



Modulhandbuch für den Masterstudiengang Management und Führungskompetenz

**der Katholischen Hochschule Freiburg,
Catholic University of Applied Sciences
staatlich anerkannte Hochschule**

Qualifikationsziele

- Die Studierenden erwerben sowohl generalistisches als auch spezifisches Wissen und Können, das dem neuesten Stand der Forschung und Wissenschaftsentwicklung der einschlägigen, zur Management- und Führungslehre gehörenden Fachdisziplinen entspricht. Kritische Reflexion und Eigenständigkeit werden zugleich gefördert.
- Die Fähigkeit zur Konzeptentwicklung sowie die Fähigkeit multiple Zusammenhänge zu berücksichtigen wird entwickelt. Dies schließt analytisches Denken und die Fähigkeit, Projektvorhaben zu planen und umzusetzen mit ein.
- Die Studierenden lernen komplexe Aufgaben- bzw. Problemstellungen verantwortlich zu bearbeiten, Lösungen zu generieren und die Ergebnisse zu vertreten.
- Sie entwickeln und stärken ihre Führungskompetenz. Sie können in ihrem Leitungshandeln sowohl soziale, institutionelle, gesellschaftlich-kulturelle Aspekte als auch ökonomische und rechtliche sowie ethische Erfordernisse berücksichtigen.



Modul 1.1 – 4.1	Gruppen-, Projekt- und Selbstreflexion
Zugeordnete Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching • Gruppenreflexion • Projektreflexion • Reflecting team
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Brigitte Scherer
Sprache	Deutsch
Plätze	24
Vorkenntnisse	Teilnahme am Assessment
Qualifikationsziel	<p>Durch die Analyse und Reflexion des eigenen Führungsverhaltens in Gruppen sollen die Studierenden ihr Führungsverständnis und Führungsrolle klären und die Wirksamkeit ihres Führungshandels einschätzen und erweitern. Die Studierenden sollen psychosoziale Wechselwirkungen in Gruppenprozessen erkennen können und lernen produktiv gestaltend mit ihnen zu arbeiten.</p> <p>Die Studierenden lernen, individuelle und gruppenbezogene Lern- und Entwicklungsprozesse zu analysieren, zu reflektieren und zu steuern</p>
Kompetenzen	<p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modelle zu Gruppenstrukturen und Gruppenprozessen • Kriterien zur Beobachtung von Gruppenprozessen • Ansätze zur Intervention in Gruppen <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prozesse in Gruppen beobachten, theoriegeleitet analysieren und durch gezielte Interventionen beeinflussen, • Resonanzphänomenen bei sich selbst und in Gruppen wahrnehmen und diese zur vertieften Selbstreflexion nutzen, • Kompetenzen und Potenziale der eigenen Person sowie die der Mitarbeitenden einschätzen, aber auch deren Grenzen erkennen, • Kompetenzen und Potenziale der eigenen Person sowie die der Mitarbeitenden in ihrem Führungshandeln berücksichtigen und für die gezielte Personalentwicklung nutzen, • Projekte und Projektverläufe anhand von multidisziplinären Kriterien komplexitätsangemessen bewerten. <p>Die Studierenden entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine kritisch-reflexive Haltung in Bezug auf ihren eigenen Kompetenzen und Potentiale • eine wertschätzende Haltung in Bezug auf andere,

	<p>mit denen sie in einer Gruppe oder einem Team kooperieren</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Bereitschaft zur Gestaltung von Gruppenprozessen als einem Aspekt des Führungshandelns
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Potenzialeinschätzung (Development-Center) • Individuum – Gruppe - Organisation • Konstruktivistisches Gruppenmodell – Beobachtungsdimensionen (Emotionen, Beziehungen) • Erleben und Erkennen - Wahrnehmung - Verzerrungen • Resonanzphänomene • Gruppenprozesse • Interventionsverständnis • Reflexion (Metakommunikation) • Differenz von Absicht und Wirkung im Führungshandeln • Gruppe als Faktor der persönlichen Weiterentwicklung
Lehr- / Lernform	Assessment, Coaching, Theorieinput, Gruppenreflexion
Arbeitsaufwand in ETCS-Punkten	jeweils 5 in Modul 1.1, 2.1, 3.1 und 4.1
Kontaktzeiten / Präsenzzeit in Studientagen	15
Level	3 / 4
Modulprüfung	Dokumentationen der Beobachtungen und Diskurs zu den Ergebnissen des Gruppenprozesses - unbenotet

Modul 1.2	Managementbezogene Kontextanalyse
Zugeordnete Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Projektmanagement • Diversity Management • Empirische Sozialforschung • Sozialökonomie • Sozialpolitik im europäischen Vergleich • Europäisches und nationales Gesellschaftsrecht und Steuerrecht • Einführung in die BWL • Gesellschaftspolitische Positionen von Kirche und Caritas
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Edgar Köstler
Sprache	Deutsch
Plätze	24
Vorkenntnisse	Projekterfahrung
Qualifikationsziel	<p>Die Studierenden sollen mit den Grundlagen des Managements aus der Perspektive der Organisation, des Rechts, der Ökonomie, der Politik und von Kirche und Caritas auch in ihrer Bedeutung als relevante Projektkontexte vertraut gemacht werden. Dabei werden sowohl die Mesoebene (Organisationsebene) wie die Makroebene (Gesellschaftsebene) in die Betrachtung einbezogen. Die Studierenden sind in der Lage, die in den acht Lehrveranstaltungen dieses Moduls erarbeiteten Lehrinhalte theoriegeleitet zu reflektieren, relevante Inhalte in ihrer Projektarbeit zu übertragen sowie diese in ihrer Bedeutung für das Projekt kritisch einzuschätzen.</p> <p>Die Studierenden lernen, politische, ökonomische und rechtliche Kontexte des Managements theoriegeleitet zu analysieren und zu reflektieren.</p>
Kompetenzen	<p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • die ökonomischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Strukturen, aus denen sich die aktuellen Problemstellungen in Profit- und Non-for-Profit-Organisationen ergeben und verstehen deren Zusammenhänge. <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> • komplexe Problemstellungen in Profit- und Non-for-Profit-Organisationen in ihren politischen, ökonomischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Zusammenhängen wahrnehmen, aus verschiedenen theoretischen Perspektiven analysieren, beschreiben, bewerten und kommentieren, • komplexe Problemstellungen in Profit- und Non-for-Profit-Organisationen auf der Basis eines integralen Managementkonzeptes (systemische Managementlehre) diskutieren,



	<ul style="list-style-type: none"> • komplexe, neuartige Aufgaben in Organisationen mit Hilfe des Projektmanagements bearbeiten, Projekte organisieren, planen, steuern, implementieren und evaluieren, • spezifische qualitative und quantitative Methoden der empirischen Sozialforschung für die Analyse von Problemstellungen und die Evaluation von Projekten gezielt auswählen und anwenden.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Sicherung im europäischen Vergleich: Prinzipien, Organisation, Finanzierung, Leistungen und Probleme • Rolle der Wohlfahrtsverbände • Institutionstheoretische Analyse des Verhältnisses von Staat und Kirche • Anwaltschaftliches Engagement der verbandlich organisierten Caritas für benachteiligte Menschen im Sozialstaat • Bedeutung der Zusammenarbeit und Vernetzung • Projektmanagement – organisationale Rahmung – Phasen – Instrumente – Projektsteuerung • Methoden der empirischen Management- und Organisationforschung • Diversity im Unternehmenskontext – Unternehmenskultur - Subkulturen • Diversity Managementansätze und Gender Mainstreaming • Volkswirtschaftliche Bedeutung und betriebswirtschaftliche Grundlagen von sozialen Dienstleistungsunternehmen und NPO • Gesellschafts-, haftungs-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Aspekte von sozialen Dienstleistungsunternehmen und NPO • Zentrale Elemente des internen Rechnungswesens
Lehr- / Lernform	Seminar, Selbststudium, Projektarbeit, Projektreflexion
Arbeitsaufwand in ETCS-Punkten	13
Kontaktzeiten / Präsenzzeit in Studientagen	14
Level	3
Modulprüfung	Seminarthemen übergreifender Projektbericht - benotet

Modul 2.2	Normatives und strategisches Management
Zugeordnete Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationstheorien • Strategisches Management • Kultur- und Kulturentwicklung • Unternehmensethik / Christliche Sozialethik • Organisations- und Personalentwicklung • Teamentwicklung • Europäisches und nationales Leistungserbringungsrecht • Rechnungswesen • Theorien und Methoden des Social Marketings
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Edgar Köster
Sprache	Deutsch
Plätze	24
Vorkenntnisse	Projekterfahrung, Inhalte von Modul 1.2
Qualifikationsziel	<p>Die Studierenden sollen zentrale Ordnungsmomente von Organisationen (Strategie, Struktur, Kultur) in ihrer Bedeutung für die Ausrichtung und Koordination von Dienstleistungsunternehmen verstehen. Vor diesem Hintergrund sollen sie in der Lage sein, strategisches Orientierungswissen in der Praxis zu generieren, Prozesse der Strukturierung (Aufbau- und Ablaufstrukturen) zu gestalten und Vorstellungen zur Veränderung der kulturellen Komponenten einer Organisation zu entwickeln.</p> <p>Außerdem sollen die zirkulären Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Ordnungsmomenten und den zentralen Prozessen (Management-, Geschäfts- und Unterstützungsprozessen) verstehen und für die Weiterentwicklung der Organisation nutzen können.</p> <p>Die Studierenden lernen, Managementprozesse wertgeleitet und strategisch auszurichten.</p>
Kompetenzen	<p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • zentrale Ordnungsmomente von Organisationen (Strategie, Struktur, Kultur) und wissen um deren Bedeutung für die Ausrichtung und Koordination von Dienstleistungsunternehmen. <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche Dimensionen, Elemente und Ebenen und deren wechselwirksamen Zusammenhänge eines konsistenten Management-Modells als Ordnungsrahmen für zentrale Managementaufgaben differenziert darstellen, • Strategisches Orientierungswissen generieren, um eine Dienstleistungsorganisation oder spezifische Bereiche einer Organisation oder Geschäftsfelder längerfristig erfolgreich auszurichten, • Die Koordination von Aufgaben und Aktivitäten einer Dienstleistungsorganisation (Aufbau- und

	<p>Ablauforganisation) nach grundlegenden Kriterien konzipieren und organisieren,</p> <ul style="list-style-type: none"> • kulturelle Komponenten einer Organisation identifizieren und Vorstellungen zu deren Veränderung entwickeln, • Leitbilder für Organisationen reflektieren und entwickeln, • die Krieriologie der christlichen Sozialethik benennen und erläutern, • Organisationsethische Konflikte identifizieren und analysieren, • auf der Basis von Analysen, Prozesse der Personal-, Team- und Organisationsentwicklung konzipieren, • im Rahmen des sozialrechtlichen Dreiecksverhältnisses vertragliche Regelungen zwischen Sozialleistungsträgern und den gemeinnützigen oder privaten Trägern, die Leistungen für Hilfsbedürftige anbieten, bewerten, • zentrale Elemente des externen und internen Rechnungswesens unterscheiden und darstellen • und gesellschaftlich relevanten Themenstellungen Social Marketing Strategien konzipieren, umzusetzen und evaluieren, mit dem Ziel, einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel herbeizuführen und gesellschaftlich relevante Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen bewusst zu machen, zu verändern oder zu erhalten. <p>Die Studierenden entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Bereitschaft, das Verhältnis von Organisation und Gesellschaft kritisch zu hinterfragen, sozialethische Kriterien als Maßstab auf sozialpolitische Entwicklungen anzuwenden und unternehmerische Belange ethisch zu reflektieren.
<p>Inhalte</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationstheorien • Systemisches Management – Ordnungsmomente einer Unternehmung • Vision, Mission und Leitbild als normatives Dach einer Unternehmung • Konzepte der Organisations- und Unternehmensethik • Grundzüge und Krieriologie der Christlichen Sozialethik • Strategieprozessmodelle • Formen der Strategieentwicklung • Dimensionen der Strategieentwicklung • Instrumente und Methodik der Strategieentwicklung • Kulturtheorien und spezifische Theorien zur Organisations- bzw. Unternehmenskultur • Methoden der Kulturanalyse • Entwicklung von Kultur

	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation- und Teamanalyse • Prozesswahrnehmung und Diagnostik • Instrumente und Interventionsformen der Team- und Organisationsentwicklung • Systeme und Konzeptionen der Personalentwicklung • Personalentwicklung als Prozess • Evaluation (Erfolgscontrolling) von Fördermaßnahmen • Nationales und europäisches Leistungserbringungsrecht • Zielkostenrechnung - Prozesskostenrechnung • Internes und externes Marketing – Social Marketing • Social Marketingprozess • Instrumente des Social Marketing
Lehr- / Lernform	Seminar, Selbststudium, Projektarbeit, Projektreflexion
Arbeitsaufwand in ETCS-Punkten	13
Kontaktzeiten / Präsenzzeit in Studientagen	17
Level	3
Modulprüfung	Seminarthemen übergreifender Projektbericht - benotet

Modul 3.2	Ressourcenmanagement
Zugeordnete Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Ökonomie und Ethik • Finanzierungsmanagement • Kosten- und Leistungsrechnung • Europäisches und nationales Arbeitsrecht – kirchliches Arbeitsrecht • Beschaffungsmarketing (Fundraising, CSR, Sponsoring) • Personalwirtschaft • Theorien des Führens • Führungsinstrumente / Gesprächsführung (Training) • Netzwerkmanagement
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Brigitte Scherer
Sprache	Deutsch
Plätze	24
Vorkenntnisse	Projekterfahrung, Inhalte von Modul 2.2
Qualifikationsziel	Wirtschaftliche und soziale Prozesse hängen in Unternehmen eng zusammen. Neben einem systematischen Wissen zur finanziellen Planung und Steuerung von Dienstleistungsunternehmen werden die Studierenden auch in zentrale Handlungsfelder des Personalmanagements, der Personalverwaltung und der

	<p>Personalführung eingeführt. Sie machen sich vertraut mit zentralen Bestandteilen des individualen und kollektiven Arbeitsrechts und können ethische Fragen, die im Zusammenhang des Ressourcenmanagements entstehen, kritisch reflektieren und erörtern. Sie erkennen auch den Nutzen von Netzwerken im Prozess der Wertschöpfung.</p> <p>Die Studierenden lernen, Ressourcen zu beschaffen und zu sichern.</p>
<p>Kompetenzen</p>	<p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Grundlagen der Kosten-, Leistungs- und Investitionsrechnung in Dienstleistungsunternehmen, • die relevanten Gesetze und Verordnungen, insbesondere des Leistungserbringungs- und des Arbeitsrechts, • Modelle ethischer Argumentation, insbesondere in Bezug auf die Unternehmensethik. <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage eines Dienstleistungsunternehmens anhand der Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Kapitalflussrechnung und weiteren Instrumenten wie z.B. dem Anhang und dem Lagebericht auf der Basis des Handelsgesetzbuches (HGB) kompetent einschätzen, • die Quellen des Erfolgs eines Dienstleistungsunternehmens insbesondere mit Hilfe der Kosten- und Leistungsrechnung und der Investitionsrechnung analysieren und bewerten, • auf der Basis zentraler Gesetze, Verordnungen und sonstige verbindliche Bestimmungen, die die unselbständigen, abhängige Erwerbstätigkeit auch in kirchlichen Einrichtungen regeln, Arbeitsverträge beurteilen und gestalten, • unterschiedliche Führungsparadigmata kritisch bewerten, • in unterschiedlichen Führungssituationen Methoden und Instrumente der Mitarbeiterführung situationsgerecht anwenden, • Probleme wie Konflikthanfälligkeit und wechselseitige Blockaden in Teams erkennen, • die Bedeutung von Netzwerken („locker verknüpfter Wertschöpfungskollektive“), deren kooperativer Verbund auf gegenseitigen Nutzen ausgerichtet ist, einschätzen und mit Hilfe von Instrumenten und Methoden, die für eine erfolgreiche Steuerung des Zusammenwirkens hilfreich sind, gestalten. <p>Die Studierenden entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> • eine kritisch-reflexive Haltung in Bezug auf die

	<p>Spannungen, die sich aus ökonomischen Herausforderungen einerseits, ethischen Orientierungen andererseits in Profit- und Non-for-Profit-Organisationen ergebe,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Bereitschaft, das eigene Führungshandeln ethisch begründen und kritisch reflektieren.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Verhältnisbestimmung von Ökonomie und Ethik • Begründung einschlägiger zentraler ethischen Prinzipien • Ethische Reflexion der ordnungspolitischen Rahmenbedingungen von sozialen Dienstleistungsunternehmen • Identifikation und Bearbeitung ethischer Konflikte auf dem Markt sozialer Dienstleistungen • Finanzierungs-Prozessmanagement • Beschaffung und Absicherung von Liquidität und Kapital • Kontinuierliche Finanzkommunikation und Krisenmanagement • Europäisches und nationales Arbeitsrecht – kirchliches Arbeitsrecht • Theoretische Ansätze der Personalwirtschaft • Ziele, Träger, Organisation und Problemfelder der Personalwirtschaft • Strategisches Personalmanagement • Personalcontrolling • Internationalisierung der Personalwirtschaft • Beschaffungsmarketing (Fundraising und Sponsoring) • Modelle von Corporate Social Responsibility (CSR) • Umsetzung des Corporate Social Responsibility (CSR) durch soziale Dienstleistungsunternehmen • Veränderte Führungsparadigmen und ihre Hintergründe • Methoden und Instrumente der Mitarbeiterführung • Sozialraumorientierung und Netzwerkarbeit • Gestaltung der regionalen sozialen Infrastruktur in Netzwerken
Lehr- / Lernform	Seminar, Selbststudium, Projektarbeit, Projektreflexion
Arbeitsaufwand in ETCS-Punkten	13
Kontaktzeiten / Präsenzzeit in Studientagen	17
Level	3
Modulprüfung	Seminarthemen übergreifender Projektbericht - benotet

Modul 4.2	Changemanagement
Zugeordnete Veranstaltungen	<ul style="list-style-type: none"> • Jahresabschlussanalyse und Bilanzierung • Innovationsmanagement im Dienstleistungssektor • Theorien und Konzepte des Wissensmanagements • Management von Wissensprozessen - Wissenscontrolling und Wissensbilanz • Führungsethik • Qualitätsmanagement • Organisationsforschung • Controlling – Risikomanagement • Unternehmenskommunikation • Changemanagement und Lernende Organisation
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Brigitte Scherer
Sprache	Deutsch
Plätze	24
Vorkenntnisse	Teilnahme an Modul 3.2
Qualifikationsziel	<p>Transformation ist aufgrund der globalen Vernetzung, gesellschaftlicher, ökonomischer und rechtlicher Veränderungen aber auch als Folge eines konsequenten Qualitätsmanagements zur Daueraufgabe des Managements geworden. Die Studierenden sollen sowohl theoretische Konzepte zur Organisationsentwicklung und ihre theoretischen Fundierungen kennen und in ihrer Relevanz für die Praxis einschätzen können. Sie sollen in die Lage versetzt werden, Transformationsprozesse zu initiieren, zu gestalten und zu reflektieren.</p> <p>Die Studierenden lernen, Changemanagement in Organisationen nachhaltig zu initiieren und zu begleiten.</p>
Kompetenzen	<p>Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • die aktuellen Konzepte zur Organisationsentwicklung, • Forschungsansätze und Methoden zur Analyse von Organisationen und Organisationseinheiten, • Konzepte und Instrumente des Qualitätsmanagements in Organisationen, • Konzepte und Instrumente des Risikomanagements in Organisationen, <p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> • unterschiedliche theoretische Konzepte zur Organisationsentwicklung und die zugrundeliegenden Theorien differenzieren und in ihrer Relevanz für die Praxis einschätzen, • Transformationsprozesse auf der Basis von Organisationsanalysen mit Hilfe von Instrumenten und Methoden initiieren, gestalten und evaluieren, • Veränderungswiderstände erkennen und mit ihnen angemessen umgehen, • favorisierte von real praktizierten Handlungstheorien

	<p>zum Führungshandeln unterscheiden und auf dem Hintergrund ethischer Prämissen reflektieren und einschätzen,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte und Instrumente des Qualitätsmanagements unterscheiden und Maßnahmen zur Qualitätssicherung und –entwicklung planen, initiieren und evaluieren, • die Bedeutung der Ressource Wissen für Dienstleistungsunternehmen einschätzen und unterschiedliche Konzepte des Wissensmanagements unterscheiden, • den Wertschöpfungsbeitrag von Wissen erfassen, messen und bewerten und als Grundlage für Entscheidungsprozesse aufarbeiten, • mit Hilfe von Methoden Risiken eines Dienstleistungsunternehmens ermitteln, einstufen und bewerten und geeignete Maßnahmen entwickeln, um die Risiken abzuwehren. Risikomanagement wird dabei als ein fortlaufender Prozess verstanden, in dem Planung, Umsetzung, Überwachung und Verbesserung kontinuierlich stattfinden (Demingkreis: „Plan-Do-Check-Act“), • Maßnahmen zur internen und externen Kommunikation über die identifizierten Risiken (Reporting) entwickeln und umsetzen.
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Externes Rechnungswesen (Bilanz, Gewinn- und Verlustrechnung, Kapitalflussrechnung, Anhang und Lagebericht) • Aufbau eines Frühwarnsystems • Risikomanagement als Prozess • Controlling als Führungsinstrument – Analyse von Schlüsselinformationen und Kennzahlen • Maßnahmen für die Controlling-Praxis • Benchmarking • Konzepte des Wissensmanagements • Wissensbezogene Wertschöpfung – Erfassung – Analyse - Wissenscontrolling • Methoden und Instrumente der Organisationsforschung und deren Begründung • Konzepte und Instrumente des Qualitätsmanagements (EFQM, TQM, ISO 9000 ff) • Einführung und Implementierung eines umfassenden Qualitätsmanagements (TQM) • Systematische Planung, Steuerung, Kontrolle von Innovationen in sozialen Dienstleistungsunternehmen und NPO • Innovationsprozess-Modelle • Theorien zur Verantwortung und Verantwortungsübernahme

	<ul style="list-style-type: none"> Ethische Reflexion als Führungsinstrument
Lehr- / Lernform	Seminar, Selbststudium, Projektarbeit, Projektreflexion
Arbeitsaufwand in ETCS-Punkten	13
Kontaktzeiten / Präsenzzeit in Studientagen	17
Level	4
Modulprüfung	Seminarthemen übergreifender Projektbericht - benotet

Modul 5	Masterthesis
Zugeordnete Veranstaltungen	Masterseminare
Modulverantwortliche(r)	Prof. Dr. Edgar Köster
Sprache	Deutsch
Plätze	24
Vorkenntnisse	Inhalte der Module 1 – 4
Qualifikationsziel	<p>Die Entwicklung und Verteidigung einer Masterthese dient dem Beleg eigenständigen wissenschaftlichen Arbeitens in der Auseinandersetzung mit einer aktuellen für Theorie und Praxis gleichermaßen relevanten Frage. Die Studierenden werden in der wissenschaftlichen Bearbeitung einer managementbezogenen Fragestellung und eigenständigen Erstellung einer Masterthese beraten.</p> <p>Die Studierenden lernen, managementbezogene Fragestellungen eigenständig wissenschaftlich zu bearbeiten.</p>
Kompetenzen	<p>Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> eine managementbezogene Fragestellung nach wissenschaftlichen Grundsätzen eigenständig erarbeiten, <p>Aufbau, Methodik und Ergebnisse der Masterthese begründen und diskursiv verteidigen.</p>
Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> Anleitung zur Erstellung einer Masterthese Themenspezifische Strukturierung von Masterthesen
Lehr- / Lernform	Seminar, Kooperative und individuelle Beratung
Arbeitsaufwand in ETCS-Punkten	18
Kontaktzeiten / Präsenzzeit in Studientagen	2
Level	4
Modulprüfung	Masterthese Kolloquium