



MODULHANDBUCH

FERNSTUDIENGANG PERSONAL UND ORGANISATION



IMPRESSUM

AUFLAGE: 3. AUFLAGE 2020

UNIVERSITÄT KOBLENZ
ZENTRUM FÜR FERNSTUDIEN
UND UNIVERSITÄRE WEITERBILDUNG

ANSCHRIFT

ZENTRUM FÜR FERNSTUDIEN UND UNIVERSITÄRE
WEITERBILDUNG (ZFUW)
POSTFACH 201 602
56016 KOBLENZ
WWW.ZFUW.ORG

URHEBERRECHTE

DIESER LEHRBRIEF IST URHEBERRECHTLICH
GESCHÜTZT. ALLE RECHTE VORBEHALTEN. DIESER
LEHRBRIEF DARF IN JEDLICHER FORM OHNE
VORHERIGE SCHRIFTLICHE GENEHMIGUNG DER
UNIVERSITÄT KOBLENZ NICHT REPRODUZIERT UND/
ODER UNTER VERWENDUNG ELEKTRONISCHER
SYSTEME VERARBEITET, VERVIELFÄLTIG ODER
VERBREITET WERDEN.

© 2016, 2020 ZENTRUM FÜR FERNSTUDIEN UND UNIVERSITÄRE
WEITERBILDUNG, UNIVERSITÄT KOBLENZ

Modul 1 / PO 01: Grundlagen von Organisation und Personal

Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeweilte ECTS-Punkte
1.	180 Stunden	Jährlich im WS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<i>Studienleistungen</i> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben 			---
Gesamt-Workload			180 Stunden	
Selbststudium / Präsenzstudium			170 Stunden / 10 Stunden	
Zugangsvoraussetzungen			keine	
Modulverantwortliche			Prof. Dr. Henning Pätzold	
Inhalte des Moduls				
<ul style="list-style-type: none"> Grundlagen: <ul style="list-style-type: none"> Organisationsbegriffe und Organisationstypen Organisation als zentrales Moment gesellschaftlicher Differenzierung, Strukturierung und Gestaltung („Organisationsgesellschaft“) Grundlegende Aufgaben der Organisationsgestaltung Zusammenhang Organisation und Personal in verschiedenen Organisationstypen Personal als Bedingungs- und Gestaltungsfaktor in Organisationen Human-Ressource-Konzepte Strukturierender Überblick über die Module des Studiengangs 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden entwickeln ein Bewusstsein für organisationale und personalbezogene Aufgaben und Möglichkeiten in Organisationen unterschiedlichen Typs. Sie sind in der Lage, entsprechende Aufgaben unter Verwendung von Fachterminologie zu beschreiben sowie gegeneinander abzugrenzen und damit reflexiv verfügbar zu machen.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input checked="" type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation 				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				
Besonderes			Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform	

Lehrveranstaltungen des Moduls

Zu Beginn und Ende des ersten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.

Literatur

Pflichtlektüre

Study Guide „Grundlagen von Personal und Organisation“ zusammen mit

Kühl, S. (2020): Organisationen. Eine sehr kurze Einführung. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
Bartscher, T., Nissen, R. (2017): Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. 2. Aufl., München: Pearson.

Weiterführende Literatur

Schreyögg, G., Geiger, D. (2015): Organisation. Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. (6., vollst. überarb. und erw. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
Schulte-Zurhausen, M. (2013): Organisation (6., überarb. und aktualisierte Aufl.). München: Vahlen.

Verwendbarkeit des Moduls

Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit allen weiteren Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“, da es sich um eine grundlegende Einführung in die Thematik des Studiengangs handelt.

Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.

Modul 2 / PO 02: Organisationen steuern				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeteilte ECTS-Punkte
1.	180 Stunden	Jährlich im WS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input checked="" type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) 			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		170 Stunden / 10 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Dr. Björn Höber		
Inhalte des Moduls				
<p>Im Modul „<i>Organisationen steuern</i>“ wird der umfassende Steuerungsanspruch entfaltet, der Organisationen als zielorientierte soziale Systeme eignet, gleichzeitig wird damit bereits darauf verwiesen, dass in diesem Kontext die Steuerung von Mitarbeitenden nur eine Teilaufgabe ist. Über das Thema Steuerung von Organisationen werden überdies zentrale Steuerungsmomente und damit verbundene Basistheorien erschlossen, etwa die Steuerung durch Programme im Kontext der Systemtheorie.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Steuerung als Aufgabe in und von Organisationen • Ausgewählte Organisationstheorien • Anwendung von Organisationstheorien auf Steuerungsaufgaben 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden sind in der Lage, Steuerungsaufgaben in Organisationen zu beschreiben, weiter zu differenzieren und von anderen Aufgaben abzugrenzen. Sie verfügen über Kenntnisse zentraler Organisationstheorien und sind in der Lage, diese anzuwenden, um Lösungsansätze für organisationale Steuerungsaufgaben zu finden und darzustellen.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input checked="" type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation 				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				

Besonderes	Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform
Lehrveranstaltungen des Moduls	
Zu Beginn und Ende des ersten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.	
Literatur	
<p>Pflichtlektüre Studienbrief „Organisationen Steuern“</p> <p>Weiterführende Literatur Literatur im Anhang des Studienbriefs sowie</p> <p>Bea, F. X., Haas, J. (2019): Strategisches Management. Stuttgart: UTB Verlag. Hinterhuber, H. H. (2011): Strategische Unternehmensführung. Band 1: Strategisches Denken. Berlin: Erich Schmidt Verlag. McShane, S. L., von Glinow, M. A. (2017): Organizational Behavior. 8.Aufl. New York: McGraw-Hill Education. Rahn, H.-J. (2015): Unternehmensführung. 9. Aufl. Kiehl.</p>	
Verwendbarkeit des Moduls	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 04 „Organisationales Lernen“ • PO 07 „Organisationsentwicklung und Change Management“ • PO 08 „Personalführung“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 3 / PO 03: Personalwirtschaft				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
1.	180 Stunden	Jährlich im WS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p>Studienleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p>Modulprüfung</p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		170 Stunden / 10 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Vanessa Mertins		
Inhalte des Moduls				
<p>Im Modul „<i>Personalwirtschaft</i>“ werden Grundlagen geschaffen, indem zentrale Begriffe, Modelle und Parameter des strukturierten Umgangs mit Personal im Rahmen organisationaler Arbeitsteilung und Zielerreichung erarbeitet werden. Im Rahmen einer sozialwissenschaftlichen Perspektive wird hier der Schwerpunkt auf die <i>wirtschaftliche</i> Bedeutung des Personalmanagement fokussiert. Weitere Aufgabenfelder des Personalmanagements werden in gesonderten Modulen behandelt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Grundlagen wirtschaftlichen Handelns Ökonomische Grundbegriffe der Personalwirtschaft Dimensionen der Personalwirtschaft: Personalplanung, Personalauswahl, Arbeitsplatzgestaltung Personalcontrolling 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden sind in der Lage, den Aufgabenbereich Personal in Profit- und Non-Profitorganisationen unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu betrachten und zu strukturieren. Sie sind mit wesentlichen Verfahren der wirtschaftlichen Betrachtung und Gestaltung von Personalarbeit vertraut. Gleichzeitig verfügen sie über ein betriebswirtschaftliches Basisvokabular, mit dem sie in der Lage sind, wirtschaftliche Perspektiven auf Personalaufgaben zu übertragen und darüber hinaus nachzuvollziehen sowie zu Lösungen in diesem Bereich beizutragen.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input checked="" type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				

Besonderes	Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform
Lehrveranstaltungen des Moduls	
Zu Beginn und Ende des ersten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.	
Literatur	
<p>Pflichtlektüre Study Guide „Personalwirtschaft“ zusammen mit</p> <p>Jung, H. (2017): Personalwirtschaft. 10. Aufl. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.</p> <p>Weiterführende Literatur Bartscher, T., Nissen, R. (2017): Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. 2. Aufl. München: Pearson. Gaugler, E., Oechsler, W. A., Weber, W. (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Aufl. Schäffer-Poeschel Verlag. Holtbrügge, D. (2017): Personalmanagement. 7. Aufl. Springer Gabler. Schmeisser, W., Andresen, M., Kaiser, S. (2012): Personalmanagement. UTB Verlag. Stock-Homburg, R. (2013): Personalmanagement. Theorien – Konzepte – Instrumente. 3. Aufl. Springer Gabler.</p>	
Verwendbarkeit des Moduls	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 05 „Personalmarketing und -auswahl“ • PO 08 „Personalführung“ • PO 09 „Personalentwicklung“ • PO 11 „Arbeitsrechtliche Grundlagen“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 4 / PO 04: Organisationales Lernen				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
2.	180 Stunden	Jährlich im SS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input checked="" type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Nicole Hoffmann		
Inhalte des Moduls				
<p>Mit dem Modul „<i>Organisationales Lernen</i>“ werden verschiedene grundlegende Diskussionsstränge aus Forschung und Praxis aufgegriffen. Dabei steht das komplexe Verhältnis von „Lernen“ und „Organisation“ im Spiegel unterschiedlicher Fachdisziplinen im Vordergrund, wobei der Schwerpunkt im Bereich der Organisationspädagogik liegt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Konzepte des „Lernens“ in organisationalen Kontexten auf verschiedenen Ebenen Fokus-Beispiel: „Lernende Organisation“ Ansätze der Gestaltung, des Managements bzw. der Organisationsentwicklung 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden haben einen Überblick zu Struktur und Komplexität organisationaler Lern- bzw. Entwicklungsprozesse. Sie sind in der Lage, die Problematik organisationalen Lernens einzuschätzen und verfügen über grundlegende Kenntnisse zu Potenzialen und Grenzen der Steuerung auf verschiedenen Ebenen.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input checked="" type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				
Besonderes		Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform		
Lehrveranstaltungen des Moduls				
Zum Ende des zweiten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist				

verpflichtend.

Literatur

Pflichtlektüre

Study Guide „Organisationales Lernen“ zusammen mit

Heidsieck, Ch., Petersen, J. (Hrsg.) (2010): Organisationslernen im 21. Jahrhundert. 2. Aufl.

Weiterführende Literatur

Arnold, Rolf (2018): Das kompetente Unternehmen. Pädagogische Professionalisierung als Unternehmensstrategie. Wiesbaden: Springer/Gabler.

Asselmeyer, Herbert (2020): Die organisationspädagogische Wende in der Erziehungswissenschaft. Habilitationsschrift, Universität Hildesheim. Online verfügbar unter: <https://hildok.bsz-bw.de/frontdoor/index/index/docId/1070>

Dollhausen, K. (2014): Die Organisation als zentrales Bildungsmittel. Trends und zukünftige Anforderungen der erwachsenenpädagogischen Organisationsforschung.

Göhlich, Michael; Schröer, Andreas; Weber, Susanne Maria (Hrsg.) (2018): Handbuch Organisationspädagogik. Wiesbaden: Springer VS.

Kühl, St. (2015): Das Regenmacher-Phänomen: Widersprüche im Konzept der lernenden Organisation. 2. Aufl. Campus Verlag.

Kummer, Herwig (2019): Das Lernen neu erfinden. Die verdrängte Frage: Wer braucht noch Personalentwicklung? In: Weiterbildung, (2019) 5, S. 28-31.

Oestereich, Bernd; Schröder, Claudia (2019): Agile Organisationsentwicklung. Handbuch zum Aufbau anpassungsfähiger Organisationen. München: Vahlen.

Pätzold, Hg., Hoffmann, N., Schrapper, Chr. (Hrsg.) (2015): Organisation bildet: Organisationsforschung in pädagogischen Kontexten. Beltz Juventa.

Prescher, Thomas (2019): Ökologisch Bilden. Modellierung von Lernzugängen zur nachhaltigen Entwicklung in Organisationen. Bielefeld: wbv.

Rohs, Matthias; Schüßler, Ingeborg; Müller, Hans-Joachim; Schiefner-Rohs, Mandy (Hrsg.) (2019): Pädagogische Perspektiven auf Transformationsprozesse. Reflexionen auf Rolf Arnolds Forschen und Wirken. Bielefeld: wbv.

Schreyögg, G., Geiger, D. (2015): Organisation: Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Aufl. Springer Gabler.

Wieselhuber & Partner (2013): Handbuch Lernende Organisation. Unternehmens- und Mitarbeiterpotentiale erfolgreich erschließen. Springer Gabler.

sowie Bände aus der Reihe „Beiträge der AG Organisationspädagogik“

Verwendbarkeit des Moduls

Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:

- PO 02 „Organisationen steuern“
- PO 07 „Organisationsentwicklung und Change Management“
- PO 09 „Personalentwicklung“
- PO 14 „Lernen am Arbeitsplatz und digitale Kompetenzentwicklung“

Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.

Modul 5 / PO 05: Personalmarketing und -auswahl				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeteilte ECTS-Punkte
2.	180 Stunden	Jährlich im SS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Stephan Kaiser		
Inhalte des Moduls				
<p>Im Modul „<i>Personalmarketing und -auswahl</i>“ geht es um die Frage, wie Personal in konstruktiver und nachhaltiger Weise gewonnen, eingesetzt und erhalten werden kann. In Fortführung des Moduls Personalwirtschaft wird hier der Schwerpunkt auf Modelle und Verfahren des Personalmarketings und der Personalauswahl gelegt.</p> <ul style="list-style-type: none"> Personalmarketing Methoden und Instrumente der Personalauswahl Employer Branding 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden kennen Modelle und Verfahren des Personalmarketings. Sie können einzelne hiervon anwenden und sind in der Lage, für spezifische Aufgaben des Personalmarketing Modelle und Verfahren zu recherchieren und zu erschließen, um hieraus Personalmarketingkonzepte zu erstellen. Sie sind ferner mit grundlegenden Entwicklungen des Arbeitsmarktes, einschlägigen Prognosen und sich hieraus ergebenden Herausforderungen vertraut.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				
Besonderes		Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform		
Lehrveranstaltungen des Moduls				

Zum Ende des zweiten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.

Literatur

Pflichtlektüre

Study Guide „Personalmarketing und -auswahl“ zusammen mit

Lippold, D. (2019): Personalmanagement im Wandel. Die Personalmarketing-Gleichung als prozess- und wertorientierter Handlungsrahmen. Verlag: De Gruyter Oldenbourg.

Schuler, H. (2004): Personalauswahl. In: Gaugler E., Oechsler, W. A., Weber, W. (Hrsg.): Handwörterbuch des Personalwesens. Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag. S. 1366-1379.

Weiterführende Literatur

Bartscher, T., Nissen, R. (2017): Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis. 2. Aufl., München: Pearson.

Gaugler, E., Oechsler, W. A., Weber, W. (Hrsg.) (2004): Handwörterbuch des Personalwesens. 3. Aufl. Schäffer-Poeschel Verlag.

Holtbrügge D. (2017): Personalmanagement. 7. Aufl. Springer Gabler.

Schmeisser, W., Andresen, M., Kaiser, S. (2012): Personalmanagement. UTB Verlag.

Stock-Homburg, R. (2013): Personalmanagement. Theorien – Konzepte – Instrumente. 3. Aufl. Springer Gabler.

Verwendbarkeit des Moduls

Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:

- PO 03 „Personalwirtschaft“
- PO 11 „Arbeitsrechtliche Grundlagen“

Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.

Modul 6 / PO 06: Projektmanagement				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeteilte ECTS-Punkte
2.	180 Stunden	Jährlich im SS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input checked="" type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) 			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		150 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Siegfried Schreuder		
Inhalte des Moduls				
<p>Mit dem Modul „Projektmanagement“ soll Begriff und Praxis der Projektarbeit im organisationalen Kontext thematisiert werden. Die Projekte selbst, die in diesem Zusammenhang bearbeitet werden, können dabei charakteristische personal- und/oder organisationsbezogene Themen zum Gegenstand haben.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen von Projektmanagement: Grundbegriffe und DIN Normenreihe 69901 • Rollen, Prozesse und Werkzeuge des klassischen und agilen Projektmanagements • Anwendung dessen in einem eigenen Projekt 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden wissen um die Bedeutung und Strukturierungsmöglichkeiten projektbezogener Arbeit in Organisationen. Sie können Verfahren und Werkzeuge des Projektmanagements – von der Zielklärung bis zum Projektabschluss – sachangemessen bei Projekten anwenden.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input checked="" type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input checked="" type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input checked="" type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation 				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				
Besonderes		Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform		

Lehrveranstaltungen des Moduls

Zum Ende des zweiten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.

Literatur

Pflichtlektüre

Studienbrief „Projektmanagement“

Weiterführende Literatur

Literatur im Anhang des Studienbriefs sowie

Reichert, Th. (2019): Projektmanagement. Projekte zum Erfolg führen. 4. Aufl. Haufe-Lexware

Stöger, R. (2011): Wirksames Projektmanagement. Mit dem Project Model Canvas zu Resultaten. 4. Aufl. Schäffer-Poeschel.

Verwendbarkeit des Moduls

Die Studierenden selbst stellen einen engen inhaltlichen Zusammenhang zu einem beliebigen Modul des Studiengangs „Personal und Organisation“ her, in dem sie das Praxisprojekt thematisch in einem der Module verorten.

Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.

Modul 7 / PO 07: Organisationsentwicklung und Change Management				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeteilte ECTS-Punkte
3.	180 Stunden	Jährlich im WS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input checked="" type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Hildegard Macha		
Inhalte des Moduls				
<p>Mit dem Modul „Organisationsentwicklung und Change Management“ wird organisationale Veränderung als Gestaltungsaufgabe thematisiert. Die Bereiche organisationales Lernen und organisationale Steuerung werden auf diese Weise wieder aufgegriffen und in einen umfassenderen und praxisorientierten Kontext gestellt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begriffe und Konzepte der Organisationsentwicklung, des Change Management und des Transformationsmanagements • Gestaltung von Change-Prozessen in Unternehmen und Verwaltungen, Gelingensfaktoren, Widerstände und gute Führung in der Organisationsentwicklung • Organisationsberatung und die Rolle von Beratung in der Organisationsentwicklung 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden kennen Begriffe und Modelle der Organisationsentwicklung, des Change Management und des Transformationsmanagements. Hiermit können sie einen Organisationsentwicklungsprozess beschreiben und in Teams als Mitarbeiter*in oder Leiter*in Organisationsentwicklungsprozesse gestalten. Fördernde und hemmende Faktoren können sie dabei berücksichtigen und in ihrer Rolle beim Gelingen eines solchen Prozesses angemessen abschätzen. Sie sind sich der besonderen Rolle von Beratung und Berater*innen in Prozessen der Organisationsentwicklung bewusst und wissen um die Möglichkeiten und Grenzen der Nutzung externer Beratungskompetenz in solchen Prozessen. Damit können sie auch ihre eigenen Möglichkeiten der beratenden Begleitung von Organisationsentwicklungsprozessen angemessen einschätzen und kommunizieren.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Besonderes		Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform		
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				

Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.

Lehrveranstaltungen des Moduls

Zum Ende des dritten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.

Literatur

Pflichtlektüre

Study Guide „Organisationsentwicklung und Change Management“ zusammen mit

Glatz, H., Graf-Götz, F. (2018): Handbuch Organisation gestalten. Weinheim: Beltz.

Walde, A. (2014): Von der Organisationsentwicklung zum Change Management. Hamburg: Igel Verlag RWS.

Macha, H., Hitzler, S., Spiegler, E. (2016): Weiterbildung in Unternehmen mit der Strategie Gender und Diversity. In: Schurt, V., Waburg, W., Strasser, J. (Hrsg.): Heterogenität in Bildung und Sozialisation. Opladen: Budrich, S. 199-215.

Macha, H., Brendler, H., Hitzler, S., Spiegler, E. (2017): Verändern und Forschen – Interventionsprozesse mit Gender und Diversity in Unternehmen steuern und messen. In: Schemme, D., Novak, H. (Hrsg.): Gestaltungsorientierte Forschung in Innovations- und Entwicklungsprogrammen – Potenzial für Praxisgestaltung und Wissenschaft. Bonn: BiBB.

Weiterführende Literatur

Macha, H., Hitzler, S., Spiegler, E. (2016): Weiterbildung in Unternehmen mit der Strategie Gender und Diversity. In: Schurt, V., Waburg, W., Mehringer, V., Strasser, J. (Hrsg.): Heterogenität in Bildung und Sozialisation. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 199-215.

Clausen, G. (2015): Führung: Das sensible Zusammenspiel. In: Edding, C., Schattenhofer, K. (Hrsg.): Handbuch. Alles über Gruppen. Theorie, Anwendung, Praxis. 2. Aufl. Weinheim: Beltz, S. 360-415.

Verwendbarkeit des Moduls

Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:

- PO 02 „Organisationen steuern“
- PO 04 „Organisationales Lernen“
- PO 08 „Personalführung“
- PO 09 „Personalentwicklung“

Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.

Modul 8 / PO 08: Personalführung				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeteilte ECTS-Punkte
3.	180 Stunden	Jährlich im WS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) 			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Katrin Muehlfeld		
Inhalte des Moduls				
<p>Das Modul „Personalführung“ widmet sich der Gestaltung des Verhältnisses von Führungskräften und Mitarbeitenden. Vor dem Hintergrund verschiedener HR-Theorien werden einerseits Theorien der Führung behandelt, andererseits konkrete Methoden und Instrumente der Führung einzelner Mitarbeitender sowie der Führung von Teams angesprochen.</p> <ul style="list-style-type: none"> Human-Ressource-Theorien Führungstheorien Methoden und Instrumente der Personalführung (Führung von Mitarbeitenden und Teams) Aspekte interkultureller Führung 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden können Aufgaben der Führung von dem Hintergrund der allgemeinen Perspektive auf Humanressourcen und individuellen Führungstheorien beschreiben, differenzieren und Lösungsmöglichkeiten entwickeln. Sie können konkretes Führungshandeln hinsichtlich seiner Wirksamkeit und Passung einordnen und bewerten und dabei auf ein umfassendes Repertoire an Bewertungsmaßstäben zurückgreifen. Vor diesem Hintergrund sind sie in der Lage, situationspezifisch Verfahren des Führungshandelns auszuwählen und anzuwenden.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input checked="" type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation 				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				

Besonderes	Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform
Lehrveranstaltungen des Moduls	
Zum Ende des dritten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.	
Literatur	
<p>Pflichtlektüre Study Guide "Personalführung" zusammen mit</p> <p>Stock-Homburg, R., Groß M. (2019). <i>Personalmanagement. Theorien – Konzepte – Instrumente</i>. 4. Auflage, Wiesbaden: SpringerGabler</p> <p>Weiterführende Literatur Bartscher, T., Nissen, R. (2017). <i>Personalmanagement: Grundlagen, Handlungsfelder, Praxis</i>. 2. Aufl., München: Pearson. Gaugler, E., Oechsler, W. A., Weber, W. (Hrsg.) (2004): <i>Handwörterbuch des Personalwesens</i>. 3. Aufl. Schäffer-Poeschel Verlag. Hackl, B., Wagner, M., Attmer, L., Baumann, D., & Zünkeler, B. (2017). <i>New Work: Auf dem Weg zur neuen Arbeitswelt: Managementimpulse, Praxisbeispiele, Studien</i>. Springer-Verlag. Holtbrügge D. (2017): <i>Personalmanagement</i>. 7. Aufl. Springer Gabler. Schmeisser, W., Andresen, M., & Kaiser, S. (2012): <i>Personalmanagement</i>. UTB Verlag. Scholz, C. & Scholz, T. (2018). <i>Grundzüge des Personalmanagements</i>. Vahlen.</p>	
Verwendbarkeit des Moduls	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 02 „Organisationen steuern“ • PO 07 „Organisationsentwicklung und Change Management“ • PO 10 „Organisationskultur“ • PO 11 „Arbeitsrechtliche Grundlagen“ • PO 12 „Kommunikation“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 9 / PO 09: Personalentwicklung				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
3.	180 Stunden	Jährlich im WS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Werner Sauter		
Inhalte des Moduls				
<p>Das Modul „<i>Personalentwicklung</i>“ widmet sich innerhalb des Themenkreises Personalmanagement dem Corporate Learning mit dem formellen Lernen und der gezielten Werte- und Kompetenzentwicklung auf Organisations-, Team- und Individualebene.</p> <ul style="list-style-type: none"> Strategieorientierte Personalentwicklung Werte- und Kompetenzziele Werte- und Kompetenzerfassung Gezieltes Werte- und Kompetenzmanagement Gezielte Werte- und Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden und Teams 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden sind mit grundlegenden Strategien der Personalentwicklung und entsprechenden Modellen in der Arbeitswelt 4.0 vertraut. Sie kennen Verfahren der Werte- und Kompetenzdiagnostik und sind in der Lage, diese im Rahmen von Situationen wie einer Weiterbildungsbedarfsanalyse in einer Organisation zu nutzen. Sie kennen ferner grundlegende Möglichkeiten der Werte- und Kompetenzentwicklung mit dem Schwerpunkt betrieblicher und beruflicher Weiterbildung und sind in der Lage, solche als Bestandteil einer übergreifenden Strategie der Personalentwicklung zu verorten und zu nutzen.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an</p>				

Präsenzphasen.	
Besonderes	Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform
L ehrveranstaltungen des Moduls	
Zum Ende des dritten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.	
Literatur	
Pflichtlektüre	
Study Guide „Personalentwicklung“ zusammen mit	
Erpenbeck, J., Sauter, W. (2015): Kompetenzentwicklung mit humanoiden Computern. Die Revolution des Lernens via Cloud Computing und semantischen Netzen. Springer Gabler Wiesbaden.	
Erpenbeck, J., Sauter, W. (2015): Wissen, Werte und Kompetenzen in der Mitarbeiterentwicklung. Ohne Gefühl geht in der Bildung gar nichts. Springer Gabler Wiesbaden.	
Erpenbeck, J., Sauter, S., Sauter, W. (2015): E-Learning und Blended Learning. Selbstgesteuerte Lernprozesse zum Wissensaufbau und zur Qualifizierung. Springer Gabler Wiesbaden.	
Erpenbeck, J., Sauter, S., Sauter, W. (2015): Social Workplace Learning. Kompetenzentwicklung im Arbeitsprozess und im Netz in der Enterprise 2.0. Springer Gabler Heidelberg, Berlin.	
Sauter, W., Scholz, C. (2015): Kompetenzorientiertes Wissensmanagement. Gesteigerte Performance mit dem Erfahrungswissen aller Mitarbeiter. Springer Gabler Heidelberg, Berlin.	
Sauter, W., Scholz, C. (2015): Von der Personalentwicklung zur Lernbegleitung. Veränderungsprozess zur selbstorganisierten Kompetenzentwicklung. Springer Gabler Heidelberg, Berlin.	
Sauter, W., Staudt, A.K. (2016): Kompetenzmessung in der Praxis. Mitarbeiterpotenziale erfassen und analysieren. Springer Gabler Heidelberg, Berlin.	
Sauter, W., Staudt, F.P. (2015): Strategisches Kompetenzmanagement 2.0. Potenziale nutzen – Performance steigern. Springer Gabler Heidelberg, Berlin.	
Weiterführende Literatur	
Grote, S., Kauffeld, S., Frieling, E. (Hrsg.) (2012): Kompetenzmanagement. Schäffer-Poeschel.	
Arnold, R., Schüßler, I. (Hrsg.) (2018): Ermöglichungsdidaktik: Erwachsenenpädagogische Grundlagen und Erfahrungen. Schneider Verlag Hohengehren.	
Erpenbeck, J., Sauter, W. (Hrsg.) (2017): Handbuch Kompetenzentwicklung im Netz. Bausteine einer neuen Lernwelt. Schäffer-Poeschel.	
Erpenbeck, J., Grote, S., v. Rosenstiel, L. (Hrsg.) (2017): Handbuch. Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. Schäffer-Poeschel.	
Hart, J. (2015): Modern Workplace Learning. A Resource Book for L&D, Lulu.	
Seufert, S. (2013): Bildungsmanagement. Einführung für Studium und Praxis. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.	
Verwendbarkeit des Moduls	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 04 „Organisationales Lernen“ • PO 07 „Organisationsentwicklung und Change Management“ • PO 14 „Lernen am Arbeitsplatz und digitale Kompetenzentwicklung“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 10 / PO 10: Organisationskultur				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
4.	180 Stunden	Jährlich im SS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input checked="" type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Diana Hanke-Boer		
Inhalte des Moduls				
<p>Mit dem Modul „Organisationskultur“ wird Kultur als umfassender Rahmen organisationalen Geschehens zum Gegenstand gemacht. In dem Modul wird Schwerpunktmäßig auf Unternehmenskultur als einer wesentlichen Ausprägung der Organisationskultur eingegangen. Zudem werden die Besonderheiten der Organisationskulturen von Start-Up Unternehmen, Unternehmenszusammenschlüssen und internationalen Organisationen beleuchtet und diskutiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisationskultur im Kontext übergreifender Kulturkonzepte Modelle der Organisationskultur Diagnose von Organisationskulturen Wechselwirkungen zwischen Organisationskultur und Zielerreichung der Organisation Möglichkeiten und Grenzen der Beeinflussung von Organisationskulturen 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden kennen Konzepte der Beschreibung, Erhebung und Beeinflussung von Organisationskulturen. Sie können die Relevanz von Organisationskulturen für die Zielerreichung von Organisationen allgemein sowie bezogen auf konkrete Fallbeispiele bewerten und eine realistische Einschätzung über Möglichkeiten und Grenzen der zielbezogenen Veränderung von Organisationskulturen abgeben. Sie können entsprechende Strategien, insbesondere im Zusammenhang mit Strategien der Organisations- und Personalentwicklung, im Rahmen der Bearbeitung organisationskultureller Herausforderungen einsetzen.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches</p>				

Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.	
Besonderes	Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform
Lehrveranstaltungen des Moduls	
Zum Ende des vierten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.	
Literatur	
<p>Pflichtlektüre Study Guide „Organisationskultur“ zusammen mit</p> <p>Schein, E. H., Schein, P. (2010): Organisationskultur und Leadership. 3. Aufl. Vahlen.</p> <p>Weiterführende Literatur Ashkanasy, Neal M. & Wilderom, Celeste P. M. & Peterson, Mark F. (2004). Handbook of Organizational Culture and Climate - A Practical Guide for Group Facilitation. Los Angeles. Cameron, K. S., Quinn, R. E. (2011): Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework. John Wiley & Sons. Hanges, P. J., Aiken, J. R., Park, J., & Su, J. (2016): Cross-cultural leadership: leading around the world. Current Opinion in Psychology, 8, 64-69. Hofstede, G., Hofstede, G. J., Minkov, M. (2017): Lokales Denken, globales Handeln: Interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management DTV Verlag. (Alternativ das Original: Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010): Cultures and organizations - software of the mind: Intercultural cooperation and its importance for survival (3rd ed.). McGraw-Hill.)</p>	
Verwendbarkeit des Moduls	Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“: <ul style="list-style-type: none"> • PO 07 „Organisationsentwicklung und Change Management“ • PO 08 „Personalführung“ Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.

Modul 11 / PO 11: Arbeitsrechtliche Grundlagen				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
4.	180 Stunden	Jährlich im SS	Pflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input checked="" type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload			180 Stunden	
Selbststudium / Präsenzstudium			175 Stunden / 5 Stunden	
Zugangsvoraussetzungen			Keine	
Modulverantwortliche			RA Tina Bösen-Marxen	
Inhalte des Moduls				
<p>Im Modul „Arbeitsrechtliche Grundlagen“ erfolgt die Auseinandersetzung mit Rechtsdokumenten in Bezug auf arbeitsrechtliche Fragestellungen der Personalarbeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen des Arbeitsrechts • Eingehen, Gestalten und Beenden von Arbeitsverhältnissen • Besondere Arbeitsverhältnisse • Grundlegende Sachverhalte des kollektiven Arbeitsrechts 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden sind mit den rechtlichen Anforderungen an die Gestaltung des Personaleinsatzes in Organisationen grundsätzlich vertraut. Sie wissen um zentrale Regelungsbereiche des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts und können diese bei ihrer personalbezogenen Arbeit berücksichtigen. In Kooperation mit juristischem Fachpersonal können sie arbeitsrechtlich problematische Situationen identifizieren, beschreiben und ggf. einer Lösung zuführen.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input checked="" type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				
Besonderes			Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform	
Lehrveranstaltungen des Moduls				

Zum Ende des vierten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.

Literatur

Pflichtlektüre

Studienbrief „Arbeitsrechtliche Grundlagen“

Weiterführende Literatur

Literatur im Anhang des Studienbriefs sowie

Dütz, W., Thüsing, G. (2019): Arbeitsrecht. Mit Fällen und Aufbauschemata. 24. Aufl. Beck Juristischer Verlag.

Hromadka, W., Maschmann, F. (2018): Arbeitsrecht, Band 1 (Individualarbeitsrecht). Berlin: Springer Verlag.

Hromadka, W., Maschmann, F. (2016): Arbeitsrecht, Band 2 (Kollektivarbeitsrecht und Arbeitsstreitigkeiten). Berlin: Springer Verlag.

Junker, A. (2019): Grundkurs Arbeitsrecht. 18. Aufl. Beck Juristischer Verlag.

Kittner, M., Zwanziger, B., Deinert, O., Heuschmid, J. (Hrsg.) (2019): Arbeitsrecht: Handbuch für die Praxis. Bund-Verlag.

Verwendbarkeit des Moduls

Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:

- PO 03 „Personalwirtschaft“
- PO 05 „Personalmarketing und -auswahl“
- PO 08 „Personalführung“

Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.

Modul 12 / PO 12: Kommunikation				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
4.	180 Stunden	Jährlich im SS	Wahlpflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Katrin Keller		
Inhalte des Moduls				
<p>Im Wahlpflichtmodul „Kommunikation“ erfolgt die Auseinandersetzung mit Theorien und Modellen der Kommunikation im Kontext von Kommunikation in Organisationen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsmodelle und -theorien • Kommunikationsprozesse, -stile und -positionen • Physische und psychische Grundlagen menschlicher Kommunikation • Dimensionen verbaler und nonverbaler Kommunikation • Techniken der Gesprächs- und Verhandlungsführung • Konfliktmanagement • Präsentation 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden kennen und verstehen den Begriff der Kommunikation sowie bedeutsame Theorien und Forschungsergebnisse. Sie sind in der Lage Kommunikationsprozesse in Organisationen zu analysieren, Problemfelder zu beschreiben und Lösungsvorschläge auszuarbeiten.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input checked="" type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				
Besonderes		Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform.		

	<p>Wahlpflicht: Die Studierenden müssen 1 der 6 Module bearbeiten. Ein zweites Wahlpflichtmodul kann auf freiwilliger Basis bearbeitet werden und wird auf dem Zeugnis separat ausgewiesen. Dies trägt den unterschiedlichen Vertiefungswünschen der Studierenden Rechnung.</p>
<p>Lehrveranstaltungen des Moduls</p>	
<p>Zum Ende des vierten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.</p>	
<p>Literatur</p>	
<p>Pflichtlektüre Study Guide „Kommunikation“ sowie</p> <p>Ant, M., Nimmerfro, M.-C., Reinhard, C. (2014): Effiziente Kommunikation. Theorie und Praxis am Beispiel „Die 12 Geschworenen“. Wiesbaden: Springer Gabler.</p> <p>Seidlitz, H., Theiss, D. (2020): Ressourcenorientierte Gesprächsführung. Am Telefon und bei niedrighwelligen Kontakten. Basel: Borgmann Media.</p> <p>Hellwig, Chr. (2016): Wertebasierte Gesprächsführung – Wirkprinzipien des Personenzentrierten Ansatzes. Wiesbaden: Springer.</p>	
<p>Weiterführende Literatur</p> <p>Röhner, J., Schütz, A. (2016): Psychologie der Kommunikation. 2. Aufl. Springer Verlag.</p> <p>Schulz von Thun, F. (2010): Miteinander reden 1 - Störungen und Klärungen - Allgemeine Psychologie der Kommunikation.</p> <p>Schulz von Thun, F. (2010): Miteinander reden 2 – Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung - Differentielle Psychologie der Kommunikation.</p> <p>Schulz von Thun, F. (2013): Miteinander reden 3 – Das „innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation – Kommunikation Person Situation.</p> <p>Watzlawick, P. (2009): Anleitung zum Unglücklichsein. Piper Verlag.</p>	
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 02 „Organisationen steuern“ • PO 04 „Organisationales Lernen“ • PO 08 „Personalführung“ • PO 09 „Personalentwicklung“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 13 / PO 13: Non-Profit-Organisationen				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
4.	180 Stunden	Jährlich im SS	Wahlpflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Dr. Thomas Wendt		
Inhalte des Moduls				
<p>Im Wahlpflichtmodul „Non-Profit-Organisationen“ erfolgt die Auseinandersetzung mit den Strukturen von Non-Profit-Organisationen und deren Besonderheiten im Bereich von Organisation und Personalarbeit</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen, Begrifflichkeit: Non-Profit, Mehr-Sektoren-Modell, Social Enterprise u.a. • Bedeutung des Non-Profit-Bereichs, Übergänge zu anderen Sektoren • Besonderheiten von Organisation und Personalarbeit im Non-Profit-Bereich: Werteorientierung, Rolle von Freiwilligen, Organisationale Kooperation, spezielle Organisationsumwelten 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden können die wesentlichen Merkmale von Non-Profit-Organisationen erläutern und diese in andere, ähnliche Kategorienmodelle einordnen. Sie können Übergangsbereiche zwischen Profit- und Non-Profit-Organisationen beschreiben und bewerten sowie im Rahmen von Organisationsentwicklungsmaßnahmen berücksichtigen. Sie sind in der Lage, Organisations- und Personalbezogenes Wissen und Fähigkeiten auf die besonderen Bedürfnisse von Non-Profit-Organisationen hin zu adaptieren.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input checked="" type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				
Besonderes		<p>Wahlpflicht: Die Studierenden müssen 1 der 6 Module bearbeiten. Ein zweites Wahlpflichtmodul kann auf freiwilliger Basis bearbeitet werden und wird auf dem Zeugnis separat ausgewiesen. Dies trägt den unterschiedlichen</p>		

	Vertiefungswünschen der Studierenden Rechnung.
Lehrveranstaltungen des Moduls	
Zum Ende des vierten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.	
Literatur	
Pflichtlektüre	
Study Guide „Non-Profit-Organisationen“ zusammen mit Zimmer, A., Priller, E. (2007): Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel: Ergebnisse der Dritte-Sektor-Forschung (Bürgergesellschaft und Demokratie). Wiesbaden: VS. Helmig, B., Boenigk, S. (2019): Nonprofit Management. Vahlens Handbücher der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. 2. Aufl. Vahlen.	
Weiterführende Literatur	
Buber, R., Meyer, M. (Hrsg.) (2009): Fallstudien zum NPO-Management: Praktische BWL für Vereine und Sozialeinrichtungen. Schäffer-Poeschel. Simsa, R., Meyer, M., Badelt, Chr. (2013) (Hrsg.): Handbuch der Nonprofit-Organisation: Strukturen und Management. Schaeffer-Poeschel. Anheier, H. K. (2014): Nonprofit Organizations: Theory, Management, Policy. Taylor & Francis Ltd .	
Verwendbarkeit des Moduls	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 02 „Organisationen steuern“ • PO 04 „Organisationales Lernen“ • PO 08 „Personalführung“ • PO 09 „Personalentwicklung“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 14 / PO 14: Lernen am Arbeitsplatz und digitale Kompetenzentwicklung				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeteilte ECTS-Punkte
4.	180 Stunden	Jährlich im SS	Wahlpflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Dr. Rüdiger Wild		
Inhalte des Moduls				
<p>Im Wahlpflichtmodul „Lernen am Arbeitsplatz und digitale Kompetenzentwicklung“ knüpft an die Inhalte des Moduls „Personalentwicklung“ an und thematisiert die praxisorientierte Diskussion betrieblicher Bildungsarbeit im Kontext von digitaler Kompetenzentwicklung.</p> <ul style="list-style-type: none"> Theorien zum Lernen im Prozess der Arbeit (workplace learning) Methoden der Verbindung von Lernen und Arbeiten lernförderliche Arbeitsgestaltung technische, organisationale und personale Einflussfaktoren auf das Lernen im Prozess der Arbeit mediengestütztes Lernen am Arbeitsplatz und in der betrieblichen Bildung 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden kennen und verstehen die Theorien und Forschungsergebnisse zum Lernen im Prozess der Arbeit sowie zum Einsatz digitaler Medien in der betrieblichen Bildung. Sie kennen und verstehen weiterhin verschiedene Einflussfaktoren auf das Lernen am Arbeitsplatz. Sie wenden die erworbenen Kenntnisse mit dem Ziel an, Arbeitsprozesse unter Lerngesichtspunkten zu analysieren und zu gestalten.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input checked="" type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				
Besonderes		Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform. Wahlpflicht: Die Studierenden müssen 1 der 6 Module bearbeiten. Ein zweites		

	<p>Wahlpflichtmodul kann auf freiwilliger Basis bearbeitet werden und wird auf dem Zeugnis separat ausgewiesen. Dies trägt den unterschiedlichen Vertiefungswünschen der Studierenden Rechnung.</p>
<p>Lehrveranstaltungen des Moduls</p>	
<p>Zum Ende des vierten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.</p>	
<p>Literatur</p>	
<p>Pflichtlektüre Study Guide „Lernen am Arbeitsplatz und digitale Kompetenzentwicklung“</p> <p>Dehnbostel, P. (2015): Betriebliche Bildungsarbeit. Kompetenzorientierte Aus- und Weiterbildung im Betrieb. Baltmannsweiler. De Witt, C., Czerwionka, T. (2013): Mediendidaktik. 2. akt. und erw. Auflage. Bielefeld: Wbv Media GmbH.</p>	
<p>Weiterführende Literatur Elsholz, U. (2012): Arbeitsplatznahes Lernen mit Software unterstützen. Ein Beispiel aus der Abfallverbrennung. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Ausgabe 17, 2012. Wien. Online: http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/12-17/meb12-17.pdf Elsholz, U., Gillen, J. (2012): Perspektivwechsel für Bildungsdienstleister – ein arbeitsbasierter Blick auf betriebliches Lernen. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 62. Jg., Heft 3, S. 215-223 Dürkop, A., Knutzen S. (2014): Das Ausbildungsportfolio der Kompetenzwerkstatt - Mein Beruf. In: Elsholz, U; Rohs, M. (Hrsg.): E-Portfolios für das lebenslange Lernen. Konzepte und Perspektiven, S. 41–58.</p>	
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 02 „Organisationen steuern“ • PO 04 „Organisationales Lernen“ • PO 08 „Personalführung“ • PO 09 „Personalentwicklung“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 15 / PO 15: Empirische Sozialforschung				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
4.	180 Stunden	Jährlich im SS	Wahlpflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p>Studienleistungen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p>Modulprüfung</p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Henning Pätzold / Joshua Dohmen		
Inhalte des Moduls				
<p>Das Wahlpflichtmodul „Empirische Sozialforschung“ vermittelt das Handwerkzeug empirischer Sozialforschung und thematisiert insbesondere die Analyse von organisationalen Strukturen mittels Methoden der empirischen Sozialforschung im Kontext von Personal- und Bildungsarbeit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftstheoretische Grundlagen und Forschungsprozess • Recherche von Informationen und Literatur • wissenschaftliches Schreiben und Präsentieren • Probleme und Techniken der empirischen Sozialforschung (Operationalisierungen, Messungen etc.) • Forschungsdesign • Methoden der Datenauswertung • Techniken empirischer Sozialforschung sowie der Datenerhebung und -erfassung 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden kennen einige grundlegenden Methoden und Techniken der empirischen Sozialforschung, haben diese exemplarisch anhand von selbst gewählten Forschungszugängen vertieft und sind in der Lage, diese in Bezug auf konkrete Fragestellungen anzuwenden. Im Kontext von organisationalen Strukturen können die Studierenden problem- und themenbezogenen Methoden der Sozialforschung auswählen und Untersuchungen durchführen. Sie wissen die Daten auszuwerten und Lösungsansätze abzuleiten.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input checked="" type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation 				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.</p>				

Besonderes	<p>Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform.</p> <p>Wahlpflicht: Die Studierenden müssen 1 der 6 Module bearbeiten. Ein zweites Wahlpflichtmodul kann auf freiwilliger Basis bearbeitet werden und wird auf dem Zeugnis separat ausgewiesen. Dies trägt den unterschiedlichen Vertiefungswünschen der Studierenden Rechnung.</p>
Lehrveranstaltungen des Moduls	
<p>Zum Ende des vierten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.</p>	
Literatur	
<p>Pflichtlektüre Study Guide „Empirische Sozialforschung“ zusammen mit</p> <p>Kühl, S., Strodtholz, P., Taffertshofer, A. (2009): Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und Qualitative Methoden. Heidelberg: VS Verlag für Sozialwissenschaften.</p>	
<p>Weiterführende Literatur Baur, N., Blasius, J. (2019): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. 2. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. Häder, M. (2020): Empirische Sozialforschung. Eine Einführung. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. Lamnek, S., Krell, C. (2016): Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Materialien. 6. Auflage. Opp, K.-D. (2013): Methodologie der Sozialwissenschaften. Einführung in Probleme ihrer Theoriebildung und praktischen Anwendung. 7. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien. Schnell, R., Hill, P. B., Esser, E. (2018): Methoden der empirischen Sozialforschung. 11. Auflage. München: Oldenbourg.</p>	
Verwendbarkeit des Moduls	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 02 „Organisationen steuern“ • PO 04 „Organisationales Lernen“ • PO 08 „Personalführung“ • PO 09 „Personalentwicklung“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 16 / PO 16: Nachhaltigkeit				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeteilte ECTS-Punkte
4.	180 Stunden	Jährlich im SS	Wahlpflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend)			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Dr. Mandy Singer-Brodowski / Antje Goller		
Inhalte des Moduls				
<p>Das Wahlpflichtmodul „<i>Nachhaltigkeit</i>“ vermittelt Grundlagen zum Verständnis globaler Problemstellungen im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung sowie Lösungsmöglichkeiten auf individueller, organisationaler, politischer, gesellschaftlicher und wissenschaftlicher Ebene. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der organisationalen Ebene (Unternehmen, Non-Profit-Organisationen, staatliche Organisationen). Konkret umfasst das Modul die folgenden Schwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> verschiedene Nachhaltigkeitskonzepte und -strategien Wechselwirkungen zwischen sozialen, ökonomischen und ökologischen Systemen aktuelle nationale und internationale Prozesse zur Erreichung von Nachhaltigkeitszielen sowie Indikatoren Strategien der Transformation von Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Organisationen und staatlichen Einrichtungen in Richtung Nachhaltigkeit Organisationaler Umgang mit regulativen Nachhaltigkeitsanforderungen (z.B. Nachhaltigkeitsstrategien, Nachhaltigkeitsberichterstattung, Zertifikate usw.) Individuelle Schlüsselkompetenzen für die Gestaltung von Transformationsprozessen in Organisationen 				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden beherrschen Grundlagen der Erarbeitung, Diskussion und Umsetzung von organisationalen Strategien für die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen. Sie berücksichtigen dabei ebenso grundlegende Konzepte des Nachhaltigkeitsdiskurses wie Interessenschwerpunkte und -konflikte verschiedener Akteure und regulative Anforderungen an Organisationen im Kontext von Nachhaltigkeit. Vor dem Hintergrund lokaler, nationaler und internationaler Strategien können die Studierenden organisationales Nachhaltigkeits Handeln in einen größeren politischen, ökonomischen und gesellschaftlichen Kontext einordnen und darauf beziehen. Die Studierenden lernen Schlüsselkompetenzen von so genannten „Change Agents“ kennen und diskutieren, wie sie diese bei sich selbst und anderen befördern und im Kontext organisationaler Transformation einsetzen können.</p>				
<p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p>				
<input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, Präsentationsfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input checked="" type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation				

Lehr- und Lernmethoden des Moduls	
Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen.	
Besonderes	Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform. Wahlpflicht: Die Studierenden müssen 1 der 6 Module bearbeiten. Ein zweites Wahlpflichtmodul kann auf freiwilliger Basis bearbeitet werden und wird auf dem Zeugnis separat ausgewiesen. Dies trägt den unterschiedlichen Vertiefungswünschen der Studierenden Rechnung.
Lehrveranstaltungen des Moduls	
Zum Ende des vierten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.	
Literatur	
<p>Pflichtlektüre Study Guide „Nachhaltigkeit“ zusammen mit</p> <p>Michelsen, Gerd; Adomßent, Michelsen (2012): Nachhaltige Entwicklung: Hintergründe und Zusammenhänge. In: Harald Heinrichs und Gerd Michelsen (Hg.): Nachhaltigkeitswissenschaften. 1., 2012. Berlin: Springer Berlin (Springer-Lehrbuch), S. 3-59.</p> <p>Beckmann, Markus; Schaltegger, Stefan (2012): Unternehmerische Nachhaltigkeit. In: Harald Heinrichs und Gerd Michelsen (Hg.): Nachhaltigkeitswissenschaften. 1., 2012. Berlin: Springer Berlin (Springer-Lehrbuch), S. 321–367.</p> <p>Grunwald, A.; Kopfmüller, J. Nachhaltigkeit. Eine Einführung, 2., aktualisierte Aufl.; Campus-Verl.: Frankfurt am Main, 2012, S. 197-203 + S. 162-167.</p> <p>Kirst, Ev; Trockel, Simon; Heinrichs, Harald (2014): Nachhaltige Kommunalverwaltung. In: Harald Heinrichs und Gerd Michelsen (Hg.): Nachhaltigkeitswissenschaften. 1., 2012. Berlin: Springer Berlin (Springer-Lehrbuch), S. 549-565.</p> <p>Ankele, Kathrin; Grothe, Anja (2019): Strategisches Nachhaltigkeitsmanagement durch Nachhaltigkeitsbewertung. In: Marco Englert und Anabel Ternès (Hg.): Nachhaltiges Management. Nachhaltigkeit als exzellenten Managementansatz entwickeln. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 551–574.</p> <p>Weiterführende Literatur Heinrichs, H.; Michelsen, G. (Hg.) (2012): Nachhaltigkeitswissenschaften. 1., 2012. Berlin: Springer Berlin. Heinrichs, Harald; Schuster, Ferdinand (2019): Nachhaltige Verwaltung. In: Sylvia Veit, Christoph Reichard und Götz Wewer (Hg.): Handbuch zur Verwaltungsreform. 5th ed. 2019. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 201-211. Martens, Jens; Obenland, Wolfgang (Hg.) (2016): Die 2030-Agenda. Globale Zukunftsziele für nachhaltige Entwicklung. Global Policy Forum Europe; Terre des Hommes Deutschland e.V. Bonn: Global Policy Forum.</p>	
Verwendbarkeit des Moduls	<p>Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:</p> <ul style="list-style-type: none"> • PO 02 „Organisationen steuern“ • PO 04 „Organisationales Lernen“ • PO 07 „Organisationsentwicklung und Change Management“ • PO 08 „Personalführung“ • PO 09 „Personalentwicklung“ <p>Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.</p>

Modul 17 / PO 17: System Thinking				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugewiesene ECTS-Punkte
4.	180 Stunden	Jährlich im SS	Wahlpflichtmodul	6 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	<p><i>Studienleistungen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Bearbeitung der Kontrollaufgaben <p><i>Modulprüfung</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Klausur (90 min.) <input checked="" type="checkbox"/> Einsendeaufgabe (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Portfolio-Arbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Hausarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) <input type="checkbox"/> Fallstudie (max. 10 Seiten, 12 Wochen) <input type="checkbox"/> Projektarbeit (max. 18 Seiten, semesterbegleitend) 			1/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		180 Stunden		
Selbststudium / Präsenzstudium		175 Stunden / 5 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		Keine		
Modulverantwortliche		Prof. Dr. Henning Pätzold / Kerstin Bestvater		
Inhalte des Moduls				
<p>Das Wahlpflichtmodul „System Thinking“ geht von der Diagnose der VUCA-Welt (Volatility, Uncertainty, Complexity and Ambiguity) aus und geht hier insbesondere auf den Aspekt der Komplexität ein. Vor dem Hintergrund von System- und Komplexitätstheorien vermittelt es Grundlagen des „Systems Thinking“, d.h. der Art, wie Komplexität durch bestimmte Verfahren erfasst, veranschaulicht und damit bearbeitbar gemacht werden kann. Dabei wird auch das „Mindset“ angesprochen, dass Systemdenken in Organisationen begünstigen oder auch verhindern kann.</p>				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden kennen die Konzepte Komplexität und Systems Thinking und können sie in ihrer Anwendbarkeit in organisationalen Kontexten einordnen. Sie kennen Werkzeuge zum Umgang mit komplexen Aufgaben im organisationalen Kontext und haben erste Erfahrung in deren Anwendung gesammelt. Sie kennen Zusammenhänge zwischen Komplexität von Entscheidungen und grundlegenden Einstellungen, die den Umgang damit begünstigen oder erschweren.</p> <p>Im vorliegenden Modul werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input checked="" type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input checked="" type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input checked="" type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation 				
Lehr- und Lernmethoden des Moduls				
<p>Das didaktische Konzept des Moduls beruht auf der Leitvorstellung eines angeleiteten Selbststudiums (Blended Learning). Dies umfasst: Lesen und Verstehen von Lehrmaterial, Übungsaufgaben, eigenständiges wissenschaftliches Arbeiten (Vorbereitung von Prüfungsleistungen), personenbezogenen interaktiven Austausch und die Teilnahme an Präsenzphasen..</p>				
Besonderes		<p>Online-Campus als Informations- und Kommunikationsplattform.</p> <p>Wahlpflicht: Die Studierenden müssen 1 der 6 Module bearbeiten. Ein zweites Wahlpflichtmodul kann auf freiwilliger Basis bearbeitet werden und wird auf dem Zeugnis separat ausgewiesen. Dies trägt den unterschiedlichen Vertiefungswünschen der Studierenden Rechnung.</p>		

Lehrveranstaltungen des Moduls

Zum Ende des vierten Semesters findet eine modulübergreifende zweitägige Präsenzphase statt. Die Teilnahme ist verpflichtend.

Literatur

Pflichtlektüre

Study Guide „System Thinking“ zusammen mit

Senge, P. / Kleiner, A. / Smith, B. et. al. (2021): Das Fieldbook zur Fünften Disziplin. Schäfer Poeschl Verlag.

Weiterführende Literatur

Checkland, P., & Poulter, J. (2010). Soft Systems Methodology. In M. Reynolds & S. Holwell (Hrsg.), *Systems Approaches to Managing Change: A Practical Guide* (S. 191–232). London: Springer.

Benson, T., & Marlin, S. (2017). *The habit-forming guide to becoming a systems thinker*. Pittsburgh: Systems Thinking Group.

Pätzold, H. (2019). Systemdenken lehren. In W. Leal Filho (Hrsg.), *Aktuelle Ansätze zur Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele* (S. 357–371). Wiesbaden: Springer.

Ramage, M., & Shipp, K. (2009). *Systems thinkers*. London: Springer.

Senge, P. M., & Klostermann, M. (2006). *Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation* (10. Aufl.). Stuttgart: Klett-Cotta.

Simon, F. B. (2020): Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus. 9. Aufl. Heidelberg: Carl Auer

Baecker, D. (Hrsg.). (2016). *Schlüsselwerke der Systemtheorie*. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Verwendbarkeit des Moduls

Es besteht ein enger inhaltlicher Zusammenhang mit folgenden Modulen des Studiengangs „Personal und Organisation“:

- PO 01 „Personal und Organisation“
- PO 02 „Organisation und Steuerung“
- PO 06 „Projektmanagement“
- PO 07 „Organisationsentwicklung und Change Management“
- PO 08 „Personalführung“
- PO 10 „Organisationskultur“

Eine Verwendbarkeit des Moduls in anderen Studiengängen der Universität Koblenz-Landau ist nicht gegeben.

Masterarbeit				
Semester	Dauer	Häufigkeit	Art des Moduls	Zugeteilte ECTS-Punkte
5.	540 Stunden	jederzeit	Pflicht	18 ECTS
Lehrsprache	Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten			Gewichtung Modulnote
Deutsch	Bewertung der Masterthesis mit mindestens der Gesamtnote „ausreichend“ (6 Monate, max. 60 Seiten)			2/13 der Gesamtnote
Gesamt-Workload		540 Stunden		
Zugangsvoraussetzungen		<ul style="list-style-type: none"> Zur Masterarbeit kann zugelassen werden, wer 9 der 12 Modulprüfungen bereits bestanden hat. Einreichen einer Projektskizze mit Arbeitstitel, die eine Ausführung zum Wissenschaftlichen Hintergrund, zu Zielen und Methodik der Arbeit sowie einen Überblick über relevante Literatur zur Annahme durch den Prüfungsausschuss. 		
Verantwortliche		Prüfungsausschuss		
Inhalte des Moduls				
<p>Der/die Studierende weist in seiner/ihrer Master Thesis nach, dass er/sie eine gegebene wissenschaftliche Aufgabenstellung mit dem im Weiterbildenden Fernstudiengang erworbenen Wissen selbständig bearbeiten kann und er/sie damit die Qualifikation und Kompetenz eines Masters im Sinne eines akademischen Grades zu Recht erworben hat.</p> <p>Die Masterarbeit soll zeigen, dass die Studierenden in der Lage sind, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein fachübergreifendes oder ein fachspezifisches Thema aus dem Bereich Personal und Organisation selbständig nach wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten, wissenschaftlich fundiert zu reflektieren und die Ergebnisse sachgerecht darzustellen. Je nach Themenstellung können dabei die Lösung komplexer wissenschaftlicher oder interdisziplinärer Aufgaben oder die Neu- und Weiterentwicklung komplexer Modelle den Schwerpunkt bilden. Die Einbeziehung der betrieblichen Praxis ist ausdrücklich erwünscht. Die Masterarbeit zielt auf die Erzielung anwendungsorientierter Ergebnisse ab.</p> <p>Die schriftliche Masterarbeit wird ergänzt durch eine Kurzpräsentation.</p>				
Lernergebnisse des Moduls				
<p>Die Studierenden sind in der Lage, ein Thema oder ein Projekt aus dem Bereich Personal und Organisation selbstständig innerhalb begrenzter Zeit vor dem Hintergrund theoretischer Erkenntnisse des Studiums sowie mit Hilfe wissenschaftlicher Methoden zu erarbeiten, wissenschaftlich fundiert zu reflektieren und die Ergebnisse sachgerecht darzustellen.</p> <p>Im Rahmen der Master-Thesis werden insbesondere die folgenden fachübergreifenden Kompetenzfelder angesprochen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> Analytische Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Konzeptionelle Kompetenzen, <input checked="" type="checkbox"/> Kommunikationsvermögen, <input checked="" type="checkbox"/> Präsentationsfähigkeit, <input type="checkbox"/> Teamfähigkeit, <input type="checkbox"/> Führungsfähigkeit/ Entscheidungen treffen/ unternehmerisch Handeln, <input type="checkbox"/> Verhandeln, <input type="checkbox"/> Interkulturelle Kompetenz, <input checked="" type="checkbox"/> Zeitmanagement/Organisation 				



**uk universität
koblenz**
Zentrum für Fernstudien
und Universitäre Weiterbildung