

Modulhandbuch zum postgradualen Master-Fernstudiengang Personalentwicklung (Master of Arts)

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
1 Einleitung	1
1.1 Ziele des ECTS-Punkte-Systems	7
1.2 Modulangebot	8
1.3 Zur Berechnung des Student Workload	9
2 Anerkennung von Leistungen anderer Hochschulen	9
3 Transcript of Records	9
4 Umrechnung ausländischer Noten	10
5 Modulbeschreibung	11

1 Einleitung

Das vorliegende Modulhandbuch stellt alle Studienmodule, die im Master-Fernstudiengang Personalentwicklung belegt und bearbeitet werden, zusammen. Im Rahmen der Darstellung der Module werden die einzelnen Studien- und Prüfungsleistungen differenziert nach den zu nennenden Merkmalen (Workload, Dauer, Lernergebnisse/Kompetenzen, Prüfungsform, Voraussetzung für die Creditvergabe etc.) dargestellt und je nach möglicher Leistungserbringung wie folgt kategorisiert:

- EA = Einsendeaufgaben
- OS = Online-Seminar
- PV = Präsenzveranstaltung
- FA = Fallstudienarbeit
- HA = Hausarbeit
- KL = Klausur
- MA = Masterarbeit

Die einzelnen Module sind thematisch drei Studienabschnitten zugeordnet:

- Pflichtmodule (1. und 3. Semester)
 - PE0100, PE0200, PE0300, PE0400 sowie PE1100, PE1200, PE1300
- Wahlpflichtmodule (2. Semester)
 - PE0500 bis PE1000
- Masterarbeit PE1400 (4. Semester)

Bei den Modulbeschreibungen erfolgt die Angabe der für das jeweilige Modul aufzuwendenden Stunden (Workload) und der entsprechenden Credits stets auf ganze Zahlen gerundet, die Angabe des Workloads ergibt sich gemäß *Workload = Kontaktzeit + Selbststudium*.

Die Studierenden erhalten sämtliche zum erfolgreichen Bearbeiten der Module benötigten Lehrmaterialien rechtzeitig im Laufe ihres Studiums.

Curriculum Personalentwicklung – Studienmodule und Studienbriefe

Sem.	Pflichtmodule	Studienbriefe	
1. Semester	PE0100 Zentrale Aspekte der Personalentwicklung	PE0110	Personalentwicklung – Eine Grundlage
		PE0120	Aktuelle Entwicklungen in der Personalentwicklung
	PE0200 Management	PE0210	Betriebswirtschaftliche Grundlagen der Unternehmensführung
		PE0220	Neuere Managementkonzepte
		PE0230	Unternehmensführung unter veränderten Rahmenbedingungen
	PE0300 Wissens-, Kompetenz- und Wertemanagement	PE0310	Wissensmanagement
		PE0320	Kompetenzmanagement
		PE0330	Wertemanagement
	PE0400 Methoden der Personalentwicklung I	PE0410	Interpersonelle Fragestellungen der Personalentwicklung
		PE0420	Potentialentfaltung durch Teamaktivität und Interventionstechniken
		PE0430	Projektmanagement

Sem.	Wahlpflichtmodule	Studienbriefe	
	PE0500 Methoden der Personalentwicklung II	PE0510	Arbeitstechniken der Personalbedarfsplanung
		PE0520	Bildungsbedarfsanalyse
		PE0530	Internationaler Personaleinsatz
2. Semester	PE0600 Mitarbeiterführung	PE0610	Mitarbeiterführung – Grundlagen und Konzepte
		PE0620	Praxisbeispiele der Mitarbeiterführung
		PE0630	Diversity Management
	PE0700 Arbeitsorganisation und -recht	PE0710	Arbeitsstrukturen im Wandel
		PE0720	Mitarbeiterbeteiligung bei Verbesserungs- und Veränderungsprozessen
		PE0730	Vertrags- und Arbeitsrecht
	PE0800 Weiterbildung	PE0810	Weiterbildung – Grundlagen, Strukturen und Qualitätssicherung
		PE0820	Gelungenes Lernen – Qualität und Qualitätsmanagement in der Weiterbildung und Personalentwicklung
		PE0830	Weiterbildung und Management
	PE0900 Digitales Lernen und Lehren	Study Guide „Digitales Lernen und Lehren“	
	PE1000 Digitales Management	Study Guide „Digitales Management“	

Sem.	Pflichtmodule	Studienbriefe	
3. Semester	PE1100 Person und Organisation	PE1110	Personale und organisationale Prozesse
		PE1120	Strategische Organisationsentwicklung
		PE1130	Positives Management
	PE1200 Management von Veränderungen	PE1210	Change Management
		PE1220	Grundlagen des organisationalen Lernen
		PE1230	Konfliktbewältigung in Veränderungsprozessen
	PE1300 Organisationsberatung	PE1310	Organisationsberatung – Einführung und Überblick und Überblick
		PE1320	Organisationsberatung - Methoden & Modelle
		PE1330	Netzwerkarbeit in Organisationen – Perspektiven, Gedanken, Fragen und Impulse für die Organisationsberatung
4. Semester	PE1400 Masterarbeitsmodul	PE1400	Masterarbeit

Curriculum Personalentwicklung – Zuordnung von Studien- und Prüfungsleistungen

Folgende Übersicht gibt einen Überblick über die mögliche Zuordnung von Studien- und Prüfungsleistungen zu den einzelnen Methoden:

Sem.		Module	Art des Leistungsnachweises	ECTS	Σ ECTS
1.	Pflichtmodule	PE0100 Zentrale Aspekte der Personalentwicklung	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	5	23
		PE0200 Management	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	5	
		PE0300 Wissens-, Kompetenz- und Wertemanagement	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	5	
		PE0400 Methoden der Personalentwicklung I	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	5	
		PE0100 oder PE0200	Präsenzveranstaltung inkl. vorbereiten-der Aufgabe	2	
		PE0100 oder PE0200	Klausurarbeit	1	
2.	Wahlpflichtmodule	PE0500 Methoden der Personalentwicklung II	Bearbeitung von drei Wahlpflichtmodulen inkl. Einsendeaufgaben Umfang von insgesamt mindestens 15 Leistungspunkten	5*	22
		PE0600 Mitarbeiterführung		5*	
		PE0700 Arbeitsorganisation und -recht		5*	
		PE0800 Weiterbildung		5*	

		PE0900 Digitales Lernen und Lehren		5*	
		PE1000 Digitales Management		5*	
		Module PE0700 oder PE0800	Fallstudienarbeit	5	
		Modul des 2. Semesters	Präsenzveranstaltung inkl. vorbereitende Aufgabe	2	
3.	Pflichtmodule	PE1100 Person und Organisation	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	5	23
		PE1200 Management von Veränderungen	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	5	
		PE1300 Organisationsberatung	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	5	
		Modul des 3. Semesters	Präsenzveranstaltung inkl. vorbereitende Aufgabe	2	
		Modul des 2. oder 3. Semesters	Hausarbeit	6	
4.		PE1400 Masterarbeitsmodul	Masterarbeit	20	22
			Präsenzveranstaltung inkl. vorbereitende Aufgabe	2	
Gesamt-ECTS/Workload				90 ECTS/ 2250 Stunden	

Beispiel: Belegung des Wahlpflichtmoduls „Methoden der Personalentwicklung II“ (PE0500)

Studentin/Student X entscheidet sich zu diesem Modul die Einsendeaufgaben zu bearbeiten und erhält hierfür 5CP. Zusätzlich möchte die/der Studierende die Präsenzphase besuchen und erhält hierfür 2CP. **Studentin/Student X** schließt das Modul also mit 7CP ab.

Studentin/Student Y bearbeitet das Modul PE0500 durch Einsendeaufgaben und besucht zu dem Wahlpflichtmodul PE0700 die Präsenzveranstaltung. Modul PE0500 schließt **Studentin/Student Y** also mit 5CP ab.

Achtung:

Da jedes Modul, im Rahmen dessen eine Präsenzphase besucht wird, auch durch Einsendeaufgaben bearbeitet werden muss, muss **Studentin/Student Y** in diesem Fall ebenso die Einsendeaufgabe zu Modul PE0700 bearbeiten! Modul PE0700 würde **Studentin/Student Y** in diesem Fall mit 7CP (EA (5CP) + PV (2CP) = 7CP) abschließen.

Studentin/Student Z möchte zu dem Modul PE0500 sowohl die Einsendeaufgaben (EA) bearbeiten, als auch die Präsenzveranstaltung (PV) wählen sowie seine Hausarbeit (HA) anfertigen. **Studentin/Student Z** erhält für dieses Modul dann insgesamt 13CP (EA (5CP) + PV (2CP) + HA (6CP) = 13CP).

Achtung:

Da insgesamt mindestens 15CP durch Einsendeaufgaben im Rahmen des 2. Semesters erbracht werden müssen, muss der Studierende noch zwei weitere Einsendeaufgaben aus den insgesamt 7 Wahlpflichtmodulen bearbeiten!

1.1 Ziele des ECTS-Punkte-Systems

Das ECTS-Punkte-System des Master-Fernstudiengangs Personalentwicklung verfolgt in erster Linie zwei Ziele:

- Unmittelbare Feststellung des ECTS-Punkte-Standes.
- Erhöhung der Mobilität: Durch das ECTS-Punkte-System sollen Leistungen, die an anderen Hochschulen erbracht wurden, leichter und schneller anerkannt werden können. Dies schließt insbesondere Studienleistungen mit ein, die an Hochschulen im Ausland erbracht wurden.

Ein ECTS-Punkt stellt den Gegenwert einer erbrachten Lern- bzw. Arbeitsleistung dar, der am Ende eines Semesters dem Studierenden für die erfolgreiche Teilnahme an einer Lehrveranstaltung (hier: Bearbeitung der Studienbriefe eines Studienmoduls) oder einer erfolgreich absolvierten Prüfungsleistung auf dem persönlichen Punktekonto gutgeschrieben wird.

Haben die Studierenden eine in der Prüfungsordnung festgelegte Anzahl von ECTS- Punkten erzielt, haben diese damit eine der Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss erfüllt. Die Berechnung der ECTS-Punkte bezieht sich in erster Linie auf die Bearbeitung des Studienmoduls inkl. Einsendeaufgaben; dabei wird zum einen der Umfang (Anzahl der Studienbriefe bzw. Seitenumfang) sowie zum anderen das Anspruchsniveau bzw. der Schwierigkeitsgrad des jeweiligen Studienmoduls berücksichtigt. Je nach Prüfungsart (Einsendeaufgabe, aktive Teilnahme an einem Online-Seminar, aktive Teilnahme an einer Präsenzveranstaltung, Fallstudienarbeit, Hausarbeit oder Klausurarbeit) und entsprechender Lern- bzw. Arbeitsleistung ergibt sich eine unterschiedliche Anzahl an zu vergebenden ECTS-Punkten.

Im Master-Fernstudiengang Personalentwicklung müssen in dem viersemestrigen berufsbegleitenden Fernstudium insgesamt 90 ECTS-Punkte erbracht werden.

1.2 Modulangebot

Ein Modul ist eine inhaltlich zusammenhängende, thematisch abgerundete und abprüfbare Lehreinheit, die i.d.R. aus mehreren Studienbriefen besteht. Die Module, die im Master- Fernstudiengang Personalentwicklung bearbeitet werden müssen, sind im folgenden Modulkatalog zusammengestellt. Die Module sind durch Nummern gekennzeichnet und tragen das Präfix „PE“.

Die Module sind folgendermaßen nummeriert, wobei die einzelnen Studienbriefe eines Moduls durch entsprechende Unternummerierungen klassifiziert sind, z.B. PE0110, PE0120.

Für jedes Studienmodul besteht eine eigene Modulbeschreibung. Eine Modulbeschreibung enthält folgende Angaben:

- Modulname,
- Bearbeitungsoptionen,
- Workload,
- Credits,
- Studiensemester des Angebots,
- Häufigkeit des Angebots,
- Dauer/ Umfang,
- Kontaktzeit,
- Selbststudienzeit,
- Gruppengröße,
- Lernergebnisse/Kompetenzen,
- Inhalte,
- Lehr-/Lernformen,
- Teilnahmevoraussetzungen,

- Prüfungsformen,
- Voraussetzung für die Vergabe von Creditpunkten,
- Stellenwert der Note für die Endnote,
- Modulverantwortlicher,
- sowie die Autoren des Studienmoduls.

Die Gewichtung der einzelnen Noten in der Gesamtnote im Überblick:

- einfache Gewichtung der Klausur- sowie Fallstudienarbeit,
- zweifache Gewichtung der Hausarbeit,
- dreifache Gewichtung der Masterarbeit.

1.3 Zur Berechnung des Student Workload

1 ECTS-Punkt entspricht 25 Stunden Student Workload. Bei den Modulbeschreibungen erfolgt die Angabe der für das jeweilige Modul aufzuwendenden Stunden (Workload) und der entsprechenden Credits stets auf ganze Zahlen gerundet, sie ergibt sich gemäß $\text{Workload} = \text{Kontaktzeit} + \text{Selbststudium}$.

2 Anerkennung von Leistungen anderer Hochschulen

Das European Credit Transfer System (ECTS) fördert die Anerkennung von an anderen Hochschulen erbrachten Studienleistungen. Da keine Kooperationsvereinbarung über die Anerkennung von ECTS-Punkten mit anderen Hochschulen besteht, wird im Falle eines entsprechenden Antrages eine Einzelfallprüfung durchgeführt.

3 Transcript of Records

Der Transcript of Records (Datenabschrift) gibt die Daten und Leistungen der Studierenden wieder. Er enthält neben den persönlichen Daten auch die Angaben über die belegten Module, zugehörige ECTS-Punkte und Noten sowie die Gesamtzahl der erworbenen ECTS-Punkte. Unbenotete Leistungen werden auf dem Transcript of Records als „bestanden“ bzw. „nicht bestanden“ (bzw. „passed“/„failed“) vermerkt. Sie gehen nicht in die Gesamtnote ein.

4 Umrechnung ausländischer Noten

Noten von ausländischen Hochschulen müssen individuell ermittelt werden.

Liegen die Noten als Dezimalnoten vor und sind linear abgestuft, so kann die Note entsprechend einem Beschluss der Kultusministerkonferenz über die sogenannte modifizierte bayerische Formel errechnet werden. Sie lautet:

$$x = 1 + 3 \frac{N_{\max} - N_d}{N_{\max} - N_{\min}}$$

wobei

x = die gesuchte deutsche Note

N_{max} = bester erreichbarer Notenwert in dem System der fremden Hochschule

N_{min} = unterste Bestehensgrenze in dem System der fremden Hochschule

N_d = erzielte Note an der fremden Hochschule

5 Modulbeschreibung

Modulname: Zentrale Aspekte der Personalentwicklung (PE0100)

Bestehend aus zwei Studienbriefen:

- PE0110: „Personalentwicklung – Eine Grundlage“
- PE0120: „Aktuelle Entwicklungen in der Personalentwicklung“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) bzw. (OS) Einsendeaufgaben oder Online-Seminar (5CP) (= Pflichtbelegung),

(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) und

(KL) Klausurarbeit (1CP) (Pflichtbelegung von (PV) + (KL) entweder zu PE0100 oder zu PE0200).

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0100	(EA) 125 h (PV) 50 h (KL) 25 h	(EA) 5 (PV) 2 (KL) 1	1	Jedes Wintersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h (KL) 25h
1	Kontaktzeit (EA) 5 h (PV) 25 h (KL) 2 h	Selbststudium (EA) 120 h (PV) 25 h (KL) 23 h	Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20 (KL) keine		
2	Lernergebnisse/ Kompetenzen (EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls: <ul style="list-style-type: none"> • die reflexive Wende der Personalentwicklung charakterisieren sowie deren Einwurzelung in berufs- und betriebspädagogische Diskurse beschreiben, • die Praxissituationen der Personalentwicklung sowie die mit ihnen verbundenen integrativen und differenzierenden Tätigkeiten einer professionellen Gestaltung darstellen und die Funktionen der Personalentwicklung aus Ihrem Berufs- und Erfahrungsbereich heraus bewerten und bezüglich ihrer Priorität und Machbarkeit begründen, • Funktionen und Zuständigkeitsbereiche der Personalentwicklung charakterisieren und ihre Beiträge zur Kompetenzentwicklung nachzeichnen, 				

	<ul style="list-style-type: none"> • aktuelle Qualifikationsstrukturentwicklungstendenzen darlegen und Konsequenzen für die Personalentwicklung darstellen, • Funktionen der Personalentwicklung aus Ihrem Berufs- und Erfahrungsbereich heraus bewerten und bezüglich ihrer Priorität oder gar Machbarkeit begründen, • die Besonderheit eines sozialwissenschaftlichen Zugangs zur Personalentwicklung begründen und dabei auch zur Kritik an der Praxis der Personalentwicklung begründet Stellung nehmen sowie • den neuen Referenzpunkt einer veränderungswissenschaftlichen Begründung der Personalentwicklung darlegen und den Funktionswandel der betrieblichen Weiterbildung in diesem Kontext charakterisieren. <p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten zentralen Aspekten der Personalentwicklung vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p> <p>(KL) Im Rahmen der schriftlichen Prüfung sollen die Studierenden zeigen, dass sie über vertiefte inhaltliche Kenntnisse des jeweiligen Prüfungsgebietes verfügen und in der Lage sind, spezifische Fachkenntnisse und –methoden zu verstehen sowie durch die erworbenen Kenntnisse neue und komplexe Probleme lösen zu können.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Der erste Studienbrief (PE0110) führt grundlegend in das thematische Feld „Personalentwicklung“ ein; es werden Entwicklungslinien skizziert, verschiedene Definitionen vorgestellt sowie zentrale und aktuelle Themen wie „Praxissituationen der Personalentwicklung“.</p> <p>„Grundlagen und Steuerungsinstrumente innovativer Personalentwicklung“, Berufspädagogik als „Wissenschaft von der Kompetenzentwicklung“ und „Lernen am Arbeitsplatz – Königsweg der neueren Personalentwicklung?“ behandelt.</p> <p>Im zweiten Studienbrief (PE0120) werden neue Anforderungen und Herausforderungen an die Personalentwicklung vor dem Hintergrund technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen skizziert, von der strategieorientierten Personalentwicklung hin zu einem Personalmanagement geführt, grundlegende erwachsenengemäßen und arbeitsplatzorientierten Methoden eingeführt sowie Praxiskonzepte zur Umsetzung der Idee einer lernenden Organisation vorgestellt.</p>

4	Lehr-/ Lernformen (EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe (KL) Vertiefung der vorbereitenden Inhalte und Diskussion der weiterführenden Themengebiete im Rahmen der Präsenzveranstaltung
5	Teilnahmevoraussetzungen (PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe
6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (5CP) (PV) Vorbereitung sowie Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP) (KL) Klausurarbeit (1CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe (KL) Bestehen der schriftlichen Modulprüfung
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (PV) unbenotete Leistung (KL) einfache Gewichtung
10	Modulverantwortlicher Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: PE0110: Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold PE0120: Dr. Antje Krämer-Stürzl

Modulname: Management (PE0200)

Bestehend aus zwei Studienbriefen:

- PE0210: „Betriebswirtschaftliche Grundlagen der Unternehmensführung“
- PE0220: „Neuere Managementkonzepte“
- PE0230: „Unternehmensführung unter veränderten Rahmenbedingungen“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Pflichtbelegung) und

(KL) Klausurarbeit (1P) (Pflichtbelegung von (PV) +(KL) entweder zu PE0100 oder PE0200).

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0200	(EA) 125 h (PV) 50 h (KL) 25 h	(EA) 5 (PV) 2 (KL) 1	1	Jedes Wintersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h (KL) 25 h
1	Kontaktzeit (EA) 5 h (PV) 50 h (KL) 2 h	Selbststudium (EA) 120 h (PV) 25 h (KL) 23 h	Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20 (KL) keine		
2	Lernergebnisse/Kompetenzen (EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls: <ul style="list-style-type: none"> • Aufgaben sowie Einflussgrößen bei der Formulierung relevanter Unternehmensziele skizzieren und Determinanten des Führungsverhaltens, z.B. auf Grundlage des generellen Führungsstils und unter der Reglementierung von Führungsgrundsätzen, beschreiben, • Aufgaben und Aufbau des internen Rechnungswesens abbilden; innerhalb der Kostenträgerrechnung die Anwendungsgebiete der genannten Kalkulationsverfahren nennen und die Modelle zur Bewertung des Humanvermögens nennen und erläutern, • Einsatzbereiche des Benchmarkings aufzeigen und die Schrittabfolge bei der Durchführung eines Benchmarkings erläutern, • die Diskussion im Zusammenhang mit neueren Managementkonzepten nachvollziehen und wiedergeben, • die zentralen Merkmale der angesprochenen Konzepte wiedergeben und die Konzepte voneinander abgrenzen, 				

	<ul style="list-style-type: none"> • mögliche Erfahrungen, die sich bei der Umsetzung der Konzepte in die Praxis ergeben, beschreiben und Übertragungsmöglichkeiten und -grenzen auf nicht-industrielle Bereiche einschätzen, • Verbindungen zwischen unterschiedlichen Menschenbildern und den daraus determinierten Managementkonzepten aufzeigen und bewerten, • Ansätze zur Mitarbeiterbeteiligung im Rahmen verschiedener Managementkonzepte sowie ihre Vor- und Nachteile beschreiben, • Die die geänderten Rahmenbedingungen der Unternehmensführung diskutieren und • Aus einem breiten Repertoire an organisationsinternen sowie externen Praxisansätzen (Tools) die geeigneten Ansätze auswählen und reflektiert anwenden. <p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten Prinzipien des ökonomischen Handelns unter Berücksichtigung der humanorientierten Bedeutung für traditionelle und neuere Managementkonzepte vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p> <p>(KL) Im Rahmen der schriftlichen Prüfung sollen die Studierenden zeigen, dass sie über vertiefte inhaltliche Kenntnisse des jeweiligen Prüfungsgebietes verfügen und in der Lage sind, spezifische Fachkenntnisse und –methoden zu verstehen sowie durch die erworbenen Kenntnisse neue und komplexe Probleme lösen zu können.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Der erste Studienbrief (PE0210) charakterisiert Wirtschaften als zielorientiertes, rationales Handeln gemäß dem ökonomischen Prinzip und führt in die Managementaufgaben Planung, Organisation und Führung ein; internes Rechnungswesen und Investitionsrechnung als traditionelle Entscheidungsgrundlagen werden zusammenfassend dargestellt und durch Ansätze einer erweiterten Wirtschaftlichkeitsrechnung ergänzt.</p> <p>Im zweiten Studienbrief (PE0220) wird das Management von Organisationen unter veränderten (strukturellen, wirtschaftlichen, technologischen, personellen und gesetzlichen) Rahmenbedingungen thematisiert und die Bedeutung von Menschenbildern als Grundlage von Managementkonzepten skizziert. Darauf aufbauend werden neuere Managementkonzepte, wie z.B. Lean Production, Kaizen, Business Reengineering, Six Sigma, Customer Relationship Management und Total Quality Management, strukturiert dargestellt und insbesondere bezüglich ihrer Umsetzungsmöglichkeiten diskutiert.</p>

3	Im dritten Studienbrief (PE0230) findet eine erste Annäherung an neue Herausforderungen der Unternehmensführung statt. Es werden Organisationsinterne (Visions- und Strategieentwicklung, Szenariotechnik, Organisationsstruktur, Kernkompetenzanalyse etc.) als auch –externe (Umweltanalysedimensionen, Stakeholderanalyse etc.) Instrumente und Analysen vorgestellt.
4	Lehr-/ Lernformen (EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben
5	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (5CP)
6	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Einsendeaufgaben (5CP) (PV) Vorbereitung sowie Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP) (KL) Klausurarbeit (1CP)
7	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
8	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (PV) unbenotete Leistung (KL) einfache Gewichtung
9	Modulverantwortlicher Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold
10	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: PE0210: Prof. Dr. Klaus J. Zink & Dipl.-Kfm. Christian Bosse PE0220: Dr. Walter Steinmetz, Anne Kerstin Weidner & Prof. Dr. Klaus J. Zink PE0230: Prof. Dr. Gordon Müller-Seitz

Modulname: Wissens-, Kompetenz- und Wertemanagement (PE0300)

Bestehend aus drei Studienbriefen:

- PE0310: „Wissensmanagement“
- PE0320: „Kompetenzmanagement“
- PE0330: „Wertemanagement“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) bzw. (OS) Einsendeaufgaben oder Online-Seminar (5CP) (= Pflichtbelegung) und

(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) **im 4. Semester als Wahlbelegung möglich.**

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0300	(EA) 125 h (PV) 50 h	(EA) 5 (PV) 2	1 4	Jedes Wintersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h
1	Kontaktzeit (EA) 5 h (PV) 25 h	Selbststudium (EA) 125 h (PV) 50 h	Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20		
2	Lernergebnisse/Kompetenzen (EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls: <ul style="list-style-type: none"> • die Vision des lebenslangen Lernens im Kontext des Kompetenzlernens erläutern, • Wissens- und Kompetenzbegriff sowie -prozess unterscheiden und in einen kausalen Zusammenhang bringen, • Werte und ihre Bedeutung im Lernprozess erläutern sowie die unterschiedlichen Ansätze zur Wertaneignung nach der Emotions- und Motivationspsychologie vergleichen und bewerten, • Kompetenzen und deren Bedeutung definieren, grundlegende Bereiche der Kompetenzen unterscheiden und den grundlegenden Prozess des Kompetenzerwerbs erläutern, • Lerntheoretische Grundlagen, Didaktik und Methodik des Kompetenzlernens erläutern, • grundlegende Formen der Kompetenzmessung und -erfassung erklären und bewerten sowie Kompetenzmanagementansätze und unterschiedliche Modelle für sowohl mitarbeiter- als auch unternehmensbezogene Handlungsfelder beschreiben, 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzlernen mit Möglichkeiten der Qualifizierung im Rahmen von Blended Learning und Social Software erläutern, • Implementierungsprozesse von Kompetenzentwicklung als Veränderungsprozess beschreiben und begründen, • den Wissensbegriff eingrenzen, Wissensmanagement definieren sowie Szenarien einer unterstützenden Wissensentwicklung und Wissensnutzung in Organisationen darstellen, • Wissensrepräsentation und Wissenskommunikation in Organisationen beschreiben und darstellen sowie Möglichkeiten zur Unterstützung von Wissensentwicklung, Wissensnutzung, Wissensrepräsentation und Wissenskommunikation auf individueller Ebene darstellen, • Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Einführung von Wissensmanagement anhand von Praxisbeispielen erklären. <p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten Prinzipien und Techniken des Wissensmanagements vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Der erste Studienbrief (PE0310) behandelt die Grundannahmen zum Thema Wissensmanagement als individuelle sowie als organisationale Methode. Des Weiteren wird eingeführt und dargestellt, wie eine Institution durch die Einführung von Wissensmanagement zur lernenden Organisation werden kann.</p> <p>Der zweite Studienbrief (PE0320) erläutert neben der Notwendigkeit des Kompetenzlernens in der betrieblichen Bildung die nötigen Rahmenprozesse und Strategien grundlegend die Begriffe „Wissen“, „Werte“ und „Kompetenz“ bevor näher auf die Kompetenzerfassung – also der Kompetenzmessung und -bilanzierung – und das Kompetenzmanagement eingegangen wird. Letztlich werden die Grundformen der Kompetenzentwicklung auf den Prozess der Arbeit und das soziale Milieu und Kompetenzkommunikationsmodelle dargestellt. Lerntheoretische Grundlagen als auch Didaktik und Methodik des Kompetenzlernens werden eingeführt. Des Weiteren werden unterschiedliche Varianten der Kompetenzentwicklung mit Blended Learning und Social Software sowie Implementierungsmöglichkeiten vorgestellt.</p>

	<p>Der dritte Studienbrief (PE0330) erläutert, was modern unter Werten zu verstehen ist und bedient sich dabei der Vorstellung von Werten als Ordnern der Selbstorganisation menschlichen, insbesondere organisationalen Handelns. Es wird betont, dass nur interiorisierte, also zu eigenen Emotionen und Motivationen umgewandelte Werte, handlungswirksam sind. In diesem Zusammenhang wird auf den Zusammenhang von Werten und Kultur, insbesondere Unternehmenskultur, eingegangen.</p>
4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>(PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5CP)</p> <p>(PV) Vorbereitung sowie Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP)</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Studientext PE0310 im Fernstudiengang „Erwachsenenbildung“</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>(EA) unbenotete Leistung</p> <p>(PV) unbenotete Leistung</p>
10	<p>Modulverantwortlicher</p> <p>Prof. Dr. John Erpenbeck</p>

11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Autoren der Lehrbriefe:</p> <p>PE0310: Prof. Dr. Heinz Mandl & Prof. Dr. Katrin Winkler</p> <p>PE0320: Prof. Dr. John Erpenbeck & Prof. Dr. Werner Sauter</p> <p>PE0330: Prof. Dr. Werner Sauter & Prof. Dr. John Erpenbeck</p>
-----------	---

<p>Modulname: Methoden der Personalentwicklung I (PE0400)</p> <p>Bestehend aus zwei Studienbriefen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PE0410: „Interpersonelle Fragestellungen der Personalentwicklung“ • PE0420: „Potentialentfaltung durch Teamaktivität und Interventionstechniken“ • PE0430: „Projektmanagement“ <p>Bearbeitung im Rahmen von:</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Pflichtbelegung) und</p> <p>PV) Präsenzveranstaltung (2CP) im 4. Semester als Wahlbelegung möglich.</p>					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0400	(EA) 125 h (PV) 50 h	(EA) 5 (PV) 2	1 4	Jedes Wintersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h
1	Kontaktzeit	Selbststudium		Gruppengröße	
	(EA) 5 h (PV) 25 h	(EA) 120 h (PV) 25 h		(EA) max. 200 (PV) max. 20	
2	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <p>(EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Phänomene im Personalmanagementalltag, wie etwa das Coaching oder die Supervision, einordnen, • die Relevanz der Motivation Ihrer Mitarbeiter als wesentlichen Aspekt des zwischenmenschlichen Miteinanders verstehen, • die Rolle von Emotionen begreifen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass sich positive Emotionen von negativen Emotionen unterscheiden, • die Diskussion im Zusammenhang mit „Teamarbeit“ sowie die Merkmale dieses Konzeptes nachvollziehen und wiedergeben, 				

	<ul style="list-style-type: none"> • die Methoden bzw. Verfahrenstechniken im Zusammenhang mit gruppenorientierter Potenzialförderung beschreiben, erläutern und kritisch beurteilen, • Probleme und Schwierigkeiten während der Umsetzung dieser Verfahrensweisen identifizieren und einzelne Interventionstechniken, die die Basis der Personalentwicklung im Hinblick auf die Förderung von Team-Aktivitäten darstellen und nachzeichnen, • die theoretischen Hintergründe und „Philosophie“ des Projektmanagements verstehen und wiedergeben, • Phasen, einzelne Techniken und Instrumente des Projektmanagements im Rahmen von Projekte durchführen sowie aktiv an ihnen mitwirken und ihren Erfolg mitgestalten sowie • die dargestellten Verfahren und Instrumente anhand eines eigenen Projektes anwenden und reflektieren. <p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten Potenzialförderungsmethoden zur Teamentwicklung und des Projektmanagements vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Der erste Studienbrief (PE0410) beschäftigte sich mit Themen der zwischenmenschlichen Interaktion, Motivation und Emotion im beruflichen Kontext und geht darauf ein, wie diese Aspekte im Rahmen des Personalmanagements und der Personalführung aufgegriffen werden können.</p> <p>Gegenstand des zweiten Studienbriefes im Rahmen dieses Moduls (PE0420) sind insbesondere Ansätze, Verfahrensweisen und Hilfsmittel zur gruppenorientierten Potentialentfaltung, z.B. Moderationstechniken, Entscheidungs- und Problemlösungstechniken für alltägliche Teamarbeit, Konfliktbewältigung, Kreativitätstechniken. Zudem werden einige kommunikationstheoretische Ansätze als Reflexionsgrundlage skizziert und Beispiele für (internationales) Teamentwicklungstraining als Personalentwicklungsmaßnahme konkret beschrieben.</p> <p>Der dritte Studienbrief (PE0430) gibt eine grundlegende Einführung in das Thema Projektmanagement, wobei die verschiedenen Aufgaben und planenden, koordinierenden, kontrollierenden und steuernden Maßnahmen anhand eines Phasenmodells beschrieben.</p>

4	Lehr-/ Lernformen (EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe
5	Teilnahmevoraussetzungen (PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe
6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (5CP) (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (PV) unbenotete Leistung
10	Modulverantwortlicher Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: PE0410: Prof. Dr. Gordon Müller-Seitz PE0420: Dr. Antje Krämer-Stürzl PE0430: Dr. Antje Krämer-Stürzl

Modulname: Methoden der Personalentwicklung II (PE0500)

Bestehend aus drei Studienbriefen:

- PE0510: „Arbeitstechniken der Personalplanung“
- PE0520: „Bildungsbedarfsanalysen“
- PE0530: „Internationaler Personaleinsatz“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Wahlbelegung),

(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE0900 oder PE1000) und

(HA) Hausarbeit (6CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE0900 oder PE1000 oder PE1100 oder PE1200 oder PE1300).

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0500	(EA) 125 h (PV) 50 h (HA) 150 h	(EA) 5 (PV) 2 (HA) 6	2	Jedes Sommersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h (HA) 6 Monate/ 15 bis 20 Seiten
1	Kontaktzeit (EA) 5 h (PV) 25 h (HA) 10 h	Selbststudium (EA) 120 h (PV) 25 h (HA) 140 h		Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20 (HA) keine	
2	Lernergebnisse/Kompetenzen (EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls: <ul style="list-style-type: none"> • das Feld der strategischen, taktischen und operativen quantitativen Personalplanung und entsprechende Methoden in den Gesamtkontext der Personalentwicklung einordnen, • die Grundgedanken und Ziele des praxisorientierten Personalmarketings verstehen und Instrumente des zeitgemäßen Personalmarketings benennen, um auf dieser Basis zu eigenständigen Konzeptentwicklungen zu gelangen, • praxisrelevante Methoden der Personalauswahl beschreiben, • die Verbindungen zwischen Personalplanung, -marketing und -auswahl herstellen, 				

<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • für eine Organisation/ ein Unternehmen ermitteln, welche Qualifikationen für Mitarbeiter in Zukunft erforderlich sein werden (Bestimmung der Soll-Qualifikationen), • feststellen, in welchem Ausmaß die Organisation/ das Unternehmen bereits über die benötigten Qualifikationen verfügt und in welchen Bereichen welcher Qualifizierungsbedarf besteht (Ermittlung der Ist-Qualifikationen und Ableitung des Qualifizierungsbedarfs), • angeben, wie diese Qualifikationen vermittelt werden und • Methoden und Instrumente zur Überprüfung der tatsächlichen Vermittlung der Qualifikationen anwenden. • Den internationalen Personaleinsatz in den unternehmerischen Kontext einordnen und wissen um die Relevanz der Rolle von Kulturen, Diversität und Interkulturalität. • Personalmanagement vergleichend und international darstellen und im Rahmen von Fallstudien praktisch kennenlernen. • Einen internationalen Personaleinsatz von der Rekrutierung, Stellenbesetzung und Auswahl bis hin zur Auslandsentsendung vorbereiten. <p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten Methoden und Techniken der Personalplanung, der Bildungsbedarfsanalysen und des internationalen Personaleinsatzes vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufs- feldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p> <p>(HA) Durch die studienbegleitende Hausarbeit sollen die Studierenden nachweisen, dass sie vertiefte inhaltliche Kenntnisse in dem gewählten Modulthema „Methoden der Personalentwicklung II“ erworben haben und in der Lage sind, ein Problem aus dem Bereich der Personalentwicklung selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden und Kriterien innerhalb von vorgegebenen Fristen zu bearbeiten.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Im Rahmen des ersten Studienbriefes (PE0510) werden insbesondere die Themenschwerpunkte Personalbedarfsplanung und Personalbeschaffungsplanung behandelt (quantitative Personalplanung); im Kontext der Personalbeschaffung stehen die Bereiche Personalmarketing sowie Phasen und Instrumente der Personalauswahl im Vordergrund.</p>

	<p>Der zweite Studienbrief (PE0520) betrachtet den Bereich der Personalentwicklungsplanung (als qualitative Seite der Personalplanung). Im Zentrum stehen dabei Methoden der individuellen, kollektiven und strategischen Bildungsbedarfsanalyse sowie die Bildungsbedarfsdeckung für einzelne Mitarbeitergruppen. Abschließend werden Konzepte zur Evaluation von Bildungsmaßnahmen erörtert.</p> <p>Der dritte Studienbrief (PE0530) gibt eine Einführung zum Themenbereich des internationalen Personaleinsatzes. Hierbei stehen neben vergleichenden und interkulturellen Studien die Schritte des Personalmanagements von der Rekrutierung bis zum konkreten Auslandeinsatz die nötigen Rahmenbedingungen, Methoden und Instrumente im Vordergrund.</p>
4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>(PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5CP)</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP)</p> <p>(HA) Hausarbeit (6CP)</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(HA) fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p>

8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (PV) unbenotete Leistung (HA) zweifache Gewichtung
10	Modulverantwortlicher Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: PE0510: Dipl.-Kfm. Peter Stickse, Prof. Dr. Maike Andres, Prof. Dr. Michel E. Domsch & Prof. Dr. Martina Harms PE0520: Dipl.-Kfm. Peter Stickse, Prof. Dr. Maike Andres, Prof. Dr. Michel E. Domsch & Prof. Dr. Martina Harms PE0530: Prof. Dr. Elias Jammal

Modulname: Mitarbeiterführung (PE0600)

Bestehend aus drei Studienbriefen:

- PE0610: „Mitarbeiterführung – Grundlagen und Konzepte“
- PE0620: „Praxisbeispiele der Mitarbeiterführung“
- PE0630: „Diversity Management“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Wahlbelegung),

(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE0500 oder PE0700 oder PE0800 oder PE0900 oder PE1000) und

(HA) Hausarbeit (7CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0500 oder PE0700 PE0800 oder PE0900 oder PE1000 oder PE1100).

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0600	(EA) 125 h (PV) 50 h (HA) 150 h	(EA) 5 (PV) 2 (HA) 6	2	Jedes Sommersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h (HA) 6 Monate/ 15 bis 20 Seiten
1	Kontaktzeit (EA) 5 h (PV) 25 h (HA) 10 h	Selbststudium (EA) 120 h (PV) 25 h (HA) 140 h	Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20 (HA) keine		
2	Lernergebnisse/Kompetenzen (EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls: <ul style="list-style-type: none"> • die Leistung von Mitarbeiterführung als Mittel des betrieblichen Managements erläutern, • die Kernaufgaben der Mitarbeiterführung darlegen, • die verschiedenen Ansätze der Führungsforschung und Führungstheorien darstellen, • Alternativen zur Führung durch Vorgesetzte sowie in der Praxis weit verbreitete Techniken, Instrumente und Konzepte darstellen und in ihrem Stellenwert einschätzen, • durch Fallbeispiele Fragestellungen und Lösungsentwürfe aus der Sicht der betrieblichen Praxis reflektieren und ableiten. 				

<p>2</p>	<p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen dargestellten Konzepten und Strategien der Mitarbeiterführung vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p> <p>(HA) Durch die studienbegleitende Hausarbeit sollen die Studierenden nachweisen, dass sie vertiefte inhaltliche Kenntnisse in dem gewählten Modulthema „Mitarbeiterführung“ erworben haben und in der Lage sind, ein Problem aus dem Bereich der Personalentwicklung selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden und Kriterien innerhalb von vorgegebenen Fristen zu bearbeiten.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Nach einer grundlegenden Einführung in Führungsbegriffe und -funktionen thematisiert der erste Studienbrief (PE0610) die wichtigsten Forschungsansätze und Führungstheorien. Anschließend wird auf verschiedene Aspekte des Managements von Führung (z. B. Führung durch Peers, Führung durch Geführte, Führungssubstitute, Führung im Rahmen des Organisationslernens, Führungsethik) eingegangen, und es werden Führungskonzepte für die Anwendung, d. h. Führungsgrundsätze und -techniken, klassische, moderne und aktuelle Instrumente der Mitarbeiterführung sowie normative Führungstheorien skizziert. Nach der theoretischen Betrachtung der Mitarbeiterführung als Mittel des betrieblichen Managements und der wichtigsten klassischen und modernen Führungskonzepte sowie einzelner Kernaufgaben, Ansätze und mögliche Alternativen zur betrieblichen Führung durch Vorgesetzte skizziert der zweite Studienbrief (PE0620) anhand von Fallbeispielen die konkrete Umsetzung in die berufliche Praxis.</p> <p>Der dritte Studienbrief (PE0630) handelt von dem Diversity Management und der Diversity-Kompetenz. Neben der Notwendigkeit Diversität in Unternehmen zu beachten, erfolgt eine Abgrenzung, welche Personen unter Diversity-Management zusammenzufassen sind und wie die Integration dieser Gruppe umgesetzt werden kann.</p>
<p>4</p>	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>

5	Teilnahmevoraussetzungen (PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe
6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (5CP) (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP) (HA) Hausarbeit (6CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe (HA) fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (PV) unbenotete Leistung (HA) zweifache Gewichtung
10	Modulverantwortlicher Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: PE0610: Prof. Dr. Peter Conrad PE0620: Prof. Dr. Peter Conrad PE0630: Dr. Barbara Weissbach

Modulname: Arbeitsorganisation und -recht (PE0700)

Bestehend aus zwei Studienbriefen:

- PE0710: „Arbeitsstrukturen im Wandel“
- PE0720: „Mitarbeiterbeteiligung bei Verbesserungs- und Veränderungsprozessen“
- PE0730: „Vertrags- und Arbeitsrecht“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Wahlbelegung),

(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE1000),

(FA) Fallstudienarbeit (5 CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ, Fallstudienarbeit zu PE0800) und

(HA) Hausarbeit (6CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0500 oder PE0700 oder PE0800 oder PE000 oder PE1000 oder PE1100).

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0700	(EA) 125 h (PV) 50 h (FA) 125 h (HA) 150 h	(EA) 5 (PV) 2 (FA) 5 (HA) 6	2	Jedes Sommersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h (FA) 125 h (HA) 6 Monate/ 15 bis 20 Seiten

1	Kontaktzeit	Selbststudium	Gruppengröße
	(EA) 5 h (PV) 25 h (FA) 10 h (HA) 10 h	(EA) 120 h (PV) 25 h (FA) 115 h (HA) 140 h	(EA) max. 200 (PV) max. 20 (FA) keine (HA) keine

2	Lernergebnisse/Kompetenzen
	<p>(EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auslöser für neue Arbeitsstrukturen kennen sowie Methoden der Arbeitsstrukturierung und ihre Umsetzung in verschiedenen Bereichen erläutern, • „traditionelle“ Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen und jene, die im Rahmen neuer Managementkonzepte thematisiert werden, differenziert darstellen, • die Gestaltungsmöglichkeiten, welche sich beim Einsatz neuer Technologien ergeben, beschreiben,

<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • die Grenzen solcher Konzepte der Arbeitsgestaltung kritisch reflektieren, • erkennen, dass die Beteiligung von Mitarbeitern ein Element der Personalentwicklung ist, • verschiedenen Ansätze zur Mitarbeiterbeteiligung kennen und die einzelnen Konzepte hinsichtlich des Umfangs der Beteiligung unterscheiden, • wissen, dass die Schulung von Koordinatoren, Moderatoren und Teammitgliedern für das Gelingen von Verbesserungs- und Veränderungsprozesse von Bedeutung ist und wie die Schulungen organisiert werden sowie • die Einführung von Gruppenansätzen zur Mitarbeiterbeteiligung mit Ihren Problemen beurteilen und einschätzen können und die organisatorischen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Mitarbeiterbeteiligung benennen. <p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p> <p>(FA) Die Fallstudienarbeit bietet den Studierenden die Möglichkeit, bereits vorhandene Kenntnisse aus der Praxis auf der wissenschaftlichen Basis des gewählten Studienmoduls auszuweiten und Ihr eigenes praktisches Handeln durch die je individuelle kritische Auseinandersetzung mit dem gewählten Inhalt zu reflektieren.</p> <p>(HA) Durch die studienbegleitende Hausarbeit sollen die Studierenden nachweisen, dass sie vertiefte inhaltliche Kenntnisse in dem gewählten Modulthema „Arbeitsorganisation“ erworben hat und in der Lage ist, ein Problem aus dem Bereich der Personalentwicklung selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden und Kriterien innerhalb von vorgegebenen Fristen zu bearbeiten.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>In dem ersten Studienbrief (PE0710) werden zunächst die Auslösefaktoren für neue (internationalen) Arbeitsstrukturen, z. B. neue Organisationskonzepte, neue Technologien, skizziert. Anschließend werden Methoden und Maßnahmen der Arbeitsstrukturierung differenziert dargestellt und Beispiele für Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen in verschiedenen Bereichen (z. B. Produktion, Dienstleistungssektor) beschrieben. Zudem werden Gestaltungsalternativen beim Einsatz neuer Technologien aufgezeigt.</p>

<p>3</p>	<p>Der zweite Studienbrief (PE0720) führt grundlegend in das thematische Feld „Mitarbeiterbeteiligung bei Verbesserungs- und Veränderungsprozessen“ ein; es werden zentrale und aktuelle Themen wie „Ursprung und bisherige Entwicklung“, „Grundlegende Gestaltungselemente für eine Mitarbeiterbeteiligung an Verbesserungs- und Veränderungsprozessen“, „Voraussetzungen einer erfolgreichen Einführung“, „Beispielhafte Konzepte zur Beteiligung von Mitarbeitern an Verbesserungs- und Veränderungsprozessen“, und „Probleme einer dauerhaften Stabilisierung der Mitarbeiterbeteiligung bei Produkt- und Prozessinnovationen“ behandelt.</p> <p>Die Studierenden können durch den dritten Studienbrief (PE0730) beschreiben, was man unter einem Rechtsgeschäft, insbesondere einem Vertrag versteht, wie ein Vertrag wirksam durch die Vertragspartner selbst oder durch dazu berechnigte Dritte geschlossen wird; unter welchen Voraussetzungen ein Vertrag unwirksam werden kann und wie Verträge wieder aufgelöst bzw. beendet werden können. Ferner können sie die Unterschiede zwischen den Vertragsarten erläutern und einschätzen, wie ein Arbeitsverhältnis rechtlich einzuordnen ist und wie es begründet wird; welche Rechte und Pflichten sich für die Vertragsparteien aus einem Arbeitsvertrag ergeben; wie das Arbeitsverhältnis schließlich wieder enden und wie sich der Arbeitnehmer gegen eine Kündigung zur Wehr setzen kann.</p>
<p>4</p>	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(FA) Selbständige Bearbeitung eines vorgegebenen Falls</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
<p>5</p>	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>(PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe</p>
<p>6</p>	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5CP)</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP)</p> <p>(FA) Fallstudienarbeit (5CP)</p> <p>(HA) Hausarbeit (6CP)</p>

7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(FA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p> <p>(HA) fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Keine</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>(EA) unbenotete Leistung</p> <p>(PV) unbenotete Leistung</p> <p>(FA) einfache Gewichtung</p> <p>(HA) zweifache Gewichtung</p>
10	<p>Modulverantwortlicher</p> <p>Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Autoren der Lehrbriefe:</p> <p>PE0710: Prof. Dr. Klaus J. Zink</p> <p>PE0720: Prof. Dr. Klaus J. Zink</p> <p>PE0730: Prof. Dr. Christian Heinze & Dr. Christian Jülch</p>

Modulname: Weiterbildung (PE0800)

Bestehend aus drei Studienbriefen:

- PE0810: „Weiterbildung – Grundlagen, Strukturen und Qualitätssicherung“
- PE0820: „Gelungenes Lernen - Qualität und Qualitätsmanagement in der Weiterbildung und Personalentwicklung“
- PE0830: „Weiterbildung und Management“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Wahlbelegung),

(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0900 oder PE1000),

(FA) Fallstudienarbeit (5 CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ, Fallstudienarbeit zu PE0700) und

(HA) Hausarbeit (6CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0900 oder PE1000 oder PE1100 oder PE1200 oder PE1300).

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0800	(EA) 125 h (PV) 50 h (FA) 125 h (HA) 150 h	(EA) 5 (PV) 2 (FA) 5 (HA) 6	2	Jedes Sommersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h (FA) 125 h (HA) 6 Monate/ 15 bis 20 Seiten
1	Kontaktzeit (EA) 5 h (PV) 25 h (FA) 10 h (HA) 10 h	Selbststudium (EA) 120 h (PV) 25 h (FA) 115 h (HA) 140 h	Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20 (FA) keine (HA) keine		
2	Lernergebnisse/Kompetenzen (EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls: <ul style="list-style-type: none"> • Weiterbildung definieren und ihre verschiedenen Formen beschreiben sowie einen Überblick über die rechtlichen Grundlagen sowie die Zuständigkeiten im Bereich der Weiterbildung geben, 				

	<ul style="list-style-type: none"> • die Funktionen und Funktionstypen beim Weiterbildungspersonal skizzieren und die Zukunftsanforderungen an die Weiterbildung sowie die Kompetenzen zu deren Bewältigung beschreiben bzw. darlegen, • Konzepte, Kontroversen und Ansatzpunkte für eine Qualitätssicherung der Weiterbildung darstellen, die Dimensionen des Qualitätsproblems beschreiben sowie zu möglichen Qualitätskriterien und der Problematik ihrer Messung Stellung nehmen, • Ziele, Motivation von Qualitätsentwicklung und Qualitätsmanagement sowie Aufbau und Besonderheiten der wichtigsten Qualitätsmanagementsysteme in der Weiterbildung kennen, • die Anforderungen beschreiben, die an ein Qualitätsmanagement im Rahmen der Weiterbildung gestellt werden und • den Zusammenhang von Personalentwicklung, der lernenden Organisation und Qualitätsmanagement im Rahmen einer Weiterbildungsorganisation darstellen, ebenso die Zusammenhänge von Professionalisierung und Controlling auf die Qualitätssicherung und das Qualitätsmanagement beschreiben.
<p>3</p>	<p>In dem ersten Studienbrief (PE0810) werden die Formen und Funktionen sowie die rechtlichen und finanziellen Grundlagen der (beruflichen) Weiterbildung thematisiert. Des Weiteren werden Teilnehmerstruktur und -motivation sowie die Qualifikationen und Aufgaben des Personals in der betrieblichen Weiterbildung analysiert. Im zweiten Teil des Studienbriefes werden dann Qualitätskriterien, Qualitätsverzerrungen und Qualitätskonzepte in der Weiterbildung im Überblick dargestellt und kritisch diskutiert.</p> <p>Der zweite Studienbrief (PE0820) führt grundlegend in das thematische Feld der Qualitätssicherung und des Qualitätsmanagements ein. Neben einer Darstellung der Qualitätsdiskussion in der Weiterbildung in Bezug auf die Themenbereiche „Professionalität durch Qualitätsentwicklung“, „Lernen“ und die pädagogische Perspektive auf den Bereich „Qualität“ im Bildungsbereich, werden ausgewählte Qualitätsmodelle dargestellt und die Qualitätsentwicklung als Teil der Organisationsentwicklung thematisiert.</p> <p>Im dritten Studienbrief (PE0830) wird Weiterbildung als Managementaufgabe verstanden und als Dienstleistung im Kontext einer strategieorientierten Personalentwicklung thematisiert, wobei u.a. auch auf die Aspekte Lern- und Entwicklungsstrategien, Bildungsmarketing sowie Weiterbildungs- und Lernberatung eingegangen wird. Darüber hinaus werden die Elemente des didaktisch-methodischen Planungsprozesses ausführlich dargestellt.</p>

4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(FA) Selbstständige Bearbeitung eines vorgegebenen Falls</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>(PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5CP)</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP)</p> <p>(FA) Fallstudienarbeit (5CP)</p> <p>(HA) Hausarbeit (6CP)</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(FA) Fristgerechte und von den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p> <p>(HA) fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Studienbrief PE0920 in Studiengang „Erwachsenenbildung“</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>(EA) unbenotete Leistung</p> <p>(PV) unbenotete Leistung</p> <p>(FA) unbenotete Leistung</p> <p>(HA) zweifache Gewichtung</p>

10	Modulverantwortlicher Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: PE0810: Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold PE0820: Dr. Katia Tödt & Prof. Dr. Rainer Zech PE0830: Dr. Antje Krämer-Stürzl

Modulname: Digitales Lehren und Lernen (PE0900)					
Besteht aus einem Study Guide.					
Bearbeitung im Rahmen von:					
(EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Wahlbelegung),					
(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE1000) und					
(HA) Hausarbeit (6CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE01000 oder PE1100 oder PE1200 oder PE1300).					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE0900	(EA) 125 h (PV) 50 h (HA) 150 h	(EA) 5 (PV) 2 (HA) 6	2	Jedes Sommersemester	1 Semester
1	Kontaktzeit (EA) 5h (PV) 25h (HA) 10h	Selbststudium (EA) 120h (PV) 25h (HA) 140h	Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20 (HA) 10h		
2	Lernergebnisse/Kompetenzen Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls: <ul style="list-style-type: none"> • Kennen die Studierenden zentrale medienpädagogische, -sozialisatorische und -psychologische Begriffe und Forschungsergebnisse und können diese auf konkrete Situationen übertragen. 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Kennen die Studierenden das Spektrum medienpädagogischer Anwendungen zur Unterstützung von Lehr-/Lernprozessen, können diese bezüglich ihrer Vor- und Nachteile bewerten und Einsatzmöglichkeiten begründen. • Kennen die Studierenden Modelle und Grundlagen von Informations- und Medienkompetenz, können deren Bedeutung allgemein und für spezifische Fragestellungen argumentieren. • Können Studierende Lernumgebungen gestalten und reflektieren. • Kennen die Studierenden Forschungen zur Informations- und Medienkompetenz und können deren Qualität bewerten. • Können die Studierenden den Einsatz digitaler Medien in Lehr-Lernprozessen reflektieren. <p>(HA) Durch die studienbegleitende Hausarbeit sollen die Studierenden nachweisen, dass sie vertiefte inhaltliche Kenntnisse in dem gewählten ModultHEMA „Digitales Lehren und Lernen“ erworben haben und in der Lage sind, ein Problem aus dem Bereich des Schulmanagements selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden und Kriterien innerhalb von vorgegebenen Fristen zu bearbeiten.</p>
3	<p>Inhalte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medienpädagogische Begriffe, Konzepte und Theorien, • Medienpädagogische und medienpsychologische Forschungsergebnisse zum Lehren und Lernen mit digitalen Medien, • Lehr-/Lerntechnologien und deren Einsatzgebiete sowie Chancen und Risiken und • Modelle und Forschungsergebnisse zur Informations- und Medienkompetenz.
4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5 CP)</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP)</p> <p>(HA) Hausarbeit (6 CP)</p>

7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe (HA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Wahlpflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (HA) benotet, zweifache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Prof. Dr. Matthias Rohs & Prof. Dr. Mandy Schiefner-Rohs
11	Sonstige Informationen Autoren des Study Guides: Prof. Dr. Matthias Rohs & Prof. Dr. Mandy Schiefner-Rohs

Modulname: Digitales Management (PE1000) Besteht aus einem Study Guide. Bearbeitung im Rahmen von: (EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Wahlbelegung), (PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE0900) und (HA) Hausarbeit (6CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE01000 oder PE1200 oder PE1300 oder PE1400).					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE1000	(EA) 125 h (PV) 50 h (HA) 150 h	(EA) 5 (PV) 2 (HA) 6	2	Jedes Sommersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50h (HA) 6 Monate/ 15 bis 20 Seiten

<p>1</p>	<p>Kontaktzeit</p> <p>(EA) 5h (PV) 25h (HA) 10h</p>	<p>Selbststudium</p> <p>(EA) 120h (PV) 25h (HA) 140h</p>	<p>Gruppengröße</p> <p>(EA) max. 200 (PV) max. 20 (HA) 10h</p>
<p>2</p>	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <p>Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kennen die Studierenden zentrale Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesellschaft und insbesondere den Bildungssektor (Erwachsenenbildung/Schule). • Können die Studierenden Chancen und Herausforderungen der Digitalisierung für Strategie- und Organisationsentwicklung sowie Personalentwicklung und Mitarbeiterführung wissenschaftlich fundiert bewerten. • Sind Studierende in der Lage, Innovationen im Kontext der Digitalisierung zu identifizieren, zu beurteilen sowie in der eigenen Organisation zu fördern und deren Implementierung unterstützen. • Kennen Grundlagen des Datenschutzes sowie des Urheberrechts und deren Implikationen für den Bildungsbereich und können datensensibel handeln. <p>(HA) Durch die studienbegleitende Hausarbeit sollen die Studierenden nachweisen, dass sie vertiefte inhaltliche Kenntnisse in dem gewählten Modulthema „Digitales Management“ erworben haben und in der Lage sind, ein Problem aus dem Bereich des Schulmanagements selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden und Kriterien innerhalb von vorgegebenen Fristen zu bearbeiten.</p>		
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Die Digitalisierung zeigt enorme Auswirkungen auf die Gesellschaft sowie verschiedene Bildungsbereiche. Das führt zu neuen und veränderten Strategien der Personalführung und -entwicklung sowie Organisationsentwicklung. Diese Implikationen der Digitalen Transformation bringt Fragen nach Datenschutz und Urheberrecht hervor und verlangt nach neuen, innovativen Führungskompetenzen, die eine Identifikation und Förderung digitaler Innovationen mit sich bringen.</p>		
<p>4</p>	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>		
<p>5</p>	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>		

6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (5 CP) (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP) (HA) Hausarbeit (6 CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe (HA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Wahlpflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (HA) benotet, zweifache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Prof. Dr. Matthias Rohs & Prof. Dr. Mandy Rohs
11	Sonstige Informationen Autoren des Study Guides: Prof. Dr. Matthias Rohs & Prof. Dr. Mandy Schiefner-Rohs

Modulname: Person und Organisation (PE1100)

Bestehend aus drei Studienbriefen:

- PE1110: „Personale und organisationale Prozesse“
- PE1120: „Strategische Organisationsentwicklung“
- PE1130: „Positives Management“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5CP) (= Pflichtbelegung),

(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE1200 oder PE1300) und

(HA) Hausarbeit (6CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE1000 oder PE1200 oder PE1300).

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE1100	(EA) 125 h (PV) 50 h (HA) 150 h	(EA) 5 (PV) 2 (HA) 6	3	Jedes Wintersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50h (HA) 6 Monate/ 15 bis 20 Seiten
1	Kontaktzeit (EA) 5 h (PV) 25 h (HA) 10 h	Selbststudium (EA) 120 h (PV) 25 h (HA) 140 h	Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20 (HA) keine		
2	Lernergebnisse/Kompetenzen (EA) Die Studierenden können nach der Bearbeitung des Moduls: <ul style="list-style-type: none"> • Ansätze der Sozialisationstheorie darstellen und einordnen, • Betriebliche Sozialisation als Rahmenmodell individueller Entwicklung in Organisationen beschreiben, • das Wissen um den Zusammenhang zwischen betrieblicher Sozialisation und Weiterlernen im professionellen Handeln nutzen, • die Koppelung von Sozialisationsbedingungen und Personal-/Organisationsentwicklung berücksichtigen, • Maßnahmen der Personalentwicklung zur sozialisationsgerechten Förderung von Mitarbeitern definieren, 				

	<ul style="list-style-type: none"> • ein Programm zur sozialisationsadäquaten Personal- und Organisationsentwicklung entwickeln, • das Thema Personal- und Organisationsentwicklung im Kontext eines General Management Modells einordnen, • die Rolle von Führungskräften im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung analysieren können, • das Thema demographischen Wandel im Kontext der Personal- und Organisationsentwicklung einordnen zu können und • die Frage der Sicherung der Employability mit Fokus auf dem Thema Gesundheitsmanagement betrachten zu können. <p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten zentralen Aspekten der personalen und organisationalen Entwicklungsmöglichkeiten vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p> <p>(HA) Durch die studienbegleitende Hausarbeit sollen die Studierenden nachweisen, dass sie vertiefte inhaltliche Kenntnisse in dem gewählten Modulthema „Person und Organisation“ erworben haben und in der Lage sind, ein Problem aus dem Bereich der Personalentwicklung selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden und Kriterien innerhalb von vorgegebenen Fristen zu bearbeiten.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Der erste Studienbrief (PE1110) verfolgt das Ziel, Personalentwicklung in den Kontext der Sozialisationstheorie zu stellen. Die Entwicklung individueller Kompetenzen ist von gesellschaftlichen Anpassungsprozessen geprägt, die nicht nur Anforderungen definieren, sondern auch Rahmenbedingungen und Grenzen aufzeigen. Es ergeben sich individuelle Bildungs- und Karrierepfade, die durch formale Personalentwicklungsmaßnahmen beeinflusst werden, die aber auch von informellen Anpassungsprozessen, Weiterlernen und Rollenzuschreibungen abhängen. Dies aufzuzeigen und in Bezug zu organisationalen Entwicklungsprozessen zu stellen ist Gegenstand des Studienbriefs.</p> <p>Der zweite Studienbrief (PE1120) vertieft die Frage, wie die Personal- & Organisationsentwicklung in enger Zusammenarbeit mit den Führungskräften zukünftige Herausforderungen wie den demographischen Wandel meistern kann, um langfristig die Arbeitsfähigkeit von Mitarbeitern in Unternehmen zu sichern.</p>

	<p>Der dritte Studienbrief (PE1130) beschäftigt sich mit positiver Psychologie als Ausgangspunkt für positives Management. Dabei werden der transaktionale sowie der transformationale Führungsansatz näher beleuchtet. Ein wesentlicher Baustein auf dem Weg zu positivem Management ist außerdem die Beschäftigung mit positiver Emotionalität in Organisationen.</p>
4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Ein- sendeaufgaben</p> <p>(PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>(PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5CP)</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP)</p> <p>(HA) Hausarbeit (6CP)</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(HA) fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Keine</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>(EA) unbenotete Leistung</p> <p>(PV) unbenotete Leistung</p> <p>(HA) zweifache Gewichtung</p>
10	<p>Modulverantwortlicher</p> <p>Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold</p>

11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Autoren der Lehrbriefe:</p> <p>PE1110: Prof. Dr. M. Elbe</p> <p>PE1120: Dr. Marina Lang & Prof. Dr. Katrin Winkler</p> <p>PE1130: Prof. Dr. Gordon Müller-Seitz</p>
-----------	---

<p>Modulname: Management von Veränderungen (PE1200)</p> <p>Bestehend aus drei Studienbriefen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PE1210: „Change Management“ • PE1220: „Grundlagen des organisationalen Lernens“ • PE1230: „Konfliktbewältigung in Veränderungsprozessen“ <p>Bearbeitung im Rahmen von:</p> <p>(EA) bzw. (OS) Einsendeaufgaben oder Online-Seminar (5CP) (= Pflichtbelegung),</p> <p>(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE1100 oder PE1200) und</p> <p>(HA) Hausarbeit (6CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE0900 oder PE1100 oder PE1300).</p>					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE1200	(EA) 125 h (PV) 50 h (HA) 150h	(EA) 5 (PV) 2 (HA) 6	3	Jedes Wintersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h (HA) 6 Monate/ 15 bis 20 Seiten
1	<p>Kontaktzeit</p> <p>(EA) 5 h (PV) 25 h (HA) 10 h</p>	<p>Selbststudium</p> <p>(EA) 120 h (PV) 25 h (HA) 140 h</p>	<p>Gruppengröße</p> <p>(EA) max. 200 (PV) max. 20 (HA) keine</p>		
2	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <p>(EA) Die Studierende können nach der Bearbeitung des Moduls:</p> <ul style="list-style-type: none"> • darlegen, auf welcher Basis das Management eines Veränderungsprozesses ansetzt, 				

- die Konzepte zur Gestaltung des Organisationalen Wandels kennen und können jeweilige Vor- und Nachteile benennen,
- den Einfluss, den organisations- und personenbezogene Faktoren auf den Veränderungserfolg nehmen, berücksichtigen,
- aufzeigen, mit welchen Methoden diese Veränderungsprozesse gezielt gefördert werden,
- anhand von ausgewählten grundlegenden Quellen erkennen, wie die Konzepte „Organisation“ und „Lernen“ integriert werden können sowie anhand der Theorie von Edgar Schein erkennen, dass jedes Handeln – und damit auch Problemlösen und Lernen – auf grundlegenden Vorannahmen beruht,
- erkennen, dass die grundlegenden Handlungsvorannahmen des einen Interaktionspartners aufs Engste mit denjenigen des anderen Interaktionspartners zusammenhängen und dass dieser Zusammenhang den konzeptionellen Kern von Organisationskultur bildet,
- erkennen, dass jede handlungsleitende Theorie von Einzelnen und auch von Gemeinschaften einerseits auf Ziele ausgerichtet und andererseits durch sinnstiftende Werte begründet ist, dass letztere den konzeptionellen Kern von Organisationskultur bilden und dass ihre Entwicklung als informelles Organisationslernen bezeichnet werden kann sowie
- erkennen, wie man das Feld Organisationslernen erforschen kann, dass bei jeder Untersuchung Einfluss auf die Organisation und ihr Lernen ausgeübt wird und dass bzw. wie dieser Zusammenhang der Untersuchung und Beeinflussung von Organisationslernen durch Organisations-Coaching wirkungsvoll und verantwortlich gestaltet werden kann.

(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten Theorien des organisationalen Wandels und der Lernenden Organisation vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.

(HA) Durch die studienbegleitende Hausarbeit sollen die Studierenden nachweisen, dass sie vertiefte inhaltliche Kenntnisse in dem gewählten ModultHEMA „Management von Veränderungen“ erworben haben und in der Lage sind, ein Problem aus dem Bereich der Personalentwicklung selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden und Kriterien innerhalb von vorgegebenen Fristen zu bearbeiten.

<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Der erste Studienbrief (PE1210) verfolgt das Ziel, aufzuzeigen, dass ein ganzheitliches Change Management die Gestaltung konkreter Veränderungsprojekte, als auch die Etablierung einer dauerhaften Veränderungs- und Innovationsfähigkeit in Organisationen erfordert. So werden Anforderungen, Konzepte und Instrumente eines Change Managements dargestellt und beispielhafte Handlungsfelder sowie Fallbeispiele skizziert. So kann eine konkrete Ausgestaltung der einzelnen Konzepte adäquat dargestellt werden.</p> <p>Der zweite Studienbrief (PE1220) führt grundlegend in das thematische Feld „Grundlagen des organisationalen Lernens“ ein; es werden zentrale und aktuelle Themen wie „Organisationslernen – ein erster Überblick“, „Der Einzelne und sein Handeln, Lernen und Wissen in der Organisation“, „Vom Lernen in der Gemeinschaft zum Lernen der Gemeinschaft“, „Organisationslernen als informelles und explizites Lernen der Organisation“ und „Coaching für Organisationslernen“ behandelt.</p> <p>Der dritte Studienbrief (PE1230) beleuchtet, welche Rolle Konflikte in Veränderungsprozessen spielen und wie sie zustande kommen, wie man sie verstehen und (als Berater/in, interne HR-Expert/in, Mediator/in, Coach usw.) erfolgreich bearbeiten kann. Die für das Verständnis und Bearbeitung von Konflikten notwendigen Grundlagen des Konfliktmanagements werden kurz vorgestellt und im Kontext von Veränderungsprozessen reflektiert. Anhand von Fallbeispielen wird gezeigt, dass unterschiedliche organisationale Kontexte die Ausbildung unterschiedlicher Konfliktkulturen begünstigen und jeweils angepasste Interventionen erfordern. Es werden verschiedene Konfliktdimensionen unterschieden und für eine ganzheitliche Diagnostik und Bearbeitung plädiert, die diesen Dimensionen und ihrem Zusammenspiel Rechnung trägt. Im Anwendungsteil werden Strategien der Konfliktbearbeitung unterschieden und konkrete Interventionskonzepte und Techniken vorgestellt.</p>
<p>4</p>	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
<p>5</p>	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>(PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe</p>

6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (5CP) (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP) (HA) Hausarbeit (6CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe (HA) fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (PV) unbenotete Leistung (HA) zweifache Gewichtung
10	Modulverantwortlicher Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: PE1210: Prof. Dr. Klaus J. Zink, Dr. Klaus Fischer & Dipl.-Wirtsch.-Ing. Theresa Maxeiner PE1220: Prof. Dr. Harald Geissler & Dr. Charlotte Heidsiek PE1230: Prof. Dr. Falko Von Ameln

Modulname: Organisationsberatung (PE1300)

Bestehend aus zwei Studienbriefen:

- PE1310: „Organisationsberatung – Einführung und Überblick“
- PE1320: „Organisationsberatung - Methoden & Modelle“
- PE1330: „Netzwerkarbeit in Organisationen – Perspektiven, Gedanken, Fragen und Impulse für die Organisationsberatung“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) bzw. (OS) Einsendeaufgaben oder Online-Seminar (5CP) (= Pflichtbelegung),

(PV) Präsenzveranstaltung (2CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Präsenzphase zu PE0900 oder PE1000) und

(HA) Hausarbeit (6CP) (= Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu PE0500 oder PE0600 oder PE0700 oder PE0800 oder PE0900 oder PE1000 oder PE1100 oder PE1200).

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE1300	(EA) 125 h (PV) 50 h (HA) 150 h	(EA) 5 (PV) 2 (HA) 6	3	Jedes Wintersemester	(EA) 6 Monate (PV) 50 h (HA) 6 Monate/ 15 bis 20 Seiten
1	Kontaktzeit (EA) 5 h (PV) 25 h (HA) 10 h	Selbststudium (EA) 120 h (PV) 25 h (HA) 140 h		Gruppengröße (EA) max. 200 (PV) max. 20 (HA) keine	
2	Lernergebnisse/Kompetenzen (EA) Die Studierende können nach der Bearbeitung des Moduls: <ul style="list-style-type: none"> • in der Lage sein, die verschiedenen Formen der Organisationsberatung und Entwicklungsphasen des Beratungsprozesses zu bestimmen sowie die Rolle des Beraters zu reflektieren, • die wichtigsten Ziele, Menschenbilder und Werte in Organisationen und ihre Relevanz zu kennen, • Besonderheiten des systemischen Ansatzes verstehen, • die Besonderheiten der internationalen Beratungstätigkeit und der Outplacement-Beratung kennen, • die Begriffe Organisation, Beratung, Organisationsentwicklung und Organisationsberatung darstellen, 				

<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • sich mit der Sichtweise und den Grundsätzen der Organisationsentwicklung/Organisationsberatung auseinandersetzen, • verschiedene (ausgewählte) Prozessmodelle sowie die einzelnen Phasen des Beratungsprozesses kennen und darstellen und • verschiedene ausgewählte Instrumente und Methoden, die in der Organisationsberatung Anwendung finden, kennen, übertragen und deren Einsatz begründet vornehmen. <p>(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten Strategien, Methoden und Modelle der Organisationsberatung vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.</p> <p>(HA) Durch die studienbegleitende Hausarbeit sollen die Studierenden nachweisen, dass sie vertiefte inhaltliche Kenntnisse in dem gewählten Modulthema „Organisationsberatung“ erworben haben und in der Lage sind, ein Problem aus dem Bereich der Personalentwicklung selbstständig nach wissenschaftlichen Methoden und Kriterien innerhalb von vorgegebenen Fristen zu bearbeiten.</p>
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>Der erste Studienbrief (PE1310) beschreibt zunächst verschiedene Formen der Beratung, thematisiert die Bedeutung von Zielen, Menschenbildern und Werten in Organisationen und setzt sich mit der Rolle des Beraters auseinander. Daran anknüpfend werden systemische Beratungsansätze und Phasen des Beratungsprozesses skizziert. Abschließend wird auf die Besonderheiten internationaler Beratungstätigkeit und der Outplacement-Beratung eingegangen.</p> <p>Im zweiten Studienbrief (PE1320) erfolgt zunächst eine zusammenfassende Darstellung der Grundsätze von Organisationsentwicklung und -beratung. Nach einem Vergleich verschiedener Prozessmodelle werden – in Ergänzung zum ersten Studienbrief – insbesondere die Methoden für die einzelnen Phasen der Beratung bzw. des Organisationsentwicklungsprozesses (Orientierung, Diagnose/Datensammlung/Ist-Analyse/Situationsklärung, Zielformulierung/Soll-Entwurf, Maßnahmenplanung, Umsetzung und Management von Veränderungsprozessen, Erfolgskontrolle/Evaluation) ausführlich und konkret beschrieben.</p>

	<p>Der dritte Studienbrief (PE1330) beschäftigt sich mit komplexen Beratungssituationen in überorganisationalen Kontexten. Durch die Vielzahl der Akteure und deren Interessen können solche Situationen schnell komplex und schwer überschaubar werden. Mit zunehmender Komplexität sinkt die Möglichkeit der direkten Beeinflussung, da Mandat, Rolle und Entscheidungsbefugnis oft nicht sehr weitreichend sind. Damit steigt die Notwendigkeit für das Aushandeln von Entscheidungen. Zentrale Themen sind u.a.: Verhandlungsprozesse kennen und analysieren, die Moderation von Entscheidungsprozessen und Steuerung in überorganisationalen Kontexten.</p>
4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>(PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5CP)</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP), (HA) Hausarbeit (6CP)</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe</p> <p>(HA) fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p>
8	<p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)</p> <p>Keine</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>(EA) unbenotete Leistung</p> <p>(PV) unbenotete Leistung</p> <p>(HA) zweifache Gewichtung</p>

10	Modulverantwortlicher Prof. Dr. Dr. h. c. Rolf Arnold
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: PE1310: Prof. Dr. Erika Spiess PE1320: Dr. Antje Krämer-Stürzl PE1330: Dr. Antje Krämer-Stürzl

Modulname: Masterarbeitsmodul (PE1400) (MA) Modulübergreifende Masterarbeit (PV) Präsenzveranstaltung zu einem Wahlmodul: PE0300 bis PE1100, welches <ul style="list-style-type: none"> • noch nicht im Rahmen der Präsenzphase des 2. Semesters besucht wurde und • durch die Bearbeitung der Studienbriefe inkl. Einsendeaufgaben abgedeckt wurde. 					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
PE1400	(MA) 500h (PV) 50h	(MA) 20 (PV) 2	4	Jedes Sommersemester	(MA) 5 Monate/ 50 bis 70 Seiten (PV) 50h
1	Kontaktzeit (MA) 50h (PV) 25h	Selbststudium (MA) 450h (PV) 25h	Gruppengröße (MA) – (PV) max. 20		
2	Kompetenzen (MA) Die schriftliche Masterarbeit erfolgt studienbegleitend im vierten Semester. Dabei soll der Kandidat im Rahmen der Masterarbeit nachweisen, dass er in der Lage ist, ein Problem aus dem Forschungsgebiet „Personalentwicklung“ selbständig, unter Berücksichtigung der während des Studiums gewonnenen theoretischen Erkenntnisse und wissenschaftlichen Standards entsprechend, bearbeiten und die Arbeitsergebnisse in angemessener sprachlicher und formaler Gestaltung schriftlich dokumentieren zu können. Das Thema ist grundsätzlich nach Absprache frei wählbar, jedoch darf es keine inhaltlichen Überschneidungen mit dem Thema der Hausarbeit geben. Der Umfang der Masterarbeit liegt zwischen 50 und 70 DIN A4-Seiten (inkl. Literaturverzeichnis).				

2	(PV) Mit dem Besuch der Präsenzveranstaltungen werden den Studierenden – je nach gewähltem Workshop – vertiefte Kenntnisse zu den in den Studienbriefen vermittelten Inhalten vorgestellt. Ziel ist die Diskussion und praktische Vertiefung anhand berufsfeldorientierter Beispiele. So können die Studierenden in Seminaren und Workshops in die Lage versetzt werden, praxisbezogene Problemstellungen theoretisch fundiert zu reflektieren und konkrete Lösungsansätze zu erarbeiten.
4	Lehr-/ Lernformen (PV) Vorbereitung und Nachbereitung der Präsenzveranstaltung, Besuch der Präsenzveranstaltung und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe
5	Teilnahmevoraussetzungen (MA) Zu erbringende Leistungen der vorherigen 3 Semester im Umfang von mindestens 68CP (vgl. §13 der Prüfungsordnung „Personalentwicklung“) (PV) Ordnungs- und fristgemäße Abgabe der vorzubereitenden Präsenzphasenaufgabe
6	Prüfungsformen (MA) siehe §13 der Prüfungsordnung „Personalentwicklung“ (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (2CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (MA) Die Masterarbeit ist bestanden, wenn sie mindestens mit der Note 4,0 bewertet wurde (vgl. §15 der Prüfungsordnung „Personalentwicklung“) (PV) Teilnahme an der Präsenzphase und Präsentation der vorzubereitenden Aufgabe
8	Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Keine
9	Stellenwert der Note für die Endnote (MA) benotete Leistung mit dreifacher Gewichtung (PV) unbenotete Leistung
10	Sonstige Informationen Mit Anmeldung der Masterarbeit wird ein einmaliges Prüfungsentgelt von zzt. EUR 500 erhoben.