

OE.1 Modulhandbuch Studiengang „Organisationsentwicklung“

Einleitung

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

Folgende Übersicht zeigt den Studienverlauf mit den entsprechenden Prüfungsleistungen sowie den zugeteilten ECTS-Leistungspunkten an:

Sem.		Module	Art des Leistungsnachweises	ECTS	Σ ECTS
1. Semester	Pflichtmodul	Modul OE0100 Zentrale Aspekte der Organisationsentwicklung	Kick-Off-Veranstaltung	1	21
			Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	6	
			Präsenzveranstaltung inkl. Klausurarbeit I ¹	3	
		Modul OE0200 Organisationsgestaltung	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	6	
	Wahlpflichtmodul	Modul OE WP1²	Wahl zwischen den Wahlpflichtmodulen OE WP-A/B/C/D und Bearbeitung der Einsendeaufgaben	5	
2. Semester	Pflichtmodul	Modul OE0300 Aspekte des organisationalen Lernens	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	6	24
			<i>Hausarbeit³</i>	6	
	Pflichtmodul	Modul OE0400 Teamentwicklung und Kommunikation	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	6	
			<i>Hausarbeit⁴</i>	6	
			Präsenzveranstaltung	1	

¹ Die Präsenzveranstaltung und die Klausurarbeit I des 1. Semesters beziehen sich auf das Pflichtmodul OE0100

² Wahlpflichtmodul

³ Die Hausarbeit bezieht sich entweder auf das Pflichtmodul OE0300, das Pflichtmodul O400 oder das Wahlpflichtmodule OE WP-A/B/C/D

⁴ Die Hausarbeit bezieht sich entweder auf das Pflichtmodul OE0300, das Pflichtmodul O400 oder das Wahlpflichtmodule OE WP-A/B/C/D

	Wahlpflichtmodul	Modul OE WP2 ⁵	Wahl zwischen den Wahlpflichtmodulen OE WP-A und OE WP-B, Teilnahme am Online-Seminar	5	
			<i>Hausarbeit</i> ⁶	6	
3. Semester	Pflichtmodul	Modul OE0500 Wandel von Organisationen	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	6	22
			Präsenzveranstaltung inkl. Klausurarbeit II ⁷	3	
	Pflichtmodul	Modul OE0600 Organisationsentwicklung in dynamischen Prozessen	Bearbeitung des Pflichtmoduls inkl. Einsendeaufgaben	6	
			Essay	2	
Wahlpflichtmodul	Modul OE WP3 ⁸	Wahl zwischen den Wahlpflichtmodulen OE WP-C und OE WP-D, Teilnahme am Online-Seminar	5		
4. Semester	Pflichtmodul	Masterarbeit	Masterarbeit	22	
			Präsenzveranstaltung mit Kolloquium	1	23
		Σ Gesamtumfang		90	90⁹

⁵ Wahlpflichtmodul

⁶ Die Hausarbeit bezieht sich entweder auf das Pflichtmodul OE0300, das Pflichtmodul O400 oder auf die Wahlpflichtmodule OE WP-A/B/C/D

⁷ Die Präsenzveranstaltung und die Klausurarbeit II des 3. Semesters beziehen sich auf das Pflichtmodul OE0500

⁸ Wahlpflichtmodul

⁹ Der verpflichtende Gesamtumfang beträgt 90 LP (ECTS) bzw. 2250 Stunden. Auf freiwilliger Basis können weitere LP erreicht werden.

Ziele des ECTS-Punkte-Systems

Das ECTS-Punkte-System des Master-Fernstudiengangs „Organisationsentwicklung“ verfolgt in erster Linie zwei Ziele:

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

Ein ECTS-Punkt stellt den Gegenwert einer erbrachten Lern- bzw. Arbeitsleistung dar, der am Ende eines Semesters den Studierenden für die erfolgreiche Teilnahme an einer Lehrveranstaltung (hier: Bearbeitung der Studienbriefe eines Studienmoduls) oder einer erfolgreich absolvierten Prüfungsleistung auf seinem persönlichen Punktekonto gutgeschrieben wird. Hat ein Studierender eine in der Prüfungsordnung festgelegte Anzahl von ECTS-Punkten erzielt, hat er damit eine der Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss erfüllt. Bei der Berechnung der ECTS-Punkte werden der Umfang (Anzahl der Studienbriefe bzw. Seitenumfang), das Anspruchsniveau bzw. der Schwierigkeitsgrad des jeweiligen Studienmoduls sowie die Form der Leistungserbringung berücksichtigt.

Im Master-Fernstudiengang „Organisationsentwicklung“ müssen in vier Semestern berufsbegleitendem Fernstudium insgesamt 90 ECTS-Punkte erbracht werden.

Modulangebot

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

Die Module sind durch Nummern gekennzeichnet und tragen das Studiengangspräfix, z.B. „OE0100“. Die einzelnen Studienbriefe eines Moduls werden durch entsprechende Unternummerierungen klassifiziert, z.B. OE0110, OE120.

Für jedes Studienmodul besteht eine eigene Modulbeschreibung mit folgenden Angaben:

- Modulname
- Kennnummer
- Workload
- Credits
- Studiensemester des Angebots
- Häufigkeit des Angebots
- Dauer/ Umfang
- Sprache
- Lernergebnisse/ Kompetenzen
- Inhalte
- Lehr-/ Lernformen
- Teilnahmevoraussetzungen

- Prüfungsformen
- Voraussetzung für die Vergabe von Kreditpunkten
- Stellenwert der Note für die Endnote
- Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul
- Modulverantwortliche
- Sonstige Informationen, u.a. Autoren des Studienmoduls

Zur Berechnung des Student Workload

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

Anerkennung von Leistungen anderer Hochschulen

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

Transcript of Records

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

Umrechnung ausländischer Noten

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

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

wobei

- x = die gesuchte deutsche Note
- N_{max} = bester erreichbarer Notenwert in dem System der fremden Hochschule
- N_{min} = unterste Bestehensgrenze in dem System der fremden Hochschule
- N_d = erzielte Note an der fremden Hochschule.

Modulbeschreibungen

Modulname: Zentrale Aspekte der Organisationsentwicklung (OE0100)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE0110: „Einführung in die Organisationsentwicklung“
- OE0120: „Sozialpsychologische Aspekte der Organisationsentwicklung“
- OE0130: „Neue Arbeitswelt und organisationaler Wandel“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (6 CP)

(PV) Präsenzveranstaltung (1 CP)

(KL) Klausurarbeit (2 CP) und

(KV) Kick-Off Veranstaltung (1 CP)

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE0100	(EA) 150 h (PV) 25 h (KL) 50 h (KV) 25 h	(EA) 6 (PV) 1 (KL) 2 (KV) 1	1	Jedes Wintersemester	1 Semester

1 **Sprache**
Deutsch

2 **Lernergebnisse/Kompetenzen**

Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden

zu OE0110:

- die Ansätze und Anwendungsfelder der Organisationsentwicklung kennen und deren Innovationskraft einschätzen können,
- in der Lage sein, die historischen und theoretischen Grundlagen der Organisationsentwicklung zu erläutern,
- die Grundlinien der Organisationsentwicklung (nach Peter Senge, MIT) verstehen und von anderen Ansätzen abgrenzen können,
- OE-Prozesse einordnen und kritisch begleiten können.

zu OE0120:

- Überlegungen zu Gruppendynamik und Aktionsforschung sowie weitere Aspekte der Organisationsentwicklung als sozialpsychologischen Ansatz reflektieren können,
- Veränderungsansätze in Organisationen dahingehend einschätzen können, ob diese sozialpsychologischen Ansprüchen genügen und damit Formen der Organisationsentwicklung darstellen oder anderen Ansätzen organisationaler Veränderung folgen,
- die Themenfelder der Organisationsentwicklung einschätzen und auf sozialpsychologisch fundierte Ansätze der Veränderung zurückgreifen können, um Veränderungsprozesse zu planen.

	<p>zu OE0130:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beurteilen können, welche Auswirkungen die aktuellen Megatrends und dabei insbesondere die neue Stufe der Digitalisierung auf den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft haben können, • verstehen, wie Digitalisierung in betriebliche Funktionen und Prozesse eingreifen kann und welche Auswirkungen dabei für die Organisation und die Führung entstehen, • ein Verständnis dafür entwickeln, wie die Zukunft der Arbeit aussehen kann und wie ein digitaler Transformationsprozess zu gestalten ist.
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p><u>OE0110:</u> Organisationsentwicklung ist ein sozialwissenschaftlich fundierter prozessorientierter Ansatz zur Unterstützung organisationalen Wandels. Der vorliegende Studienbrief dient zur Einführung in die Organisationsentwicklung und gibt einen ersten Überblick zu den Theorien und Konzepten der Organisationsentwicklung. Zentrale Aspekte sind daher:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Herkunft von Prinzipien und Aktivierungsansätzen der Organisationsentwicklung • Der Mensch als zentraler Faktor sozialer Effizienz • Organisation als institutioneller Rahmen für ökonomische Effizienz und Ressourcenansatz • Lernen als Gestaltungsansatz der dynamischen Effizienz • Strategie, Planung und Innovation als Ansatzpunkte der Organisationsentwicklung <p><u>OE0120:</u> In diesem Studienbrief werden die sozialpsychologischen Grundlagen der Organisationsentwicklung erläutert. Ansätze, Methoden und Grundthemen sozialpsychologischer Organisationsforschung bilden den Rahmen für Organisationsentwicklung als sozialpsychologisch fundierten Ansatz des Organisationswandels. Geplante zentrale Aspekte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sozialpsychologie als Element der Organisation • Sozialisation und Systemperspektive • Wandel in sozialen Systemen • Organisationskultur • Gruppendynamik • Aktuelle Anwendungsfelder <p><u>OE0130:</u> Während in der Vergangenheit Megatrends wie Globalisierung, der demografische Wandel oder neue Technologien relevant für die Gestaltung organisationaler Prozesse relevant waren, verstärkt nun insbesondere die aktuelle Entwicklung der Digitalisierung die Auswirkungen auf Organisationen und das Verständnis von „Arbeit“. Dementsprechend ist es notwendig, sich mit den Aspekten des tiefgreifenden Wandels von Arbeit und Organisation und potenziellen neuen Entwicklungen auseinanderzusetzen. Zentrale Themen in diesem Studienbrief sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Megatrends und ihre Auswirkungen auf Arbeit und Organisation • Potentielle Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft

	<ul style="list-style-type: none"> • Die Zukunft der Arbeit und Prozesse der Digitalisierung • Organisationen und Führung 4.0 • Gestaltungsansätze für den digitalen Transformationsprozess
4	Lehr-/ Lernformen (EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Besuch der Präsenzveranstaltung (KL) Vorbereitung und Teilnahme Klausur (KV) Teilnahme Kick-off Veranstaltung
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (6 CP) (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (1 CP) (KV) Teilnahme an der Kick-off Veranstaltung (1 CP) (KL) Vorbereitung und Teilnahme an Klausurarbeit (2 CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (KL) Bestehen der schriftlichen Modulprüfung (KV) Teilnahme an der Kick-off Veranstaltung
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Pflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (PV) unbenotete Leistung (KV) unbenotete Leistung (KL) benotet, einfache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Dr. Ulrich Erhardt
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: OE0110: Dr. Ulrich Erhardt, Prof. Dr. Martin Elbe OE0120: Prof. Dr. Martin Elbe OE0130: Dipl.-Ing. Tino Baudach/ Dipl.-Kfm. techn. Christian Bosse/ Dipl.-Wirtsch.-Ing. Viola Hellge/ Dipl.-Soz. Delia Schröder, MBA/ Dr. Regina Osranek/ Prof. Dr. Klaus Zink

Modulname: Organisationsgestaltung (OE0200)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE0210: „Strategieentwicklung“
- OE0220: „Organisationsformen, Strukturen und Prozesse“
- OE0230: „Moderation von Planungsprozessen“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (6 CP)

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE0200	(EA) 150 h	(EA) 6	1	Jedes Wintersemester	1 Semester
1	Sprache Deutsch				
2	Lernergebnisse/Kompetenzen Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden zu OE0210: <ul style="list-style-type: none">• gesellschaftliche Rahmenbedingungen, durch die sich der Druck zur stetigen organisationalen Veränderung erhöht, reflektieren können,• sich kritisch mit der klassischen Organisationsentwicklung und ihrer Brauchbarkeit zur Bewältigung organisationaler Herausforderungen auseinandersetzen sowie ein Ausblick auf neuere Entwicklungen der Organisationsberatung geben können,• Spielarten der Strategieentwicklung als Versuche der gezielten Beeinflussung der Entwicklungsfähigkeit erläutern können. zu OE0220: <ul style="list-style-type: none">• die Grundlagen der theoretischen und praktischen Organisationslehre kennenlernen, um diese im Rahmen von OE-Prozessen analytisch und gestaltend berücksichtigen zu können,• eine Einführung erhalten in Organisationsmodelle auf den Ebenen von Struktur, Prozess und Projekt. zu OE230: <ul style="list-style-type: none">• die Grundlagen des organisationalen (Geschäfts-)Prozessmanagements kennen und am Beispiel ausgewählter Methoden in die eigene Organisation übertragen können,• ein Verständnis für formelle Planungsprozesse innerhalb einer Organisation entwickeln und diese gestalten können, z.B. (Geschäfts-)Prozessmodellierung und prozessbasiertes Wissensmanagement,• die informellen Planungsprozesse auf organisationaler Ebene kennen und gestalten können, z.B. Moderation von wissensintensiven Prozessen am Beispiel agiler Produktentwicklung.				

3	<p>Inhalte</p> <p><u>OE0210:</u> Dieser Studienbrief gibt einen Überblick über die unterschiedlichen Schulen der Strategieentwicklung. Wichtige strategische Instrumente werden einführend dargestellt. Zudem wird aufgezeigt, welchen Beitrag die Organisationsentwicklung im Rahmen von Strategieentwicklungsprozessen leisten kann. Zentrale Themen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeiten und Grenzen strategischer Planung • Emergente Strategien durch Lernen • Ansätze partizipativer Strategieentwicklung • Moderation von Strategieentwicklungsprozessen • Macht- und Entscheidungsstrukturen <p><u>OE0220:</u> In diesem Studienbrief werden formale, informelle und mentale Organisationsmodelle und ihre typischen Strukturen dargestellt. Am Beispiel von Organisationsstrukturen, Prozessen und Projektformen lernen die Studierenden Organisationen analytisch zu erfassen und Optimierungsmöglichkeiten zu identifizieren. Zentrale Themen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Organisation als sozialwissenschaftliches Konstrukt • Geschichte der Organisationsforschung und aktuelle Strömungen • die Aufbauorganisation und ihre Darstellungsformen • Ablauforganisation und Einführung in das (Geschäfts-)Prozessmanagement • die Projektorganisation als temporäre Organisationsform • Ansätze der Organisationsberatung und verstehende Beratung <p><u>OE0230:</u> Organisationsentwickler/innen moderieren formelle und informelle Planungsprozesse in Organisationen und benötigen daher Methodenkompetenz für Interventionen auf Prozessebene. Hierzu ist es wichtig, Prozesstypen unterscheiden zu können, wichtige (Geschäfts-) Prozessmodelle zu kennen und sich ausgewählte Methoden zur Prozessmodellierung anzueignen. Zu den Kernaufgaben im Prozessmanagement gehört, das prozessbasierte Wissensmanagement sicherzustellen sowie auf die bestehende Führungskultur einzuwirken, um in wissensintensiven Prozessen mehr Partizipation und Agilität zu ermöglichen. Zentrale Themen sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prozessbegriff, Prozesstypen und (Geschäfts-)Prozessmodelle • Ausgewählte Methoden der (Geschäfts-)Prozessmodellierung • Wissensmanagement in formellen und informellen Planungsprozessen aktiv gestalten • moderne Produktentwicklung als wissensintensiven Prozess gestalten mit Stage-Gate, Agilität, Scrum und Design Thinking • das Peters-Stengl-Radar als Werkzeug für die angewandte Organisationsentwicklung nutzen
4	<p>Lehr-/ Lernformen (EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen Keine</p>

6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (6 CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Pflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung
10	Modulverantwortliche Dr. Ulrich Erhardt
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: OE0210: Prof. Dr. Rudolf Wimmer/ Dr. Annette Gebauer/ Dr. Thomas Schumacher OE0220: Prof. Dr. Martin Elbe/ Prof. Dr. Sibylle Peters/ Dr. Britta Stengl OE0230: Prof. Dr. habil. Sibylle Peters/ Dr. Jörg von Garrel/ Dr. Britta Stengl

Modulname: Wissensmanagement & strategische Lernprozesse (OE WP-A)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE WP-A10: „Wissensmanagement“
- OE WP-A20: „Implementierung von Wissensmanagement“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5 CP) bei Belegung im 1. Semester oder

(OS) Online-Seminar (5 CP) bei Belegung im 2. oder 3. Semester

(HA) Hausarbeit (6 CP) (optional): Die Hausarbeit kann entweder dem Pflichtmodul OE0300, dem Pflichtmodul OE0400 oder einem Wahlpflichtmodul (OE WP-A/B/C/D) zugeordnet werden

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE WP-A	(EA) 125 h (OS) 125 h (HA) 150 h	(EA) 5 (OS) 5 (HA) 6	1 & 2	Jedes Semester	1 Semester

1	Sprache Deutsch
----------	---------------------------

2	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <p>Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden:</p> <p>zu OE WP-A10:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Wissensbegriff eingrenzen, Wissensmanagement definieren sowie Szenarien einer unterstützenden Wissensentwicklung und Wissensnutzung in Organisationen darstellen können, • Wissensrepräsentation und Wissenskommunikation in Organisationen beschreiben und darstellen können sowie Möglichkeiten zur Unterstützung von Wissensentwicklung, Wissensnutzung, Wissensrepräsentation und Wissenskommunikation auf individueller Ebene auslegen können, • sinnvolle Vorgehensweisen bei der Implementation von Wissensmanagement darlegen. <p>zu OE WP-A20:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in der Lage sein, das Thema Projektmanagement im Kontext des Wissensmanagements einzuordnen, • Akzeptanzsicherung als Grundlage für die erfolgreiche Einführung von Wissensmanagement in Organisationen darstellen können, • Herausforderungen und Erfolgsfaktoren bei der Einführung von Wissensmanagement anhand von Praxisbeispielen erklären und die Relevanz des Themas Change Management im Hinblick auf die Realisierung von Wissensmanagementprojekten reflektieren können, • In der Lage sein, die Mechanismen der emotionalen Konstruktion der Wirklichkeit (in Lern- und Führungssituationen) zu beschreiben und konkrete Wege einer Erwachsenenendidaktik zweiter Ordnung für emotionale Lern- bzw. Transformationsprozesse zu begründen.
----------	--

3	<p>Inhalte</p> <p><u>OE WP-A10:</u> Der erste Studienbrief in diesem Modul behandelt die Grundannahmen zum Thema Wissensmanagement, die sowohl als individuelle als auch als organisationale Methode verstanden werden kann. Des Weiteren wird dargestellt und erläutert, wie eine Institution durch die Einführung von Wissensmanagement zur lernenden Organisation werden kann.</p> <p><u>OE WP-A20:</u> Der zweite Studienbrief in diesem Modul vertieft die Frage, wie und unter welchen Rahmenbedingungen die Einführung von Wissensmanagement bzw. die Umsetzung von Wissensmanagementprojekten in Unternehmen gelingen kann. Hierbei wird die Verknüpfung zu anderen Konzepten wie beispielsweise Change Management und Projektmanagement verdeutlicht, um die Interkonnektivität von Konzepten im Kontext der Personal- und Organisationsentwicklung zu verdeutlichen.</p>
4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Ein- sendeaufgaben (OS) Teilnahme am Online-Seminar (HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5 CP) (Belegung im 1. Semester) oder (OS) Online-Seminar (5 CP) (Belegung im 2. Semester) (HA) Hausarbeit (6 CP) (Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu OE0300, zu OEO400 oder zu OE-WP-B/C/D)</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (Belegung im 1. Semester) (OS) Erfolgreiche Teilnahme an einem Online-Seminar (Belegung im 2. Semester) (HA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p>
8	<p>Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul</p> <p>Wahlpflichtmodul</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>(EA) unbenotete Leistung (OS) unbenotete Leistung (HA) benotet, einfache Gewichtung</p>
10	<p>Modulverantwortliche</p> <p>Dr. Ulrich Erhardt</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Autoren der Lehrbriefe: OE WP-A10: Prof. Dr. Heinz Mandl/ Prof. Dr. Katrin Winkler/ Dr. Alexander Wohlwender OE WP-A20: Prof. Dr. Katrin Winkler/ Dr. Alexander Wohlwender</p>

Modulname: Interkulturelle Kommunikation & Capacity Development (OE WP-B)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE WP-B10: „Interkulturelle Kommunikation“
- OE WP-B20: „Capacity Development als Aufgabe der Organisationsentwicklung“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5 CP) bei Belegung im 1. Semester oder

(OS) Online-Seminar (5 CP) bei Belegung im 2. oder 3. Semester

(HA) Hausarbeit (6 CP) (optional): Die Hausarbeit kann entweder dem Pflichtmodul OE0300, dem Pflichtmodul OE0400 oder einem Wahlpflichtmodul (OE WP-A/B/C/D) zugeordnet werden

Kennnum-mer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE WP-B	(EA) 125 h (OS) 125 h (HA) 150 h	(EA) 5 (OS) 5 (HA) 6	1 & 2	Jedes Semester	1 Semester

1	<p>Sprache Deutsch</p>
2	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden:</p> <p>zu OE WP-B10:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Bewusstsein für Interkulturalität in den jeweiligen Handlungsfeldern der Organisationsentwicklung entwickeln können, • Interkulturalität als internationale und globale Vermittlungs- und Kommunikationsaufgabe für Organisationsentwickler/-innen begreifen, • die Relevanz interkultureller Kommunikation für die Umsetzung in der Organisationsentwicklung erfassen und reflektieren können sowie Anregungen zur Entwicklung und Umsetzung möglicher individueller Lösungen im jeweils eigenen Praxis- und Berufsfeld erhalten. <p>zu OE WP-B20:</p> <ul style="list-style-type: none"> • beurteilen können, was unter „Capacity“ und „Capacity Development“ verstanden wird und aufzeigen, in welchen Zusammenhängen Capacity Development zum Tragen kommt, • unterscheiden können, welche Möglichkeiten Organisationen haben, sich an ständig ändernde Rahmenbedingungen nachhaltig anzupassen, • in der Lage sein, eine Lösung zu entwickeln, inwieweit Organisationen voneinander lernen können, ihre Entwicklung nachhaltig zu gestalten.
3	<p>Inhalte</p> <p>OE WP-B10: Dieser Studienbrief wird sich der Bedeutung der interkulturellen Kommunikation und des interkulturellen Managements für die Organisationsentwicklung widmen und beschäftigt sich demnach mit unterschiedliche Theorien zum Kulturbegriff, um zu zeigen, wie kulturelle Unterschiede als Kulturdimensionen oder -standards in der bisherigen Forschung erfasst worden sind.</p>

	<p>Darauf aufbauend wird die Frage gestellt, was Interkulturalität für Organisationen bedeutet und wie sie, z. B. mithilfe von Diversity Management und interkultureller Öffnung grundsätzlich als Ressource nutzbar gemacht werden kann.</p> <p>Zentrale Inhalte sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selbst- und Fremdbild: Eigenes und Fremdes • Unterschiedliche Strömungen der kulturwissenschaftlichen Forschung • Kulturtheorie und kulturvergleichende Studien • Zentrale Kulturdimensionen (Individualistische vs. kollektive Identitätsorientierung, Sach- vs. Beziehungsorientierung, Distanz sozialer Beziehungen, Soziale und Geschlechterrollen, Umgang mit Traditionen und Neuerungen, Zeitverständnis / -orientierung, Raumverständnis/ -orientierung, Sinnorientierung) • Interkulturelle Kompetenz als Merkmal einer nachhaltig gestalteten Organisationsentwicklung <p><u>OE WP-B20:</u></p> <p>Dieser Studienbrief beschäftigt sich mit der Thematik Capacity Development und zeigt auf, was sich hinter dem Begriff verbirgt. Dabei wird der Blick auf aktuelle Forschungsprojekte zu diesem Thema sowie Praxisbeispiele gelegt und erläutert, wie es in der Realität um den Aufbau von „Capacity“ bei den Unternehmen steht. Der Fokus wird dabei auf den nachhaltigen Aufbau von Capacity von bereits etablierten und sich erfolgreich im Markt befindenden Unternehmen gelegt. Neben der Vorstellung und Definition relevanter Begriffe gewähren.</p> <p>Zentrale Inhalte dieses Studienbriefs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Konzepte als Erklärung für nachhaltigen Erfolg • Capacity Development als Teil der unternehmerischen Entwicklung
4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(OS) Teilnahme an einem Online-Seminar</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (5 CP) (Belegung im 1. Semester) oder</p> <p>(OS) Online-Seminar (5 CP) (Belegung im 2. Semester)</p> <p>(HA) Hausarbeit (6 CP) (Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu OE0300, zu OEO400 oder zu OE-WP-A/C/D)</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (Belegung im 1. Semester)</p> <p>(OS) Erfolgreiche Teilnahme an einem Online-Seminar (Belegung im 2. Semester)</p> <p>(HA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p>
8	<p>Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul</p> <p>Wahlpflichtmodul</p>

9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (OS) unbenotete Leistung (HA) benotet, einfache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Dr. Ulrich Erhardt
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: OE WP-B10: Dr. Ulrich Leifeld/ Claudia Wieland, M.A. OE WP-B20: Dr. Jan Klaus Tänzler

Modulname: Konfliktmanagement (OE WP-C)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE WP-C10: „Diversity Management“
- OE WP-C20: „Konfliktbewältigung in Veränderungsprozessen“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5 CP) bei Belegung im 1. Semester oder

(OS) Online-Seminar (5 CP) bei Belegung im 3. Semester

(HA) Hausarbeit (6 CP) (optional): Die Hausarbeit kann entweder dem Pflichtmodul OE0300, dem Pflichtmodul OE0400 oder einem Wahlpflichtmodul (OE WP-A/B/C/D) zugeordnet werden

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE WP-C	(EA) 125 h (OS) 125 h (HA) 150 h	(EA) 5 (OS) 5 (HA) 6	1 & 3	Jedes Wintersemester	1 Semester
1	Sprache Deutsch				
2	Lernergebnisse/Kompetenzen Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden: <u>zu OE WP-C10:</u> <ul style="list-style-type: none"> • über fundierte Kenntnisse der theoretischen und sozialpsychologischen Grundlagen des Konzepts Diversity Management verfügen, • die gesetzlichen Richtlinien der Antidiskriminierungspolitik zur Durchsetzung des Konzepts Diversity Managements kennen und anwenden können, • einen Überblick gewonnen haben, wie die Entwicklung von Diversity-Kompetenz im interkulturellen Management unterstützt werden kann und ein Verständnis dafür entwickelt haben, welche Diversity-Kompetenz für Ihre Tätigkeit in der Organisationsentwicklung benötigt wird, • die grundlegenden Herausforderungen bei der Implementation eines Diversity Managements erläutern können, • Methoden der Implementation von Diversity Management kennen und anwenden können. <u>zu OE WP-C20:</u> <ul style="list-style-type: none"> • die Bedeutung von Konflikten in Veränderungsprozessen verstehen, • verschiedene Formen und Ursachen von Konflikten unterscheiden und in Ihrer Intervention angemessen berücksichtigen, • die typische Dynamik der Konflikteskalation und den Nutzen einer frühzeitigen Intervention erkennen, • typische Konfliktynamiken und Konfliktverläufe in Veränderungsprozessen diagnostizieren, • reflektieren können, was Sie aus Konflikten über die beteiligten Personen, das Team und die Organisation erfahren, 				

	<ul style="list-style-type: none"> • Strategien zur Intervention in Konflikte auf unterschiedlichen Ebenen einsetzen können, • Methoden der Konfliktbearbeitung situativ stimmig einsetzen können.
3	<p>Inhalte</p> <p><u>OE WP-C10:</u> Der Studienbrief widmet sich dem Diversity Management in organisationalen Veränderungsprozessen und vermittelt fundierte Kenntnisse über Herkunft, Motive, Anspruch und sozialpsychologische Grundlagen des Konzepts. Zentrale Themen des Studienbriefs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Grundlagen zu Diversity und dem Konzept Diversity Management, zu Sozialpsychologie und Soziologie • Antidiskriminierungs- und Inklusionspolitik • Diversity-Kompetenz für Organisationsentwickler • Implementation von Diversity Management in Bezug auf Veränderungsprozesse und des strategischen Change Managements • Vorstellung von Trainingskonzepten <p><u>OE WP-C20:</u> Der Studienbrief beleuchtet, welche Rolle Konflikte in Veränderungsprozessen spielen und wie sie zustande kommen, wie man sie verstehen und (als Berater/in, interne HR-Expert/in, Mediator/in, Coach usw.) erfolgreich bearbeiten kann. Die für das Verständnis und die Bearbeitung von Konflikten notwendigen Grundlagen des Konfliktmanagements werden kurz vorgestellt und im Kontext von Veränderungsprozessen reflektiert. Anhand von Fallbeispielen wird gezeigt, dass unterschiedliche organisationale Kontexte die Ausbildung unterschiedlicher Konfliktkulturen begünstigen und jeweils angepasste Interventionen erfordern. Es werden verschiedene Konfliktdimensionen (Person, Interaktion, Gruppe, Organisation) unterschieden und für eine ganzheitliche Diagnostik und Bearbeitung plädiert, die diesen Dimensionen und ihrem Zusammenspiel Rechnung trägt. Im Anwendungsteil werden Strategien der Konfliktbearbeitung unterschieden und konkrete Interventionskonzepte und Techniken vorgestellt. Der Studienbrief schließt mit einem Plädoyer für eine erhöhte Konfliktsensibilität und Konfliktfähigkeit als Voraussetzung lernfähiger Organisationen.</p>
4	<p>Lehr-/ Lernformen (EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben (OS) Teilnahme an einem Online-Seminar (HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (5 CP) (Belegung im 1. Semester) oder (OS) Online-Seminar (5CP) (Belegung im 3. Semester) (HA) Hausarbeit (6 CP) (Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu OE0300, zu OEO400 oder zu OE-WP-A/B/D)</p>

7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (Belegung im 1. Semester) oder (OS) Erfolgreiche Teilnahme an einem Online-Seminar (Belegung im 3. Semester) (HA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Wahlpflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (OS) unbenotete Leistung (HA) benotet, einfache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Dr. Ulrich Erhardt
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: OE WP-C10: Dr. Barbara Weißbach OE WP-C20: Dr. Falko von Ameln

Modulname: Coaching und Beratung (OE WP-D)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE WP-D10: „Systemisches Coaching, Mentoring und Mediation“
- OE WP-D20: „Kollegiale Beratung und Supervision“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (5 CP) bei Belegung im 1. Semester oder

(OS) Online-Seminar (5 CP) bei Belegung im 3. Semester

(HA) Hausarbeit (6 CP) (optional): Die Hausarbeit kann entweder dem Pflichtmodul OE0300, dem Pflichtmodul OE0400 oder einem Wahlpflichtmodul (OE WP-A/B/C/D) zugeordnet werden

Kennnum- mer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE WP-D	(EA) 125 h (OS) 125 h (HA) 150 h	(EA) 5 (OS) 5 (HA) 6	1 & 3	Jedes Wintersemester	1 Semester
1	Sprache Deutsch				
2	Lernergebnisse/Kompetenzen Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden <u>zu OE WP-D10:</u> <ul style="list-style-type: none"> • die Besonderheiten der drei Interventionsstrategien Coaching, Mentoring und Mediation als Formen systemischer Beratung kennen und einordnen können, • ein Verständnis für die Logik und Struktur von Beratung als Kommunikationsformat entwickeln, • in der Lage sein, sowohl die gesellschaftliche Relevanz der Beratung als ein Entwicklungsmoment des sozialen Wandels zu würdigen, als auch Beratung als Hilfe zur individuellen Biographie- und Identitätsgestaltung anzuerkennen. <u>zu OE WP-D20:</u> <ul style="list-style-type: none"> • die theoretischen und methodischen Grundlagen der kollegialen Beratung und Supervision kennen und praktisch anwenden können, • Beratungsgespräche analysieren und reflektieren können, • Beratungsgespräche durchführen und im Rahmen der Präsenzveranstaltung präsentieren können, • das eigene Handeln reflektieren können, • die eigenen Grenzen kennen. 				
3	Inhalte <u>OE WP-D10:</u> Der vorliegende Studienbrief ist dem Thema Systemisches Coaching, Mentoring und Mediation gewidmet. Dabei werden diese drei Interventionsstrategien als Formen systemischer Beratung rekonstruiert und jeweils in vertiefenden Kapiteln ventiliert. Dabei ist der Studentext in zwei Teile untergliedert, welche einerseits				

	<p>begrifflich-theoretische Orientierungen anbieten und andererseits dezidiert systemisches Beraten im Aufgabenfeld und Kontext von Coaching, Mentoring und Mediation differenzierend beleuchten. Zentrale Inhalte des Studienbriefs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Divergente Interventionsformate • Handlungslogik und Interventionsstrategie der Beratung • Beraten als Kernfigur professionellen Handelns • Beraten als pädagogisches Phänomen mit systemisch konstruktivistischer Grundierung • Beraten im Aufgabenfeld und Kontext von • Coaching, Mentoring und Mediation • Strategien, Themen, methodischer Rahmen und • (professionelle) Grenzen des Beratungsformats systemisches Coaching, Mentoring und Mediation <p><u>OE WP-D20:</u></p> <p>Der Studienbrief ist dem Thema der kollegialen Beratung und Supervision gewidmet und stellt beide Themen als professionelle Formen einer lernenden Organisation in den Mittelpunkt der Betrachtung. Zentrale Aspekte des Studienbriefs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlegendes Wissen über die Bedeutung der Akteursperspektive für die wirksame Gestaltung von Beratungssituationen und die Begleitung von Veränderungsprozessen • Tools zur Anbahnung von Selbstreflexion und deren Einsatz zur Auflösung rekursiver Automatismen • Charakteristika einer kollegialen Beratung und Supervision sowie Methoden und Techniken zur Vorbereitung und Gestaltung der einzelnen Schritte • Phasen der Gestaltung einer kollegialen Beratung • Kompetenzanforderungen einer Supervision • Charakteristika einer systemischen Beratung am Beispiel der Bildungsberatung • Möglichkeiten einer ganzheitlich ansetzenden didaktischen Organisationsberatung zum Umgang mit Widerstand und Boykott gegenüber initiierten Veränderungen
<p>4</p>	<p>Lehr-/ Lernformen (EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben (OS) Teilnahme an einem Online-Seminar (HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
<p>5</p>	<p>Teilnahmevoraussetzungen Keine</p>
<p>6</p>	<p>Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (5 CP) (Belegung im 1. Semester) oder (OS) Online-Seminar (5 CP) (Belegung im 3. Semester) (HA) Hausarbeit (6 CP) (Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu OE0300, zu OEO400 oder zu OE-WP-A/B/C)</p>

7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (Belegung im 1. Semester) oder (OS) Erfolgreiche Teilnahme an einem Online-Seminar (HA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Wahlpflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (OS) unbenotete Leistung (HA) benotet, einfache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Dr. Ulrich Erhardt
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: OE WP-D10: Dr. Martin Schwarz OE WP-D20: Prof. Dr. Rolf Arnold

Modulname: Aspekte des organisationalen Lernens (OE 0300)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE0310: „Kompetenzentwicklung und Organisationales Lernen“
- OE0320: „Individuelles und organisationales Lernen im betrieblichen Kontext“
- OE0330: „Kooperationen, Netzwerke und Stakeholder“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (6 CP)

(HA) Hausarbeit (6 CP): Die Hausarbeit kann entweder dem Pflichtmodul OE0300, dem Pflichtmodul OE0400 oder einem Wahlpflichtmodul (OE WP-A/B/C/D) zugeordnet werden

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE 0300	(EA) 125 h (HA) 125 h	(EA) 6 (HA) 6	2	Jedes Sommersemester	1 Semester

1	Sprache Deutsch
----------	---------------------------

2	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen</p> <p>Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden:</p> <p>zu OE0310:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ein Verständnis der theoretischen Grundlagen des organisationalen Lernens und der Wissens- und Kompetenzbasis von Organisationen entwickelt haben und diese auf die Praxis übertragen können, • in der Lage sein, passende Methoden organisationaler Reflexion situativ auszuwählen, • Entwicklungsmaßnahmen zur nachhaltigen Weiterbildung gestaltend begleiten und evaluieren zu können. <p>zu OE0320:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lerntheoretische Grundlagen verstehen können, • Lernen und Lernformen in Bezug auf individuelle und organisationale Prozesse verstanden haben, • die Bedeutung individuellen Lernens in den Zusammenhang von individuellem und organisationalem Wissens- und Kompetenzerwerb setzen können, • Unternehmens- und Lernkultur als Rahmensetzung und Gestaltungselemente selbstgesteuerter Lernprozesse und individueller Kompetenzentwicklung darlegen können, • Wege zu und Konsequenzen bezüglich organisationalem Lernen aufzeigen können, • den wechselseitigen Bezug von Organisationslernen und Organisationsentwicklung erkennen können, • Ermöglichungsorientierung auf Basis eines dialogischen Managementverständnisses in den Kontext individueller und organisationaler Entwicklung setzen können.
----------	---

	<p>zu OE0330:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ansätze zur Konstituierung und Stärkung von Kooperationssystemen und Netzwerken entwickeln können, • in der Lage sein, angemessene Methoden der partizipativen Entscheidungsfindung in Kooperationsprozessen auszuwählen, • die wichtigsten theoretischen Grundlagen des Stakeholder-Managements kennen.
3	<p>Inhalte</p> <p>OE0310:</p> <p>In diesem Studienbrief geht es um die Frage, wie das Wissen sowie die Fertigkeiten und Handlungskompetenzen von Individuen in Organisationen systematisch genutzt und weitergegeben werden können. Dabei kommt den Theorien von Senge sowie von Argyris und Schön eine zentrale Rolle zu. Zentrale Inhalte dabei sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Innovationsfähigkeit von Organisationen • Erfahrungen sammeln, dokumentieren, evaluieren und multiplizieren • Lernen durch Selbstanalyse einer Organisation: SWOT-Analyse, Metaphern, Diagnosebäume als organisationale Reflexionsmethoden • Wissen horten oder Wissen teilen: Die Rolle von Wissen und Macht in einer Organisation • Mitarbeitergespräche als Hebel für organisationales Lernen • Foren für die Vergemeinschaftung individueller Lernerfahrungen • Verknüpfung von individuellen Weiterbildungsmaßnahmen mit organisationalen Lernprozessen <p>OE0320:</p> <p>Der Studienbrief setzt auf der Bedeutung des Lernens im betrieblichen Kontext auf. Formen des individuellen Lernens werden hierbei in Beziehung zum Lernen und Wissen als Determinanten individueller Arbeitsmarktfähigkeit und betrieblicher Wettbewerbsfähigkeit gesetzt. Lernen, Wissenserwerb und Wissensverfügbarkeit werden in ihren Gestaltungsmöglichkeiten in Beziehung zu Aspekten der individuellen und organisationalen Entwicklung gesetzt. Individuelle Kompetenzen und organisationale Wissensbasen werden in den Zusammenhang des Humankapitals und des reflexiven Zugangs gebracht und damit die Perspektive auf eine ermöglichungsorientierte Gestaltung von individuellen und organisationalen Kompetenzen als nachhaltige Erfolgspotenziale eröffnet.</p> <p>OE0330:</p> <p>Organisationsentwicklung in überorganisationalen Kontexten wird mehr und mehr benötigt. Gleichzeitig wird ein solcher Prozess durch die Vielzahl der Akteure und deren Interessen komplex und kaum überschaubar. Mit zunehmender Komplexität sinkt die Möglichkeit der direkten Beeinflussung, da Mandat, Rolle und Entscheidungsbefugnis oft nicht sehr weitreichend sind. Damit steigt die Notwendigkeit für das Aushandeln von Entscheidungen. Zentrale Themen sind u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stakeholderanalysen • Verhandlungsprozesse kennen und analysieren • Die Moderation von Entscheidungsprozessen • Steuerung in überorganisationalen Kontexten

	<ul style="list-style-type: none"> • Organisationsentwicklung für Netzwerke
4	Lehr-/ Lernformen (EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben (HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema
5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (6 CP) (HA) Hausarbeit (6 CP) (Wahlbelegung, alternativ: Hausarbeit zu OE0400 oder zu OE WP-A/B/C/D)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (HA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Pflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (HA) benotet, einfache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Dr. Ulrich Erhardt
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: OE0310: Dr. Sven Grote/ Laurens Lauer/ Dr. Ulrich Erhardt OE0320: Prof. Dr. Jendrik Petersen/ Dr. Jens Olesch OE0330: Dr. Ulrich Erhardt / Fabian Zimmermann

Modulname: Teamentwicklung und Kommunikation (OE0400)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE0410: „Teamentwicklung - Von der Arbeitsgruppe zum Team“
- OE0420: „Forschung und praktische Handlungsfelder in der Organisationskommunikation“
- OE0430: „Mitarbeiterbeteiligung bei Verbesserungs- und Veränderungsprozessen“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (6 CP)

(PV) Präsenzveranstaltung (1 CP)

(HA) Hausarbeit (6 CP): Die Hausarbeit kann entweder dem Pflichtmodul OE0300, dem Pflichtmodul OE0400 oder einem Wahlpflichtmodul (OE WP-A/B/C/D) zugeordnet werden

Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE 0400	(EA) 150 h (PV) 25 h (HA) 150 h	(EA) 6 (PV) 1 (HA) 6	2	Jedes Sommersemester	1 Semester
1	Sprache Deutsch				
2	<p>Lernergebnisse/Kompetenzen Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden:</p> <p>zu OE0410:</p> <ul style="list-style-type: none"> • definieren können, was unter einem Team im Unterschied zu einer Gruppe zu verstehen ist und skizzieren, welche Bedeutung Teams im Rahmen agiler Organisationen einnehmen, • Rahmenbedingungen für die Bildung und Zusammensetzung von Teams im Sinne von Diversität zu erläutern können und wesentliche Komponenten der Teamentwicklung (Aufgaben, Ziele, Konzepte und Methoden) nachvollziehen können, • Interventionsmöglichkeiten zur Steuerung von Teams darstellen, Spezifika der Bedeutung der Führung von Teams ableiten und Möglichkeiten des Umgangs mit Konflikten in Teams erläutern können. <p>zu OE0420:</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich mit den relevanten Umwelten, d. h. den Anspruchsgruppen eines Unternehmens vertraut machen können und die komplexen Wechselwirkungen dieser mit dem eigenen Unternehmen analytisch erfassen können, • die Verbindung zwischen Themenwelten (Issues) und Anspruchsgruppen verstehen, um deren Zusammenwirken auf das Unternehmen in eine vorausschauende Planung miteinbeziehen zu können, • die Relevanz von Kommunikation und Kommunikationsmanagement für das Wertschöpfungspotenzial eines Unternehmens abschätzen können, • Kenntnisse zur Methodik von Unternehmenskommunikation mit den strategischen Überlegungen koppeln und sinnvoll zur Anwendung bringen können. 				

	<p>zu OE0430:</p> <ul style="list-style-type: none"> • erkennen, dass die Beteiligung von Mitarbeitern ein Element der Organisationsentwicklung ist, • verschiedene Ansätze zur Mitarbeiterbeteiligung kennen und die einzelnen Konzepte hinsichtlich des Umfangs der Beteiligung unterscheiden können, • wissen, dass die Schulung von Koordinatoren, Moderatoren und Teammitgliedern für das Gelingen von Verbesserungs- und Veränderungsprozessen von Bedeutung ist und erläutern können, wie die Schulungen organisiert werden, • die Einführung von Gruppenansätzen zur Mitarbeiterbeteiligung mit Ihren Problemen beurteilen und einschätzen können und die organisatorischen Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Mitarbeiterbeteiligung benennen können.
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>OE0410: Dieser Studienbrief befasst sich mit der Frage, inwieweit und auf welche Weise Formen der Selbstorganisation von Gruppen im Begriff sind, sich zu ändern, und welche Implikationen für das Führen von Teams daraus abzuleiten sind. Besonders im Fokus stehen dabei die Agilität von Teams, aber auch die Möglichkeiten, Teambuilding-, Teamentwicklungs- und Kreativitätsprozesse zu initiieren, zu begleiten und wirksam zu gestalten. Inhalte sind demnach u.a.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definition, Anlässe und Ziele der Teamentwicklung • Die fünf führenden Konzepte der Teamentwicklung • Die Forschung zur Wirksamkeit von Teamentwicklung sowie • die wachsende Bedeutung virtueller Teamentwicklung <p>OE0420: Jedes Unternehmen ist diesem wettbewerblichen Umfeld ausgesetzt. In dieser Situation muss ein Unternehmen – um konkurrenzfähig zu bleiben – es den anderen Organisationen in seiner Umwelt gleich tun und Effektivität und Effizienz aller zu seiner Wertschöpfung beitragenden Managementprozesse kontinuierlich verbessern. Die Transformation der Welt in eine ‚Kommunikations- und Mediengesellschaft‘ hat den Wettbewerbsdruck in dieser Hinsicht gravierend erhöht. Dieser Wandel, dessen gegenwärtig wohl augenfälligstes Symptom die Emergenz und rasante Evolution sozialer Medien darstellt, revolutioniert die Kommunikationsverhältnisse zwischen einem Unternehmen und seiner Umwelt. Entsprechend steigen die Anforderungen an die Unternehmenskommunikation. Kommunikation und somit das Kommunikationsmanagement werden zu einem wesentlichen und entscheidenden Faktor der Organisationsentwicklung. Zentrale Aspekte des Studienbriefs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikationsmanagement in Unternehmen / Organisationen • Handlungsfelder der strategischen Unternehmenskommunikation • Stakeholder Management • Issue Management • Strategische und operative Kommunikation

	<p>OE0430:</p> <p>Der Studienbrief führt grundlegend in das thematische Feld „Mitarbeiterbeteiligung bei Verbesserungs- und Veränderungsprozessen“ ein; es werden zentrale und aktuelle Themen wie „Ursprung und bisherige Entwicklung“, „Grundlegende Gestaltungselemente für eine Mitarbeiterbeteiligung an Verbesserungs- und Veränderungsprozessen“, „Voraussetzungen einer erfolgreichen Einführung“, „Beispielhafte Konzepte zur Beteiligung von Mitarbeitern an Verbesserungs- und Veränderungsprozessen“, und „Probleme einer dauerhaften Stabilisierung der Mitarbeiterbeteiligung bei Produkt- und Prozessinnovationen“ behandelt.</p>
4	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Besuch der Präsenzveranstaltung</p> <p>(HA) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
5	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>
6	<p>Prüfungsformen</p> <p>(EA) Einsendeaufgaben (6 CP)</p> <p>(HA) Hausarbeit (6 CP) (Wahlbelegung, denn alternativ: Hausarbeit zu OE0300 oder zu OE WP-A/B/C/D)</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (1 CP)</p>
7	<p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten</p> <p>(EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung</p> <p>(HA) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung</p>
8	<p>Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul</p> <p>Pflichtmodul</p>
9	<p>Stellenwert der Note für die Endnote</p> <p>(EA) unbenotete Leistung</p> <p>(PV) unbenotete Leistung</p> <p>(HA) benotet, einfache Gewichtung</p>
10	<p>Modulverantwortliche</p> <p>Dr. Ulrich Erhardt</p>
11	<p>Sonstige Informationen</p> <p>Autoren der Lehrbriefe:</p> <p>OE0410: Dr. Ulrich Erhardt/ Joachim Breul</p> <p>OE0420: Prof. Dr. Natascha Zowislo-Grünwald</p> <p>OE0430: Prof. Dr. Klaus J. Zink</p>

Modulname: Wandel von Organisationen (OE0500)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE0510: „Organisationsdiagnose und Intervention“
- OE0520: „Veränderungs- und Transformationsprozesse begleiten und initiieren“
- OE0530: „Führung in der Gezeitenwende“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (6 CP)

(KL) Klausur (2 CP)

(PV) Präsenzveranstaltung (1 CP)

Kennummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE0500	(EA) 150 h (KL) 50h (PV) 25h	(EA) 6 (KL) 2 (PV) 1	3	Jedes Wintersemester	1 Semester

1	Sprache Deutsch
----------	---------------------------

2	Lernergebnisse/Kompetenzen Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden zu OE0510: <ul style="list-style-type: none">• Organisationsdiagnose als Analyseansatz einschätzen und in unterschiedlichen organisationalen Umfeldern zur Anwendung bringen können,• Die Kompetenz erworben haben, das Konzept der Organisationsdiagnose anzuwenden. zu OE0520: <ul style="list-style-type: none">• Veränderungs- und Transformationsprozesse von Organisationen initiieren und begleiten können,• den Gestaltzyklus der Veränderung und des Lernens beschreiben und seine Anwendung in der Organisationsentwicklung erklären können,• Ablauf, Architektur und Design der OE-Beratung eines Veränderungsprozesses erläutern und die Rolle eines OE-Beraters als Unterstützer eines Veränderungsprozesses erklären können,• Erfolgs- und Misserfolgskriterien von Prozessen organisationaler Veränderung beschreiben können. zu OE0530: <ul style="list-style-type: none">• Unterschiedliche Führungsmodelle und ihre Implikationen für Organisationen erklären können,• Die Bedeutung des systemischen Führungsansatzes für die Organisation und Ihre Mitglieder reflektieren können,• mentale Modelle und ihre Bedeutung für die Arbeit mit Führungskräften und Organisationen reflektieren können,• neue Führungsmodelle und Konzepte von Führung jenseits klassischer Hierarchien erläutern können.
----------	---

<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p><u>OE0510:</u> Ziel des Studienbriefes ist es, die Grundprinzipien der Organisationsdiagnose zu erläutern und deren Anwendung anhand von Fallbeispielen zu illustrieren. Zentrale Aspekte sind dabei:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsdiagnose und die Ansätze der empirischen Sozialforschung • Integrative Ansätze auf Organisationsebene • Ansätze der Gruppen- und Teamdiagnostik • Ansätze der Eignungsdiagnostik und individuellen Verhaltens • Anwendung und Übergang zu Intervention anhand von Fallbeispielen <p><u>OE0520:</u> Dieser Studienbrief befasst sich mit der Frage, wie Veränderungen in Organisationen geschehen. Ansätze aus der Systemtheorie, das Phasen-Modell von Kurt Lewin sowie der Gestalt-Zyklus des Lernens und der Veränderung werden als theoretische Modelle vorgestellt. Dabei werden gezielte und zufällige Veränderungen angesprochen, ebenso wie die Rolle des Umwelteinflusses auf den organisationalen Veränderungsbedarf. In einem abschließenden Schritt wird thematisiert, wie sich die Fähigkeit und die Bereitschaft einer Organisation zur Veränderung analysieren lassen. Zentrale Themen des Studienbriefs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Theoretische Modelle von Veränderung • Phasen organisationaler Veränderung nach Lewin • Gestalt-Zyklus des Lernens und der Veränderung • Veränderung als evolutionärer Prozess • Typen und Formen von organisationaler Wandel • Lebenszyklus von Organisationen (Gründung, Wachstum, Konsolidierung, Krise, Auflösung) <p><u>OE0530:</u> Dieser Studienbrief ist dem Themenkomplex Führung und Zukunft der Führung gewidmet und thematisiert Aspekte der Führung und Aktivierung als wichtige Stellhebel für organisationale Lern- und Veränderungsprozesse. Es werden unterschiedliche Führungs- und Leadership-Modelle vorgestellt und aufgezeigt, auf welchen „Hintergrundüberzeugungen“ diese beruhen und welche Konsequenzen diese „mentalen Modelle“ für das Verständnis und das Management von Organisationen haben. Zentrale Themen des Studienbriefs sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Führungs- und Motivationstheorien • Mentale Modelle von Führung • Führungsstile • Systemische Führungsansätze • Führungs- und Mitarbeiterfeedback
<p>4</p>	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(PV) Besuch der Präsenzveranstaltung</p> <p>(KL) Vorbereitung und Teilnahme Klausur</p>

5	Teilnahmevoraussetzungen Keine
6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (6 CP) (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (1 CP) (KL) Klausurarbeit (2 CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (PV) Teilnahme an der Präsenzveranstaltung (KL) Bestehen der schriftlichen Modulprüfung
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Pflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (PV) unbenotete Leistung (KL) benotet, einfache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Dr. Ulrich Erhardt
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: OE0510: Prof. Dr. Martin Elbe OE0520: Dr. Ulrich Erhardt/ Fabian Zimmermann OE0530: Dr. Sven Grote/ Karsten Jädtke/ Victor W. Hering

Modulname: Organisationsentwicklung in dynamischen Prozessen (OE0600)

Bestehend aus folgenden Studienbriefen:

- OE0610: „Organisationen beraten“
- OE0620: „Organisationsentwicklung im Rahmen von Merger-Prozessen“
- OE0630: „Innovationsmanagement“

Bearbeitung im Rahmen von:

(EA) Einsendeaufgaben (6 CP)

(ES) Essay (2 CP)

Kennummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
OE 0600	(EA) 150 h (ES) 50 h	(EA) 6 (ES) 2	3	Jedes Wintersemester	1 Semester
1	Sprache Deutsch				
2	Lernergebnisse/Kompetenzen Nach der Bearbeitung dieses Studienmoduls sollen die Studierenden zu OE0610: <ul style="list-style-type: none">• In der Lage sein, die verschiedenen Formen der Organisationsberatung zu bestimmen,• die interne Beratung darstellen und sie von externer Beratung mit ihren jeweiligen Vor- und Nachteilen und Funktionen voneinander abgrenzen zu können,• die wichtigsten Ziele, Menschenbilder und Werte in Organisationen erkennen können,• in der Lage sein, die Rolle der Beraterin oder des Beraters zu reflektieren,• die Besonderheiten des systemischen Ansatzes verstehen,• die bedeutsamsten Entwicklungsphasen eines Beratungsprozesses bestimmen können,• die Besonderheiten der internationalen Beratungstätigkeit und der Outplacement-Beratung erläutern können. zu OE0620: <ul style="list-style-type: none">• die wesentlichen Begriffe und theoretischen Konzepte der Merger Forschung kennen und kritisch reflektieren können,• die kommunikativen Interventionsmöglichkeiten zur Begleitung von Merger-Prozessen kennen und ihre Anwendung begründen können,• für den Umgang mit den besonderen organisationalen Herausforderungen im Rahmen von Merger-Prozessen sensibilisiert werden,• ein tiefgreifendes Verständnis für die Besonderheiten im Umgang mit Unternehmenszusammenschlüssen entwickeln und die wesentlichen Konsequenzen für die Gestaltung solcher Transformationsprozesse ableiten können.				

	<p>zu OE0630:</p> <ul style="list-style-type: none"> • den Begriff des Innovationsprozesses definieren und anhand von Praxisbeispielen erläutern können, • in der Lage sein, Innovationen als das Hervorbringen von etwas Neuem zu begreifen und verstehen, dass bzw. inwiefern es schwierig ist, Innovationen vor dem Hintergrund des Spannungsfeldes zwischen Kreativität versus Kontrolle zu managen, • Umstände auf Ebene von Gruppen und Teams kritisch bestimmen können, um Innovationen voranzutreiben, • organisationale Möglichkeiten und Grenzen geschlossener Innovationsprozesse diskutieren können, • organisationsintern und -extern die Ausgestaltung des Innovationsmanagements reflektieren können.
<p>3</p>	<p>Inhalte</p> <p>OE0610: Ziel dieses Studienbriefes ist es, einen ersten Einblick in die Konzepte und Strategien der Organisationsberatung zu geben. Der Schwerpunkt liegt neben der Beschreibung konventioneller Beratungsformen auf den Möglichkeiten der psychologischen Beratung. Darüber hinaus werden systemische Beratungsansätze und Phasen des Beratungsprozesses skizziert sowie die Besonderheiten der internationalen Beratungstätigkeit und der Outplacement-Beratung thematisiert.</p> <p>OE0620: Merger- und Akquisitions-Prozesse sind Beispiele für tiefgreifende organisationale Transformationen. Organisationsentwicklung kann dazu beitragen, die hohen Reibungsverluste solcher Unternehmenszusammenschlüsse zu verringern. Der Studienbrief bietet eine Einführung in die theoretischen Konzepte und aktuellen Herausforderungen der Merger-Forschung und thematisiert, mit Rückgriff auf zahlreiche Fallbeispiele aus der Praxis, welche kommunikativen Interventionsmöglichkeiten zur Begleitung von Merger-Prozessen bestehen um Konsequenzen für die Gestaltung solcher Transformationsprozesse abzuleiten.</p> <p>OE0630: Steigende Komplexität und wachsende Dynamik der globalen Märkte erfordern eine wachsende Bereitschaft zur Implementierung einer innovativen und kreativen Unternehmenskultur um langfristig den Erhalt und damit einhergehend den unternehmerischen Erfolg der Organisation zu sichern. Der Studienbrief widmet sich den Ansätzen und Methoden für ein wirkungsvolles Innovationsmanagement und thematisiert, wie Innovationsprozesse im organisationalen Rahmen langfristig erfolgreich gestaltet werden können.</p>
<p>4</p>	<p>Lehr-/ Lernformen</p> <p>(EA) Selbststudium der Lehrtexte, Bearbeitung der Übungsaufgaben, Bearbeitung der Einsendeaufgaben</p> <p>(ES) Eigenständige Themenfindung, Literaturrecherche und Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit zum entsprechenden Thema</p>
<p>5</p>	<p>Teilnahmevoraussetzungen</p> <p>Keine</p>

6	Prüfungsformen (EA) Einsendeaufgaben (6 CP) (ES) Essay (2 CP)
7	Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten (EA) Ordnungs- und fristgemäße Bearbeitung der Einsendeaufgaben (ES) Fristgerechte und den vorgegebenen formalen und wissenschaftlichen Kriterien entsprechende Einreichung
8	Art: Pflicht- oder Wahlpflichtmodul Pflichtmodul
9	Stellenwert der Note für die Endnote (EA) unbenotete Leistung (ES) benotet, einfache Gewichtung
10	Modulverantwortliche Dr. Ulrich Erhardt
11	Sonstige Informationen Autoren der Lehrbriefe: OE0610: Prof. Dr. Erika Spieß/ Dr. Julia Reif OE0620: Dr. Bernhard Krusche/ Dr. Britta Stengl OE0630: Prof. Dr. Gordon Müller-Seitz

Studienbegleitende Hausarbeit					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
--	150	6	2	Jedes Sommersemester	3 Monate/ 18 bis 23 Seiten
1	Sprache Deutsch				
2	Kompetenzen Die studienbegleitende Hausarbeit wird im zweiten Fachsemester angefertigt. Dabei soll die Kandidatin/der Kandidat nachweisen, dass sie/er in der Lage ist, in vorgegebener Zeit eine begrenzte Aufgabenstellung aus ihrer/seiner Fachrichtung selbstständig und unter Berücksichtigung der während des Studiums gewonnenen theoretischen Erkenntnisse und wissenschaftlichen Standards entsprechend bearbeiten und die Arbeitsergebnisse in angemessener sprachlicher und formaler Gestaltung schriftlich dokumentieren zu können. Das Thema ist frei wählbar, muss jedoch evidente inhaltliche Bezüge zu einem der Module OE0300, OE0400 oder zu einem der Wahlpflichtmodule (OE WP-A bis OE WP-D) aufweisen.				
9	Stellenwert der Note für die Endnote benotet, einfache Gewichtung				
11	Sonstige Informationen Das angemeldete Hausarbeitsthema wird nach der Prüfung durch den/die Prüfungsausschussvorsitzenden durch die Abteilung für Studienangelegenheiten schriftlich bestätigt.				

Studienbegleitendes Essay					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
--	50	2	3	Jedes Wintersemester	2 Monate/ 4-6 Seiten
1	Sprache Deutsch				
2	Kompetenzen Das studienbegleitende Essay wird im dritten Fachsemester angefertigt. Dabei soll die Kandidatin/der Kandidat nachweisen, dass sie/er in der Lage ist, in vorgegebener Zeit eine begrenzte Aufgabenstellung aus ihrer/seiner Fachrichtung selbstständig und unter Berücksichtigung der während des Studiums gewonnenen theoretischen Erkenntnisse und wissenschaftlichen Standards entsprechend bearbeiten und die Arbeitsergebnisse in angemessener sprachlicher und formaler Gestaltung schriftlich dokumentieren zu können. Das Thema muss dem Pflichtmodul OE0600 zugeordnet werden.				
9	Stellenwert der Note für die Endnote benotet, einfache Gewichtung				
11	Sonstige Informationen Das angemeldete Essaythema wird nach der Prüfung durch den/die Prüfungsausschussvorsitzenden durch die Abteilung für Studienangelegenheiten schriftlich bestätigt.				

Modulübergreifende Masterarbeit					
Kennnummer	Workload	Credits	Studiensem.	Häufigkeit	Dauer/Umfang
--	550	22	4	Jedes Semester	5 Monate/ 50 bis 70 Seiten
1	Sprache Deutsch/ggf. Englisch				
2	Kompetenzen Die Masterarbeit wird im vierten Fachsemester angefertigt. Dabei soll die Kandidatin/der Kandidat nachweisen, dass sie/er in der Lage ist, in vorgegebener Zeit eine begrenzte Aufgabenstellung aus ihrer/seiner Fachrichtung selbstständig und unter Berücksichtigung der während des Studiums gewonnenen theoretischen Erkenntnisse und wissenschaftlichen Standards entsprechend bearbeiten und die Arbeitsergebnisse in angemessener sprachlicher und formaler Gestaltung schriftlich dokumentieren zu können. Das Thema ist grundsätzlich nach Absprache frei wählbar, jedoch darf es keine direkte inhaltlichen Überschneidungen mit der Fragestellung der Hausarbeit bzw. des Essays geben.				
9	Stellenwert der Note für die Endnote Benotet, dreifache Gewichtung				
11	Sonstige Informationen Das angemeldete Masterarbeitsthema wird nach der Prüfung durch den/die Prüfungsausschussvorsitzenden durch die Abteilung für Studienangelegenheiten schriftlich bestätigt; zugleich wird der individuelle Bearbeitungszeitraum mitgeteilt.				