtschaftslehre, 5. Aufl., 2015.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 24.04.2023

Modul: 1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Schuppan

Lehrende/r: Prof. Dr. Schuppan, Moritz, Schlenzka, Andrees, Motyl, Homrighausen

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Veranstaltung führt in die Grundlagen des Managements öffentlicher Organisationen ein und baut auf die Veranstaltung „Betriebswirtschaftliche Grundlagen“ auf. Ziel der Veranstaltung ist es, die Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung sowie der öffentlichen Leistungserbringung herauszustellen und zu analysieren. Nach einführenden Veranstaltungen zu Zielen, Anforderungen und Rahmenbedingungen eines öffentlichen Managements, werden die organisatorischen Grundlagen gelegt. Einen Kern der Veranstaltung bilden Steuerungsfragen von und in öffentlichen Verwaltungen sowie Ziele und Wirkungen moderner Steuerungsinstrumente. Die Inhalte der Veranstaltung werden im Plenum durch begleitende Übungen und Diskussionen vertieft.

Voraussichtliche Gliederung:

- Einführung in das Public Management
- Öffentliche Aufgaben und deren Träger
- Organisationsstrukturen der öffentlichen Verwaltung und Verwaltungsmanagement
- Besonderheiten des öffentlichen Leistungsprozesses
- Personal und Führung im öffentlichen Sektor
- Überblick New Public Management und Neues Steuerungsmodell
- Ausgewählte Instrumente des NPM/NSM
- Einführung Öffentliches Haushaltswesen
- Einführung Öffentliches Rechnungswesen
- Überblick Controlling in öffentlichen Verwaltungen
- Strategisches Controlling
- Operatives Controlling
- Überblick Kosten- und Leistungsrechnung in öffentlichen Verwaltungen
- Ausgewählte Kostenrechnungen

Basisliteratur:

- Bogumil, J.; Jann, W. 2009: Verwaltung und Verwaltungswissenschaft in Deutschland. Einführung in die Verwaltungswissenschaft, Wiesbaden.
- Brüggemeier, M. 1998: Controlling in der öffentlichen Verwaltung. Ansätze, Probleme und Entwicklungstendenzen eines betriebswirtschaftlichen Steuerungskonzeptes, München, Mering.
- Brüggemeier, M. 2004: Public Management - Modernisierung des öffentlichen Sektors, in: Wirtschaftsstudium wisu, Jg, 33, Heft 3, S. 333 - 337 und 377f.
- Reichard, C. 1987: Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Verwaltung, Berlin, New York.
- Schedler, K.; Proeller, I 2009: New Public Management, Bern, Stuttgart, Wien.
- Schmidt, H.J. 2009: Betriebswirtschaftslehre und Verwaltungsmanagement, Heidelberg.
- Thom, N.; Ritz, A. 2008: Public Management. Innovative Konzepte zur Führung im öffentlichen Sektor, Wiesbaden.

Prüfungsform:

Studienarbeit

Modul: 1330 Arbeitsmarktprozesse II: Arbeitsmarkttheorie und -politik

Modulverantwortung: Prof. Dr. Oxsen

Lehrende/r: Prof. Dr. Oxsen, Prof. Dr. Brunow, Böhm, Gastreferenten

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Basierend auf den Inhalten des Moduls 1210 (Arbeitsmarktprozesse I) werden in der Veranstaltung zunächst theoretische Grundlagen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik hergeleitet. Hierzu gehören neben Vertiefungen zu Arbeitsangebot und -nachfrage sowie zur Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes, verschiedene weitere arbeitsmarktökonomische Theorien, die den Studierenden den Zusammenhang von nationalen und internationalen Arbeitsmarktentwicklungen näherbringen sollen. Weiterhin werden Ziele von Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik und ihre Entwicklungen der letzten Jahre beschrieben. Darüber hinaus werden methodische Grundlagen zur Evaluation von Arbeitsmarktpolitik vermittelt.

Basisliteratur:

Borjas, G. (2020): Labor Economics, Boston et al., 8. Auflage.

Weitere Literatur wird von den Lehrenden in den Veranstaltungen bekannt gegeben!

Prüfungsform:

Referat

Modul: 2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Prof. Dr. Porath

Lehrende/r: Prof. Dr. Porath, Prof. Dr. Kohl, Moritz, Anhäuser, Telle-Zips, Gastreferenten

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul beschäftigt sich mit dem Konstrukt Beruf und der systematischen Analyse von Berufsfeldern, Berufen und Berufsanforderungen und der Entwicklung und Erfassung beruflicher Handlungskompetenz (Berufswissenschaft). Es behandelt und reflektiert die technischen, organisatorischen und sozialen Bedingungen von betrieblicher Arbeit sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeitswissenschaft).

Zunächst werden dafür im ersten Modulteil der Berufsbegriff und seine historische Herleitung sowie Funktionen und Klassifikationen von Berufen betrachtet. Ebenfalls sind die Begriffe der Arbeit, Leistung, Belastung und Beanspruchung sowie Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung Gegenstand der Lerneinheiten.

Vertiefend werden in den Seminaren Arbeitsaufträge und Übungen zum Konzept des Berufs und der Beruflichkeit, zur Klassifikation und (Weiter-)Entwicklung von Berufen, zu Kompetenz und Qualifikation, zu Modellen der beruflichen Handlungskompetenz, zu Kompetenzerwerb und -erfassung sowie zu Formen der Arbeitsstrukturierung bearbeitet und diskutiert.

Der zweite Modulteil sieht die intensive und vertiefte Beschäftigung mit Berufen vor: In generell 3er-Teams analysieren die Studierenden Berufe hinsichtlich Tätigkeiten, Anforderungen, Aus- und Weiterbildungspfaden und Auswirkungen aktueller Entwicklungen (Digitalisierung, demografischer und sozioökologischer Wandel, Corona-Pandemie) auf diese. Neben der eigenständigen dokumentbasierten Recherche wird pro Person ein qualitatives Interview mit einer im Beruf/Berufsfeld tätigen/verantwortlichen Person durchgeführt und ausgewertet. Aus diesem Grund werden zur Vorbereitung ausgewählte Verfahren der qualitativen Sozialforschung behandelt. Die Ergebnisse der Teams werden als Interviewprotokoll und als Handout aufbereitet und in einem Prüfungsgespräch im Seminar präsentiert.

In das Modul eingebunden sind Gastreferierende sowie eine Diskussion mit Ausbildungsbetrieben, um Praxiseinblicke für einen reflektierten Abgleich mit den betrieblichen Herausforderungen zu ermöglichen.

Basisliteratur:

- *Arnold, R.; Lipsmeier, A. & Rohs; M. (Hrsg.) (2020). Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. DOI: 10.1007/978-3-658-19372-0.
- *Becker, M. & Spöttl, G. (2008). Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M.: Lang.
- *Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020). [Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 \(vorläufige Ausgabe, Dezember 2020\)](#) – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- *Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020). [Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 \(vorläufige Ausgabe, Dezember 2020\)](#) – Band 2: Definitiver und beschreibender Teil. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2021). [Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung](#). Bonn: BIBB.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (2007). Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung (2. Aufl.). Münster: Waxmann.
- *Freiling, Th.; Conrads, R.; Müller-Osten, A. & Porath, J. (Hrsg.) (2020). Zukünftige Arbeitswelten. Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung. Wiesbaden: Springer.
- *Kauffeld, S.; Grote, S. & Frieling, E. (Hrsg.) (2009). Handbuch Kompetenzentwicklung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- *Jahn, R. W., Niethammer, M., Seltrecht, A. & Dietrich, A. (Hrsg.). (2018). Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Bundesländern. Befunde und Problemlagen. Bielefeld: wbv Media. DOI: 10.3278/6004609w.
- *Luczak, H. (2013). Arbeitswissenschaft (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Mayring, P. (2016). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz.
- Nickolaus, R.; Pätzold, G.; Reinisch, H. & Tramm, T. (Hrsg.) (2010). Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: UTB.
- *Pahl, J.-P. (2017). Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld: Bertelsmann.
- *Pahl, J.-P. & Herkner, V. (Hrsg.) (2013). Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Rauner, F. & Grollmann, P. (2018). Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.
- *Rohs, M. (Hrsg.) (2016). Handbuch Informelles Lernen. Wiesbaden: Springer VS.
- *Sailmann, G. (2018). Der Beruf. Bielefeld: transcript.
- *Seifried, J.; Beck, K.; Ertelt, H.-J. & Frey, A. (Hrsg.) (2019). Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld: Bertelsmann.

Mit * gekennzeichnete Quellen sind in der Bibliothek als E-Book verfügbar oder frei zugänglich. Eine weiterführende eigenständige Recherche ist erforderlich.

Prüfungsform:

Projektarbeit bestehend aus Interview mit Interviewzusammenfassung, einem Handout sowie einem Prüfungsgespräch

Modul: 2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Enoch

Lehrende/r: Prof. Dr. Enoch, Prof. Dr. Stanik, Sturm, Boysen, Grüneberg, Dr. Moll, Wendt,
Schaub, Rothbühr, Müller

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2330 setzt die Kenntnisse zur Beratung aus Modul 2240 Beratungsprozesse I voraus und baut auf diesen auf. Das Modul gliedert sich in drei Teile:

1. Teil: Vorlesung zum Konzept der lebensbegleitenden Beratung
2. Teil: Vertiefende Seminare für alle AMM- und BBB-Gruppen
3. Teil: Beratungstrainings

Die aktive Mitarbeit in allen Teilen ist die Voraussetzung für den Erwerb eines Leistungsnachweises. Ein benoteter Leistungsnachweis wird in der Form einer Portfolio-Prüfung erbracht, die sich aus einer schriftlichen Fallanalyse (Teil A) und einer praktischen Beratungsübung (Teil B) zu gleichgewichteten Teilen zusammensetzt.

Inhaltliche Schwerpunkte des Teils 1: Vorlesung zum Konzept der lebensbegleitenden Beratung

Die Beratungsangebote der BA sind zentraler Bestandteil im Konzept lebensbegleitender Beratung, die vor dem Hintergrund gesellschaftspolitischer, institutioneller und zielgruppenspezifischen Lebenswelten geführt werden. Neben einer Einführung in das Konzept der lebensbegleitenden Beratung und dessen unterschiedlichen Formaten sowie deren Erforschungen, werden sozialwissenschaftliche Zugänge zu verschiedenen Lebensstilen, Lebensentwürfen, Berufs- und Karrierevorstellungen der Ratsuchenden und Kund/innen betrachtet. Hiermit werden sozialwissenschaftliche Dimensionen der Beratungen der BA in Abgrenzung und Bezugnahme zu anderen Formaten und Anbietern den Studierenden vermittelt, um eine professionelle, reflektierende Haltung der eigenen Beratungspraxis auszubilden.

Basisliteratur:

- Alheit, P./Dausien, B. (2002): Bildungsprozesse über die Zeit Politik und Theorie lebenslangen Lernens. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden: Springer. S. 713, 734.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit, Bd. I bis IV, Nürnberg.
- Gieseke, W. & Nittel, D. (Hrsg.), Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim

Inhaltliche Schwerpunkte des Teils 2: Vertiefende Seminare für alle AMM- und BBB-Gruppen

In den Seminaren werden zum einen Aspekte aus den Vorlesungen vertieft, indem Beratung zu anderen Hilfeformen abgegrenzt sowie neben der BA-Beratungskonzeption unterschiedliche Beratungsmodelle und -kompetenzen betrachtet werden. Zum anderen werden mit Berufswahlberatungen, Weiterbildungsberatungen und der Online-Beratung zwei Formate und ein neuer Modus der lebensbegleitenden Beratung herausgegriffen, um die jeweiligen Aufträge, Chancen und Herausforderungen zu betrachten. Um dieses Wissen als professionelle Reflexionsfolien systematisch nutzbar zu machen, erwerben die Studierenden methodische Zugänge zur Analyse, Bewertung und Entwicklung von Beratungsprozessen.

Basisliteratur:

- Engelhardt, E. (2018). Lehrbuch Onlineberatung. Göttingen.
- Enoch, C. (2011): Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen. Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung. Wiesbaden.
- Kallmeyer, W. (2000): Beraten und Betreuen. Zur gesprächsanalytischen Untersuchung von helfenden Interaktionen. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung (ZBBS) 1, Heft 2, S. 227-252.
- NFB (2014): Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung,
- Rübner, M./Sprengard, B. (2011): Grundlagen einer zukunftsorientierten BA-Beratungskonzeption. Nürnberg.
- Schiersmann, C. (2011): Beratung im Kontext des lebenslangen Lernens. In: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hrsg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 747-767.
- Stanik, T. (2015): Beratung in der Weiterbildung als institutionelle Interaktion. Frankfurt am Main

Inhaltliche Schwerpunkte des 3. Teils: Beratungstrainings

Das Beratungstraining im Modul 2330 verfolgt die folgenden Lehr-Lern-Ziele:

- Die Studierenden sollen in der Lage sein, ein ganzes Beratungs- bzw. Vermittlungsgespräch durchzuführen: Dafür sollen sie die verschiedenen Gesprächsphasen der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (OEB und IBB) praktisch durchführen und dabei die einzelnen Phasen inhaltlich und methodisch angemessen realisieren können.
- Die Studierenden üben an einzelnen Fällen die verschiedenen Gesprächsphasen mit ihren zentralen Inhalten. Dabei sollten die Gruppen immer wieder so in Kleingruppen geteilt werden, dass jeder/jede Studierende möglichst viel Zeit zum praktischen Üben erhält.
- Die Studierenden lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten auf der Basis der Theorien des Moduls zu analysieren und zu reflektieren und ebenso das ihrer KommilitonInnen.
- In den Gesprächsübungen werden Beratungsgespräche im Rahmen der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung und der Vermittlung in Ausbildung bzw. Arbeit theoretisch vorbereitet, im Rollenspiel geübt und nachbereitet. Als pragmatischer Rahmen fungieren die Orientierungs- und Entscheidungsberatung und die integrationsbegleitende Beratung innerhalb der Beratungskonzeption der BA.
- Die Übungen zielen darauf, dass die Studierenden zentrale Phasen von Beratungsgesprächen gestalten und Beratungsmethoden situationsgerecht in unterschiedlichen Fallkonstellationen anwenden können.

Basisliteratur:

- Peters, E.; Langer, T.; Rübner, M.; Sprengard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Rübner, M.; Sprengard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Prüfungsform:

Portfolio

Im Prüfungsteil A ist eine schriftliche Analyse und Bewertung eines Beratungsfalls mithilfe einer ausgewählten Analysemethode durchzuführen.

Im Prüfungsteil B ist eine schriftliche Reflexion eines durchgeführten simulierten Beratungsgesprächs durchzuführen. Die Lehrenden und Prüfer/-innen informieren die Studierenden zu Beginn des Moduls, über die genauen Prüfungsmodalitäten.

Modul: 3310 Leistungsrecht I

Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Lehrende/r: Wagner, Adler

Termin: Seminare s. Stundenplan

Raum: Räume s. Stundenplan

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Ungeachtet der wechselnden arbeitsmarktpolitischen Ausrichtungen, bleibt das Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit stets die zentrale Geldleistung des SGB III und dominiert daher konstant das Praxisgeschehen der Agenturen für Arbeit. Insbesondere in Zeiten drohender Rezession, z.B. verursacht durch eine Krise wie die durch die Corona-Pandemie ausgelöste, rückt diese Entgeltersatzleistung verstärkt in den Fokus der Politik, der Agenturen für Arbeit, der Öffentlichkeit und selbstverständlich in den der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die sich jüngst ereigneten Krisen, ausgelöst durch die Corona-Pandemie oder auch durch den Ukraine-Krieg, zeigen aber auch auf, das neben dem Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit auch die SGB III-Entgeltersatzleistungen Kurzarbeitergeld und Insolvenzgeld jederzeit in den arbeitsmarktpolitischen Fokus rücken können und sich dabei stets als wertvolle arbeitsmarktpolitische Instrumente erweisen.

An den Beispielen dieser drei Entgeltersatzleistungen werden die Studierenden das Lernziel erreichen, ihnen unbekannte Gesetzestexte zu verstehen und zu systematisieren. Zudem werden die Studierenden dazu befähigt, einfache bis mittelschwere Fälle mittels wissenschaftlicher Techniken zu lösen.

Basisliteratur:

- Brand, SGB III, Kommentar, 9. Auflage 2021
- Böttiger/Körtek/Schaumberg, NomosKommentar, SGB III, 3. Auflage 2019
- Hebel, Examinatorium Sozialrecht, 2. Auflage 2020
- Heinz/Schmidt-De Caluwe/Scholz, Großkommentar, SGB III, 7. Auflage 2020
- Janda, Klausurenkurs im Sozialrecht: ein Fallbuch, 9. Auflage 2017
- Möllers, Juristische Methodenlehre, 4. Auflage 2021
- Reimer, Juristische Methodenlehre, 2. Auflage 2019
- Schimmel, Juristische Klausuren und Hausarbeiten richtig formulieren, 14. Auflage 2020
- Schwacke, Juristische Methodik mit Technik der Fallbearbeitung, 5. Auflage 2011
- Walling, Die sozialrechtliche Fallbearbeitung, 6. Auflage 2018
- Wank, Juristische Methodenlehre, 1. Auflage 2020

Prüfungsform:

Hausarbeit

Studiengang Beratung für Bildung, Beruf und Beschäftigung (BBB)

Pflichtmodule

1310 Personalmanagement
Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

1320 Public Management
Modulverantwortung: Prof. Dr. Schuppan

2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft
Modulverantwortung: Prof. Dr. Porath

2330 Beratungsprozesse II
Modulverantwortung: Prof. Dr. Enoch

2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB
Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende
Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Modul: 1310 Personalmanagement

Modulverantwortung: Prof. Dr. Gade

Lehrende/r: Prof. Dr. Gade

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Studierenden sollen einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und Handlungsfelder des Personalmanagements erhalten, der sie befähigt, sowohl nach außen hin kompetent mit Personalverantwortlichen von Betrieben zusammenzuarbeiten, als auch intern im Personalwesen der BA tätig zu werden.

Die Veranstaltung gibt zunächst eine Standortbestimmung des Personalmanagements (PM) innerhalb des betrieblichen Funktionsgefüges. Die Ziele, Funktionen und Handlungsebenen des PM werden herausgearbeitet. Die verschiedenen Betrachtungsweisen und Schwerpunkte von Personalpolitik, Personalplanung, Personalverwaltung, Personalführung und Personalcontrolling werden in ihrem ganzheitlichen Zusammenhang betrachtet.

Im Weiteren werden die notwendigen verhaltenswissenschaftlichen Ansätze, auf denen das moderne Personalmanagement basiert, eingeführt. Auf dieser Grundlage und vor dem Hintergrund sozialer und kultureller Entwicklungen werden die Entstehung und Etablierung des PM in Wissenschaft und Betriebspraxis beleuchtet. Von hier aus wird ein Blick auf die vorhersehbaren Herausforderungen der Zukunft, die sich insbesondere aus der demografischen Entwicklung ergeben, geworfen. Ausgehend von diesen allgemeinen Betrachtungen werden in der Folge die einzelnen Handlungsfelder des PM eingeführt und einzelne - je nach der praktischen Bedeutung im Aufgabenkontext der BA - vertieft behandelt.

Basisliteratur:

- Gade, Christian: Ökologieorientierte Anreizgestaltung, 2007.
- Martin, Albert: Personal. Theorie, Politik, Gestaltung, 2001.
- Martin, Albert/Bartscher-Finzer, Susanne: Personal: Sozialisation - Integration - Kontrolle, 2015.
- Oechsler, Walter A.: Personal und Arbeit, 9. Aufl., 2010.
- Ridder, Hans-Gerd: Personalwirtschaftslehre, 5. Aufl., 2015.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 24.04.2023

Modul: 1320 Public Management

Modulverantwortung: Prof. Dr. Schuppan

Lehrende/r: Prof. Dr. Schuppan, Moritz, Schlenzka, Andrees, Motyl, Homrighausen

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Die Veranstaltung führt in die Grundlagen des Managements öffentlicher Organisationen ein und baut auf die Veranstaltung „Betriebswirtschaftliche Grundlagen“ auf. Ziel der Veranstaltung ist es, die Besonderheiten der öffentlichen Verwaltung sowie der öffentlichen Leistungserbringung herauszustellen und zu analysieren. Nach einführenden Veranstaltungen zu Zielen, Anforderungen und Rahmenbedingungen eines öffentlichen Managements, werden die organisatorischen Grundlagen gelegt. Einen Kern der Veranstaltung bilden Steuerungsfragen von und in öffentlichen Verwaltungen sowie Ziele und Wirkungen moderner Steuerungsinstrumente. Die Inhalte der Veranstaltung werden im Plenum durch begleitende Übungen und Diskussionen vertieft.

Voraussichtliche Gliederung:

- Einführung in das Public Management
- Öffentliche Aufgaben und deren Träger
- Organisationsstrukturen der öffentlichen Verwaltung und Verwaltungsmanagement
- Besonderheiten des öffentlichen Leistungsprozesses
- Personal und Führung im öffentlichen Sektor
- Überblick New Public Management und Neues Steuerungsmodell
- Ausgewählte Instrumente des NPM/NSM
- Einführung Öffentliches Haushaltswesen
- Einführung Öffentliches Rechnungswesen
- Überblick Controlling in öffentlichen Verwaltungen
- Strategisches Controlling
- Operatives Controlling
- Überblick Kosten- und Leistungsrechnung in öffentlichen Verwaltungen
- Ausgewählte Kostenrechnungen

Basisliteratur:

- Bogumil, J.; Jann, W. 2009: Verwaltung und Verwaltungswissenschaft in Deutschland. Einführung in die Verwaltungswissenschaft, Wiesbaden.
- Brüggemeier, M. 1998: Controlling in der öffentlichen Verwaltung. Ansätze, Probleme und Entwicklungstendenzen eines betriebswirtschaftlichen Steuerungskonzeptes, München, Mering.
- Brüggemeier, M. 2004: Public Management - Modernisierung des öffentlichen Sektors, in: Wirtschaftsstudium wisu, Jg, 33, Heft 3, S. 333 - 337 und 377f.
- Reichard, C. 1987: Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Verwaltung, Berlin, New York.
- Schedler, K.; Proeller, I 2009: New Public Management, Bern, Stuttgart, Wien.
- Schmidt, H. J. 2009: Betriebswirtschaftslehre und Verwaltungsmanagement, Heidelberg.
- Thom, N.; Ritz, A. 2008: Public Management. Innovative Konzepte zur Führung im öffentlichen Sektor, Wiesbaden.

Prüfungsform:

Studienarbeit

Modul: 2310 Berufs- und Arbeitswissenschaft

Modulverantwortung: Prof. Dr. Porath

Lehrende/r: Prof. Dr. Porath, Prof. Dr. Kohl, Moritz, Anhäuser, Telle-Zips, Gastreferenten

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul beschäftigt sich mit dem Konstrukt Beruf und der systematischen Analyse von Berufsfeldern, Berufen und Berufsanforderungen und der Entwicklung und Erfassung beruflicher Handlungskompetenz (Berufswissenschaft). Es behandelt und reflektiert die technischen, organisatorischen und sozialen Bedingungen von betrieblicher Arbeit sowie daraus resultierende Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Arbeitswissenschaft).

Zunächst werden dafür im ersten Modulteil der Berufsbegriff und seine historische Herleitung sowie Funktionen und Klassifikationen von Berufen betrachtet. Ebenfalls sind die Begriffe der Arbeit, Leistung, Belastung und Beanspruchung sowie Kriterien menschengerechter Arbeitsgestaltung Gegenstand der Lerneinheiten.

Vertiefend werden in den Seminaren Arbeitsaufträge und Übungen zum Konzept des Berufs und der Beruflichkeit, zur Klassifikation und (Weiter-)Entwicklung von Berufen, zu Kompetenz und Qualifikation, zu Modellen der beruflichen Handlungskompetenz, zu Kompetenzerwerb und -erfassung sowie zu Formen der Arbeitsstrukturierung bearbeitet und diskutiert.

Der zweite Modulteil sieht die intensive und vertiefte Beschäftigung mit Berufen vor: In generell 3er-Teams analysieren die Studierenden Berufe hinsichtlich Tätigkeiten, Anforderungen, Aus- und Weiterbildungspfaden und Auswirkungen aktueller Entwicklungen (Digitalisierung, demografischer und sozioökologischer Wandel, Corona-Pandemie) auf diese. Neben der eigenständigen dokumentbasierten Recherche wird pro Person ein qualitatives Interview mit einer im Beruf/Berufsfeld tätigen/verantwortlichen Person durchgeführt und ausgewertet. Aus diesem Grund werden zur Vorbereitung ausgewählte Verfahren der qualitativen Sozialforschung behandelt. Die Ergebnisse der Teams werden als Interviewprotokoll und als Handout aufbereitet und in einem Prüfungsgespräch im Seminar präsentiert.

In das Modul eingebunden sind Gastreferierende sowie eine Diskussion mit Ausbildungsbetrieben, um Praxiseinblicke für einen reflektierten Abgleich mit den betrieblichen Herausforderungen zu ermöglichen.

Basisliteratur:

- *Arnold, R.; Lipsmeier, A. & Rohs; M. (Hrsg.) (2020). Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. DOI: 10.1007/978-3-658-19372-0.
- *Becker, M. & Spöttl, G. (2008). Berufswissenschaftliche Forschung. Ein Arbeitsbuch für Studium und Praxis. Frankfurt a. M.: Lang.
- *Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020). [Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 \(vorläufige Ausgabe, Dezember 2020\)](#) – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- *Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020). [Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020 \(vorläufige Ausgabe, Dezember 2020\)](#) – Band 2: Definitiver und beschreibender Teil. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2021). [Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung](#). Bonn: BIBB.
- Erpenbeck, J. & Heyse, V. (2007). Die Kompetenzbiographie. Wege der Kompetenzentwicklung (2. Aufl.). Münster: Waxmann.
- *Freiling, Th.; Conrads, R.; Müller-Osten, A. & Porath, J. (Hrsg.) (2020). Zukünftige Arbeitswelten. Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung. Wiesbaden: Springer.
- *Kauffeld, S.; Grote, S. & Frieling, E. (Hrsg.) (2009). Handbuch Kompetenzentwicklung. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- *Jahn, R. W., Niethammer, M., Seltrecht, A. & Dietrich, A. (Hrsg.). (2018). Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Bundesländern. Befunde und Problemlagen. Bielefeld: wbv Media. DOI: 10.3278/6004609w.
- *Luczak, H. (2013). Arbeitswissenschaft (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Mayring, P. (2016). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz.
- Nickolaus, R.; Pätzold, G.; Reinisch, H. & Tramm, T. (Hrsg.) (2010). Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Stuttgart: UTB.
- *Pahl, J.-P. (2017). Berufe, Berufswissenschaft und Berufsbildungswissenschaft. Bielefeld: Bertelsmann.
- *Pahl, J.-P. & Herkner, V. (Hrsg.) (2013). Handbuch Berufsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Rauner, F. & Grollmann, P. (2018). Handbuch Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann.
- *Rohs, M. (Hrsg.) (2016). Handbuch Informelles Lernen. Wiesbaden: Springer VS.
- *Sailmann, G. (2018). Der Beruf. Bielefeld: transcript.
- *Seifried, J.; Beck, K.; Ertelt, H.-J. & Frey, A. (Hrsg.) (2019). Beruf, Beruflichkeit, Employability. Bielefeld: Bertelsmann.

Mit * gekennzeichnete Quellen sind in der Bibliothek als E-Book verfügbar oder frei zugänglich. Eine weiterführende eigenständige Recherche ist erforderlich.

Prüfungsform:

Projektarbeit bestehend aus Interview mit Interviewzusammenfassung, einem Handout sowie einem Prüfungsgespräch

Modul: 2330 Beratungsprozesse II

Modulverantwortung: Prof. Dr. Enoch

Lehrende/r: Prof. Dr. Enoch, Prof. Dr. Stanik, Sturm, Boysen, Grüneberg, Dr. Moll, Wendt, Rothbühr, Müller, Schaub

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul 2330 setzt die Kenntnisse zur Beratung aus Modul 2240 Beratungsprozesse I voraus und baut auf diesen auf. Das Modul gliedert sich in drei Teile:

1. Teil: Vorlesung zum Konzept der lebensbegleitenden Beratung
2. Teil: Vertiefende Seminare für alle AMM- und BBB-Gruppen
3. Teil: Beratungstrainings

Die aktive Mitarbeit in allen Teilen ist die Voraussetzung für den Erwerb eines Leistungsnachweises. Ein benoteter Leistungsnachweis wird in der Form einer Portfolio-Prüfung erbracht, die sich aus einer schriftlichen Fallanalyse (Teil A) und einer praktischen Beratungsübung (Teil B) zu gleichgewichteten Teilen zusammensetzt.

Inhaltliche Schwerpunkte des Teils 1: Vorlesung zum Konzept der lebensbegleitenden Beratung

Die Beratungsangebote der BA sind zentraler Bestandteil im Konzept lebensbegleitender Beratung, die vor dem Hintergrund gesellschaftspolitischer, institutioneller und zielgruppenspezifischer Lebenswelten geführt werden. Neben einer Einführung in das Konzept der lebensbegleitenden Beratung und dessen unterschiedlichen Formaten sowie deren Erforschungen, werden sozialwissenschaftliche Zugänge zu verschiedenen Lebensstile, Lebensentwürfen, Berufs- und Karrierevorstellungen der Ratsuchenden und Kund/innen betrachtet. Hiermit werden sozialwissenschaftliche Dimensionen der Beratungen der BA in Abgrenzung und Bezugnahme zu anderen Formaten, Anbietern den Studierenden vermittelt, um eine professionelle, reflektierende Haltung der eigenen Beratungspraxis auszubilden.

Basisliteratur:

- Alheit, P./Dausien, B. (2002): Bildungsprozesse über die Zeit und Politik und Theorie lebenslangen Lernens. In: Tippelt, R. (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung. Wiesbaden: Springer. S. 713, 734.
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit, Bd. I bis IV, Nürnberg.
- Gieseke, W. & Nittel, D. (Hrsg.), Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim

Inhaltliche Schwerpunkte des Teils 2: Vertiefende Seminare für alle AMM- und BBB-Gruppen

In den Seminaren werden zum einen Aspekte aus den Vorlesungen vertieft, indem Beratung zu anderen Hilfeformen abgegrenzt sowie neben der BA-Beratungskonzeption unterschiedliche Beratungsmodelle und -kompetenzen betrachtet werden. Zum anderen werden mit Berufswahlberatungen, Weiterbildungsberatungen und der Online-Beratung zwei Formate und ein neuer Modus der lebensbegleitenden Beratung herausgegriffen, um die jeweiligen Aufträge, Chancen und Herausforderungen zu betrachten. Um dieses Wissen als professionelle Reflexionsfolien systematisch nutzbar zu machen, erwerben die Studierenden methodische Zugänge zur Analyse, Bewertung und Entwicklung von Beratungsprozessen.

Basisliteratur:

- Engelhardt, E. (2018). Lehrbuch Onlineberatung. Göttingen.
- Enoch, C. (2011): Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen. Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung. Wiesbaden.
- Kallmeyer, W. (2000): Beraten und Betreuen. Zur gesprächsanalytischen Untersuchung von helfenden Interaktionen. In: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung (ZBBS) 1, Heft 2, S. 227-252.
- NFB (2014): Professionell beraten: Kompetenzprofil für Beratende in Bildung, Beruf und Beschäftigung,
- Rübner, M./Sprengard, B. (2011): Grundlagen einer zukunftsorientierten BA-Beratungskonzeption. Nürnberg.
- Schiersmann, C. (2011): Beratung im Kontext des lebenslangen Lernens. In: Tippelt, R./Hippel, A. v. (Hrsg.): Handbuch der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden, S. 747-767.
- Stanik, T. (2015): Beratung in der Weiterbildung als institutionelle Interaktion. Frankfurt am Main.

Inhaltliche Schwerpunkte des 3. Teils: Beratungstrainings

Das Beratungstraining im Modul 2330 verfolgen die folgenden Lehr-Lern-Ziele:

- Die Studierenden sollen in der Lage sein, ein ganzes Beratungs- bzw. Vermittlungsgespräch durchzuführen: Dafür sollen sie die verschiedenen Gesprächsphasen der Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit (OEB und IBB) praktisch durchführen und dabei die einzelnen Phasen inhaltlich und methodisch angemessen realisieren können.
- Die Studierenden üben an einzelnen Fällen die verschiedenen Gesprächsphasen mit ihren zentralen Inhalten. Dabei sollten die Gruppen immer wieder so in Kleingruppen geteilt werden, dass jeder/jede Studierende möglichst viel Zeit zum praktischen Üben erhält.
- Die Studierenden lernen ihr eigenes Gesprächsverhalten auf der Basis der Theorien des Moduls zu analysieren und zu reflektieren und ebenso das ihrer KommilitonInnen.
- In den Gesprächsübungen werden Beratungsgespräche im Rahmen der beruflichen Orientierung und Entscheidungsfindung und der Vermittlung in Ausbildung bzw. Arbeit theoretisch vorbereitet, im Rollenspiel geübt und nachbereitet. Als pragmatischer Rahmen fungieren die Orientierungs- und Entscheidungsberatung und die integrationsbegleitende Beratung innerhalb der Beratungskonzeption der BA.
- Die Übungen zielen darauf, dass die Studierenden zentrale Phasen von Beratungsgesprächen gestalten und Beratungsmethoden situationsgerecht in unterschiedlichen Fallkonstellationen anwenden können.

Basisliteratur:

- Peters, E.; Langer, T.; Rübner, M.; Sprengard, B. (2010): Handbuch für Arbeitsvermittlerinnen und Arbeitsvermittler. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band II. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Rübner, M.; Sprengard, B. (2010): Handbuch für Berufsberaterinnen und Berufsberater. Beratungskonzeption der Bundesagentur für Arbeit. Band I. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.

Prüfungsform:

Portfolio

Im Prüfungsteil A ist eine schriftliche Analyse und Bewertung eines Beratungsfalls mithilfe einer ausgewählten Analysemethode durchzuführen.

Im Prüfungsteil B ist eine Reflexion eines durchgeführten simulierten Beratungsgesprächs durchzuführen. Die Lehrenden und Prüfer/-innen informieren die Studierenden zu Beginn des Moduls, über die genauen Prüfungsmodalitäten.

Modul: 2340 Berufliche Eignungsdiagnostik für BBB

Modulverantwortung: Prof. Dr. Keye-Ehing

Lehrende/r: Prof. Dr. Keye-Ehing, Dipl.-Psych. Fiedler-Weiß

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Seminare und Übungen finden verteilt in den einzelnen Gruppen statt.

Kommentar, Lernziele und inhaltliche Schwerpunkte:

- Für die Eignungsdiagnostik relevante psychologische Grundlagen, bevorzugt aus dem Bereich der Persönlichkeits- und Differenziellen Psychologie, der Psychodiagnostik, der Sozialpsychologie sowie der Arbeits- und Organisationspsychologie, kennen und erklären können.
- Allgemeine Eignungsdiagnostische Verfahrensansätze und Instrumentarien kennenlernen, zum Teil praktisch erproben und anwenden können.
- Einen Bezug zwischen den allgemeinen Grundlagen der beruflichen Eignungsdiagnostik und eigenen spezifischen Beratungsprozessen herstellen können.
- Diagnostische Fragestellungen bei der Beratungstätigkeit erkennen und lösen können.

Es wird auf den Kenntnissen aus den Modulen 2120 (Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Beratung) und 2240 (Beratungsprozesse I) aufgebaut.

In den Praktika erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten werden unter eignungsdiagnostischen Aspekten reflektiert. Im Praktikum C kann im Rahmen eines Betriebspraktikums eine Vertiefung der Fragestellung erfolgen. Im 5. Studientrimester werden Teilaspekte des Moduls im Rahmen von 2540 (Berufliche Qualifizierungsmaßnahmen) weitergeführt.

Basisliteratur:

- Schuler, H. & Moser, K. (Hrsg.) (2014). *Lehrbuch Organisationspsychologie*, (5. Auflage). Bern: Huber.
- Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl*, (4. Auflage). Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Schuler, H. & Kanning, U.P. (Hrsg.) (2014). *Lehrbuch der Personalpsychologie*, (3., überarbeitete und erweiterte Auflage). Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (Hrsg.) (2012). *Psychologische Diagnostik* (5., überarbeitete und erweiterte Auflage). Berlin: Springer.

Prüfungsform:

Klausur (90 Minuten), Termin: 18.04.2023

Modul: 3420 Grundsicherung für Arbeitsuchende

Modulverantwortung: Prof. Dr. Weinreich

Lehrende/r: Emden, Oberdieck, Pannenberg

Termin: Vorlesungen s. Stundenplan

Raum: Audimax (0.0.52)

Kommentar, inhaltliche Schwerpunkte:

Das Modul basiert auf dem Grundlagenwissen zum Sozialrecht aus dem Modul 3210 und soll den Studierenden einen Einblick in die leistungsrechtliche Beratung geben, um den Studierenden deutlich zu machen, welche Praxisrelevanz § 14 SGB II hat und mit welchen Herausforderungen dies verbunden ist. Es soll aufgezeigt werden, welche Rechte und Pflichten für die Verfahrensbeteiligten im Rahmen des Sozialverwaltungsverfahrens entstehen und wie sich Verletzungen der Pflichten jeweils auswirken. Dabei soll das Fordern und Fördern eine zentrale Rolle spielen, wobei ein Ausblick bezüglich des neuen Bürgergeldgesetzes erfolgen, das zum 01.01.2023 in Kraft treten soll.

Daneben werden Kenntnisse des Sozialverwaltungsverfahrens vermittelt bzw. vertieft. Neben der Arbeit am Gesetzestext spielt der Praxisbezug in Vorbereitung auf die Praxisphasen eine bedeutende Rolle.

Das Modul wird mit einer Studienarbeit abgeschlossen, deren Rahmenbedingungen zu Beginn des Trimesters bekanntgegeben werden.

Basisliteratur:

- Münder (Hrsg.), Sozialgesetzbuch II, Nomos, 6. Auflage 2017
- Berlitz u.a. (Hrsg.), Existenzsicherungsrecht, 2. Auflage 2013

Prüfungsform:

Studienarbeit

Wahlmodule

Sprachkurse Englisch

Basiskurs "English for Labour Market Specialists"

Fortgeschrittenenkurs "Intercultural Competence & Self-Marketing Skills"

Lehrender: Dr. Schulz

Termine: mittwochs, 15.45 – 17.15 Uhr und 17.30 – 19.00 Uhr

Raum: s. Stundenplan

EBCL ?

Weitere Veranstaltungen

Hochschulvollversammlung

Verantwortlicher: Prof. Dr. Freiling
Termin: Montag, 02.01.2023, 14:00 – 15:30 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

Internationale Ringvorlesungen

Termine: 18.01., 15.02., 15.03.2023, 14.00 - 15.30 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

Infoveranstaltung zum Auslands-/Betriebspraktikum

Verantwortliche: Studierendenservice (StS), Auslandsreferat
Termin: Dienstag, 24.01.2023, 14:00-15:30 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

Infoveranstaltung zur Schwerpunktwahl

Verantwortliche: Studierendenservice (StS),
Termin: Mittwoch, 01.02.2023, 14:00 - 15:30 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

„HdBA trifft ...!“

Gesprächsrunde mit dem HPR der Bundesagentur für Arbeit „Praxischeck Studium: Wunsch und Wirklichkeit, Theorie und Praxis“

Termin: Donnerstag, 19.01.2023, 14:00-15:30 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

Gesprächsrunde mit Herrn Latuski, Leiter des IT-Systemhauses der BA

Termin: Dienstag, 14.03.2023, 14:00 - 15:30 Uhr
Raum: Audimax (0.0.52)

Herausgeber

Lehrplanung und -organisation
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit
Seckenheimer Landstr. 16
68163 Mannheim

Hochschule.Mannheim-Lehrorganisation@arbeitsagentur.de
Hochschule.Schwerin-Lehrorganisation@arbeitsagentur.de

www.hdba.de

Stand: Januar 2023