

## **Kontaktstudienordnung (KSO) für das Weiterbildungsstudium Leadership interkulturell**

vom 17.04.2019

Aufgrund von §§ 31 Abs. 5, 59 Abs. 3 Satz 2 i.V.m. § 19 Abs. 1 Nr. 10 des Landeshochschulgesetzes vom 1. Januar 2005 in der Fassung des 3. HRÄG vom 1. April 2014 (GBl. S. 99), zuletzt geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 13. März 2018 (GBl. S. 85), hat der Senat der Pädagogischen Hochschule Heidelberg gem. § 1 Abs. 2 der Rahmensatzung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zur Zulassung und Teilnahme an Kontaktstudienangeboten am 17.04.2019 die folgende Ordnung beschlossen.

Der Rektor hat seine Zustimmung am 17.04.2019 erteilt.

### **§ 1 Geltungsbereich**

(1) Diese Kontaktstudienordnung gilt für das Weiterbildungsstudium Leadership interkulturell das mit einem Hochschulzertifikat (*Certificate of Advanced Studies, CAS*) abgeschlossen wird.

(2) Die Bestimmungen der Rahmensatzung der Pädagogischen Hochschule Heidelberg zur Zulassung und Teilnahme an Kontaktstudienangeboten bleiben unberührt.

### **§ 2 Inhalt des Weiterbildungsstudiums Leadership interkulturell, Leistungspunkte, Teilnehmerzahl**

(1) Im Rahmen des Weiterbildungsstudiums Leadership interkulturell erwerben die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Kompetenz, gezielt Rahmenbedingungen für einen gewinnbringenden Umgang mit Vielfalt und Internationalität in Teams zu schaffen. Sie sind damit in der Lage, in der Personalauswahl kompetent mit Heterogenität umzugehen, unterschiedliche Talente zu fördern und an die Organisation zu binden und interkulturelle Teams zu führen – auch virtuell und über Ländergrenzen hinweg.

Das in der Anlage 1 enthaltene Modulblatt ist Bestandteil dieser Ordnung.

(2) Für den erfolgreichen Abschluss des Weiterbildungsstudiums Leadership interkulturell werden 12 ECTS-Punkte (nachfolgend LP) vergeben.

(3) Für das Weiterbildungsstudium Leadership interkulturell stehen 15 Plätze zur Verfügung. Die Mindestteilnehmerzahl beträgt 7. Falls die Mindestteilnehmerzahl nicht erreicht wird, gilt § 3 Abs. 6 der Rahmensatzung.

### **§ 3 Zugangsvoraussetzungen**

Voraussetzungen für den Zugang zum Weiterbildungsstudium Leadership interkulturell sind ein abgeschlossenes Hochschulstudium (im Mindestumfang von 180 LP oder mit mindestens dreijähriger Regelstudienzeit) oder eine abgeschlossene Ausbildung, die dem Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens entspricht, sowie i.d.R. erste Berufserfahrung.

### **§ 4 Bewerbung**

Die Bewerbung ist bis einen Tag vor Beginn des ersten Workshops über das Anmeldesystem auf der Website der Akademie für wissenschaftliche Weiterbildung an der Pädagogischen Hochschule Heidelberg e.V. an die Geschäftsführung zu richten.

### **§ 5 Teilnahmegebühren**

(1) Die Teilnahmegebühren für das Weiterbildungsstudium Leadership interkulturell werden auf € 2.559,- festgesetzt.

(2) Die Teilnahmegebühren sind auch fällig, wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer wegen Krankheit oder aus anderen Gründen an einem oder mehreren Veranstaltungstagen verhindert sind. Sie haben im Einzelfall die Möglichkeit, einzelne Bestandteile des Weiterbildungsstudiums nachzuholen. Für das Nachholen einzelner Bestandteile des Weiterbildungsstudiums fällt eine Bearbeitungsgebühr an.

### **§ 6 Prüfungen und Zertifikat**

(1) Das Weiterbildungsstudium Leadership interkulturell wird durch eine Prüfungsleistung abgeschlossen. Sie besteht in einer praxisbezogenen Reflexionsarbeit im Umfang von 4 LP, in der die Teilnehmenden Lösungsstrategien für Problemfelder der interkulturellen Führung im eigenen beruflichen Kontext erarbeiten und reflektieren.

(2) Voraussetzung für den Erwerb des Hochschulzertifikates ist eine mit „bestanden“ bewertete Prüfungsleistung sowie eine regelmäßige Teilnahme.

### **§ 7 Inkrafttreten**

Diese Kontaktstudienordnung tritt am Tag nach der Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Pädagogischen Hochschule Heidelberg in Kraft.

Heidelberg, den 17.04.2019

gez.

Prof. Dr. Hans-Werner Huneke

Rektor

Anlage 1: Modulblatt

## Anlage 1: Modulblatt

<b>Weiterbildungsstudium Leadership interkulturell</b>			
<b>Fach/Bereich</b> Interkulturelle Führung	<b>Modultyp</b>	<b>Dauer</b> Fünf Monate	<b>Turnus</b> Einmal jährlich
<b>Erwartete Vorkenntnisse</b> Tätigkeit im internationalen Umfeld, beispielsweise im Recruiting oder als Teamleiter*in		<b>Verbindliche Teilnahmevoraussetzungen</b> Abgeschlossenes Hochschulstudium (im Mindestumfang von 180 LP oder mit mindestens dreijähriger Regelstudienzeit) oder eine abgeschlossene Ausbildung, die dem Niveau 6 des Deutschen Qualifikationsrahmens entspricht, sowie i.d.R. erste Berufserfahrung.	
<b>Verantwortlich</b>	Prof. Dr. Johannes Hennies		

### Modulumfang

<b>Gesamt-Leistungspunkte</b> 12 LP	<b>Anteil Präsenzzeit</b> 64 Stunden	<b>Anteil Selbststudium</b> 296 Stunden
--	---	--

### Modulbestandteile

<b>Lehrveranstaltungen (inkl. LP)</b>	4 Workshops mit Einzelcoaching à 2 LP
---------------------------------------	---------------------------------------

### Modulprüfung

<b>Mögliche Prüfungsformate</b> Praxisbasierte Reflexionsarbeit	<b>Prüfungsumfang</b> 4 LP (unbenotet)	<b>Zulassung zur Modulprüfung</b>
Die praxisbasierte Reflexionsarbeit umfasst mindestens 10 Seiten.		

### Inhalte des Moduls

- Workshop 1: Interkulturelle Kompetenz
  - Soziologische und kulturwissenschaftliche Ansätze zur Interkulturalität, insbesondere zur sozialen Konstruiertheit von Interkulturalität und zur Vorurteils- und Stereotypenbildung.
  - Sensibilisierung für den eigenen Umgang mit Unterschieden im Beruf.
  - Auseinandersetzung mit den eigenen vielfältigen Identitätsparametern und deren individueller Bedeutsamkeit und sozialen Salienz im Beruf.
- Workshop 2: Vielfalt in Teams und Organisationen
  - Grundlagen soziologischer und kulturwissenschaftlicher Forschung zu einzelnen Diversitätsdimensionen mit Schwerpunktsetzung auf einer multidimensionalen Perspektive auf Basis des Intersektionalitätsbegriffs.
  - Voraussetzungen einer Organisationskultur, in der Vielfalt einen Vorteil für alle Beschäftigten und die Organisation darstellt.
  - Das Potential von Interkulturalität für den Teamerfolg, beispielsweise unterschiedliche Perspektiven als Ressource für kreative Lösungen.
- Workshop 3: Talentressource Vielfalt
  - Ziele, Methoden und Instrumente der Personalauswahl, die es ermöglichen, bei der Rekrutierung kompetent und unvoreingenommen mit Heterogenität umzugehen und sie gezielt zu fördern.
  - Ziele, Methoden und Instrumente des Talentmanagements, die spezifisch für die Förderung unterschiedlicher Talente geeignet sind und es ermöglichen, diese an die Organisation zu binden.

- Workshop 4: Führen im interkulturellen Kontext
  - Führungsstrategien, um in interkulturellen Teams den für eine erfolgreiche Zusammenarbeit nötigen Vertrauensaufbau sicherzustellen, Kooperationsfähigkeit über kulturelle Unterschiede hinweg zu erreichen und auch Konfliktsituationen sicher zu meistern.
  - Besonderheiten des Führens auf Distanz; Techniken und Vorgehensweisen der virtuellen Führung.
  - Strategien der Selbstführung.

## Kompetenzen

- Workshop 1: Interkulturelle Kompetenz
  - Teilnehmende kennen theoretische Ansätze zur Interkulturalität, insbesondere zur sozialen Konstruiertheit von Interkulturalität und zur Vorurteils- und Stereotypenbildung.
  - Teilnehmende sind in der Lage, sich differenziert mit ihrer individuellen Vielfalt auseinanderzusetzen.
  - Teilnehmende sind in der Lage, Interaktionen in interkulturellen Kontexten auf der Basis von kulturübergreifenden Reflexionskompetenzen erfolgreich zu gestalten.
  - Teilnehmende können ihre Rolle in diversitätsbezogenen Veränderungsprozessen reflektieren.
- Workshop 2: Vielfalt in Teams und Organisationen
  - Teilnehmende kennen Grundlagen soziologischer und kulturwissenschaftlicher Forschung zu einzelnen Diversitätsdimensionen und Intersektionalität.
  - Teilnehmende können die Voraussetzungen einer interkulturellen Organisationskultur reflektieren und die erworbenen theoretischen Kenntnisse für die Entwicklung entsprechender Konzepte nutzen.
  - Teilnehmende kennen Erfolgsfaktoren interkultureller Teams und können daraus Maßnahmen ableiten, um den Erfolg ihrer Teams zu fördern.
- Workshop 3: Talentressource Vielfalt
  - Teilnehmende kennen Ziele, Methoden und Instrumente der Personalauswahl und wissen, wie sie angesichts von heterogenen Bewerber\*innen die für die Aufgabe am besten geeignete Person finden.
  - Teilnehmende kennen Ziele, Methoden und Instrumente der Talentförderung und wissen um die Besonderheiten der interkulturellen Talentförderung.
- Workshop 4: Führen im interkulturellen Kontext
  - Teilnehmende haben sich mit Fragen der Selbstführung und ihren Stärken und Grenzen auseinandergesetzt.
  - Teilnehmende kennen Instrumente, mit denen sie Vertrauen in interkulturellen Teams schaffen und Kollaboration fördern, und können den Kulturblick in Konflikten erkennen und kennen geeignete Interventionsmaßnahmen.
  - Teilnehmende können Führung auch virtuell und über Ländergrenzen hinweg gestalten.