

MODULHANDBUCH

Masterstudiengang Sozialmanagement (Social Work and Social Economy, SOWOSEC)

an der Hochschule München¹

¹ Stand September 2016 / Prof. Dr. Reinhilde Beck

INHALT

	Seite
Präambel	2
Modulübersicht und Studienverlauf	3
Vorbemerkungen zum studienbegleitenden Coaching	5
Modul 1 Grundlagen des Sozialmanagements	7
Modul 2 Rechtliche Grundlagen des Sozialmanagements	12
Modul 3 Betriebswirtschaftliche Grundlagen	15
Modul 4 Angewandte Sozialforschung / Praxisforschung	17
Modul 5 Management des Organisationswandels	20
Modul 6 Personalmanagement	24
Modul 7 Ressourcenmanagement	27
Modul 8 Interkulturelles Projektmanagement im EU-Kontext	30
Modul 9 Strategieplanung, Marketing, Unternehmensgründung	34
Modul 10 Masterprojekt	38

Präambel

Der Masterstudiengang Sozialmanagement fördert durch seine Ausrichtung und Inhalte den ethisch verantwortlichen Umgang mit knappen Ressourcen und wirkt damit auf nachhaltiges Wirtschaften im Sozialstaat hin. Er fördert die Entwicklung der sozialen Dienstleistungen zum Nutzen der Klienten/-innen und Kunden/-innen.

Die Inhalte des Studiengangs zielen auf ein ethisch verantwortliches Management der Human Resources unter Achtung der Menschenwürde, der persönlichen Freiheit und der Interessen der Menschen an einer sinnvollen und sinnstiftenden Arbeitstätigkeit.

Der Studiengang will durch seine Managementlehre die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern fördern. Die Heterogenität und Diversität von Menschen (sei es hinsichtlich ihres Alters, ihres Geschlechts, ihrer Ethnizität, ihrer sozialen Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer physischen und psychischen Verfassung oder anderer Merkmale) werden als eine positive Herausforderung und auch als Chance für die Weiterentwicklung von Organisationen gesehen.

Das in diesem Studiengang vermittelte Management baut auf einer freiheitlichen Grundordnung und einem demokratischen Sozialstaatsgedanken auf. Es fördert die bürgerliche Teilhabe und zivilgesellschaftliches Engagement.

Der Masterstudiengang Sozialmanagement steht – wie auch die Hochschule München insgesamt – für eine anwendungsbezogene Lehre, die Theorie und Praxis eng verknüpft und Wissen, Denk- und Handlungsweisen aus verschiedenen, unterschiedlichen Disziplinen zusammenführt und für kreative Lösungen nutzt.

Modulübersicht und Studienverlauf

	Module und Teilmodule	1.Sem	2. Sem	3. Sem	4. Sem	5. Sem	ECTS	
1	Grundlagen des Sozialmanagements						10	
1.1	Sozialpolitische und volkswirtschaftliche Grundlagen im nationalen und EU-Kontext	10						
1.2	Organisations- und managementtheoretische Grundlegung							
1.3	Coaching							
2	Betriebswirtschaftliche Grundlagen						12	
2.1	Betriebswirtschaft sozialer Organisationen	12						
2.2	Finanzierung sozialer Organisationen / Sozialökonomie							
3	Rechtliche Grundlagen des Sozialmanagements						8	
3.1	Organisations- und Unternehmensrecht		2					
3.2	Ausgewählte Aspekte des EU-Rechts			6				
3.3	Arbeitsrecht							
3.4	Leistungserbringungsrecht							
4	Angewandte Sozialforschung / Praxisforschung						12	
4.1	Grundlagen empirischer Sozialforschung	2						
4.2	Methoden und Techniken quantitativer und qualitativer Sozialforschung		10					
4.3	Entwicklung und Umsetzung von Praxisforschungsprojekten							
4.4	Coaching							
5	Management des Organisationswandels						12	
5.1	Organisation und Managementkonzepte		12					
5.2	Organisationsanalyse und -entwicklung							
5.3	Change-Management: Steuerung von Veränderungsprozessen							
6	Personalmanagement						10	
6.1	Personalentwicklung			8	2			
6.2	Personalführung – Leadership							
6.3	Personalwirtschaft							
6.4	Coaching							
7	Ressourcenmanagement						10	
7.1	Qualitätsmanagement und Controlling				10			
7.2	Wissensmanagement / Sozialinformatik							
8	Interkulturelles Projektmanagement im EU-Kontext						10	
8.1	Projektentwicklung und -management			10				
8.2	EU-Förderstrukturen und Förderprogramme							
8.3	Kooperationen und Projektmanagement im EU-Kontext							
8.4	Coaching							
9	Strategieplanung, Marketing und Unternehmensgründung						12	
9.1	Strategische Planung / Sozialplanung				12			
9.2	Marketing							
9.3	Unternehmensgründung							
8.4	Coaching							

10	Masterprojekt						24
10.1	Tutorium					24	
10.2	Coaching						
10.3	Masterarbeit / Masterkolloquium						
	Summe ECTS	24	24	24	24	24	120

Vorbemerkungen zum studienbegleitenden Coaching

Das Coaching dient der studienbegleitenden Unterstützung bei konkreten Aufgabenstellungen/Projekten aus der Berufspraxis der Studierenden, unter Fokussierung der für Führungs- und Leitungsaufgaben erforderlichen Kompetenzen. Besonderer Wert wird im Rahmen des Coachings auf Veränderungen in der Führungsrolle und die Vorbereitung auf Leitungs- und Führungsaufgaben gelegt.

Qualifikationsziele / Kompetenzen

Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf die reflexive Kompetenz. Insbesondere geht es um

- die Klärung der Ziele und der nächsten Schritte des eigenen Karrierewegs,
- das Ausloten eigener Stärken und Schwächen hinsichtlich aktueller / zu erwartender beruflicher Herausforderungen und Aufgabenstellungen,
- die Reflexion der Veränderung der eigenen Rolle, im Kontext von beruflichen Veränderungen im Verlaufe des Studiums (z. B. Wechsel von einer mitarbeitenden in eine leitende Position),
- die Reflexion der eigenen Führungsrolle / des eigenen Führungsverhaltens,
- die Reflexion und Klärung schwieriger Situationen zwischen Mitarbeiter/innen und Führungspersonen (Vorgesetzte),
- die Klärung vertiefender Qualifizierungs- / Weiterentwicklungsbedarfe im Kontext bzw. auch über das Studium hinausgehend,
- die Klärung schwieriger Situationen, welche sich aus der durch das berufs begleitende Studium resultierenden Mehrfachbelastung ergeben können,
- die Entwicklung und Herausarbeitung von Fragestellungen für das eigene praxisbezogene / anwendungsorientierte Forschungsprojekt,
- die Entwicklung und Herausarbeitung von Themen und Aufgabenstellungen für die Masterarbeit.

Modulzuordnung und Inhalte

Das studienbegleitende Coaching ist den Modulen 1, 4, 6, 8, 9 sowie dem Masterprojekt zugeordnet. Dieser Zuordnung liegt jedoch keine sich aus den Modulen bzw. der Modulabfolge ergebende Logik zugrunde. Das Coaching folgt vielmehr einer eigenen Logik, indem es darauf hinzielt eigene Stärken und Interessen im Zusammenhang mit beruflichen Aufgabenstellungen, Anforderungen und Karrierewegen herauszuarbeiten, Karriereziele – insbesondere mit Blick auf Leitungs- und Führungspositionen – zu klären und zu konkretisieren und damit auch die Entwicklung zur kompetenten Wahrnehmung und Ausführung von Führungs- und Leitungsaufgaben zu begleiten und zu fördern.

In diesem Zusammenhang werden selbstverständlich auch Frage-, Aufgaben-, Problemstellungen aufgegriffen, welche sich aus den thematischen Modulen einschließlich der Präsenzphasen ergeben, denen das Coaching zugeordnet ist. Diesbezüglich stehen insbesondere folgende thematische Schwerpunktsetzungen im Vordergrund:

Modul 1

Orientierung in der Anfangsphase des Masterstudiums, Anregung zur Bildung von Lernpartnerschaften / Lerngruppen, Entwicklung und Klärung persönlicher, studiengangsbezogener Lernziele und beruflicher Ziele.

Modul 4

Anregung zur Entwicklung und Herausarbeitung von Fragestellungen für das eigene praxisbezogene / anwendungsorientierte Forschungsprojekt und Unterstützung bei der Klärung von Problemen und Konflikten bei der Umsetzung.

Modul 6

Die Analyse eigener Stärken und Schwächen hinsichtlich aktueller / zu erwartender beruflicher Herausforderungen und Aufgabenstellungen, die Klärung eigener Weiterentwicklungs-/Qualifizierungsbedarfe, die Reflexion der eigenen Führungsrolle und des eigenen Führungsverhaltens, die Klärung schwieriger, konflikthafter Situationen zwischen Mitarbeitern/innen, Kollegen/innen, zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in bzw. in und mit dem Team, sind Themen, welche hier – modulbezogen – im Rahmen des Coachings aufgegriffen werden können.

Modul 8

Das Coaching beinhaltet hier Themenstellungen, Anliegen und Konflikte, welche sich aus den Interaktionen eines interkulturell/international zusammengesetzten Teams im Verlaufe der Bearbeitung eines gemeinsam zu bearbeitenden Projektauftrags ergeben.

Modul 9

Anliegen, Fragen, Probleme, Konflikte, welche sich im Zusammenhang mit strategischen Aufgaben und ihrer Wahrnehmung, mit der Entwicklung/Umsetzung eines Marketingkonzeptes bzw. von Marketingstrategien oder auch der Existenzgründung ergeben, können hier in das Coaching eingebracht und beleuchtet werden.

Masterprojekt

Im Mittelpunkt steht hier die Anregung und Unterstützung bei der Entwicklung und Herausarbeitung von Themen und Aufgabenstellungen für die Masterarbeit.

Lernmethoden

Das Coaching basiert auf Trainings- und Beratungsverfahren, welche zur Klärung und Entwicklung persönlicher und beruflicher Ziele sowie der zur Umsetzung erforderlichen Kompetenzen beitragen. Das Coaching orientiert sich an den Standards systemischer, ressourcen- und lösungsorientierter Beratungsansätze (Systemische Gesellschaft - Deutscher Verband für systemische Forschung, Therapie, Supervision und Beratung e.V.). Die im Rahmen des Masterstudiengangs eingesetzten Coachs müssen eine entsprechende, anerkannte Ausbildung nachweisen. Die Coachs sind – dem Standard entsprechend - ausschließlich mit Beratungsaufgaben befasst und werden weder als Referent/in noch als Prüfer/in eingesetzt.

Verantwortliche Coachs

Melanie Schäßfenacker, Dipl.-Sozialpädagogin, Systemische Familientherapeutin, Coach (systemische Ausbildung)

Dr. Wolfgang Werth, Dipl.-Pädagoge, Coach (systemische Ausbildung)

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 1	Grundlagen des Sozialmanagements			Workload	10 ECTS 250 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit:	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	Erstes Studiensemester	Sprache	deutsch englisch
Teilnahmevoraussetzungen	Keine / Dieses Modul sowie die Module 2 und 3 stellen Orientierungsmodule dar. Hier werden die Grundlagen gelegt, welche eine Positionierung im Sozialmanagement gegenüber der Fachlichkeit der Sozialen Arbeit, aber auch dem Management in anderen Branchen ermöglichen. Die drei Module liefern die Basics für alle weiteren Module.				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - gewinnen einen Überblick über die aktuellen globalen, den deutschen Sozialstaat sowie weitere ausgewählte europäische Staaten betreffenden Entwicklungen, lernen die jeweiligen Schwerpunktsetzungen der gegenwärtigen Sozialpolitik, Reformmodelle und Strategien kennen, können diese auf historischer Grundlage einordnen und kritisch reflektieren. - erhalten einen Einblick in Managementaufgaben im Allgemeinen und die aktuellen Managementkonzepte in Sozialunternehmen. Hierbei wird in die verschiedenen Modelle, Konzepte und Strategien eingeführt. <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Strukturen des sozialen Sektors / der Sozialwirtschaft und typische Organisationsformen, - Schwerpunktsetzungen der gegenwärtigen Sozialpolitik, aktuelle Reformansätze und Strategien in Deutschland sowie von mindestens zwei Ländern aus dem Verbund der europäischen Partnerhochschulen im Joint Degree Programm, - die Veränderungen in der Sozialwirtschaft in ihrer Eingebundenheit in nationale und europäische, gesellschaftliche, politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, - die verschiedenen Managementaufgaben, Managementansätze, -konzepte und -strategien und können diese unterscheiden, - haben eine eigene Einstellung zu Konzepten des Sozialmanagements und des Managements in der Sozialwirtschaft entwickelt. <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - können die Situation der eigenen Organisation auf dem Hintergrund der aktuellen globalen, europäischen und nationalen Entwicklungen und der schwierigen Situation des Sozialstaates im Lichte verschiedener Modelle, Konzepte und Strategien reflektieren. - sind fähig Entwicklungsperspektiven für die eigene Organisation sowie soziale Innovationen zu erkennen und Handlungsalternativen ethisch und fachlich zu reflektieren. - sind fähig Managementaufgaben in der eigenen Organisation auf dem Hintergrund des theoretischen Wissens einzuordnen und zu reflektieren. - sind fähig Handlungsbedarfe und Entwicklungsperspektiven für die eigene Organisation und für die eigene Person zu erarbeiten und Handlungsalternativen auf ethischem Hintergrund zu reflektieren. 				

	<p>Handlungskompetenz: Die Studierenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> - Schwerpunktsetzungen der gegenwärtigen Sozialpolitik, aktuelle Reformansätze, Strategien und Zusammenhänge analysieren und dazu begründet Stellung nehmen. - den Wandel der Sozialwirtschaft unter Berücksichtigung nationaler und europäischer Perspektiven in ihren aktuellen Herausforderungen am Beispiel einer Organisation analysieren und bedarfsgerecht sowie anlass- und organisationsbezogen Handlungsmöglichkeiten aufzeigen und diese argumentativ vertreten. - mögliche Perspektiven der Überlebenseicherung und innovativen Weiterentwicklung für die eigene Organisation aufzeigen, wobei insbesondere auch der Gestaltungsspielraum für die persönliche Einflussnahme auf die eigene Organisation ausgelotet und erweitert werden soll.
<p>Modulinhalte</p>	<p>1.1 Sozialpolitische und volkswirtschaftliche Grundlagen des Sozialmanagements im nationalen und EU-Kontext</p> <p>Veränderungen im Bereich öffentlicher und intermediärer Dienstleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Historische Wurzeln des Sozialstaates, aktuelle Strukturen und Korporatismus - Globalisierung und Umstellung des Staates auf Ökonomie - Entwicklungstendenzen und Krise des Sozialstaates - Expansion der Nonprofit-Organisationen - Die Rolle von Sozialwirtschaft und Sozialmanagement - Besonderheiten und Merkmale der Sozialwirtschaft - Management in der Sozialwirtschaft - Sozialpolitische und politökonomische Entwicklungen in anderen EU-Ländern, ihre Bedeutung für Nonprofit-Organisationen und deren Management <p>Politische und sozialökonomische Perspektiven von Organisationen der Sozialen Arbeit/ Sozialunternehmen im nationalen Kontext und in anderen EU-Ländern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Volkswirtschaftliche Verortung der Sozialwirtschaft - Politische und politökonomische Verortung - Sozialethische und wohlfahrtsökonomische Aspekte der Organisationen in der Sozialwirtschaft - Steuerungsformen und –prinzipien des Wirtschaftens in der Sozialwirtschaft - Rahmenbedingungen und Steuerungsmechanismen aus politischer und ökonomischer Sicht - Steuerungsformen, sozialwirtschaftliche Strukturen und Sozialmanagement in anderen EU-Ländern (Auswahl aus dem Kreis der Partnerhochschulen im Joint Degree Programm) <p>1.2 Management- und organisationstheoretische Grundlagen</p> <p>Soziale Arbeit, ihre Selbstverortung und ihr Verhältnis zu Fragen der Steuerung sozialwirtschaftlicher Unternehmen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soziale Arbeit als Disziplin und Profession - Sozialarbeiterische Konzepte der Lebensweltorientierten Arbeit und der personenbezogenen sozialen Dienstleistung in ihrem Verhältnis zum Sozialmanagement - Verhältnis zwischen Disziplin und Profession Sozialer Arbeit im Verhältnis zum Sozialmanagement

	<p>Die Wirtschaftswissenschaften und ihr Verhältnis zur Sozialwirtschaft (und der Sozialen Arbeit)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selbstverständnis der Wirtschaftswissenschaften - die Interpretation des Sozialen Bereichs aus ökonomischer Sicht - Stand der ökonomischen Analyse der Sozialwirtschaft <p>Sozialmanagement und Management in der Sozialwirtschaft</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empirische Verortung der Organisationen der Sozialen Arbeit (Dritter Sektor, Nonprofit-Organisationen, Non-Government-Organisationen, Sozialwirtschaft) - Organisationstheorie und Managementlehre - Entwicklungslinien des Sozialmanagements und des Managements in der Sozialwirtschaft (inklusive Wohlfahrtsverbände) - Die Besonderheiten des Sozialmanagements und des Managements in der Sozialwirtschaft - Aufgaben von Sozialmanagern und Sozialmanagerinnen unter Berücksichtigung von Diversität, ethischen Standards und fachlichen Standards der Sozialen Arbeit - Aktuelle Forschungsergebnisse und Forschungsaufgaben <p>Bearbeiten der Herausforderungen an Sozialunternehmen und der Managementaufgaben</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse der Aufgabenstellungen im Kontext der eigenen Organisation - Handlungsanforderungen und eigene Möglichkeiten - Reflexion der eigenen Rolle in der Organisation - Praxisaufgabe <p>1.3 Coaching</p> <p>Orientierung in der Anfangsphase des Masterstudiums, Anregung zur Bildung von Lernpartnerschaften / Lerngruppen, Entwicklung und Klärung persönlicher, studiengangsbezogener Lernziele und beruflicher Ziele.</p>															
Lerneinheitsformen	<table border="1" data-bbox="502 1344 1380 1500"> <tr> <td style="text-align: center;">Selbststudium</td> <td style="text-align: center;">E-Learning</td> <td style="text-align: center;">Seminaristischer Unterricht</td> <td style="text-align: center;">Coaching</td> <td style="text-align: center;">Projekt / Übungsaufgabe</td> </tr> <tr> <td colspan="5" style="text-align: center;">LVS</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">211</td> <td style="text-align: center;">20</td> <td style="text-align: center;">54</td> <td style="text-align: center;">9</td> <td style="text-align: center;">40</td> </tr> </table>	Selbststudium	E-Learning	Seminaristischer Unterricht	Coaching	Projekt / Übungsaufgabe	LVS					211	20	54	9	40
Selbststudium	E-Learning	Seminaristischer Unterricht	Coaching	Projekt / Übungsaufgabe												
LVS																
211	20	54	9	40												
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Literatur - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden / Lehrvortrag - Transferaufgaben - Instruierte Kleingruppenarbeit - Kollegiales Coaching - Präsentation 															
Prüfungsmodalitäten																
<i>Art der Prüfung</i>	Der Leistungsnachweis besteht aus einer anhand eines Leitfadens durchgeführten Umwelt- und Organisationsanalyse, bei der sich die Studierenden auf eine ihnen durch eigene Berufspraxis bekannte Organisation beziehen. Die Ergebnisse werden auf 12 bis 18 Seiten verschriftlicht. Der Bearbeitungszeitraum umfasst 8 Wochen.															
<i>Zeit</i>	Studienbegleitend im ersten Studiensemester															

<p>Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team</p>	<p>Prof. Dr. Patricia Arnold, Hochschule München Prof. Dr. Wolfgang Gehra, Hochschule München Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok, Hochschule München Prof. Dr. Gergely Fabian, Universität Debreceni (Partnerhochschule) Prof. Dr. Nathalie M. Papineau, Université de Poitiers (Partnerhochschule) u. a.</p> <p><u>Verantwortliche Coachs</u> Melanie Schäffenacker Dr. Wolfgang Werth</p>
<p>(Grundlagen-) Literatur / Studienbriefe</p>	<p>Arnold, Ulli / Maelicke, Bernd (2008): Lehrbuch der Sozialwirtschaft. Baden-Baden.</p> <p>Badelt, Christoph / Meyer, Michael / Simsa, Ruth (2007): Handbuch der Non-Profit Organisationen. 4. überarbeitete Auflage. Stuttgart.</p> <p>Bendl, Regine / Edeltraut Hanappi-Egger / Roswitha Hoffmann (Hrsg.) (2012): Diversität und Diversitätsmanagement. Stuttgart: UTB</p> <p>Finis Siegler, Beate (2009): Ökonomik Sozialer Arbeit. 2. Aufl., Freiburg i. B., Lambertus Verlag</p> <p>Herrmann, Peter (2005): Sozialmanagement in Europa. Herausforderungen verstehen, Strukturen kennen. Vorteile nutzen. Baden-Baden.</p> <p>Schmid, Josef (2010): Wohlfahrtsstaaten im Vergleich. Soziale Sicherung in Europa: Finanzierung, Leistungen und Probleme. 3. Aufl., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften</p> <p>Wöhrle, Armin / Reinhilde Beck / Klaus Grunwald./ Klaus Schellberg,/ Gotthart Schwarz / Wolf, Rainer Wendt (2013) : Grundlagen des Sozialmanagements, Baden-Baden: Nomos bei UTB</p> <p>Studienbriefe Boeßenecker, Karl-Heinz (2012): Wohlfahrtsverbände im Veränderungsprozess. Studienbrief 2-020-0303-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Schwarz, G. / R. Beck (2010): Sozialstaat, Sozialpolitik und Sozialverwaltung im Kontext der politischen Entwicklung. 2. neu bearb. Aufl., Studienbrief 2-020-0101, Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Wöhrle, Armin (2011): Einführung in das Sozialmanagement und das Management in der Sozialwirtschaft, 2. Aufl., Studienbrief 2-020-0100-2, Brandenburg : Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Zielinski, Heinz (2008): Globalisierung und Regionalisierung: Ökonomische, soziale und politische Antriebsfaktoren, 2. Aufl., Studienbrief 20-0302-2, HDL Hochschulverbund Distance Learning, Brandenburg</p> <p>Abweichungen sind möglich, da Studienbriefe jeweils durch aktuelle Fassungen bzw. auch durch anderweitige, aktuelle Literatur ersetzt werden.</p>
	<p>Hinzu kommen Studientexte zur Sozialpolitik und Strukturen der Sozialwirtschaft in den Ländern der jeweiligen Partnerhochschulen im Rahmen des Joint Degree Programms. Diese werden den Studierenden von Seiten der Partnerhochschulen über die Lernplattform zur Verfügung gestellt.</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>Grundlegendes Orientierungsmodul, Voraussetzung für alle weiteren Module, Weiterführung und Vertiefung insbesondere in den Modulen 5 und 8</p>

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 2	Betriebswirtschaftliche Grundlagen des Sozialmanagements			Workload	12 ECTS 300 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit:	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	erstes Studiensemester	Sprache	deutsch
Teilnahmevoraussetzungen	Keine/ Dieses Modul und die Module 1 und 2 stellen Orientierungsmodule dar. Hier werden die Grundlagen gelegt, welche eine Positionierung im Sozialmanagement gegenüber der Fachlichkeit der Sozialen Arbeit, aber auch dem Management in anderen Branchen ermöglichen. Die drei Module stellen die Basics für alle weiteren Module dar.				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Die Studierenden erhalten einen Einblick in</p> <ul style="list-style-type: none"> - die wichtigsten betriebswirtschaftlichen Funktionen und das betriebswirtschaftliche Denken sowie - verschiedene Finanzierungsformen und –logiken im Sozialbereich. Die Modelle und Strategien werden vorgestellt, eingeordnet und kritisch reflektiert. <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen die betriebswirtschaftlichen Funktionen und die betriebswirtschaftliche Systematisierung. - haben am Beispiel von Wirtschaftlichkeitsbegriffen einen Einblick in das wirtschaftliche Denken gewonnen. - verfügen über zentrale Kenntnisse in Buchhaltung, Rechnungswesen und Kostenmanagement und deren Einordnung in den Kontext der Managementaufgaben. - kennen verschiedene Finanzierungsquellen und verschiedene Finanzierungsformen des Leistungserstellungsprozesses, insbesondere Leistungsentgelte und Zuschüsse. - kennen verschiedene Finanzierungsquellen und –formen von Investitionen, insbesondere Eigenkapital und Kredite. <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - können Ergebnisse des Rechnungswesens lesen und interpretieren. - können kleinere Kalkulationsaufgaben eigenständig durchführen. - sind fähig eigene Überlegungen und Konzepte für den Aufbau des Rechnungswesens und betriebswirtschaftliche Informationen anhand eines Beispiels einer konkreten Sozialunternehmung einzubringen. - können Grundlagen und Konzepte der Entgeltkalkulation und der Investitionsrechnung auf eigene Beispiele anwenden. <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage betriebswirtschaftliche Aufgaben mit Managementaufgaben zu vernetzen und - sind fähig die Relevanz des wirtschaftlichen Denkens (konkret: des Rechnungswesens und des Kostenmanagements) für das Management von Sozialunternehmen differenziert zu reflektieren und Grenzen zu erkennen. - sind in der Lage verschiedene Finanzierungsformen hinsichtlich ihrer Stärken, Schwächen, Voraussetzungen und Konsequenzen einzuschätzen, 				

	<ul style="list-style-type: none"> - sind fähig Finanzierungslogiken und korrespondierende Managementkonsequenzen am Beispiel des eigenen Unternehmens und/oder am Beispiel einer anderen Sozialunternehmung differenziert einzuschätzen. 				
Modulinhalte	2.1 Betriebswirtschaft sozialer Organisationen <ul style="list-style-type: none"> - Überblick über die betriebswirtschaftlichen Funktionen (insbesondere Beschaffung, Produktion, Absatz, Rechnungswesen, Finanzierung) - Besonderheiten der Betriebswirtschaft von Sozialunternehmen - Rechnungswesen und Buchhaltung allgemein sowie in öffentlichen und gemeinnützigen Unternehmen - Jahresabschluss, Jahresabschlussanalyse - Ablauf der Kosten- und Leistungsrechnung - Betriebswirtschaftliche Analyse 				
	2.2 Finanzierung sozialer Organisationen/ Sozialökonomie Grundverständnis <ul style="list-style-type: none"> - Finanzierungsaufgaben kennen, unterscheiden - Grundlagen der Profit- und Non-Profit-Finanzierung Kenntnis verschiedener Finanzierungsformen des Leistungserstellungsprozesses und Managementaufgaben <ul style="list-style-type: none"> - Leistungsentgelte und Entgeltvereinbarungen - Zuschüsse und Zuschussanträge - Fundraising, Sponsoring - Formen der Quersubventionierung Kenntnis verschiedener Finanzierungsformen von Investitionen und Managementaufgaben <ul style="list-style-type: none"> - Eigenkapital und Beteiligungen - Kreditfinanzierung - Besondere Rechtsformen (Stiftungen) - EU-Förderungen für Non-Profit Organisationen Instrumente des Finanzmanagements: Finanzplanung, Liquiditätsplanung, Investitionsrechnung				
Lerneinheitsformen	Selbststudium	E-Learning	Seminaristischer Unterricht	Übung (Coaching)	Projekt
	LVS				
	319	27	45	9	--
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Studienbriefen / Literatur - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden / Lehrvortrag - Bearbeitung von Übungs-/Transferaufgaben - Bearbeitung von Fallbeispielen - Kleingruppenarbeit 				
Prüfungsmodalitäten					
<i>Art der Prüfung</i>	Schriftliche Prüfung (180 min)				
<i>Zeit</i>	Ende des ersten Studiensemesters				

Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	Prof. Dr. Klaus Schellberg, Evangelische Fachhochschule Nürnberg Prof. Dr. Brigitta Zierer, FH-Campus Wien u. a.
(Grundlagen-) Literatur	<p>Schellberg, Klaus (2007): Betriebswirtschaftslehre für Sozialunternehmen, 2. Aufl., Augsburg: Ziel Verlag</p> <p>Bettig, Uwe / Harald Christa/ Wolfgang Faust / Anette Goldstein/ Ludger Kolhoff/ Birgit Wiese (2013): Betriebswirtschaftliche Grundlagen in der Sozialwirtschaft, Bade.-Baden: Nomos bei UTB</p> <p>Studienbriefe</p> <p>Kolhoff, Ludger (2004): Finanzierung durch die öffentliche Hand, 2. Aufl., Studienbrief 2-020-0902-2, Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Schellberg, Klaus (2011): Grundlagen der Profit- und Non- Profit- Finanzierung in sozialen Dienstleistungsorganisationen, 3. Aufl., Studienbrief 2-020-0901-3, Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Schellberg, Klaus (2008): Rechnungswesen und Buchhaltung in sozialen und öffentlichen Dienstleistungsorganisationen. 2. Aufl., Studienbrief 2-020-0701-2, Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Schellberg, Klaus (2008): Jahresabschluss in sozialen und öffentlichen Dienstleistungsorganisationen, 2. Aufl., Studienbrief 2-020-0702-2, Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Schellberg, Klaus (2009): Grundlagen der Kosten- und Leistungsrechnung, 3. Aufl., Studienbrief 2-020-0703-3, Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Schellberg, Klaus (2009): Produktion von Dienstleistungen im Verwaltungs- und Sozialbetrieb. 2. Aufl., 2-020-0602-2, Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Schellberg, Klaus (2011): Entscheidungsorientierte Verfahren der Kostenrechnung und Kostenmanagement. 3. Aufl., Studienbrief 2-020-0704-3, Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Zierer, Brigitta (2015): EU-Förderungen für Non-Profit-Organisationen: Die EU-Finanzierungsinstrumente - Förderprogramme – Tipps für Projektanträge. Linde Verlag, Wien</p> <p>Abweichungen sind möglich, da Studienbriefe jeweils durch aktuelle Fassungen ersetzt werden. Sie können auch durch anderweitige, aktuelle Literatur ersetzt werden.</p>
Verwendbarkeit des Moduls	Grundlegendes Orientierungsmodul, Voraussetzung für alle weiteren Module. Aspekte dieses Moduls werden nach Bedarf und aktuellen Anforderungen in nachfolgenden Modulen aufgegriffen und mit jeweiligen Modulinhalten aufgabenbezogen vernetzt.

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 3	Rechtliche Grundlagen des Sozialmanagements			Workload	8 ECTS 200 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit:	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	zweites und drittes Studiensemester	Sprache	deutsch
Teilnahmevoraussetzungen	Keine/ Dieses Modul und die Module 1 und 3 stellen Orientierungsmodule dar. Hier werden Grundlagen gelegt und Rahmenbedingungen aufgezeigt, welche eine Positionierung im Sozialmanagement gegenüber der Fachlichkeit der Sozialen Arbeit sowie gegenüber dem Management in anderen Branchen ermöglichen. Die drei Module stellen die Basics für alle weiteren Module dar.				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Die Studierenden erhalten exemplarisch einen Einblick in die für das Management von Sozialunternehmungen relevanten Rechtsbereiche. Die Auswahl der Rechtsbereiche erfolgt aufgrund aktueller Relevanz. Derzeit gehören hierzu die Rechtsformwahl, ausgewählte Aspekte des EU-Rechts, Arbeitsrecht und Leistungserbringungsrecht. Der Zugang erfolgt problemorientiert, nicht rechtssystematisch.</p> <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - haben einen Einblick gewonnen in grundlegende Rechtsfragen und Rechtsprobleme im Rahmen des Sozialmanagements (aus den Bereichen des Organisations- und Unternehmensrechts, des EU-Rechts, des Arbeitsrechts und des Leistungserbringungsrechts). <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage rechtliche Dimensionen des Managementhandelns zu erkennen und fähig diese in das eigene Handeln zu integrieren. <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage überschaubare Rechtsfragen eigenständig zu beurteilen und können gezielt auf juristische Expertise zugrückgreifen. 				
Modulinhalte	<p>3.1 Organisations- und Unternehmensrecht</p> <p>Überblick über</p> <ul style="list-style-type: none"> - die Rechtsformen - die haftungsrechtlichen Implikationen - die steuerrechtlichen Auswirkungen/Gemeinnützigkeitsrecht - den Abwägungsprozess (in Grundzügen) bei der Wahl der optimalen Betriebsform - Steuerrecht, Gemeinnützigkeitsrecht <p>3.2 Ausgewählte Aspekte des EU-Rechts</p> <ul style="list-style-type: none"> - Überblick über Struktur und Rechtsordnung der Europäischen Union - Soziale Dienste im Recht der Europäischen Union (insb. Grundfreiheiten, Wettbewerbsrecht) <p>3.3 Arbeitsrecht</p> <ul style="list-style-type: none"> - Begriffe und Rechtsquellen des Arbeitsrechts - Begründung eines Arbeitsverhältnisses 				

	3. 4 Leistungserbringungsrecht				
	<ul style="list-style-type: none"> - Beziehungen zwischen öffentlichen Sozialleistungsträgern und den Erbringern sozialer Dienstleistungen, insbesondere sozialrechtliche Regelungen des Zugangs zur Leistungserbringung, der Qualitätssicherung und der Vergütung sozialer Dienstleistungen - Grundzüge des Vergaberechts 				
Lerneinheitenformen	Selbst-Studium	E-Learning	Seminaris-tischer Unterricht	Übung (Coaching)	Projekt
	LVS				
	ca. 141	90	36	--	--
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Literatur / Studienbriefen / Gesetzestexten - Bearbeitung E-Learning-Einheit - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden, Lehrvortrag - Kleingruppenarbeit - Bearbeitung von Fallbeispielen / Übungsaufgaben 				
Prüfungsmodalitäten					
<i>Art der Prüfung</i>	Schriftliche Prüfung (180 min)				
<i>Zeit</i>	Ende des dritten Studiensemesters				
Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	Prof. Dr. Ute Kötter, Hochschule München Prof. Dr. Jürgen Kruse, Evangelische Fachhochschule Nürnberg				
(Grundlagen-) Literatur	<p>Bearbeitung des Kurses auf der Web-Seite der Europäischen Union www.europarl.europa.eu/brussels/website/content/modul_01/start.html</p> <p>Studienbriefe / Literatur</p> <p>Arbeitsgesetze (ArbG, 2014): Beck-Texte im dtv; 84. Auflage</p> <p>Beck texte im dtv (2016): Gesellschaftsrecht, 15. Auflage</p> <p>Das gesamte Sozialgesetzbuch SGB I – XII (2016), 22. Aufl., Walhalla-Verlag,</p> <p>Europa-Recht: Vertrag über die Europäische Union, Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Charta der Grundrechte der Europäischen Union, 25. Aufl. 2013, Beck-Texte im dtv</p> <p>Küfner-Schmitt, Irmgard(2014): Arbeitsrecht: Arbeitsrecht: Prüfungswissen, Multiple-Choice-Tests, Klausurfälle. 11. Aufl., Haufe-Lexware</p> <p>Schick, Stefan (2003): Rechts- und Unternehmensformen. Baden-Baden: Nomos</p> <p>Schick, Stefan (2012): Rechtliche und steuerliche Grundlagen in der Sozialwirtschaft. Baden-Baden: Nomos bei UTB</p> <p>Stoephasius, Hans-Peter (2008): Die europäischen Wettbewerbsregeln. Studienbrief 3-940056-25-2. Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Stoephasius, Hans-Peter (2011): Die Rechtsgrundlagen des Binnenmarktes der Europäischen Union. Studienbrief 2-010-0303. Brandenburg: Hochschulverbund</p> <p>Abweichungen sind möglich, da Studienbriefe jeweils durch aktuelle Fassungen ersetzt werden. Sie können auch durch anderweitige, aktuelle Literatur ersetzt werden.</p>				
Verwendbarkeit des Moduls	Grundlegendes Orientierungsmodul; Aspekte aus den in diesem Modul behandelten Rechtsbereichen werden nach Bedarf und aktuellen Anforderungen aufgegriffen und auch mit anderen Modulen (3, 5, 6, 9) vernetzt.				

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 4	Angewandte Sozialforschung / Praxisforschung			Workload	12 ECTS 300 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit	1 x Jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	Erstes und zweites Studien- semester	Sprache	deutsch
Teilnahmevoraussetzungen	Absolvierung der Module 1 und 3				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Das Modul knüpft an bereits vorhandenen Kenntnissen und Fertigkeiten im Bereich der empirischen Sozialforschung an, aktualisiert, vertieft und erweitert diese und befähigt die Studierenden dazu, ein eigenes anwendungsorientiertes Forschungsprojekt beispielhaft zu konzipieren und umzusetzen.</p> <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> - die zentralen Prinzipien qualitativer und quantitativer Sozialforschung, - die wichtigsten Methoden und Verfahren qualitativer und quantitativer Sozialforschung - Unterschiede zwischen qualitativen und quantitativen Forschungsstrategien sowie jeweilige Vor- und Nachteile <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage Wahl und Einsatz qualitativer / quantitativer Forschungsstrategien sowie entsprechender Instrumente / Verfahren mit Blick auf das jeweilige Untersuchungsziel, die Rahmenbedingungen des Untersuchungskontextes und forschungspragmatischer Aspekte differenziert einzuschätzen. <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - können methodische, forschungsbezogene und theoretische Kenntnisse auf relevante Fragestellungen der Praxis des Sozialmanagements anwenden. - sind in der Lage ein eigenständiges Forschungsprojekt zu konzipieren, durchzuführen und auszuwerten. 				
Modulinhalte	<p>4.1 Grundlagen empirischer Sozialforschung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Klärung der Vorerfahrungen der Studierenden - Grundlagen qualitativer / quantitativer Sozialforschung - Vertiefung und Erweiterung von Kenntnissen zu Forschungsdesigns / Forschungsstrategien der empirischen Sozialforschung - Grundlegung einer eigenständigen forschenden Haltung und systematischen Vorgehensweise <p>4.2 Methoden und Techniken quantitativer und qualitativer Sozialforschung in ihrer Bedeutung für das Sozialmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertiefung und Erweiterung der Kenntnisse zu Forschungsmethoden /-verfahren - Methodenkritische Reflexion von Untersuchungen aus dem Sozialmanagement und seinem Umfeld - Transfer von Forschungsmethoden /-verfahren auf Anwendungsbereiche im Kontext von Aufgabenstellungen des Sozialmanagements 				

	4.3 Entwicklung und Umsetzung von Praxisforschungsprojekten				
	<ul style="list-style-type: none"> - Ableitung und Formulierung von Forschungsdesideraten aus Praxiszusammenhängen im Kontext des Sozialmanagements - Entwicklung einer eigenen Forschungsfrage und des Untersuchungsdesigns - Literaturrecherche, -analyse und -vorstellung und Bewertung der Forschungsfrage in Bezug auf einschlägige Forschungsergebnisse - Organisation von Arbeitsschritten in Kooperation mit Partnern im Untersuchungszusammenhang - Wahl, Aneignung, Entwicklung und Erprobung geeigneter Untersuchungsmethoden und Forschungsstrategien - Durchführung der Untersuchung - Auswertung der Untersuchung - Reflektierende Begleitung der studentischen Praxisforschungsprojekte und Bewertung 				
	4.4 Coaching Anregung zur Entwicklung und Herausarbeitung von Fragestellungen für das eigene praxisbezogene / anwendungsorientierte Forschungsprojekt und Unterstützung bei der Klärung von Problemen und Konflikten bei der Umsetzung.				
Lerneinheitsformen	Selbststudium	E-Learning	Seminaristischer Unterricht	Coaching	(Forschungs-) Projekt (und Bericht)
	LVS				
	100	18	36	9	237
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Literatur - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden / Lehrvortrag - Bearbeitung von Übungs-/Transferaufgaben in den Präsenzseminaren - Kleingruppenarbeit - Entwicklung Forschungsfrage und -design - Entwicklung Erhebungsinstrument - Datenerhebung (Fragebogen, Interviews) - Datenanalyse, -auswertung, -dokumentation - Coaching 				
Prüfungsmodalitäten					
<i>Art der Prüfung</i>	Der Leistungsnachweis beinhaltet die Konzipierung eines eigenen anwendungsorientierten Forschungsvorhabens, den Entwurf eines entsprechenden drei bis vier Seiten umfassenden Exposees, die Durchführung des Forschungsprojektes und die Erstellung eines 12 bis 18 Seiten umfassenden Forschungs-Projektberichtes zum Prozess und den Ergebnissen der eigenen Forschung. Die Bearbeitungsdauer umfasst maximal 6 Monate.				
<i>Zeit</i>	Studienbegleitend, zweites Studiensemester				
Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	Prof. Dr. Hans Dotzler, Hochschule München <u>Verantwortliche Coachs</u> Melanie Schäßfenacker Dr. Wolfgang Werth				

<p>(Grundlagen-) Literatur</p>	<p>Atteslander, Peter (2010): Methoden empirischer Sozialforschung. 13. Aufl., Berlin-Tiergarten: Verlag Erich Schmidt</p> <p>Benninghaus, Hans (2005) Deskriptive Statistik. Eine Einführung für Sozialwissenschaftler. 10. Aufl., VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p> <p>Dieckmann, Andreas (2012): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 6. Aufl., Reinbek: Rowohlt Taschenbuch</p> <p>Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung: Lehrbuch. Mit Online-Materialien. 5. Aufl., Weinheim Basel: Beltz Verlag</p> <p>Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim, Basel: Beltz Verlag</p> <hr/> <p>Porst, Rolf (2011): Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. 3. Aufl., Berlin-Tiergarten: Verlag Erich Schmidt</p> <p>Raab-Steiner, Elisabeth / Michael Benesch (2012): Der Fragebogen: Von der Forschungsidee zur SPSS/PASW-Auswertung, 3. Aufl., Wien: facultas wuv bei UTB</p> <p>Stegmann, Michael / Jürgen, E. Schwab (Hrsg.) : Evaluieren und Forschen für die Soziale Arbeit. Ein Arbeits- und Studienbuch. Lambertus Verlag, Freiburg 2012</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>Voraussetzung für Modul 10 (Masterprojekt); außerdem werden Aspekte dieses Moduls nach Bedarf und aktuellen Anforderungen in nachfolgenden Modulen aufgegriffen und mit jeweiligen Modulinhalten aufgabenbezogen vernetzt.</p>

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 5	Management des Organisationswandels			ECTS	12 300 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	Drittes Semester	Sprache	deutsch
Teilnahmevoraussetzungen	Teilnahme an den Modulen 1, 3, 4				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Die Studierenden vertiefen ihr Wissen über Organisationen und ihre Steuerung und sind in der Lage, sich selbst in ihrer jeweiligen Rolle und Position im Kontext ihrer Organisation einzuordnen, Veränderungen in der eigenen Organisation zu unterstützen sowie über ihre Karriereplanung auch außerhalb ihrer Organisation nachzudenken.</p> <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden auf folgenden Ebenen:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen verschiedene theoretische Betrachtungsweisen von Organisationen und ihrer Steuerung, den jeweiligen wissenschaftlichen Entstehungskontext und deren Stellenwert hinsichtlich der Innovation von Organisationen der Sozialwirtschaft. - haben ein Grundverständnis vom Stellenwert des Organisationswandels im Kontext sozialstaatlicher Umbrüche und Veränderungen im Gefüge der Sozialwirtschaft entwickelt und kennen Aufgaben, die sich daraus für das Management von organisatorischen Veränderungen ergeben. - kennen Analysemodelle für Organisationen, zentrale Instrumente der Organisationsanalyse sowie Möglichkeit der Systematisierung von Organisationsproblemen. - kennen theoretische Modelle des Wandels von Organisationen sowie korrespondierende Strategien und gängige Instrumente des Change Managements. - verfügen über Kenntnisse den Wandel von Organisationen durch das Management inklusive der Hinzuziehung von Organisationsberatung professionell zu gestalten. <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - können Grenzen und Innovationspotential des Organisationswandels im Kontext des politischen Gefüges, sozialstaatlicher Umbrüche und Veränderungen in der Sozialwirtschaft differenziert einschätzen und dazu aus ethisch-fachlicher Sicht begründet Stellung nehmen. - sind in der Lage die Entwicklungsstufen und Entwicklungsfähigkeit von Organisationen einzuschätzen und zu bewerten. - sind fähig schwierige Situationen in Organisationen, den Zustand von Organisationen sowie die eigene Rolle im Kontext der eigenen Organisation differenziert zu reflektieren. - sind fähig die Notwendigkeit und Ansatzpunkte von Interventionsschritten hinsichtlich der Innovation von Organisationen herauszuarbeiten und argumentativ zu vertreten. - sind in der Lage Methoden und Instrumente der Organisationsentwicklung / des Change Managements hinsichtlich ihrer Vor- und Nachteile kontextbezogen einzuschätzen bzw. ihre Passform für Interventionen und Innovationen in Organisationen differenziert zu bewerten. - sind fähig den eigenen Gestaltungsspielraum im Kontext ihrer Organisation / organisatorischer Veränderungen realistisch einzuschätzen. 				

	<p>Handlungskompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage ein eigenes Handlungskonzept mit Blick auf das Managementhandeln zu konkretisieren, zu präsentieren und reflektiert argumentativ zu vertreten. - sind fähig eine Organisationsanalyse am Beispiel einer Sozialorganisation zu planen und durchzuführen. - sind fähig ein Organisationsentwicklungs- bzw. Change-Vorhaben am Beispiel einer konkreten Organisation zu planen, zu präsentieren und reflektiert argumentativ zu vertreten. - können mögliche Strategien der Überlebenssicherung und innovativen Weiterentwicklung für die eigene Organisation erarbeiten und dabei auch den Gestaltungsspielraum für die persönliche Einflussnahme auf die eigene Organisation ausloten und entsprechend nutzen.
<p>Modulinhalte</p>	<p>5. 1 Organisation und Managementkonzepte</p> <ul style="list-style-type: none"> - Grundlagen der Organisationstheorie - Grundlagen der Managementlehre - Besonderheiten von Organisationen der Sozialen Arbeit auf dem Hintergrund der Einordnungen der Volkswirtschaftslehre (Dritter Sektor, Nonprofit-Organisationen, Nongovernment-Organisationen, Sozialwirtschaft) - Besonderheiten von Organisationen der Sozialen Arbeit auf dem Hintergrund der Betriebswirtschaftslehre (Nicht-schlüssige Tauschverhältnisse, doppeltes Mandat, Ehrenamtlichkeit, etc.) - Besonderheiten des Managens im Rahmen von öffentlichen Trägern, Wohlfahrtsverbänden und freien Trägern - Managementkonzepte für die Sozialwirtschaft und Sozialmanagementkonzepte <p>5. 2 Organisationsanalyse und –entwicklung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Blickwinkel und Herangehensweisen an eine Organisationsanalyse - Modelle für eine Organisationsanalyse (anpassende Prozesse, Organisationsentwicklung, Organisationstransformation) - Betrachtungsfokus der Analyse (Aufbau- und Ablauforganisation, Verhaltensstrukturen von Führungskräften und Mitarbeitenden, Wettbewerbs-, Stärken-Schwächen-Analyse, Potenzialanalysen etc.) - Analyseinstrumente (Quantitative und qualitative Methoden, Befragung mit Fraggbogen oder Interview, teilnehmende Beobachtung, Experiment etc.) - Bearbeitung von Fällen aus der eigenen Praxis - Entwerfen von Praxisforschungsprojekten <p>5.3 Change-Management: Steuerung von Veränderungsprozessen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Change-Management Ansätze als Orientierungsmodelle für die Gestaltung und Steuerung von Veränderungen - Change-Strategien und gängige Instrumente des Change-Managements - Blockaden und die Möglichkeiten für Veränderungsprozesse in Organisationen der Sozialwirtschaft - Change Management und Leadership (Spielraum und Grenzen der Führung) im Management der Sozialwirtschaft/ Sozialmanagement

	<ul style="list-style-type: none"> - Unterstützungsmöglichkeiten für die Prozesse des Wandels (externe Organisationsberatung etc.) - Planung eines Change-Projektes an Fallbeispielen - Bearbeitung von Fällen aus der eigenen Praxis 				
Lerneinheitsformen	Selbststudium	E-Learning	Seminaristischer Unterricht	Übung	Projekt
	LVS				
	292	54 Internetseminar	36	18	--
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Studienbriefen / Literatur - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden, Lehrvortrag - Bearbeitung von Übungs-/Transferaufgaben in den Präsenzseminaren - Kleingruppenarbeit im Präsenzseminar - (Kollegiales) Coaching - Virtuelle Gruppenarbeit im Internetseminar (mit tutorieller Betreuung) - Fallbearbeitung 				
Prüfungsmodalitäten					
<i>Art der Prüfung</i>	Der Leistungsnachweis beinhaltet eine schriftliche Ausarbeitung im Umfang von 15 bis 20 Seiten zur Planung eines Organisationsentwicklungs-/Change-Projektes anhand eines von Seiten der jeweiligen Dozenten/innen zur Verfügung gestellten Fallbeispiels. Anstelle des Fallbeispiels besteht auch die Möglichkeit, in Abstimmung der der jeweiligen Dozentin / dem jeweiligen Dozenten, die Aufgabenstellung anhand eines aktuellen Organisationsentwicklungs-/Change-Vorhabens aus der Praxis zu bearbeiten.				
<i>Zeit</i>	Studienbegleitend, zweites Studiensemester				
Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	Prof. Dr. Patricia Arnold, Hochschule München Prof. Dr. Ute Kötter, Hochschule München Prof. Dr. Astrid Herold-Majumdar, Hochschule München Prof. Dr. Armin Wöhrle, Hochschule Mittweida u. a. sowie Lehrende an Partnerhochschulen im Rahmen des Joint Degree Programms				
(Grundlagen-) Literatur	Heltzel, R. / W. Weigand (2012): Im Dickicht der Organisationen. Komplexe Beratungsaufträge verändern die Beraterrolle. Vandenhoeck & Rupprecht. Göttingen Maier, Michaela / Frank M. Schneider / Andrea Retzbach (Hg.) (2012): Psychologie der internen Organisationskommunikation. Göttingen u. a.: Hogrefe Verlag Tomaschek, Nino (Hg.) (2012): Systemische Organisationsentwicklung und Beratung bei Veränderungsprozessen. Ein Handbuch. Heidelberg: Carl-Auer Wöhrle, Armin (2005): Den Wandel managen. Organisationen analysieren und entwickeln, Baden-Baden: Nomos Studienbriefe Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2011): Konzeptions- und Leitbildentwicklung: Bestandsaufnahme und Prozessgestaltung. Studienbrief 2-020-1301-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning				

	<p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2011): Organisationswandel und Change Management. Studienbrief 2-020-0201-3, 3. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Kolhoff, Ludger (2005): Organisationsanalyse. Studienbrief 2-020-1201-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Kolhoff, Ludger (2009): Ziele, Modelle und Methoden der Organisationsentwicklung. Studienbrief 2-020-1202-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Wöhrle, Armin (2012): Managementkonzepte für die Sozialwirtschaft , Studienbrief 2-020-1401-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Wöhrle, Armin (2012): Organisationswandel als Kulturwandel. Studienbrief 2-020-1102-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Wöhrle, Armin (2012): Organisationen als reformresistente Gebilde. Studienbrief 2-020-1101-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Wöhrle, Armin (2012): Was ist eine Organisation? Studienbrief 2-020-1001-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Abweichungen sind möglich, da Studienbriefe jeweils durch aktuelle Fassungen ersetzt werden. Sie können auch durch anderweitige, aktuelle Literatur ersetzt werden.</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>Aspekte aus den in den Modulen 1, 2, 3 und 4 behandelten Inhalten werden hier wieder aufgegriffen, vertieft bzw. auch mit Handlungsansätzen und Aufgabenstellungen dieses Moduls vernetzt. Im Rahmen des diesem Modul zugerechneten Internetseminars – am Ende des vierten Studiensemesters - werden außerdem auch Theorie- und Handlungsansätze aus den Modulen 6, 7 und 9 aufgegriffen und für die Bearbeitung des komplexen Fallbeispiels genutzt.</p>

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 6	Personalmanagement			Workload	10 ECTS 250 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	Drittes Semester	Sprache	deutsch
Teilnahmevoraussetzungen	Teilnahme an den Modulen 1, 2, 3, 4 und 5 / insbesondere aufbauend auf den Modulen Betriebswirtschaft und Management des Organisationswandels				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Die Studierenden erwerben Kenntnisse über Aufgaben, Handlungskonzepte und Instrumente der Personalführung und des Personalmanagements (v. a. der Personalentwicklung) und setzen sich mit dem Beitrag des Personalmanagements (als Human Resources Management) zur unternehmerischen Wertschöpfung und Existenzsicherung auseinander.</p> <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen traditionelle und neuere Führungskonzepte. - kennen traditionelle und aktuelle Konzepte der Personalentwicklung. - kennen gängige Formen, Verfahren und Instrumente der Personalführung und Personalentwicklung. - kennen Strategien und Methoden konstruktiver Konfliktlösung und der Verhandlungsführung. - haben Kenntnisse gewonnen im Umgang mit Zeitstudien und mit Personalbedarfsrechnungen. - kennen den Zusammenhang von Entgeltvereinbarungen, Vergütungssystemen und Personalkostenrechnung. <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - können die Funktion des Human Resources Managements hinsichtlich seiner Beiträge zur sozialunternehmerischen Wertschöpfung differenziert einschätzen und dazu auch ethisch-fachlich begründet Stellung nehmen. - sind fähig schwierige Führungssituationen sowie die eigene Rolle im Kontext der eigenen Organisation differenziert zu reflektieren. - sind fähig die Notwendigkeit und Ansatzpunkte von Interventionsschritten hinsichtlich der Innovation von Organisationen herauszuarbeiten und argumentativ zu vertreten. - sind in der Lage Methoden und Instrumente der Personalführung und Personalentwicklung hinsichtlich ihrer organisationsbezogenen und auf Mitarbeiter/-innen bezogenen Konsequenzen kontextbezogen einzuschätzen und differenziert zu bewerten. - sind in der Lage sich differenziert mit der / ihrer eigenen Führungsrolle und Führungssystemen auseinanderzusetzen. <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage Grundzüge eines eigenen Führungsverständnisses / Führungskonzeptes zu konkretisieren, zu präsentieren und reflektiert argumentativ zu vertreten. - verfügen über Kompetenzen zur konstruktiven Gesprächsführung. - verfügen über Kompetenzen zur konstruktiven Konfliktlösung. - verfügen über Kompetenzen zur zielorientierten Verhandlungsführung. - können einzelne Instrumente der Personalführung und –entwicklung „passgenau“ auf den Kontext eines Sozialunternehmens hin konzipieren und konkretisieren. 				

	<ul style="list-style-type: none"> - sind fähig Grundzüge eines integrierten Personalentwicklungssystems am Beispiel eines (überschaubaren) Sozialunternehmens zu planen, zu präsentieren und reflektiert argumentativ zu vertreten. - sind fähig eine Personalbedarfs- und Personalkostenrechnung am Beispiel einer Sozialorganisation zu planen und durchzuführen. 				
Modulinhalte	6.1 Personalentwicklung				
	<ul style="list-style-type: none"> - Entwicklungsphasen, Rahmenbedingungen und Prioritäten der Personalentwicklung - Aktuelle Entwicklungen und Ansätze im Bereich des Human Resources Management (HRM) mit besonderem Blick auf die Sozial-Wirtschaft und kritische „Personalfragen“ - Beiträge des HRM zur unternehmerischen Wertschöpfung und Existenzsicherung - Handlungskonzepte und Instrumente (i. H. auf Personalmarketing, Bindung von Mitarbeitenden, Kompetenzentwicklung/-förderung) - Bausteine eines integrierten Personalentwicklungskonzeptes 				
	6.2 Personalführung				
	<ul style="list-style-type: none"> - Führungskonzepte in unterschiedlichen Organisationsmodellen - Personalführung als strategische Managementaufgabe - Ebenen und Instrumente der Personalführung - Führungskompetenztraining (v. a. Selbstmanagement in Konfliktsituationen, Konfliktmoderation, Konfliktgespräche, Verhandlungsführung) 				
	6.3 Personalwirtschaft				
	<ul style="list-style-type: none"> - Bestimmung von Zeitbedarf und Prozessdauer, Arbeitspensum - Umsetzen von Zeitstudien in Personalbedarf - Rechnen mit Personalschlüsseln und Zeitvorgaben - Entgeltvereinbarungen - Tarif- und Vergütungssysteme 				
	6.4 Coaching				
	<p>Analyse eigener Stärken und Schwächen hinsichtlich aktueller / zu erwartender beruflicher Herausforderungen und Aufgabenstellungen, Klärung eigener Weiterentwicklungs-/Qualifizierungsbedarfe, Reflexion der eigenen Führungsrolle und des eigenen Führungsverhaltens, Klärung schwieriger, konflikthafter Situationen zwischen Mitarbeitern/innen, Kollegen/innen, zwischen Führungskraft und Mitarbeiter/in bzw. in und mit dem Team, sind Themen, welche hier – modulbezogen – im Rahmen des Coachings aufgegriffen werden können.</p>				
Lerneinheitenformen	Selbststudium	E-Learning	Seminaristischer Unterricht	Coaching	Projekt
	LVS				
	ca. 225	45 (Internetseminar)	54	9	--
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Studienbriefen / Literatur - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden, Lehrvortrag - Bearbeitung von Übungs-/Transferaufgaben - Bearbeitung von Fallbeispielen - Kleingruppenarbeit - (Kollegiales) Coaching - virtuelle Gruppenarbeit im Rahmen des tutoriell betreuten Internetseminars 				

Prüfungsmodalitäten	
<i>Art der Prüfung</i>	Bei der Studienarbeit handelt es sich um eine 15 bis 20 Seiten umfassende, betreute, schriftliche Ausarbeitung zu einem mit dem jeweiligen Dozenten/der jeweiligen Dozentin abgestimmten Thema. Der Bearbeitungszeitraum umfasst maximal zwölf Wochen.
<i>Zeit</i>	Studienbegleitend, Ende drittes bis Mitte des vierten Studienseesters
Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	<p>Prof. Dr. Wolfgang Gehra, Hochschule München Kurt Füglein, Evangelische Fachhochschule Nürnberg Prof. Dr. Ute Kötter, Hochschule München u. a. sowie Lehrende an Partnerhochschulen im Rahmen des Joint Degree Programms</p> <p><u>Verantwortliche Coachs</u> Melanie Schäffenacker Dr. Wolfgang Werth</p>
(Grundlagen-) Literatur	<p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2008): Konfliktmanagement. 3. Aufl., Augsburg: Ziel Verlag</p> <p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2017): Personalentwicklung. 3. Aufl., Nürnberg: Walhalla Verlag</p> <p>Kolhoff, Ludger / Georg Kortendieck (2006): Personalmanagement und Personalwirtschaft, Baden-Baden: Nomos</p> <p>Studienbriefe</p> <p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2008). Leadership: Grundeinstellungen – Führungsebenen – Führungsinstrumente. Studienbrief 2-020-1403-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2008). Personalführung – eine Managementaufgabe von strategischer Bedeutung. Studienbrief 2-020-1402-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2008). Rahmenbedingungen und Bausteine eines integrierten Personalentwicklungssystems. Studienbrief 2-020-1504-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Beck, Reinhilde / Waltraud Birkle (2009). Personalmanagement als quantitative und qualitative Personalarbeit. Studienbrief 2-020-1502-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2009): Personalmanagement – Tradition und aktuelle Herausforderungen. Studienbrief: 2-020-1501-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2013): Personalentwicklung: Entwicklungsphasen, Trends, Konzepte. Studienbrief: 2-020-1503-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Abweichungen sind möglich, da Studienbriefe jeweils durch aktuelle Fassungen ersetzt werden. Sie können auch durch anderweitige, aktuelle Literatur ersetzt werden.</p>
Verwendbarkeit des Moduls	Aspekte aus den in den Modulen 1, 2, 3, 4 und 5 behandelten Inhalten werden hier wieder aufgegriffen, vertieft bzw. auch mit Handlungsansätzen und Aufgabenstellungen dieses Moduls vernetzt.

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 7	Ressourcenmanagement			ECTS	10 250 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	Drittes Semester	Sprache	deutsch
Teilnahmevoraussetzungen	Bearbeitung der Module 1 bis 6				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Die Studierenden erwerben Kompetenz zur Steuerung fachlicher und finanzieller Prozesse in einem Sozialunternehmen (Qualitätsmanagement und Controlling) und Kompetenzen zum Aufbau integrierter Steuerungssysteme.</p> <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> - die wichtigsten Grundüberlegungen, Modelle und Instrumente des Qualitätsmanagements und des Controllings sowie - den Aufbau von Wissens- und Managementinformationssystemen. <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage unterschiedliche Dimensionen von Qualität unter Berücksichtigung ethisch-fachlicher Aspekte zu unterscheiden und hinsichtlich ihrer Konsequenzen für das Management einzuschätzen, - sind in der Lage eigene Informations- und Steuerungsbedürfnisse in Sozialunternehmen herauszuarbeiten und entsprechende Rahmenbedingungen und Steuerungsmöglichkeiten i. H. auf das eigene Sozialunternehmen differenziert zu reflektieren und - können die Bedeutung von Wissen und Wissensträgern im Sozialunternehmen hinsichtlich der Konsequenzen für das Managementhandeln differenziert einschätzen. <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage QM-Prozesse mit zu planen, zu steuern und zu begleiten, - können QM-Instrumente und Controlling-Instrumente (insbesondere Balanced Scorecard, Kennzahlensysteme) anhand von Beispielaufgaben aus dem Kontext eines bzw. des eigenen Sozialunternehmens anpassen / entwickeln, - sind in der Lage die Lösung konkreter Aufgabenstellungen aus dem Kontext eines bzw. des eigenen Sozialunternehmens durch geeignete Instrumente/Maßnahmen aus dem Bereich Sozialinformatik/Wissensmanagement zu planen und zu begleiten. 				
Modulinhalte	<p>7.1 Qualitätsmanagement und Controlling</p> <p>Qualitätsmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Theoretische Grundlagen, Grundsätze, Dimensionen und Ansatzpunkte des Qualitätsmanagements - Systeme des Qualitätsmanagements (TQM; DIN/ISO 9000 ff., EFQM und Qualitätsmanagementkonzepte aus der Praxis der Studierenden) - Instrumente: Prozessoptimierung; Gestaltungsparameter, Darstellungstechniken, Evaluation, Selbstevaluation, Dokumentation im TQM 				

	<p>Controlling</p> <ul style="list-style-type: none"> - Theoretische Grundlagen, Controlling-Regelkreis, Steuerungsverständnis, Ebenen des Controllings (strategisch-operativ) - Ausgewählte Instrumente des Controllings: Budgetierung, Kennzahlen, Portfolio etc. - Integration der Steuerungsbedarfe zu einem integrierten Steuerungssystem anhand von Balanced Scorecard, Kennzahlensystemen o.ä. 				
	<p>7.2 Wissensmanagement / Sozialinformatik</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedeutung von Information und Wissen für das Sozialunternehmen und das Managementhandeln - Grundlagen des Wissensmanagements - Architektur von Wissensmanagementsystemen - Methoden und softwaretechnische Unterstützung - Informationstechnische Unterstützung des Ressourcenmanagements - Informationstechnische Unterstützung von Planungsaufgaben 				
Lerneinheitsformen	Selbst-Studium	E-Learning	Seminaris-tischer Unterricht	Übung	Projekt
	LVS				
	243	36	36	18	--
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Studienbriefen / Literatur - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden, Lehrvortrag - Bearbeitung von Übungs-/Transferaufgaben - Kleingruppenarbeit 				
Prüfungsmodalitäten					
<i>Art der Prüfung</i>	Der Leistungsnachweis umfasst die schriftliche Bearbeitung einer (Theorie-Praxis-) Transferaufgabe im Umfang von 12 bis 18 Seiten in einem Bearbeitungszeitraum von maximal 12 Wochen. Die Aufgabenstellung wird von der jeweiligen Dozentin/dem jeweiligen Dozenten festgelegt. Der Bearbeitungszeitraum umfasst 12 Wochen				
<i>Zeit</i>	Studienbegleitend, viertes Studiensemester				
Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	Prof. Dr. Patricia Arnold, Hochschule München Prof. Dr. Klaus Schellberg, Evangelische Fachhochschule München Prof. Dr. Markus Witzmann, Hochschule München u. a.				
(Grundlagen-) Literatur	<p>Kreidenweis, Helmut (2012): Lehrbuch Sozialinformatik. 2. Aufl., Baden-Baden: Nomos</p> <p>Lehner, Franz (2012): Wissensmanagement: Grundlagen, Methoden und technische Unterstützung. 3. Aufl., München: Carl Hanser Verlag</p> <p>Meinhold, Marianne / Christian Matul (2011): Qualitätsmanagement aus der Sicht von Sozialarbeit und Ökonomie. Baden Baden: Nomos bei UTB</p> <p>Studienbriefe</p> <p>Bachmann, Peter (2008): Grundlagen des Controllings in sozialen Organisationen. Studienbrief 2-020-2601-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p>				

	<p>Böhm Wolfgang / Hans-Dietrich Engelhardt (2009): Qualitätsmanagement (Total Quality Management) für die Soziale Arbeit Studienbrief 2-020-1702-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Böhm, Wolfgang / Armin Wöhrle (2009): Einführung in das Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit. Studienbrief 2-020-1701-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Kortendieck, Georg (2008): Operatives Controlling in sozialen Organisationen, Studienbrief 2-020-1802-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Kortendieck, Georg (2008): Strategisches Controlling in sozialen Organisationen, Studienbrief 2-020-1802-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Abweichungen sind möglich, da Studienbriefe jeweils durch aktuelle Fassungen ersetzt werden. Sie können auch durch anderweitige, aktuelle Literatur ersetzt werden.</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>Aspekte aus den in den Modulen 2, 3, 4, 5 und 6 behandelten Inhalten werden hier wieder aufgegriffen, vertieft bzw. auch mit Handlungsansätzen und Aufgabenstellungen dieses Moduls vernetzt.</p>

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 8	Interkulturelles Projektmanagement im EU-Kontext			ECTS	10 250 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	drittes Semester	Sprache	Deutsch / englisch
Teilnahmevoraussetzungen	Bearbeitung der Module 1 bis 5				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Die Studierenden erwerben Kompetenzen zur Projektentwicklung und zum Projektmanagement, setzen sich mit dem Sozialsystem, mit (sozial-) politischen Strukturen und Programmen sowie typischen sozialwirtschaftlichen Strukturen und Organisationsformen eines der Partnerländer im Joint Degree Programm auseinander, gewinnen Kenntnisse über die für Organisationen der Sozialwirtschaft relevante EU-Förderlogik, Förderstrukturen und Förderprogramme und bearbeiten in international zusammengesetzten Teams einen konkreten Projektauftrag aus der Managementpraxis eines Sozialunternehmens im Umfeld der jeweiligen Partnerhochschule.</p> <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - kennen Grundlagen und die wichtigsten Strategien und Instrumente der Projektentwicklung und des Projektmanagements. - kennen die zentralen, für die Sozialwirtschaft und den sozialen Sektor relevanten EU-Förderstrukturen und Förderprogramme. - haben vertiefte Kenntnisse gewonnen über die Besonderheiten und Zusammenhänge des Sozialsystems, (sozial-) politischer Strukturen und Programme sowie typischer sozialwirtschaftlicher Strukturen und Organisationsformen eines der Partnerländer im Joint Degree Programm. - haben einen Einblick gewonnen in die für Organisationen der Sozialwirtschaft relevante EU-Förderlogik, Förderstrukturen und Förderprogramme. <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden sind in der Lage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgaben auch als Projekte zu sehen und in Projekten zu denken. - den für ein Projekt relevanten Handlungsbedarf hinsichtlich mesosystemischer Einflussfaktoren und Zusammenhänge wie auch binnenorganisatorischer Ursachen und Beeinflussungskonstellationen differenziert und kritisch zu beleuchten und dazu ausgewogen und begründet Stellung zu nehmen. - die für die Projektentwicklung erforderlichen Handlungsansätze und –strategien multidimensional, unter Bezugnahme auf interdisziplinärfachliche Sichtweisen, unter Berücksichtigung von Diversität und ethischer Maßstäbe differenziert zu prüfen und dazu ausgewogen und begründet Stellung zu nehmen. <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage Projektmanagementprozesse zu gestalten, zu steuern und zu begleiten. - können aus organisationsbezogenen Fragestellungen und Zielsetzungen unter Rückgriff auf Methoden des Projektmanagements Projekte im sozialwirtschaftlichen Kontext (und mit einer noch „überschaubaren“ Komplexität) entwickeln, umsetzen und evaluieren. - sind in der Lage in einem international zusammengesetzten Team, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen nationalen und kulturellen Prägungen, Person bezogener Verschiedenheiten und unterschiedlicher Sichtweisen, Konflikte konstruktiv auszutragen, zielorientiert zu kooperieren und 				

	<p>ein Konzept für ein länderübergreifendes Projekt zur Lösung einer Managementaufgabe in Kenntnis europäischer Rahmen- und Förderbedingungen zu entwickeln, zu präsentieren, zu dokumentieren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sollten über die Fähigkeit verfügen, interdisziplinär, hierarchieübergreifend, methodisch planvoll, kosten- und ergebnisorientiert zusammen zu arbeiten.
Modulinhalte	<p>8.1 Projektentwicklung und Projektmanagement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definitionskriterien für Projekte - Zielbestimmung und Konzeptentwicklung - Identifizierung projektspezifischer Merkmale - mission statement - Bedeutung des Projektauftrages - Rollen und Funktionen in Projekten - Entwicklung eines Projektstrukturplans - Planung , Entwicklung und Organisation von Projekten an konkreten Beispielen - Anforderungen an Führung und Steuerung eines Projektes - Formen der Projektdokumentation - Qualitätskontrolle und Evaluation - Projektcontrolling <p>8.2 EU-Förderstrukturen und Förderprogramme</p> <ul style="list-style-type: none"> - EU-Förderstrukturen und Förderprogramme mit Blick auf den sozialen Sektor und sozialwirtschaftliche Organisationen - EU-Förderlogik und Herausarbeitung entsprechender Konsequenzen für sozialwirtschaftliche Organisationen unter Berücksichtigung der jeweiligen Länder der Partnerhochschulen <p>8.3 Kooperationen und Projektmanagement im interkulturellen Kontext</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vertiefung und Auseinandersetzung mit Besonderheiten des Sozialsystems, (sozial-) politischer Strukturen und Programme, - Vertiefung und Auseinandersetzung mit typischen sozialwirtschaftlichen Strukturen und Organisationsformen am Beispiel eines der europäischen Partnerländer im Rahmen des Joint Degree Programms - Erkundung von Strukturen, Managementaufgaben und Handlungsstrategien einiger für das jeweilige Partnerland typischer Sozialorganisationen sowie Einblick in „Best-Practice“-Beispiele europäischer (Kooperations-) Projekte - Vorbereitung einer Auftragsaquis in international zusammengesetzten Teams - Analyse der Auftragskonstellation und Klärung des Auftrags mit dem Auftraggeber (Sozialorganisation vor Ort) - Entwicklung eines Projektkonzeptes in international zusammengesetzten Teams - Präsentation vor dem Auftraggeber mit Feedback - Projektauswertung und –dokumentation <p>8.4 Coaching</p> <p>Das Coaching beinhaltet Themenstellungen, Anliegen und Konflikte, welche sich aus den Interaktionen eines interkulturell/international zusammengesetzten Teams im Verlaufe der Bearbeitung eines gemeinsam zu bearbeitenden Projektauftrags ergeben.</p>

Lerneinheitsformen	Selbststudium	E-Learning	Seminaristischer Unterricht	Coaching	Projektarbeit und Projektbericht
	LVS				
	135	36	63	9	90
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Studienbriefen / Literatur sowie Studententexten, welche von Seiten der Partnerhochschulen zur Verfügung gestellt werden - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden, Lehrvortrag - Bearbeitung von Übungs-/Transferaufgaben - Fallbeispiele - Exkursion und Vor-Ort-Erkundung (landestypischer Sozialorganisationen, sozialwirtschaftlicher Unternehmen) - Projektarbeit in international gemischten Teams - Präsentation - Projektbericht 				
Prüfungsmodalitäten					
<i>Art der Prüfung</i>	<p>Zum Erwerb des Leistungsnachweises bearbeiten studentische Arbeitsgruppen, deren Mitglieder sich aus Studierenden der im Rahmen des Joint Degree Programms kooperierenden Hochschulen zusammensetzen, einen praxisbezogenen Projektauftrag aus einem Aufgabenfeld des Sozialmanagements. Hierbei sind auch europäische Förderstrukturen und –programme zu prüfen und zu beachten sind. Auftraggeber ist hier ein für die jeweiligen nationalen Strukturen typisches Sozialunternehmen im Umfeld der Partnerhochschule, welche die Studierenden für ihren Auslandsaufenthalt gewählt haben. Studierende im Masterstudiengang der Hochschule München, welche keinen Joint Degree Abschluss anstreben, absolvieren dieses Projekt im Rahmen einer international zusammengesetzten studentischen Arbeitsgruppe vor Ort. Die Ergebnisse werden von der Arbeitsgruppe präsentiert und im Rahmen eines anschließenden Fachgesprächs einer kritischen Prüfung unterzogen. Die Projektarbeit wird mit einem 16 bis 20 Seiten umfassenden Projektbericht abgeschlossen. Dieser wird bewertet und bildet die Grundlage für die Modulnote. Der Bearbeitungszeitraum für die Erstellung des Projektberichtes umfasst acht Wochen.</p>				
<i>Zeit</i>	Studienbegleitend, drittes Studiensemester				
Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	<p>Prof. Dr. Ute Kötter, Hochschule München Prof. Dr. Jürgen Sandmann, Hochschule München u. a. sowie Professoren-/innen der jeweils von Seiten der Studierenden für den Auslandsaufenthalt gewählten Partnerhochschule im Rahmen des Joint Degree Programms</p> <p><u>Verantwortliche Coachs</u> Melanie Schäffenacker Dr. Wolfgang Werth</p>				
(Grundlagen-) Quellen, Literatur	<p>Enterprise Europe Network, http://www.enterpriseeuropenetwork.at/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=85</p> <p>Europäische Webseite für Integration http://ec.europa.eu/ewsi/de/funding/publprogtenders.cfm</p>				

	<p>Förderdatenbank http://www.foerderdatenbank.de/Foerder-DB/Navigation/Foerderwissen/eu-foerderung.html</p> <p>Web-Seite der Europäischen Union www.europarl.europa.eu/brussels/website/content/modul_01/start.html</p> <p>Studienbriefe</p> <p>Beck, Reinhilde / Gotthart Schwarz (2011): Projekt- und Prozessmanagement. Studienbrief 2-020-1303-3. 3. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Kolhoff, Ludger (2013): Projektmanagement: Umsetzungs- und Evaluationstechniken. Studienbrief 2-020-2702-2. 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Kolhoff, Ludger (2010): Projektmanagement im sozialen Bereich: Diagnose- und Planungstechniken. Studienbrief: 2-020-2701-2. 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Hinzu kommen Studientexte in englischer Sprache, welche den Studierenden von Seiten der Partnerhochschulen über die Lernplattform Moodle zur Vertiefung und zur Vorbereitung auf den Auslandsaufenthalt an der Partnerhochschule zur Verfügung gestellt werden.</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>Studierende, welche den Joint-Degree erwerben möchten, müssen dieses Modul unter Verantwortung einer Partnerhochschule und in diesem Zusammenhang auch einen 14-tägigen Aufenthalt an einer Partnerhochschule absolvieren.</p>

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 9	Strategieplanung, Marketing und Unternehmensgründung			Workload	12 ECTS 300 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	Viertes Studiensemester	Sprache	deutsch
Teilnahmevoraussetzungen	Absolvierung der Module 1, 2, 3, 4, 5, 8				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>9.1 Strategische Planung / Sozialplanung</p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - lernen das Sozialunternehmen in den Kontext des engeren politischen und wettbewerblichem Umfeldes einzuordnen und hieraus die Rahmenbedingungen und Steuerungsmöglichkeiten für das eigene Sozialunternehmen herauszuarbeiten. - erhalten einen Überblick über die Aufgaben des Marketings und den Ablauf der Marketingplanung, lernen das Denken und die Instrumente des Marketings kennen und im Rahmen der Managementaufgaben anwenden. - lernen Möglichkeiten einer Unternehmens-/ Existenzgründung im Sozialbereich kennen und werden dazu befähigt, diese als einen Anwendungsbereich des Managements zu erkennen. <p>Kompetenzzugewinn soll erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Modelle und Ansatzpunkte der strategischen Planung und Strategieentwicklung. - zentrale Grundlagen der Sozialplanung und der Netzwerkarbeit - die Grundlagen und die Denkweise des Marketings, - Analyse- und Handlungsinstrumente des Marketings, - die Kategorisierung von Marktsituationen. - die wichtigsten Instrumente der Existenzgründung. <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage Rahmenbedingungen und Steuerungsmöglichkeiten des eigenen Sozialunternehmens differenziert zu reflektieren und deren Bedeutung für das Management kritisch- ausgewogen einzuschätzen. - sind in der Lage Managementstandpunkte zwischen politischer Einflussnahme und unternehmerischem Handeln ethisch und fachlich differenziert abzuwägen. - sind in der Lage die Marketing-Denkweise als Denkhaltung für das Verständnis der eigenen Organisation anzuwenden und zu reflektieren und können Grenzen und Modifikationen einschätzen. - sind in der Lage die eigenen Möglichkeiten der Existenzgründung differenziert einzuschätzen. <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - können Modelle und Ansatzpunkte von Strategischer Planung, Sozialplanung und Netzwerkarbeit auf konkrete Sozialunternehmen übertragen, Handlungsstrategien herausarbeiten und entsprechende Aufgaben / Projekte mittlerer Komplexität konzipieren, disponieren und konkretisieren, 				

	<ul style="list-style-type: none"> - können mögliche Strategien der Überlebenssicherung und Weiterentwicklung für die eigene Organisation erarbeiten. - können Marktsituationen analysieren, - können für eine konkrete Sozialorganisation, unter Berücksichtigung von Ausgangssituation und Anforderungen, einen passenden Marketing-Mix entwickeln. - können eine neue Unternehmung in den Grundstrukturen konzipieren und - sind in der Lage diesbezüglich interdisziplinär, hierarchieübergreifend, methodisch planvoll, kosten- und ergebnisorientiert zu kooperieren.
<p>Modulinhalte</p>	<p>9.1 Strategieplanung / Sozialplanung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Funktion und Bedeutung der Strategischen Unternehmensplanung - Modelle und Instrumente der strategischen Planung - Funktion und Bedeutung von Sozialplanung - Instrumente der Sozialplanung - Zusammenführung und Zusammenspiel von Sozialplanung und strategischer Planung - Informationstechnische Unterstützung von Planungsaufgaben
	<p>9.2 Marketing</p> <p>Grundverständnis von Marketing</p> <ul style="list-style-type: none"> - „Märkte“, Austauschbeziehungen, generisches Konzept - Kundenbegriff - Wettbewerbsmarketing - Sozialmarketing <p>Besonderheiten des Marketings von Dienstleistungen</p> <p>Marktanalyse, Marktforschung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zielgruppenanalyse - Stakeholderanalyse - Konkurrenten-, Wettbewerbsanalyse - Marktsituationen <p>Marketingstrategien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politikorientierte Strategien - Imageorientierte Strategien - Dienstleistungsorientierte Strategien <p>Marketing-Mix</p> <ul style="list-style-type: none"> - Produkt-, Absatzwege-, Preis-, Kommunikationspolitik - Markenstrategien, CI-Strategien - Informationstechnische Unterstützung des Marketings - Dienstleistungen über Internet (Absatzwege- und Produktpolitik)
	<p>9.3 Unternehmensgründung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Felder der Unternehmensgründung im sozialen Sektor - Innovationen im sozialen Dienstleistungssektor - persönliche Anforderungen, - konzeptionelle Anforderungen, - ökonomische Rahmenbedingungen - Rechtsformen für freiberufliche und gewerbliche Tätigkeiten

	9.4 Coaching				
	Anliegen, Fragen, Probleme, Konflikte, welche sich im Zusammenhang mit strategischen Aufgaben und ihrer Wahrnehmung, mit der Entwicklung/Umsetzung eines Marketingkonzeptes bzw. von Marketingstrategien oder auch der Existenzgründung ergeben, können hier in das Coaching eingebracht und beleuchtet werden.				
Lerneinheitenformen	Selbststudium	E-Learning	Seminaristischer Unterricht	Coaching	Projekt
	LVS				
	328	9	54	9	--
Lernmethoden	<ul style="list-style-type: none"> - Selbststudium auf der Grundlage von Studienbriefen / Literatur - Informationseingabe von Seiten der Lehrenden / Lehrvortrag - Bearbeitung von Übungs-/Transferaufgaben in den Präsenzseminaren - Kleingruppenarbeit - (Kollegiales) Coaching 				
Prüfungsmodalitäten					
<i>Art der Prüfung</i>	Studienarbeit / Bei der Studienarbeit handelt es sich um eine 15 bis 20 Seiten umfassende, betreute, schriftliche Ausarbeitung zu einem mit dem jeweiligen Dozenten/der jeweiligen Dozentin abgestimmten Thema. Der Bearbeitungszeitraum umfasst maximal zwölf Wochen.				
<i>Zeit</i>	Studienbegleitend, viertes Studiensemester				
Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	<p>Prof. Dr. Herbert Bassarak, Georg-Simon-Ohm Hochschule Nürnberg Prof. Dr. Astrid Herold-Majumdar, Hochschule München Prof. Dr. Ludger Kolhoff, Ostwestfalia Hochschule, Braunschweig-Wolfenbüttel u. a. sowie Lehrende an Partnerhochschulen im Rahmen des Joint Degree Programms</p> <p><u>Verantwortliche Coachs</u> Melanie Schäffenacker Dr. Wolfgang Werth</p>				
(Grundlagen-) Literatur / Studienbriefe	<p>Kortendieck, Georg (2009): Strategisches Management im sozialen Bereich. Augsburg: Ziel Verlag</p> <p>Kortendieck, Georg (2011): Marketing im sozialen Bereich. Augsburg: Ziel Verlag</p> <p>Herold-Majumdar, Astrid (2016): Social Service Design & Marketing. Augsburg: Ziel Verlag</p> <p>Maykus, Stephan / Reinhild Schone (Hrsg.) (2010): Handbuch Jugendhilfeplanung: Grundlagen, Anforderungen und Perspektiven. 3. Aufl., VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden</p> <p>Nagel, R. / R. Wimmer (2004): Systemische Strategieentwicklung. Modelle und Instrumente für Berater und Entscheider. Stuttgart</p> <p>Quilling, Eike / Hans, J. Nicolini / Dagmar Starke / Christine Graf (2013): Praxiswissen Netzwerkarbeit. Gemeinnützige Netzwerke erfolgreich gestalten. Springer VS, Wiesbaden</p>				

	<p>Studienbriefe</p> <p>Christa, Harald / Klaus Schellberg (2010): Ziele und Elemente des Marketings sozialer und öffentlicher Unternehmen. Studienbrief 2-020-1601-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p>
	<p>Kolhoff, Ludger (2013): Existenzgründungen im sozialen Bereich: Anforderungen und Rahmenbedingungen. Studienbrief 2-020-2201, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Schellberg, Klaus (2010): Instrumente im Dienstleistungsmarketing sozialer und öffentlicher Unternehmen. Studienbrief 2-020-1603-2, 2. Aufl., Brandenburg: Hochschulverbund Distance Learning</p> <p>Abweichungen sind möglich, da Studienbriefe jeweils durch aktuelle Fassungen ersetzt werden. Sie können auch durch anderweitige, aktuelle Literatur ersetzt werden.</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>Aspekte der vorausgehenden Module werden nach Bedarf und aktuellen Anforderungen aufgegriffen und mit Frage- und Aufgabenstellungen dieses Moduls vernetzt.</p>

Studiengang	Sozialmanagement			Abschluss	Master
Modul 10	Masterprojekt			Workload	24 ECTS 600 h
Modulart	Pflichtmodul				
Dauer und Häufigkeit	1 x jährlich	(Empfohlener) Zeitpunkt	Frühestens ab dem 4. Fachsemester und regulär im 5. Fachsemester	Sprache	Deutsch Englisch
Teilnahmevoraussetzungen	Damit ein Kandidat/ eine Kandidatin zur Verfassung der Masterarbeit zugelassen wird, müssen die in den Modulen 1, 2, 3, 4, 5 und 8 vorgesehenen Prüfungen / Leistungsnachweise erfolgreich erbracht und damit 90 ECTS Kreditpunkte erworben worden sein. Hierüber ist ein Nachweis zu erbringen. Die Zulassung zur mündlichen Masterprüfung setzt außerdem neben der erfolgreich abgeschlossenen Masterarbeit noch die erfolgreiche Absolvierung der Prüfungen in den Modulen 6, 7 und 9 voraus.				
Qualifikationsziele / Kompetenzen	<p>Mit dem Masterprojekt soll ein Kompetenzzugewinn erreicht werden in Bezug auf:</p> <p>Kognitive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - haben ihre Kenntnisse mit Blick und im Kontext des von ihnen für die Masterarbeit gewählten Themenbereichs erweitert und vertieft. - haben ihre Kenntnisse hinsichtlich der Forschungsstrategien und Methoden empirischer Sozialforschung und des wissenschaftlichen Arbeitens vertieft und gefestigt. <p>Reflexive Kompetenz: Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> - sind in der Lage das ihrer Masterarbeit zugrunde liegende erkenntnisleitende Interesse zu formulieren, es hinsichtlich einer Forschungsfragestellung zu reflektieren und zu operationalisieren, - können Untersuchungsstrategien und -methoden auswählen und handhaben, die dem Untersuchungsziel angemessen sind, - können den Stellenwert ihrer Untersuchung auf dem Hintergrund der Diskussionen zum Thema in der Science Community einschätzen, - können den Untersuchungsaufwand im Blick auf die Bearbeitungszeit abschätzen. <p>Handlungskompetenz: Die Studierenden sind in der Lage,</p> <ul style="list-style-type: none"> - eine eigenständige wissenschaftliche Arbeit anzufertigen, die das Niveau einer Bachelorarbeit überschreitet, - eigenständige wissenschaftliche Untersuchungen durchzuführen, theoretische Fragen zu klären und/ oder praxisrelevante Problemstellungen einer Lösung zuzuführen, - ihre Masterarbeit in einem Kolloquium zu verteidigen. 				

Modulinhalte	<p>Das Masterprojekt umfasst folgende Elemente:</p> <p>10.1 Tutorium In den Tutorien werden die Studierenden bei der Erstellung ihrer Masterarbeit von den Erstbetreuern/-innen begleitet. Ziel ist es, den Studierenden einen Reflexionsrahmen zu geben, innerhalb dessen Schwächen und Optimierungsmöglichkeiten (im Hinblick auf Forschungsfrage und –design, Modalitäten der Datenerhebung und –auswertung, Argumentationsgang) erkannt und Anregungen zur weiteren Bearbeitung gegeben werden. Im Rahmen des Joint Degree Programms wird den Studierenden auch die Möglichkeit eröffnet bei inhaltlichen Fragestellungen auf die Expertise der die Masterarbeit mitbegutachtenden ausländischen Professoren/-innen zurückzugreifen.</p> <p>10.4 Coaching Im Mittelpunkt steht hier die Anregung und Unterstützung bei der Entwicklung und Herausarbeitung von Themen und Aufgabenstellungen für die Masterarbeit.</p> <p>10.2 Masterarbeit Bei der Abfassung der Masterthesis drücken die Studierenden die Fähigkeit aus, selbstständig eine eigene Forschungsfragestellung zu entwickeln und diese in einem festgelegten Zeitraum wissenschaftlich zu bearbeiten. Die Forschungsfragen ergeben sich aus den Themenkomplexen des Sozialmanagements, seiner Grundlagen und angrenzenden Disziplinen. Die Ausrichtung der Arbeit sollte möglichst praxisbezogen (Praxisforschung und Entwicklung), kann jedoch auch theoretischer Natur sein. Die Studierenden setzen sich kritisch mit dem einschlägigen Forschungsstand, der Fachdiskussion und den aktuellen Entwicklungen auseinander. Die eigene Forschungsfrage muss theoretisch verortet werden können, es müssen selbstständig Quellen erschlossen und entlang eines selbstständig entworfenen Forschungsdesigns bearbeitet werden können. Darüber hinaus muss der eigene Beitrag in Bezug auf die aktuelle Fachdiskussion und den aktuellen Forschungsstand kritisch reflektiert werden können. Empirische Untersuchungen werden an den aktuellen Standards der quantitativen und qualitativen Sozialforschung gemessen. Die Forschung wird mit einer ca. 80-100 seitigen Arbeit abgeschlossen und dokumentiert.</p> <p>10.3 Kolloquium Im Anschluss an die Bewertung der Masterarbeit ist auf der Grundlage der beiden schriftlich erstellten Gutachten von Seiten der die Masterarbeit erst- und zweitbetreuenden bzw. begutachtenden Professoren/-innen eine 45-minütige mündliche Prüfung angesetzt. In diesem Rahmen präsentieren und verteidigen die Studierenden ihre Masterthesis. Der Verteidigung folgt ein interdisziplinäres Prüfungsgespräch, in welchem über das Thema der Masterarbeit hinausgehend auch Vernetzungen mit Inhalten und Aufgabenstellungen weiterer Module hergestellt werden sollen.</p>
Lerneinheitsformen	<p>600 h, davon:</p> <p>Tutorium: 18 h Coaching 9 h Selbststudium und Forschung: 573 h</p>
Lernmethoden	<p>Die Studierenden werden im Rahmen des Tutoriums bei der Themensuche, dem Entwurf ihres Masterprojektes und der Erarbeitung begleitet. Die Begleitung umfasst</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - die Beratung durch einen betreuenden Lehrenden (den Erstleser/die Erstleserin), - die kollegiale Beratung durch Studierende, welche dieselbe Erstbetreuung gewählt haben und - die Kontrolle des Fortgangs des Projektes durch die Präsentation von Zwischenergebnissen.
Prüfungsmodalitäten	
<i>Art der Prüfung</i>	Anfertigung der Masterarbeit, mündliche Masterprüfung
<i>Zeit</i>	Anfertigungszeitraum für die Masterarbeit: 6 Monate Mündliche Masterprüfung: 45 Minuten
Lehrende / verantwortliches Dozent-/innen-Team	<ul style="list-style-type: none"> - Alle Professoren und Professorinnen, die im Studiengang Sozialmanagement und an der Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften an der Hochschule München lehren. - Bei Studierenden, welche einen Joint Degree anstreben, muss die Zweitbetreuung bzw. Zeitbegutachtung von Seiten eines ordentlichen Mitglieds des Lehrkörpers einer der am Joint Degree Programm Social Work and Social Economics (SOWOSEC) beteiligten Partnerhochschulen erfolgen.
(Grundlagen-) Literatur / Studienbriefe	Die Literatur richtet sich nach den zu bearbeitenden Themen.
Verwendbarkeit des Moduls	Mit dem erfolgreichen Abschluss der Masterarbeit und der sich anschließenden mündlichen Masterprüfung wird das Masterstudium beendet und der akademische Grad „Master of Social Management“ (Kurzform M.S.M.) verliehen. Der Titel berechtigt zur Promotion.