

Studienleitziel:

Ziel des Lehrfaches Führungswissenschaften ist es, die Persönlichkeit der Studierenden dahingehend zu entwickeln, dass sie selbst ihre Mitarbeiter erfolgreich entwickeln können und dabei aber die allgemeinen Organisationsziele nicht aus den Augen verlieren, also den Anforderungen eines sich ständig wandelnden Umfeldes gerecht werden.

Richtziele:

- Umgang mit Menschen situationsadäquat stärken und fördern (Kommunikatives Verhalten, Einstellungen, Haltungen)
- Stärkung seiner selbst (Entwicklung eines gesunden Selbstwertgefühls - SWG)
- Andere in den verschiedensten Situationen Verstehen lernen (Empathie)
- Gesprächssituationen entsprechend gestalten und handeln können
-

Stundenverteilung (UE):

	<u>Führungslehre</u>	<u>Trainings</u>
GS I	26	26 (Rhetorik- und Präsentationstraining)

1. Leistungsnachweis (Präsentation und Hausarbeit)

GS II	50	26 (Kommunikationstraining)
	Σ 76 UE	Σ 52 UE

Trainingszeiten:

Mo:	09.40 – 17.00 (8)
Di:	08.00 – 17.00(10)
Mi:	08.00 – 15.00 (8)
	= 26 UE

HS	44	26 (Konfliktbewältigungstraining)
-----------	-----------	---

2. Leistungsnachweis (Klausur)

AS	45	0
	Σ 165 UE	Σ 78 UE

!!! Vorbereitungsstunden vor jedem Training, vor beiden Leistungsnachweisen, Klausurenkurs vorm Staatsexamen!!!

Legende zu Zielstufe:

K – kognitiv,
EA – emotional affektiv,
P - psychomotorisch

Legende zu Methode / Medien:

V – Vorlesung, EÜG – erarbeitendes Übungsgespräch, EG - Einzelgespräch, EA – Einzelarbeit,
KG- Kleingruppe, KLG – konfrontierende Lerngruppe, KG/Ü – Kleingruppenübungen, KG/Präs – Kleingruppenpräsentationen,
BS – Brainstorming, MM – Mind Map
MP – Metaplanwand, FC – Flipchart, OHP – Overheadprojektor, PC – Personal Computer, SC - Script

Grundstudium I

I. Führungslehre : = 26 UE

II. Trainings: Rhetorik- u. Präsentation (26 UE)

Nr.	Zielstufe	Lehr- und Lernziel	Thema / Studieninhalt	Methode	Medien	Zeitrichtwert	Bemerkungen
1	K EA (P)	Die Studierenden... ... erleben in offenem Kontakt zu anderen Menschen die Anfänge des Gruppenentwicklungsprozesses. ... gewinnen einen Überblick über Lehrinhalte / -methoden des Faches Führungswissenschaften. ... erkennen die Bedeutung thematischer Zusammenhänge für ihre polizeiliche Praxis. ... sind motiviert , weil sie den Nutzen des zu vermittelten Stoffes für sich selbst erkennen .	Einführung / Überblick - Führung im Didaktischen Dreieck (TZI – Themenzentrierte Interaktion) - Führung und Vertrauen (Wahrnehmung / Offenheit / Kommunikation) - Führung und Entwicklung der eigenen Persönlichkeit - Führung – lehr- und lernbar?! (Sinn, Zweck und Notwendigkeit)	1. Kurs 2. Kurs 3. Aula / Jg. KG KLG V (2/3) EÜG EG / EA	MP, OHP, PC Script	3 x 2 UE 6 UE (6 v. 26)	1. „Subgruppen“ - Das Fenster mit dem blinden Fleck – Was gebe ich von mir selbst preis? Wie wirke ich auf andere? (ABC-Modell, 1. Eindruck, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Gefühlsebene, Selbstreflexion, Wie erlebe ich andere/Kurs?) → Sinn, was hat es gebracht? bzw. was wird es den Studierenden zukünftig bringen → Brainstorming (= bleibende Erinnerung) 2. „Drei Flips“ Was hat die Arbeit in Subgruppen mit Führung zu tun? (FüDefinition nach Stroebe/Stroebe, Johary-Fenster, Eisbergmodell → Kommunikation auf Sach- und Beziehungsebene) 3. Aula Vorstellung des Curriculums, der Leistungsnachweise, Unterrichtsverfahren und der Literatur in FüWi

2	K EA P	Die Studierenden... ... erklären und ordnen die bedeutsamen Entwicklungsschritte von Führung bis zur heutigen Führungsphilosophie ein setzen sich mit den systemischen Prinzipien von Führung auseinander kennen die Führungsstile und Führungstheorien und vermögen diese eindeutig zu unterscheiden und angeregt zu diskutieren .	Führung gestern, heute und morgen – vom Führungsstil zum Führungssystem - Geschichtliche Entwicklung der Führungsforschung (Traditionelle Führungsstile und ihre Wirkung) - Aktuelle führungstheoretische Ansätze (ein-, zwei- und dreidimensionale Führungstheorien) - Das Kooperative Führungssystem als Verhaltensvorschrift	V KG (MM) EÜG EA	FC, MP OHP, PC, Script	6 UE (12 v. 26)	Malik Grundsätze
TR	K	Die Studierenden... ... kennen das Anliegen eines Trainings und können sich entsprechend auf die neue „Lehrform“ einstellen.	Einführungsveranstaltung zum Verhaltenstraining I - Sinn, Zweck und Notwendigkeit der Trainings im Rahmen der Ausbildung an der VFHS	V	FC, MP, Video, OHP		
TR	EA P	Der Studierende... ... redet anschaulich vor einer Kleingruppe. ... präsentiert ein vorgegebenes Thema selbstsicher und selbstständig vor einer Kleingruppe. ... steigert seine persönliche und soziale Kompetenz. ... kennt seine Stressabläufe und handhabt sie sicher.	Verhaltenstraining I - Stress-, Rhetorik- und Präsentationstraining - Reduktion von Lampenfieber - Wirkmittel der Persönlichkeit - Redeaufbau - Präsentationstechniken		26 UE (Mo-Mi)	- Stress / Lampenfieber - Redeaufbau - Wirkmittel der Person (verbal / nonverbal) - Sprache, Stimmgestaltung - Publikum / Pannenhilfe - Präsentationstechniken	

3	K EA	<p>Die Studierenden...</p> <p>... beschreiben die Wirkungen zeitgemäßer Führung.</p> <p>... erkennen die bedeutende, ausschlaggebende Position der kompetenten Führungskraft in diesem Prozess.</p> <p>... reflektieren sich selbst.</p> <p>... erläutern die Theorie des situativen Führens und verdeutlichen die Zusammenhänge.</p> <p>... erschließen sich den systemischen Hintergrund des KFS.</p> <p>... können die Elemente erklären und in Beziehung setzen.</p>	<p>Zeitgemäßes Führen I - Situatives Führen & KFS</p> <p>- Theorien und Kennzeichen zeitgemäßer Führung</p> <p>- Die Führungskraft im Führungsprozess</p>	<p>Kurs / Seminar</p> <p>V</p> <p>KG / BS / MM</p>	<p>FC, MP, OHP, PC Script</p>	<p>6 UE (1 x 4 1 x 2)</p> <p>(18 v. 26)</p>	<p>Motivationssteigerung, Konfliktreduzierung; Leistungssteigerung, Verbesserung des Arbeitsklimas</p> <p>Kompetenzsteigerung PE OE</p> <p>Systematik, Ganzheitlichkeit v. KFS und Sit. Fü</p> <p>Führungsstilanalyse</p> <p>Selbstbild und Fremdbild</p>
4	K EA P	<p>Die Studierenden...</p> <p>... erkennen die systematische Problembearbeitung als Chance.</p> <p>... überdenken ihr Problemlösungsverhalten.</p> <p>... verstehen die Bedeutung von Zielen und operationalisieren diese.</p> <p>... erstellen kreativ im Team Lösungsstrategien.</p> <p>... entwickeln eine outputorientierte, kooperative Einstellung.</p> <p>... hinterfragen ihr Handeln.</p>	<p>Problembearbeitung I - Mit Zielen zu Entscheidungen - Die Rolle der Führungskraft im Führungsprozess - kreativ, kooperativ, flexibel.</p> <p>- Problembearbeitung im Führungsprozess (Zielsetzung, Planung, Entscheidung + Kommunikation)</p> <p>- Bedeutung und Wirkung von Zielen für menschliches Handeln</p> <p>- Die Systematische Problembearbeitung</p> <p>- Kreativitätstechniken zur Problembearbeitung</p>	<p>Kurs / Seminar</p> <p>V</p> <p>KG/Ü, KG/Präs</p> <p>EA</p> <p>PL</p>	<p>FC, MP; OHP;</p>	<p>8 UE (26 v. 26)</p>	<p>Problembearbeitung im Führungsprozess (Teil I)</p> <p>Kreativität, Kooperation, Flexibilität</p> <p>Zielsetzung, Planung, Entscheidung + Kommunikation</p> <p>→ GORDON</p> <p>Fall- bzw. Beispielsammlung (beruflich, privat)</p>
LN	K	Die Studierenden...	1. Leistungsnachweis	Gruppearbeit à 3-4	8-10 UE	12-15 Seiten,	

	EA P	<p>... setzen sich eigenständig mit einem führungswissenschaftlichen Thema auseinander.</p> <p>... überdenken und bearbeiten dieses Thema schriftlich bzgl. seiner „Polizeipraxistauglichkeit“ unter Zuhilfenahme entsprechend wissenschaftlich fundierter Literatur in einer Arbeitsgruppe und präsentieren das Ergebnis im anschließend Kurs.</p> <p>... erhöhen damit ihre Selbstsicherheit, steigern ihre persönliche, methodische, fachliche, soziale und Feedbackkompetenz sowie ihre Team- und Konfliktfähigkeit.</p> <p>... können flexibler im Umgang mit Medien agieren.</p>	<p>- Hausarbeit und Präsentation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Erstellung einer Hausarbeit zu einem wissenschaftlichen Thema - Präsentation des Themas vor einem Plenum 	<p>Studierende</p> <p>Präsentation im eigenen Kurs</p> <p>FC, MP, Video, OHP, PC</p>		<p>45 min Präsentation</p> <p>Methodik wissenschaftlichen Arbeitens voranschalten (Koop. mit ME)</p>
--	---------	--	---	--	--	--

Grundstudium II

I. Führungslehre : = 50 UE

II. Trainings: Kommunikationstraining (26 UE)

Nr.	Zielstufe	Lehr- und Lernziel	Thema / Studieninhalt	Methode	Medien	Zeitrichtwert	Bemerkungen
5	K EA (P)	Die Studierenden... ... erkennen ihr eigenes Verhalten, ihre eigenen Stärken und Schwächen. ... erläutern den Sinn des PAC. ... erhöhen und verfeinern ihre Personenwahrnehmung sowie ihre Menschenkenntnis. ... sind in der Lage , das Verhalten ihrer Mitstudierenden sowie ihr eigenes einzuschätzen (Feedbackkompetenz). ... sind motiviert , weil sie den Nutzen für ihre eigene Entwicklung erkennen . (A+K=E),	Anforderungen an eine zeitgemäße Führungskraft - Kompetenzen und Anforderungsprofil - Persönlichkeit der Führungskraft (Menschenbild/ Verhalten/Wechselwirkung) - Macht, Herrschaft, Autorität	Kurs V EA KG LP	FC, MP, OHP, SC	10 UE (10 v. 50)	Kompetenzstruktur (Dreieck), Schlüsselqualifikationen, Anforderungsprofil, PAC (PersonalAC), Autorität, Macht Persönlichkeit, MB ABC, SOR; V=f(P,U) Selbstwertgefühl, Selbst-, Fremdbild, Feedback, FÜVerhalten, Zusammenhänge / Ausdruck FÜKraft-MA
6	(K) (EA) P	Der Studierende... ... kann gruppendynamische Prozesse erklären und der jeweiligen Entwicklungsphase entsprechend zielorientiert in Gang setzen wissen um die Bedeutung und den Wert eines Soziogramms für ihre Führungspraxis.	Der Gruppenentwicklungsprozess - Begriffsbestimmungen / Abgrenzungen - Gruppenentwicklung, -dynamik und -leistungsfähigkeit - Kohäsion und Lokomotion im Beeinflussungs- bzw. Führungsprozess - Relevanz von Soziogrammen für die Führungspraxis	Kurs Seminar EA KG V RS Tests	FC, MP, Video, OHP, SC	12 UE (22 v. 50)	Wie die Gruppe laufen lernt! -Soziogramm über Kurs zeichnen lassen (Koordinatensystem) -Soziogramm aktiv machen lassen → über Kursteilnehmer im Raum → Beziehung zu Doz. und auch Beziehung untereinander (Freund, Feind) → Sach- und Gefühlsebene NACHHALTIGKEIT Theoretischer Hintergrund und Definition, Aufbau, Formen (formel-

						le/informelle Gruppe, formeller/informeller Führer), Gruppenentwicklung und Leitungsfähigkeiten (Prozess Kohäsion, Lokomotion, Beeinflussung) Gruppe/Team Soziogramm Führen/Leiten/Steuern/ Moderieren (Ziel)
7	K EA (P)	Die Studierenden... ... erklären die Wirkungen zeitgemäßer Führung. ...sind sich der systemischen Zusammenhänge bewusst reflektieren stets ihr eigenes Verhalten, insbesondere in motivationaler Hinsicht und in Hinsicht eigenen Konflikterlebens. ... können selbstständig fallbezogene und zeitgemäße Führungskonzepte aufstellen und diskutieren .	Zeitgemäßes Führen II - Situatives Führen & KFS - Wirkungen zeitgemäßer Führung - Motivation, Engagement, Leistung und deren Entwicklung - Konflikt, Konfliktarten und deren Handhabung	V	12 UE (2 x 6 UE) (32 v. 50)	(Selbst)Motivation und Konflikt Motivation: Selbstverwirklichung, Engagement, Zufriedenheit, Klima, Leistung, Goodwill, Innere Kündigung (Organisatorischer Nutzen, BWL Konflikt: intra, inter, Aggression (eigene, fremde), Stress, Druck Wirkungen zeitgemäßer Führung (KFS/Sit.Fü) Vernetzung mit Verhalten (V=f(P,U)) → Reiz/Reaktion Beschwerden, Widerstände
TR	K		Einführungsveranstaltung zum Verhaltenstraining II			
TR	(K) EA P	Die Studierenden... ... kennen verschiedene Ebenen der Kommunikation, können diese erläutern und in der Kleingruppe anwenden .	Verhaltenstraining II - Kommunikationstraining - Vermittlung von Basisfertigkeiten der Gesprächsführung - Aktives Zuhören und Ich-Botschaften	Kleingruppe (6-8 Studierende)	26 UE (Mo-Mi)	

8	K EA P	Die Studierenden... ... erklären den Zusammenhang von innerer und äußerer Führung. ... unterscheiden die Auswirkungen von Zielvorgabe und Zielvereinbarung und begründen diese fallbezogen. ... können partnerschaftlich Zielvereinbarungsgespräche führen.	Zielvereinbarungen – Leitbild - Corporate Identity, - Begriffsbestimmung / Abgrenzung - Führungsverhalten im Umgang mit Zielen - Zielvorgabe vs. Zielvereinbarungen - Das Zielvereinbarungsgespräch - Hintergrund und Wirkung direkter und indirekter Führung		10 UE (42 v. 50)	- Hintergrund und Wirkungen innerer und äußerer Führung (CI, Leitbild), - Führungsstil, Führungsverhalten im Umgang mit Zielen (eigene fremde) - Zielvereinbarungsgespräch
9	K EA P	Die Studierenden... ... setzen ihr Wissen in die Systematische Problemlösung aktiv auch im Team ein. ... vermögen (Veränderungs-)Prozesse zu steuern und zu initiieren verstärken dabei ihr positives und zielgerichtetes Verhalten. ... nutzen gemeinsame Teampotenziale.	Problembearbeitung II - Mit vereinbarten Zielen zum Erfolg - Führungsprozess (von der Anordnung zur Kontrolle) - Kontrollformen / Feedback - Prozesssteuerung und Personalentwicklung durch Feedback / Konstruktive Kritik		8 UE (50 v. 50)	Von Anordnung zur Kontrolle (Realisierung = selbstständig, Kontrolle=feedback, Kritik, Lob, Anerkennung, Tadel) Systematische Problemlösung im Prozess - Prozesssteuerung (Feedback, Lob, Anerkennung, Tadel, Kritik) - Soll / Ist Abgleich (Selbst-Fremd) - Veränderungsprozesse (individuell, Team Organisation) Individuelle SPL SPL im Team

Hauptstudium

I. Führungslehre : = 44 UE

II. Trainings: Konfliktbewältigungstraining (26 UE)

Nr.	Zielstufe	Lehr- und Lernziel	Thema / Studieninhalt	Methode	Medien	Zeitrictwert	Bemerkungen
10	K	Die Studierenden... ... sind in der Lage , ihr bisheriges Führungswissen in seinen Zusammenhängen zu reflektieren und zu diskutieren sowie in die Polizei-praxis zu transferieren .	Klausurenkurs - Vorbereitung auf 2. Leistungsnachweis			6 UE (6 v. 44)	
11	EA P	Die Studierenden... ... kennen die Anforderungen an eine „gute“ Führungskraft und sind motiviert , diesen in der Praxis gerecht zu werden. ... wissen um die Individualität der Mitarbeiter und können auf verschiedenstes Mitarbeiterverhalten entsprechend reagieren .	Vom Mitarbeiter zum Chef - Rollenverständnis - Nähe – Distanz - Akzeptanzprobleme			6 UE (12 v. 44)	In Verknüpfung mit Thema 5, Selbstmotivationsaspekt „Merkblatt“ von Studenten entwickeln lassen
12	K EA P	Die Studierenden... ... kennen die Beurteilungsrichtlinien Thüringens. ... können die Kernbereiche erklären vertreten das Beurteilungssystem als Personalentwicklungsmaßnahme. ... können Beurteilungsgespräche effizient führen	Personalentwicklung als Baustein der Organisationsentwicklung - Der Personalentwicklungsprozess - Beurteilungsverfahren - Die leistungsgerechte Beurteilung zur Entwicklung und Förderung der Mitarbeiter			14 UE (26 v. 44)	

TR	K		Einführungsveranstaltung zum Verhaltenstraining III			
TR	(K) EA P	Die Studierenden... ... kennen ihr eigenes „Aggressionspotenzial“ und wissen damit umzugehen. ... sind in der Lage , auf aggressives Verhalten ihrer Gesprächspartner methodisch angemessen und kompetent zu reagieren.	Verhaltenstraining III - Konfliktbewältigungstraining - Umgang mit fremden und eigenen Aggressionen - Führen von schwierigen Mitarbeiter-, Problem-, Kritik- und Konfliktgesprächen		26	
LN			2. Leistungsnachweis - Klausur			
13	(K) EA P	Die Studierenden... ... erkennen störendes, problembeladenes bzw. negatives Mitarbeiterverhalten und sind sich des entsprechenden Handlungsbedarfes bewusst .	Schwierige Cheffälle - Disziplinlosigkeit - Persönliche Belastung (Innere Kündigung / Mobbing)		12 UE (38 v. 44)	Über das Konfliktraining hinaus, wie gehe ich mit Problemfällen um.
14	K EA	Die Studierenden... ... wissen um die Bedeutung des Moderators für erfolgreiche Besprechungen. ... fühlen sich und sind in der Lage , die Rolle des Moderators in künftigen Besprechungen zu übernehmen.	Moderation von Besprechungen - Sinn, Zweck, Notwendigkeit - Die Rolle des Moderators - Moderationsmethoden		6 UE (44 v. 44)	

Abschlussstudium

I. Führungslehre : = 45 UE

II. Trainings: 0

Nr.	Zielstufe	Lehr- und Lernziel	Thema / Studieninhalt	Methode	Medien	Zeitrictwert	Bemerkungen
15	K EA P	Die Studierenden... ... kennen mögliche Auswirkungen des Hinzukommens neuer Mitarbeiter in feste Gruppenverbände. ... können entsprechend steuernd und die Gruppendynamik fördernd „eingreifen“.	Integration neuer Mitarbeiter - Prozesssteuerung durch TZI (Themenzentrierte Interaktion) - Besonderheiten - Schwierigkeiten			6 UE (6 v. 45)	
16	K	Die Studierenden... ... erkennen die Bedeutung des Qualitätsmanagement für die heutige Zeit. ...	Qualitätsmanagement - Begriffsklärungen (Sinn, Zweck, Notwendigkeit) - Systemisch ganzheitlicher Ansatz - Steuerungselemente in Organisationen			6 UE (12 v. 45)	
17	(K) EA P	Die Studierenden... ... wissen um die innovative Wirkung von Veränderung und haben daher den Mut und die Fähigkeit , in führungspraktischer Hinsicht zu neuen Ufern aufzubrechen und eingefahrene Gleise zu verlassen. ... kennen die positiven Konsequenzen von Gruppen selbstständig arbeitender Mitarbeiter und können diese für ihre Führungspraxis gezielt nutzen.	Workshop – Zeitgemäßes Führen - Die Führungskraft im Spannungsfeld: Vom Anweiser zum Coach - Wandel als Gefahr – Flexibilität als Chance - Die Kraft einer Gruppe selbstständiger Mitarbeiter - Kernkompetenz – Kommunikation - Akzeptieren können - Konfrontieren wollen			15 UE (zwei tage) (27 v. 45)	

18	(K) EA P	Die Studierenden... ... erkennen störendes, problem- beladenes bzw. negatives Mitarbei- terverhalten und sind sich des entsprechenden Handlungsbedarfes bewusst.	Schwierige „Cheffälle“ II -Alkoholmissbrauch im Dienst - Dienstaufsichtsbeschwerden gegen Mitarbeiter - Konflikte in Gruppen		18 UE (45 v. 45)	
----	-----------------------	--	---	--	---------------------	--

Legende zu Zielstufe:

K – kognitiv,
EA – emotional affektiv,
P - psychomotorisch

Legende zu Methode / Medien:

V – Vorlesung, EÜG – erarbeitendes Übungsgespräch, EG - Einzelgespräch, EA – Einzelarbeit, LP - Lernpartnerschaften
KG- Kleingruppe, KLG – konfrontierende Lerngruppe, KG/Ü – Kleingruppenübungen, KG/Präs – Kleingruppenpräsentationen,
BS – Brainstorming, MM – Mind Map
MP – Metaplanwand, FC – Flipchart, OHP – Overheadprojektor, PC – Personal Computer, SC - Script