

1.	Modul	PBM-12
2.	Modulbezeichnung	Führungskompetenz
3.	Modulverantwortliche/r	Prof. Dr. Vanessa Mertins
4.	Lehrende	Dirk Markert
5.	<p>Kompetenzen Wissensverbreiterung und -vertiefung</p> <p>Wissensverständnis</p>	<p><u>Nach Abschluss des Moduls verfügen die Studierenden über:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • grundlegende Kenntnisse der interaktionellen und strukturellen Führung im beruflichen Kontext • breites und integriertes Wissen und Verstehen von Führungskompetenzen, -prinzipien und -methoden • ein Wissen und Verstehen von Führungskompetenzen, das dem Stand der Fachliteratur entspricht • kritisches Verständnis aktueller Entwicklungen der geforderten Führungskompetenzen im Gesundheits- und Bildungswesen • Wissen um die Bedeutung dynamischer und widersprüchlicher Anforderung an eine Führungsperson und die daraus situativ benötigten Führungskompetenzen • ein vertiefendes Wissen über die Bedeutung und das Management von Arbeitgeberattraktivität im Landkreis Vechta und Cloppenburg in den Bereichen des mittelständischen Handwerks, des Gesundheits- und Bildungswesen. <p><u>Die Studierenden sind dazu in der Lage:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • fachliche und praxisrelevante Aussagen von interviewten Führungskräften erkenntnistheoretisch zu reflektieren, in Bezug zum Seminarkontext zu setzen und kritisch abzuwägen • berufliche Problemstellungen vor dem Hintergrund möglicher Zusammenhänge mit fachlicher Plausibilität zu lösen • das erworbene Wissen zu Führungskompetenzen zu vertiefen und in Bezug auf die eigene spätere berufliche Tätigkeit anzuwenden • die Bedeutung von Mitarbeitergewinnung und den Mehrwert der langfristigen Bindung dieser einzuordnen.
	<p>Einsatz, Anwendung und Erzeugung von Wissen</p> <p>Kommunikation und</p>	<p><u>Die Studierenden können:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • relevante Dimensionen von Führungskompetenzen verstehen, bewerten und interpretieren • selbständig Führungskräfte kritisch interviewen, deren Aussagen analysieren und sie im Kontext von Führungskompetenzen verorten • Lösungsansätze, unter Berücksichtigung der situativ geforderten Führungskompetenzen, entwickeln und entsprechende Lösungen realisieren • anwendungsorientierte Projekte planen, durchführen und zur Lösung komplexer Aufgaben im Team gewinnbringend beitragen • selbständig weiterführende Lernprozesse im Rahmen beruflicher Führungsaufgaben gestalten und internalisieren. • fachliche und sachbezogene Problemlösungen des eigenen

	<p>Kooperation</p> <p>Wissenschaftliches Selbstverständnis/ Professionalität</p>	<p>Berufsfeldes zu formulieren und diese im Diskurs mit Fachvertreter*innen und Fachfremden fundiert begründen (theoretisch, methodisch)</p> <ul style="list-style-type: none"> • mit anderen Fachvertreter*innen sowie Fachfremden kommunizieren und kooperieren, um die Ziele des gewählten Arbeitgebers verantwortungsvoll umzusetzen. • unterschiedliche Sichtweisen und Interessen aller beteiligten Parteien reflektieren und diese lösungsorientiert sowie wertschätzend berücksichtigen • Mitarbeitergespräche kompetenzorientiert führen und bewerten • Besprechungen effizient und lösungsorientiert leiten • digitale Medien bei der Kommunikation mit und Koordinierung von Mitarbeitern verantwortungsbewusst, rechtssicher und produktiv einzusetzen. <ul style="list-style-type: none"> • ein berufliches Selbstbild entwickeln, das sich an den Zielen und Standards professionellen Handelns des gewählten Berufsfeldes orientiert • die eigenen Fähigkeiten mit Blick auf das berufliche Selbstbild einschätzen und reflektieren sowie selbständig Gestaltungs- und Entscheidungsspielräume erkennen und lösungsorientiert nutzen • das eigene berufliche Handeln mit theoretischem und methodischem Wissen aus aktuellen Führungsmodellen und den daraus abgeleiteten Führungskompetenzen begründen • ihr berufliches Handeln kritisch und angemessen mit Blick auf die juristischen Rahmenbedingungen und gesellschaftlich-ethischen Erwartungen einschätzen.
6.	Inhalte	<ul style="list-style-type: none"> • Darstellung von Führungstheorien und den sich daraus abzuleitenden Führungskompetenzen • Einordnung von Führungstheorien in das eigene Arbeitsfeld • Wissensvermittlung und -aneignung der Kommunikation im beruflichen Kontext • Vermittlung von Institutionszielen (nach innen und außen) • Wissensvermittlung und -aneignung von partizipativer Mitarbeiterführung.
7.	Ausgewählte Literatur	<p>Ivey, Allen (2000): Führung durch Kommunikation: Zwischenmenschliche Kompetenz als Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg. 2. Aufl. Leonberg.</p> <p>Simon, Walter (2012): Gabals großer Methodenkoffer. Führung und Zusammenarbeit. 3. Aufl. Offenbach.</p> <p>Sprenger, Reinhard (2014): Mythos Motivation: Wege aus der Sackgasse. 20. aktualisierte Aufl. Frankfurt/M.</p> <p>McGregor, Douglas; (1982): The human side of enterprise. 1. Aufl. München.</p>
8.	Lehrveranstaltungen (SWS)	PBM-12 Führungskompetenz (SE) (4 SWS)

Modulbeschreibung: Profilierungsbereich Master

9.	Zugangsvoraussetzungen <i>gemäß Prüfungsordnung</i>	Keine	
10.	Empfohlene Vorkenntnisse	keine	
11.	Angebotsturnus	halbjährlich	
12.	Semesterlage (WiSe/SoSe)/ empfohlenes Fachsemester	Sommersemester/Wintersemester	
13.	Modulprüfung <i>gemäß Prüfungsordnung</i>	Portfolio	
14.	Arbeitsaufwand	Kontaktstudium: 56	Arbeitsstunden insgesamt: 180
		Selbststudium: 124	Credit Points: 6 CP
15.	Verwendbarkeit des Moduls	Profilierungsbereich Master	
16.	Sonstige Anmerkungen (z. B. Anmeldeformalitäten, max. Teilnehmer/innen-Zahl)	Voraussichtliche Teilnahmebegrenzungen: Maximal 25 Teilnehmer/innen. Es finden Exkursionen zu verschiedenen Institutionen aus dem Bereichen der sozialen Arbeit, dem Gesundheits- und dem Bildungswesen statt. Die Bereitschaft zur Mobilität über das Stadtgebiet von Vechta hinaus wird vorausgesetzt.	