

# MODULHANDBUCH

## **HR Manager - Personalentwicklung und Konfliktmanagement und Mediation (IU)**

Weiterbildung HR Manager - Personalentwicklung und  
Konfliktmanagement und Mediation (UPS-  
PDPHRMPKUM)

n/a ECTS

Fernstudium

Klassifizierung: Diploma+

# Inhaltsverzeichnis

---

## 1. Semester

### **Modul DLPMUE: Personalmarketing und -entwicklung**

Modulbeschreibung .....7

Kurs DLPMUE01: Personalmarketing und -entwicklung ..... 9

### **Modul DLBPGGBPE: Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen**

Modulbeschreibung .....15

Kurs DLBPGGBPE01: Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen .....17

### **Modul DLBPGWPE1: Angewandte Personalentwicklung**

Modulbeschreibung .....23

Kurs DLBPGWPE01: Angewandte Personalentwicklung .....25

### **Modul DLBPGWPE2: Seminar: Systemische Personalentwicklung**

Modulbeschreibung .....29

Kurs DLBPGWPE02: Seminar: Systemische Personalentwicklung ..... 31

### **Modul DLBWPKUM: Konfliktmanagement und Mediation**

Modulbeschreibung .....35

Kurs DLBWPKUM01: Konfliktmanagement und Mediation ..... 37

---



# 1. Semester

---



## Personalmarketing und -entwicklung

Modulcode: DLPME

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> n/a	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	--------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Kurs- und Prüfungssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	---

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Katharina Rehfeld (Personalmarketing und -entwicklung)

### Kurse im Modul

- Personalmarketing und -entwicklung (DLPME01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Kombistudium  
Klausur, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls**

- Grundlagen des Personalmarketings
- Employer Branding
- Externes Personalmarketing
- Internes Personalmarketing
- Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings
- Grundlagen der Personalentwicklung
- Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle
- Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
- Führungskräfteentwicklung
- Organisation und Erfolgsmessung der Personalentwicklung

**Qualifikationsziele des Moduls****Personalmarketing und -entwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Personalmarketing und -entwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel des Personalmarketings und der Personalentwicklung nachzuvollziehen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation des Personalmarketings und der Personalentwicklung darzulegen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Personalmarketing und Personalentwicklung zu erläutern.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module im Bereich Human Resources

**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources



# Personalmarketing und -entwicklung

Kurscode: DLPMUE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		n/a	keine

## Beschreibung des Kurses

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland steigt die Bedeutung des Personalmarketings und der Personalentwicklung in Unternehmen. Nur diejenigen Organisationen, denen es gelingt, sich den Zugang zu qualifizierten Mitarbeitern am externen Arbeitsmarkt mit Instrumenten des Personalmarketings und des Employer Brandings zu sichern oder aber eigene Mitarbeiter weiterzuentwickeln und höher zu qualifizieren, werden langfristig erfolgreich sein können. Dieses Verständnis gilt es den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zur Umsetzung des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu vermitteln.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Bereiche Personalmarketing und -entwicklung in den Gesamtkontext des Personalmanagements einzuordnen.
- die Ziele, Methoden und Instrumente des Personalmarketings und der Personalentwicklung zu erläutern.
- die aktuellen Besonderheiten und den Wandel des Personalmarketings und der Personalentwicklung nachzuvollziehen.
- alternative Möglichkeiten der Organisation des Personalmarketings und der Personalentwicklung darzulegen.
- die Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung von Personalmarketing und Personalentwicklung zu erläutern.

## Kursinhalt

1. Grundlagen des Personalmarketings
  - 1.1 Wandel des Personalmarketings & demografischer Wandel
  - 1.2 Begriffsdefinition & Gegenstand des Personalmarketings
2. Employer Branding
  - 2.1 Entwicklung einer Arbeitgebermarke
  - 2.2 Arbeitgeber-Rankings und Generation Y

3. Externes Personalmarketing
  - 3.1 Personalbeschaffung und -auswahl
  - 3.2 Personalmarketing in sozialen Netzwerken & Recruiting 2.0
  - 3.3 Messen, Events Hochschulmarketing
4. Internes Personalmarketing
  - 4.1 Mitarbeiterbindung
  - 4.2 Nachfolgemangement
  - 4.3 Anreiz- und Vergütungsmodelle
  - 4.4 Work-Life-Balance
5. Organisation und Erfolgsmessung des Personalmarketings
  - 5.1 Organisationsmodelle für das Personalmarketing
  - 5.2 Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung
6. Grundlagen der Personalentwicklung
  - 6.1 Begriffsdefinition und Gegenstand der Personalentwicklung
  - 6.2 Rechtliche Rahmenbedingungen der Personalentwicklung
  - 6.3 Wandel der Personalentwicklung
7. Anforderungsprofile und Kompetenzmodelle
  - 7.1 Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen
  - 7.2 Kompetenzmodelle
  - 7.3 Erhebung von Entwicklungsbedarfen
8. Methoden und Instrumente der Personalentwicklung
  - 8.1 Bildung
  - 8.2 E-Learning und Web Based Trainings
  - 8.3 Mitarbeitergespräche und Feedbacks
  - 8.4 Wissensmanagement
9. Führungskräfteentwicklung
  - 9.1 Talent Management und Karrierepfade
  - 9.2 360-Grad-Feedbacks
  - 9.3 Coaching und Mentoring
  - 9.4 Auslandsentsendungen

10. Organisation und Erfolgsmessung der Personalentwicklung
  - 10.1 Die Rolle des Personalentwicklers
  - 10.2 Organisationsmodelle für die Personalentwicklung
  - 10.3 Instrumente und Probleme der Erfolgsmessung

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Beck, C. (Hrsg.) (2012): Personalmarketing 2.0. Vom Employer Branding zum Recruiting. 2. Auflage, Luchterhand, Köln.
- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. 6. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Berthel, J./Becker, F. G. (2010): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 9. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R./Pepels, W. (Hrsg.) (2002): Personalmarketing. Akquisition – Bindung – Freistellung. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Bröckermann, R./Müller-Vorbrüggen, M. (Hrsg.) (2010): Handbuch Personalentwicklung. Die Praxis der Personalbildung, Personalförderung und Arbeitsstrukturierung. 3. Auflage, Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Jung, H. (2011): Personalwirtschaft. 9. Auflage, Oldenbourg, München.
- Oechsler, W. A. (2011): Personal und Arbeit. Grundlagen des Human Resources Management und der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen. 9. Auflage, Oldenbourg, München.
- Olfert, K. (2010): Personalwirtschaft. 14. Auflage, Kiehl, Ludwigshafen.
- Trost, A. (Hrsg.) (2009): Employer Branding. Arbeiter positionieren und präsentieren. Luchterhand, Köln.

**Studienformat Kombistudium**

<b>Studienform</b> Kombistudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input type="checkbox"/> Reader <input checked="" type="checkbox"/> Folien

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input type="checkbox"/> Reader <input checked="" type="checkbox"/> Folien

DLPMUE01

## Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Modulcode: DLBPGBPE

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> n/a	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	--------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Kurs- und Prüfungssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	---

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Christina Buschle (Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen)

### Kurse im Modul

- Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen (DLBPGBPE01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Kombistudium

Fachpräsentation

Studienformat: Fernstudium

Fachpräsentation

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

- Didaktisches Handeln auf Einrichtungsebene
- Adressaten- und Zielgruppenorientierung
- Weiterbildungsmarketing
- Analyse von Bildungsbedarfen, -bedürfnissen und -interessen
- Planung und Evaluation von Bildungsprogrammen und -angeboten

**Qualifikationsziele des Moduls****Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Adressaten und Zielgruppen von Erwachsenen- und Weiterbildung zu identifizieren.
- zielgruppenorientierte Marketinginstrumente und deren Inhaltsbereiche zu benennen.
- Programme und Angebote zu differenzieren und das dahinterstehende Planungshandeln zu diskutieren.
- Bildungsangebote vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Bildungsbedarfe, -bedürfnisse und -interessen zu analysieren.
- Herausforderungen pädagogischen Planungshandelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.

**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.



# Planung von Bildungsprozessen bei Erwachsenen

Kurscode: DLBPGGBPE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		n/a	keine

## Beschreibung des Kurses

Die Gestaltung komplexer Bildungsdienstleistungen ist die Kernaufgabe erwachsenenbildnerisch Tätiger und an voraussetzungsreiche Bedingungen gekoppelt, um pädagogisch professionelles Handeln zu ermöglichen. Hierfür wird fundiertes Fachwissen zu allen Komponenten eines pädagogisch intendierten Bildungsarrangements benötigt. Im Rahmen dieses Kurses werden in erster Linie Inhalte vermittelt, die sich auf die Planung von Programmen und Angeboten in der Erwachsenen- und Weiterbildung beziehen. Neben einem Blick auf die unterschiedlichen Adressaten und Zielgruppen der Weiterbildungsplanung sowie deren Weiterbildungsverhalten, wird auch auf Marketingstrategien Bezug genommen, die u.a. für die Außendarstellung von Weiterbildungsinstitutionen relevant werden können. Die Ebene der betrieblichen Weiterbildung wird dabei immer wieder reflektiert. Abschließend bekommen die Studierenden grundlegende Informationen über Finanzierungsquellen und die Nachbereitung von Weiterbildungsangeboten. Damit haben sie umfangreiche Informationen erhalten, um in die Planung von Programmen und Angeboten einzusteigen.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- Adressaten und Zielgruppen von Erwachsenen- und Weiterbildung zu identifizieren.
- zielgruppenorientierte Marketinginstrumente und deren Inhaltsbereiche zu benennen.
- Programme und Angebote zu differenzieren und das dahinterstehende Planungshandeln zu diskutieren.
- Bildungsangebote vor dem Hintergrund unterschiedlicher Rahmenbedingungen zu planen, zu entwickeln und zu evaluieren.
- Bildungsbedarfe, -bedürfnisse und -interessen zu analysieren.
- Herausforderungen pädagogischen Planungshandelns in Settings der Erwachsenenbildung zu diskutieren.

## Kursinhalt

1. Gesellschaftliche und Institutionelle Rahmenbedingungen
  - 1.1 Organisationsentwicklung und Bildungsauftrag
  - 1.2 Didaktisches Handeln auf Einrichtungsebene

2. Adressaten- und Zielgruppenorientierung
  - 2.1 Adressaten und Zielgruppen: Begriffsklärung und Analyse
  - 2.2 Zielgruppendifferenzierung und soziale Milieus
  - 2.3 Weiterbildungsverhalten, -motive und -barrieren
3. Zielgruppenorientierte Marketinginstrumente
  - 3.1 Das ablauflogische Modell
  - 3.2 b) Aktionsinstrumente des Marketings: Angebots-, Preis-, Kommunikations- und Distributionspolitik
4. Analyse von Bildungsbedarfen, -bedürfnissen und -interessen
  - 4.1 Begriffliche Klärung: Bedarf, Bedürfnis, Interesse
  - 4.2 Bedarf als Handlungsfeld in der Erwachsenen- und Weiterbildung
  - 4.3 (Partizipative) Methoden der Bedarfserhebung
5. Programmplanung
  - 5.1 Programme
  - 5.2 Planungs- und Analysemodell
  - 5.3 Programmplanungshandeln
  - 5.4 Dozenten- und Kursleitergewinnung
6. Angebotsplanung
  - 6.1 Angebote
  - 6.2 Modell der Angebotsentwicklung
  - 6.3 Spektrum an Lernformaten
  - 6.4 Teilnahmebestätigung und/oder Zertifikat
7. Nachbereitung von Bildungsangeboten
  - 7.1 Entscheidung über den Evaluationsgegenstand
  - 7.2 Bewertung der Ergebnisse
8. Finanzierung von Programmen und Angeboten
  - 8.1 Finanzierungsquellen
  - 8.2 Mischfinanzierung im Alltag

<b>Literatur</b>
<b>Pflichtliteratur</b>
<b>Weiterführende Literatur</b> <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Dinkelaker, J./von Hippel, A. (Hrsg.) (2015): Erwachsenenbildung in Grundbegriffen. W. Kohlhammer, Stuttgart.</li><li>▪ Faulstich, P./Zeuner, C. (2010): Erwachsenenbildung. Beltz, Weinheim.</li><li>▪ Fleige, M. et al. (2018): Programm- und Angebotsentwicklung. wbv, Bielefeld.</li><li>▪ Franz, J. (2016): Kulturen des Lehrens. Eine Studie zur kollektiven Lehrorientierung in Organisationen Allgemeiner Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.</li><li>▪ Geißler, K.A./Kade, J. (Hrsg.) (1982): Die Bildung Erwachsener. Perspektiven einer subjektivitäts- und erfahrungsorientierten Erwachsenenbildung. Urban &amp; Schwarzenberg, München, Wien, Baltimore.</li><li>▪ Götz, K./Häfner, P. (2010): Didaktische Organisation von Lehr-Lernprozessen. Ein Lehrbuch für Schule und Erwachsenenbildung. 8. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.</li><li>▪ Hippel, A. von/Tippelt, R./Gebrande, J. (2016): Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung in der Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. bearb. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.</li><li>▪ Möller, S. (2011): Marketing in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.</li><li>▪ Käßlinger, B. (2007): Abschlüsse und Zertifikate in der Weiterbildung – Wovon reden wir? In: Hessische Blätter für Volksbildung, 57. Jg., Heft 4, S. 313 –319.</li><li>▪ Nuissl, E. (2013): Evaluation in der Erwachsenenbildung. Bertelsmann, Bielefeld.</li><li>▪ Prange, K./Strobel-Eisele, G. (2015): Die Formen des pädagogischen Handelns. 2. Auflage, W. Kohlhammer, Stuttgart.</li><li>▪ Reich-Claassen, J./von Hippel, A. (2016): Programm- und Angebotsplanung in der Erwachsenenbildung. In: Tippelt, R./von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. bearb. Aufl. Springer VS, Wiesbaden.</li><li>▪ Schlutz, E. (2006): Bildungsdienstleistung und Angebotsentwicklung. Waxmann, Münster, New York, München.</li><li>▪ Schöll, I. (2018): Marketing in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In: Tippelt, R./ von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 6. bearb. Auflage, Springer VS, Wiesbaden.</li><li>▪ Siebert, H. (2012): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. 7. Auflage, Ziel Verlag, Augsburg.</li></ul>

**Studienformat Kombistudium**

<b>Studienform</b> Kombistudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fachpräsentation

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input type="checkbox"/> Reader <input checked="" type="checkbox"/> Folien

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Fachpräsentation

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 110 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 20 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 20 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input type="checkbox"/> Reader <input checked="" type="checkbox"/> Folien

DLBPGGBPE01

# Angewandte Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE1

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> n/a	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	--------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Kurs- und Prüfungssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	---

## Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Angewandte Personalentwicklung)

## Kurse im Modul

- Angewandte Personalentwicklung (DLBPGWPE01)

## Art der Prüfung(en)

### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Klausur, 90 Minuten

### Teilmodulprüfung

## Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

## Lehrinhalt des Moduls

- Definition von Personalentwicklung
- Ziele von PE
- Methoden der PE
- Zyklen der PE
- Möglichkeiten der Erfolgskontrolle
- Wichtige Stakeholder in der PE
- Grenzen/Abgrenzung der Personalentwicklung
- Herausforderungen der PE in der Zukunft

**Qualifikationsziele des Moduls****Angewandte Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources

**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources



## Angewandte Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		n/a	keine

### Beschreibung des Kurses

Personalentwicklung ist kein Selbstzweck. Personalentwicklung verfolgt als Supportfunktion in Unternehmen verschiedene Ziele – unabhängig von der Unternehmensgröße stehen in jedem Fall unternehmerische, strategische und ökonomische Aufträge hierbei im Vordergrund. Dieser Kurs bietet einen Überblick über die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung, definiert die Kernprozesse und grenzt Personalentwicklung von anderen wichtigen Unternehmensfunktionen ab, die nicht selten auch im Bereich der Human Ressourcen angesiedelt sind. Es werden verschiedene Methoden vorgestellt, die im Rahmen des klassischen Personalentwicklungszyklus ihre Anwendung finden (können). Neben der Anwendung von und der Entscheidung für die richtige Methode darf die rechtzeitige und konsequente Einbindung relevanter Stakeholder keinesfalls vergessen werden. Betroffene zu Beteiligten zu machen, gilt auch in der Personalentwicklung – der methodische und inhaltliche Überraschungseffekt ist nicht zielführend. Aus diesem Grund wirft der Kurs auch einen Blick in Richtung „Kunde“, „Interessenvertretung“ und generelle Zielgruppenorientierung. Die Güte von Personalentwicklungsmaßnahmen zu beurteilen ist nicht trivial und lässt sich entweder nur über einen längeren Zeitraum bzw. „über Umwege“ beurteilen. In diesem Kurs werden verschiedene mögliche Bewertungsansätze vorgestellt sowie „Bildungscontrolling“ und Formen einer „Wirksamkeitskontrolle“ vorgestellt. Abschließend wagt der Kurs einen Blick in die Glaskugel und setzt sich mit den Herausforderungen auseinander, die sich perspektivisch der Personalentwicklung stellen werden.

**Kursziele**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Aufgaben und Ziele der Personalentwicklung in Unternehmen zu beschreiben und abzugrenzen.
- die Wichtigkeit der rechtzeitigen Einbindung aller relevanten Stakeholder zu bewerten und die Vorgehensweise zu beschreiben.
- die wichtigsten Methoden der Personalentwicklung zu skizzieren und deren Anwendungen zu bewerten.
- den klassischen Personalentwicklungszyklus wiederzugeben und die unterschiedlichen Phasen zu beschreiben.
- die zukünftigen Herausforderungen für die Personalentwicklung zu antizipieren sowie Ideen für den Umgang mit diesen Herausforderungen zu entwickeln.
- Ansätze einer Wirksamkeitskontrolle, eines Bildungscontrollings bzw. alternativer Bewertungsformate von PE-Erfolg darzustellen und praktische Vorschläge für deren Anwendung zu machen.

**Kursinhalt**

1. Ziele und Aufgaben von Personalentwicklung
  - 1.1 Definition und Abgrenzung von anderen HR-Funktionen
  - 1.2 Verortung im Unternehmen
  - 1.3 Klassische Personalentwicklung vs. systematische Personalentwicklung
2. Zyklen der Personalentwicklung
  - 2.1 Bedarfsanalyse
  - 2.2 Zieldefinition
  - 2.3 Gestaltung der Maßnahme
  - 2.4 Durchführung der Maßnahme
  - 2.5 Erfolgskontrolle
  - 2.6 Transfersicherung
3. Methodischer Werkzeugkoffer der Personalentwicklung – eine Auswahl
  - 3.1 Wissensvermittlung im klassischen Sinn
  - 3.2 Coaching und (Cross-)Mentoring
  - 3.3 Training on the job
  - 3.4 Projektarbeiten

4. Möglichkeiten und Grenzen der Erfolgskontrolle
  - 4.1 Grundlagen des Bildungscontrollings
  - 4.2 Wirksamkeitskontrolle: Evaluation des Lernerfolgs
  - 4.3 Bildungscontrolling: Kosten und Rentabilität
  - 4.4 Bildungscontrolling: Kennzahlen
5. Stakeholdermanagement
  - 5.1 Bedeutung des Stakeholdermanagements für die Personalentwicklung
  - 5.2 Wer ist eigentlich der Kunde?
  - 5.3 Einbindung der Interessenvertretung
  - 5.4 Zielgruppenorientierung
6. Herausforderungen der Zukunft
  - 6.1 Digitalisierung – Lebenslanges Lernen wann und wo man will?!
  - 6.2 Generation X, Y und Z – Unternehmensinteresse = individuelle Wünsche?

## Literatur

### Pflichtliteratur

### Weiterführende Literatur

- Becker, M. (2013): Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Becker, M. (2011): Systematische Personalentwicklung. Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Meifert, M. T. (Hrsg.) (2013): Strategische Personalentwicklung. Ein Programm in acht Etappen. Springer Gabler, Berlin.
- Sonntag, K. (Hrsg.) (2016): Personalentwicklung in Organisationen. Psychologische Grundlagen, Methoden und Strategien. 4. Auflage, Hogrefe, Göttingen.
- Domsch, M. E./Ludewig, D. H./Weber, F. C. (Hrsg.) (2017): Cross Mentoring. Ein erfolgreiches Instrument organisationsübergreifender Personalentwicklung. Springer Gabler, Berlin.

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b>	<b>Präsenzstudium</b>	<b>Tutorium</b>	<b>Selbstüberprüfung</b>	<b>Praxisanteil</b>	<b>Gesamt</b>
90 h	0 h	30 h	30 h	0 h	150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input type="checkbox"/> Reader <input checked="" type="checkbox"/> Folien

## Seminar: Systemische Personalentwicklung

Modulcode: DLBPGWPE2

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> DLBPGWPE01	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> n/a	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	---	---------------------	--------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Kurs- und Prüfungssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	---

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Magdalena Bathen-Gabriel (Seminar: Systemische Personalentwicklung)

### Kurse im Modul

- Seminar: Systemische Personalentwicklung (DLBPGWPE02)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Fernstudium  
Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

#### Teilmodulprüfung

#### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

### Lehrinhalt des Moduls

**Qualifikationsziele des Moduls****Seminar: Systemische Personalentwicklung**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Human Resources

**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Human Resources

## Seminar: Systemische Personalentwicklung

Kurscode: DLBPGWPE02

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		n/a	DLBPGWPE01

### Beschreibung des Kurses

Der Mitarbeiter, aber auch alle anderen Akteure werden als aktive Bestandteile in der Personalentwicklung angesehen. In Personalentwicklungsmaßnahmen investieren Unternehmen viel Geld, nicht immer führt die Investition zum gewünschten Ergebnis und zahlt sich dergestalt aus, dass sie hilft, das strategische Unternehmensziel zu erreichen. Die Gründe hierfür mögen unterschiedlich sein und teilweise im Teilnehmer, im Durchführer oder in der falschen Auswahl der Maßnahme liegen. Häufig liegt es daran, dass die gesamte Organisationseinheit der Personalentwicklung oder aber zumindest deren Methoden und die entwickelten oder zugekauften Maßnahmen nicht genügend in das Gesamtunternehmen integriert sind. Ziel der Systematischen Personalentwicklung ist es, dass Mitarbeiter sich als mitgestaltendes Mitglied des Unternehmens sehen, verstehen, fühlen, als solches wahrgenommen und angesehen werden. Der Mitarbeiter des Unternehmens wird quasi zum Unternehmer. Personalentwicklung ist im systemischen Sinne keine zentrale Einheit, die „extern“ steuert, sondern integrierter Bestandteil des Unternehmens. Sie setzt an den Grundsätzen von Gestalttheorie an:

- Systeme entstehen durch Interaktion von Menschen und entwickeln systemimmanente Regeln (Gesetz der Übersummativität).
- In Systemen gibt es keine linearen wenn-dann-Beziehungen, um den Gleichklang zu erhalten muss auch „B“ geändert werden, wenn sich „A“ ändert (Komplexität).
- Jedes Systemmitglied gestaltet das System mit – egal welcher Hierarchiestufe (Redundanz).
- Jedes System hat die Funktion a) Selbsterhalt und die Funktion b) Weiterentwicklung – beide Funktionen werden durch das System gegengleich gesteuert.

Dieser Kurs erfüllt diese theoretisch klingenden Worte mit Leben.

### Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die Besonderheiten der systematischen Personalentwicklung zu beschreiben und von der klassischen Personalentwicklung abzugrenzen.
- die der systematischen Personalentwicklung zugehörige Terminologie zu verwenden und zu erklären sowie ihre Wurzeln darzustellen.
- die Notwendigkeit des ganzheitlichen Ansatzes zu erläutern.
- im Rahmen einer Seminararbeit Lösungsansätze und Angriffspunkte der systematischen Personalentwicklung darzulegen.
- das notwendigen Zusammenspiel aller betroffenen Akteure zu verdeutlichen und Ansätze / Ideen zu entwickeln, das ausgeglichene Zusammenspiel zu aktivieren.

**Kursinhalt**

- Der Inhalt dieses Kurses liegt schwerpunktmäßig in der Gegenüberstellung und dem Vergleich von klassischer Personalentwicklung und systemischer Personalentwicklung. Es geht hierbei nicht um eine kategorisches „entweder-oder“, sondern um die Betrachtung, wo und wie die Ansätze sich u. U. sogar ergänzen. In einem ersten Schritt wird die klassische Personalentwicklung vertieft beleuchtet und ihre „Ansatzpunkte“ im Unternehmen genauer betrachtet. Wo setzt PE an? Wer redet darüber mit wem? Wer ist Auftraggeber, wer ist Auftragnehmer, wer ist Nutzer/Kunde? Was ist das Ziel der klassischen PE? Im nächsten Schritt geht es darum, systematische PE kennenzulernen und zu verstehen, sowie ihre Wurzel in der Gestalt-/Systemtheorie zu begreifen.  
Welche Gesetzmäßigkeiten liegen der systemischen Personalentwicklung zugrunde? Wer ist hier Beteiligter? Gibt es unbeteiligte Einheiten?  
Anhand von Beispielen werden die diversen Werkzeugkoffer der systematischen PE operationalisiert. Im Rahmen der Seminararbeit können die Studierenden ausgewählte Themenfelder der systemischen Personalentwicklung sowohl aus Sicht des Mitarbeiters als auch aus der Perspektive des Personalentwicklers bearbeiten.

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Hartung, S. (2014): Gestalt im Management. Eine andere Sicht auf Marken - und Unternehmensführung in komplexen Märkte. Springer Verlag, Berlin/Heidelberg.
- Schweiger, C. (2012): Junge Technologieunternehmen. Systemische Personal- und Organisationsentwicklung. Springer Gabler, Berlin.
- Schmid, B.(Hrsg) (2014): Systematische Organisationsentwicklung. Change und Organisationskultur gemeinsam gestalten. Schäffer-Poeschel, Stuttgart.
- Ryscka, J./Solga, M./Mattenklott, A. (2010): Praxishandbuch Personalentwicklung. Instrumente, Konzepte, Beispiele. Springer, Berlin.



**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Seminar
-----------------------------------	---------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Nein <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Schriftliche Ausarbeitung: Seminararbeit

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 120 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 30 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 0 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input type="checkbox"/> Shortcast <input type="checkbox"/> Audio <input type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input checked="" type="checkbox"/> Folien

DLBPGWPE02

## Konfliktmanagement und Mediation

Modulcode: DLBWPKUM

<b>Modultyp</b> s. Curriculum	<b>Zugangsvoraussetzungen</b> keine	<b>Niveau</b> BA	<b>ECTS</b> n/a	<b>Zeitaufwand Studierende</b> 150 h
----------------------------------	--	---------------------	--------------------	---

<b>Semester</b> s. Curriculum	<b>Dauer</b> Minimaldauer: 1 Semester	<b>Regulär angeboten im</b> WiSe/SoSe	<b>Kurs- und Prüfungssprache</b> Deutsch
----------------------------------	---	--	---

### Modulverantwortliche(r)

Prof. Dr. Heike Schiebeck (Konfliktmanagement und Mediation)

### Kurse im Modul

- Konfliktmanagement und Mediation (DLBWPKUM01)

### Art der Prüfung(en)

#### Modulprüfung

Studienformat: Kombistudium  
Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Studienformat: myStudium  
Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

Studienformat: Fernstudium  
Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

#### Teilmodulprüfung

### Anteil der Modulnote an der Gesamtnote

s. Curriculum

**Lehrinhalt des Moduls**

- Kooperationsformen
- Grundbegriffe der Konfliktforschung
- Konfliktmanagement
- Grundlagen der Kommunikationspsychologie
- Gesprächsführung und Moderation
- Mediation

**Qualifikationsziele des Moduls****Konfliktmanagement und Mediation**

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die zentralen Wesensmerkmale von Konflikten zu erklären und deren Verlauf zu reflektieren, zu analysieren und einzuschätzen.
- Konflikte auf den Grad ihrer Eskalation hin zu analysieren.
- die Entstehung und Vermeidung von Konflikten zu erläutern.
- Konflikte und Verhandlungen als Prozess zu verstehen und die notwendigen Maßnahmen zur Lösung zu planen und umzusetzen.
- spezielle Gesprächs- und Fragetechniken anwenden zu können.
- versteckte Botschaften in der Kommunikation zu erkennen und Optimierungsvorschläge zu erarbeiten.
- Ziele und Strategien für das Konflikt- und Verhandlungsmanagement zu entwickeln, um mit einem klaren Vorgehen zu einem erfolgreichen Konfliktmanagement und der Verhandlungsführung beizutragen.
- die Mediation als Verfahren der Konfliktlösung beurteilen und anwenden zu können.

**Bezüge zu anderen Modulen im Studiengang**

Ist Grundlage für alle weiteren Module aus dem Bereich Pädagogik.

**Bezüge zu anderen Studiengängen der Hochschule**

Alle Bachelor-Programme im Bereich Sozialwissenschaften.

# Konfliktmanagement und Mediation

Kurscode: DLBWPKUM01

Niveau	Kurs- und Prüfungssprache	SWS	ECTS	Zugangsvoraussetzungen
BA	Deutsch		n/a	keine

## Beschreibung des Kurses

Im wirtschaftlichen Kontext treffen oftmals unterschiedliche Perspektiven von Verhandlungspartnern oder Parteien aufeinander. So entstehen oft Konflikte, weil die Beteiligten unterschiedliche Ziele verfolgen und Situationen unterschiedlich bewerten. Insbesondere vor dem Hintergrund der Transformations- und Restrukturierungsprozesse in den Unternehmen sind Konflikte aufgrund unterschiedlicher Interessen oftmals vorprogrammiert. Damit die verschiedenen Sichtweisen der beteiligten Parteien nicht in einem Eskalations- und Vernichtungsszenario enden, sind Kenntnisse um das Wesen und die Struktur von Konflikten, Techniken zu deren Bewältigung sowie grundlegendes Wissen hinsichtlich der Möglichkeiten erfolgreicher Kommunikation auf verbaler und non-verbaler Ebene essentiell. Dieses Verständnis gilt es, den Studierenden im Rahmen des Kurses zu präsentieren und ihnen das notwendige Handwerkszeug zum Erkennen von Konflikten, zu deren Lösung sowie zur Führung von Verhandlungen zu vermitteln. In diesem Zusammenhang wird die Mediation als zunehmend gebräuchliches Verfahren der Konfliktlösung herausgestellt.

## Kursziele

Nach erfolgreichem Abschluss sind die Studierenden in der Lage,

- die zentralen Wesensmerkmale von Konflikten zu erklären und deren Verlauf zu reflektieren, zu analysieren und einzuschätzen.
- Konflikte auf den Grad ihrer Eskalation hin zu analysieren.
- die Entstehung und Vermeidung von Konflikten zu erläutern.
- Konflikte und Verhandlungen als Prozess zu verstehen und die notwendigen Maßnahmen zur Lösung zu planen und umzusetzen.
- spezielle Gesprächs- und Fragetechniken anwenden zu können.
- versteckte Botschaften in der Kommunikation zu erkennen und Optimierungsvorschläge zu erarbeiten.
- Ziele und Strategien für das Konflikt- und Verhandlungsmanagement zu entwickeln, um mit einem klaren Vorgehen zu einem erfolgreichen Konfliktmanagement und der Verhandlungsführung beizutragen.
- die Mediation als Verfahren der Konfliktlösung beurteilen und anwenden zu können.

**Kursinhalt**

1. Von der Kooperation zur Konfrontation
  - 1.1 Kooperation und Wettbewerb
  - 1.2 Formen der Kooperation
  - 1.3 Spieltheoretische Ansätze
  - 1.4 Der Weg in den Konflikt
2. Grundbegriffe der Konfliktforschung
  - 2.1 Was ist ein Konflikt?
  - 2.2 Konfliktarten
  - 2.3 Mobbing – eine besondere Konfliktart
  - 2.4 Die Stufen der Konflikteskalation
  - 2.5 Konfliktfestigkeit von Organisationen
3. Konfliktmanagement in der Arbeitswelt
  - 3.1 Konfliktkosten
  - 3.2 Das betriebswirtschaftliche Konfliktmanagement
  - 3.3 Elemente des Konfliktmanagements
4. Grundlagen der Kommunikationspsychologie
  - 4.1 Axiome der Kommunikation
  - 4.2 Bedeutung non-verbaler Kommunikation
  - 4.3 Das nachrichtenquadratische Modell: Die vier Seiten einer Nachricht
  - 4.4 Die Transaktionsanalyse als Analyse zwischenmenschlicher Kommunikation
  - 4.5 Gewaltfreie Kommunikation
5. Gesprächsführung und Moderation
  - 5.1 Gesprächs- und Fragetechniken beim Konfliktgespräch
  - 5.2 Die Gesprächsmoderation
6. Mediation als Instrument der Konfliktbewältigung
  - 6.1 Einführung und Grundlagen
  - 6.2 Einsatzbereiche der Mediation
  - 6.3 Prinzipien und Regeln
  - 6.4 Das Mediationsverfahren – Phasen und Abläufe

**Literatur****Pflichtliteratur****Weiterführende Literatur**

- Berkel, K. (2014): Konflikttraining. Konflikte verstehen, analysieren, bewältigen. 12. Auflage, Windmühle, Hamburg.
- Ballreich, R./Glasl (2011): Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen. 1. Auflage, Concadora, Stuttgart.
- Duve, C./Eidenmüller, H./Hacke, A. (2011): Mediation in der Wirtschaft. Wege zum professionellen Konfliktmanagement. 2. Auflage, Schmidt, Köln.
- Fisher, R./Ury, W./Patton, B. (2015): Das Harvard-Konzept. Die unschlagbare Methode für beste Verhandlungsergebnisse. 25. Auflage, Campus, Frankfurt a. M.
- Glasl, F. (2015): Selbsthilfe in Konflikten. Konzepte, Übungen, Praktische Methoden. 7. Auflage, Haupt, Stuttgart.
- Glasl, F. (2017): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 11. Auflage, Haupt, Stuttgart.
- Haft, F./Schlieffen, K. (2016): Handbuch Mediation. 3. Auflage, Beck, München.
- Harris, T. A. (2015): Ich bin o.k. Du bist o.k. Wie wir uns selbst besser verstehen und unsere Einstellung zu anderen verändern können. 50. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Hösl, G. G. (2017): Mediation. Die erfolgreiche Konfliktlösung. Grundlagen und praktische Anwendung. 9. Auflage, Kösel, München.
- Möllnitz, U. (2017): Integrierte Mediation bei Konflikten in der Arbeitswelt. Mediation als Kompetenz in Unternehmen und Organisationen. 1. Auflage, Dr. Kovac, Hamburg.
- Montada, L./Kals, E. (2013): Mediation. Psychologische Grundlagen und Perspektiven. 3. Auflage, Beltz, Weinheim.
- Ponschab, R./Schweizer, A. (2010): Kooperation statt Konfrontation. Neue Wege anwaltlichen Verhandeln. 2. Auflage, Schmidt, Köln.
- Rosenberg, M. B. (2016): Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. 12. Auflage, Junfermann, Paderborn.
- Schulz, R. (2015): Toolbox zur Konfliktlösung. Konflikte schnell erkennen und erfolgreich bewältigen. Stark, Hallbergmoos.
- Schulz v. Thun, F. (2010): Miteinander reden, Band 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. 48. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Schulz v. Thun, F. (2010): Miteinander reden, Band 2. Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation. 32. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Schulz v. Thun, F. (2013): Miteinander reden, Band 3. Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation. Kommunikation, Person, Situation. 25. Auflage, Rowohlt, Reinbek.
- Schraner, M. (2001): Verhandeln im Grenzbereich. Strategien und Taktiken für schwierige Fälle. 4. Auflage, Econ, Berlin.

**Studienformat Kombistudium**

<b>Studienform</b> Kombistudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
------------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 100 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 25 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 25 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input type="checkbox"/> Reader <input checked="" type="checkbox"/> Folien



**Studienformat myStudium**

<b>Studienform</b> myStudium	<b>Kursart</b> Vorlesung
---------------------------------	-----------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 100 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 25 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 25 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input type="checkbox"/> Reader <input checked="" type="checkbox"/> Folien

**Studienformat Fernstudium**

<b>Studienform</b> Fernstudium	<b>Kursart</b> Online-Vorlesung
-----------------------------------	------------------------------------

<b>Informationen zur Prüfung</b>	
<b>Prüfungszulassungsvoraussetzungen</b>	<b>BOLK:</b> Ja <b>Evaluation:</b> Nein
<b>Prüfungsleistung</b>	Klausur oder Fachpräsentation, 90 Minuten

<b>Zeitaufwand Studierende</b>					
<b>Selbststudium</b> 100 h	<b>Präsenzstudium</b> 0 h	<b>Tutorium</b> 25 h	<b>Selbstüberprüfung</b> 25 h	<b>Praxisanteil</b> 0 h	<b>Gesamt</b> 150 h

<b>Lehrmethoden</b>	
<input type="checkbox"/> Learning Sprints® <input checked="" type="checkbox"/> Skript <input type="checkbox"/> Vodcast <input checked="" type="checkbox"/> Shortcast <input checked="" type="checkbox"/> Audio <input checked="" type="checkbox"/> Musterklausur	<input type="checkbox"/> Repetitorium <input type="checkbox"/> Creative Lab <input checked="" type="checkbox"/> Prüfungsleitfaden <input checked="" type="checkbox"/> Live Tutorium/Course Feed <input type="checkbox"/> Reader <input checked="" type="checkbox"/> Folien