

Professionelle Qualifizierung für Fach- und Führungskräfte der Personalentwicklung

Weiterbildungsstudium Personalentwicklung



Studienprogramm 2011
15. Jahrgang

Vorwort

Personalentwicklung ist Motor des Fortschritts und Grundlage der beruflichen Entwicklung. Kompetente Fach- und Führungskräfte in allen Bereichen der Personalentwicklung sind Garanten der persönlichen und unternehmerischen Entwicklung.

Wer stets als kreativer Impulsgeber andere Menschen in der Karriere unterstützen will, muss die eigene Kompetenz durch gezielte Weiterbildung auf hohem Niveau halten.

Das Weiterbildungsstudium Personalentwicklung WSPE® bietet die ideale Plattform für eine aktuelle und anforderungsgerechte Qualifizierung der Personalentwickler.

Ziele des WSPE®

Das Weiterbildungsstudium Personalentwicklung WSPE® zielt als berufsbegleitendes Aufbaustudium auf Kompetenz und Professionalität in allen Bereichen der Personalentwicklung.

Die Absolventinnen und Absolventen sind nach Abschluss des WSPE® in der Lage:

- den aktuellen Stand der Personalentwicklung in Wissenschaft, Literatur und Praxis kompetent zu beurteilen.
- Konzepte, Maßnahmen und Instrumente zu allen Inhaltsbereichen der Personalentwicklung anforderungsgerecht zu gestalten.



- Fach- und Führungsaufgaben der Personalentwicklung in kleinen, mittleren und großen Unternehmen eigenverantwortlich wahrzunehmen.
- ihre im WSPE® erworbene Professionalität für die eigene berufliche Entwicklung und Karriere zielorientiert einzusetzen.

Kompetenzentwicklung für Bildung, Förderung und OE

Das WSPE® vermittelt

- Basiskompetenz für Ein- und Umsteiger
- Praxiskompetenz für Fach- und Führungskräfte
- Beziehungskompetenz für Netzwerke

Für die professionelle Arbeit eines Personalentwicklers in den Bereichen **Bildung, Förderung** und **Organisationsentwicklung**.

Organisation

Das WSPE® ist modular aufgebaut und berufsbegleitend gestaltet.

Zehn Präsenzmodule, Praktikervorträge, intensive Fallstudienbearbeitung, Online-Unterstützung, audiovisuelles Lernen und Teamlernen sind auf der Grundlage solider wissenschaftlicher Erfahrungen die unverwechselbaren Markenzeichen des WSPE®.

Mit drei Fallstudien belegen die WSPE®-Studierenden ihre Fähigkeit, komplexe PE-Probleme zielsicher lösen zu können. Mit der Abschlussarbeit erhalten die WSPE®-Studierenden das Zertifikat „Referentin/Referent Personalentwicklung“.

Erfahrungsaustausch

Nach dem Motto, "es ist wichtig, wen Sie kennen und wer Sie kennt!", knüpfen die WSPE®-Studierenden nützliche Kontakte und Netzwerke zu Praktikern, WSPE®-Absolventinnen und Absolventen und zu den Dozenten des WSPE®.

Der WSPE®-Erfahrungsaustausch bietet Ihnen viele Vorteile:

- partnerschaftliche Kontakte zu Unternehmen, Personalentwicklern, Trainern und Beratern
- Verbindungen zu wissenschaftlichen Einrichtungen, insbesondere zum Lehrstuhl für Organisation und Personalwirtschaft, Martin-Luther-Universität Halle
- den Zugang zu Publikationen, Praxis Konzepten und news über das Ende des WSPE® hinaus.
- aktuelle Informationen zu besonderen Events wie Konferenzen, Tagungen, Alumniveranstaltungen.

Problemlösung

Das WSPE® ist als berufsbegleitendes und praxisorientiertes Weiterbildungsstudium auf die Vermittlung konkreter Problemlösungsfähigkeit angelegt.

- In drei Fallstudien erarbeiten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Lösungen zu inhaltlichen und methodischen Fragen der Personalentwicklung.
- Die Inhalte der zehn Präsenzmodule vermitteln solide Grundlagen und Praxisbeispiele.
- In der Abschlussarbeit belegen die Studierenden des WSPE®, dass Sie komplexe Probleme der Personalentwicklung systematisch und zielorientiert lösen können.
- Das WSPE®-Netzwerk bietet vielfache Möglichkeiten für gezielten Erfahrungsaustausch und für Leistungsvergleiche.

Networking

Das WSPE®-Netzwerk verbindet die eo ipso personal- und organisationsberatung GmbH, die Netzwerk- und Praxispartner, die Referentinnen und Referenten des WSPE® und die Absolventinnen und Absolventen in einem informativen Netzwerk, das allen Beteiligten optimalen Zugang zur PE-Community bietet.

In wiederkehrenden Präsenzveranstaltungen, online über die WSPE®-Internetforen, mit Downloads und Mailings werden persön-

liche und fachliche Kontakte intensiv gepflegt.

Vielfältige, direkte, persönliche Kontakte ergänzen das WSPE®-Netzwerk.

Adressaten

Adressaten des WSPE® sind insbesondere

- **Einsteiger und Umsteiger**, die sich auf Fach- und Führungstätigkeiten in der Personalentwicklung systematisch vorbereiten möchten,
- **Personalentwicklerinnen und Personalentwickler**, die ihre PE-Kompetenz aktualisieren und erweitern möchten.
- **Personalreferentinnen und Personalreferenten**, die Ihre beruflichen Chancen nachhaltig verbessern möchten.

Studienmodule

Das Weiterbildungsstudium Personalentwicklung WSPE® ist in zehn Studienmodule unterteilt.



Modul 1 – Einführung: Personalentwicklung im Reifegradkonzept

Personalentwicklung als systematischer Beitrag zur Unternehmensentwicklung und zur Persönlichkeitsentwicklung

- Begriffliche, wissenschaftliche und normative Grundlagen der Personalentwicklung
- Funktion, Organisation und Instrumente der PE im Drei-Generationen-Schema

- Positionierung des Reifegrades der Unternehmensführung und der Personalentwicklung als Start- und Zielpunkt der PE
- Kernbereiche der Personalentwicklung: Bildung, Förderung, Organisationsentwicklung im Überblick
- persönliche Positionsbestimmung, individuelles Stärken-Schwächen-Profil

Modul 2 - PE im engen Sinne: Bildung

Ausbildung, Weiterbildung, Führungsbildung als Auftrag der PE

- Ziele, Inhalte und Instrumente, Konzepte und Methoden der Berufsausbildung
- Funktionsbereiche, Ziele, Inhalte und Instrumente systematischer Weiterbildung
- Führungsbildung im Kontext der Unternehmens- und Führungsphilosophie, Führungsforschung und aktueller Konzepte des Managementtrainings
- Institutionen professioneller Aus- und Weiterbildung

Modul 3 - PE im erweiterten Sinne: Förderung

Förderung von Leistung und Zusammenarbeit als maßgeschneiderter Auftrag der PE im erweiterten Sinne

- Kompetenzmanagement mit Stellenbündeln/job families
- Systematische Auswahl von Fach- und Führungskräften
- Potentialanalysen und Potentialmanagement
- Systematische Einführung- und Einar-



beitung neuer Mitarbeiter

- Strukturierte Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen
- Health Care Management

Modul 4 - PE im weiten Sinne: Organisationsentwicklung (OE)

Veränderung von Strukturen, Prozessen, Personen und Beziehungen als Auftrag der Organisationsentwicklung in turbulenten Märkten

- Begriff, historische Entwicklung und Praxisrelevanz der OE
- Wissenschaftliche Einordnung und konzeptionelle Absicherung der OE
- Planung, Durchführung und Bewertung von OE-Projekten in Organisationsfamilien
 - Phasen und Maßnahmen der OE
 - Methoden und Techniken der OE
 - Adressaten und Akteure der OE
- Change Management und KVP als Sonderformen der OE
- Organisationsentwicklung als Gestalter der internen Kommunikations- und Informationsprozesse
- Systematische Beratung und Teamentwicklung

Modul 5 – Systematische Personalentwicklung im Funktionszyklus

Systematische Planung, Durchführung und Kontrolle von PE-Maßnahmen als Qualitätsmanagement der PE

- Bedarfsanalyse als qualitative Anforderungs-, Adressatenanalyse und Ursachenanalyse
- Zielbestimmung als betriebliche und individuelle Reichweitenplanung konkreter Personalentwicklungsmaßnahmen
- Kreatives Gestalten als effektive und effiziente Bestimmung von Ressourcen, Zeit und Konzepten

- Durchführung als didaktisch-metho- dische Umsetzung planvoller PE-Maß- nahmen
- Erfolgskontrolle als pädagogisches und betriebswirtschaftliche Ergebnisdoku- mentation im Lernfeld
- Transfersicherung als leistungs- und verhaltensbezogene Übertragung er- reichter Lern - und Verhaltensfort- schritte in das Arbeitsfeld

- Grundlagen erfolgreicher Trainings
- Planen und realisieren einzelner Trai- ningssequenzen, Trainings beginnen und abschließen
- Interaktive und kreative Trainingsme- thoden einsetzen
- Aktivierender Medieneinsatz
- Erfolgsfaktoren der Moderatoren
- Widerstände und Konflikte in Trainings konstruktiv nutzen
- Feedback geben und nehmen
- Trainings evaluieren

Modul 6 - peer project PE

Teamworkshop zu aktuellen Themen der PE-Arbeit aus dem Arbeitsumfeld der WSPE®-Studierenden

- Teamorientierte
 - Darstellung des Themenzusammen- hangs
 - Analyse möglicher Probleme und Ursachen
 - Diskussion von Lösungswegen und Zielen
 - Entscheidungsfindung und kollegiale Umsetzungsunterstützung zu mitge- brachten Praxisfällen der Teilneh- merinnen und Teilnehmer des WSPE®
- Kollegiale Beratung zur persönlichen Positionierung

Modul 6 - best practices PE

Vortragsreihe: Aus der Praxis für die Praxis

- Vorstellung praktischer Personalent- wicklungsarbeit erfolgreicher Unter- nehmen
- Erfahrungsaustausch zu Konzepten, Erfolgen und Problemen der Personal- entwicklungsarbeit

Modul 7 – Train the Trainer: Metho- den und Medien der Personalentwick- lung

Analyse, Gestaltung und mediale Unter- stützung erfolgreicher Personalentwick- lungsarbeit

Special add-on:

- Einsatz von Hunden als Co-Trainer

Modul 8 – Rechtliche und betriebs- wirtschaftliche Aspekte der Perso- nalentwicklung

Rechtliche Grundlagen der PE

- Rechtliche Grundlagen
 - der Personalplanung und des Recruitingverfahrens
 - der Mitarbeiterauswahl
 - des Bewerber- /Mitarbeitergesprächs
 - des Einstellungsverfahrens
 - zur Erstellung von Arbeitsverträgen
 - zur Personalentwicklung von Mitar- beiterinnen und Mitarbeitern

Betriebswirtschaftliche Grundlagen

- Personalentwicklung als Kosten, Auf- wand und Ausgaben erfassen
- Personalentwicklung als Investition in Humanvermögen begreifen
- Humanvermögensrechnung in Buchfüh- rung und Bilanz aufnehmen
- Statistische Aufbereitung der PE- Entwicklung
- Durch Kalkulation von PE-Maßnahmen Überraschungen vermeiden
- PE-Controlling als Navigation im PE- Wertschöpfungsprozess einsetzen

- Mit PE-Marketing Akzeptanz und Relevanz der PE sichern
- Mit Employer Branding die Besten gewinnen!

Modul 9 – Systematische Entwicklungsberatung

Vielfalt der Talente erkennen und entwickeln als Auftrag der PE

- Systematisches Talentmanagement
- Individuelle Karriere-, Berufs- und Entwicklungsberatung
- Karriere- und Nachfolgeplanung
- Patenkonzepte, Coaching- und Mentoring
- Individual- und peer-Feedbackverfahren

Der Personalentwickler als Akteur im Macht und Funktionsgefüge der Unternehmen

- Anforderungsvielfalt und Anforderungswandel in der PE-Arbeit erfahren und genießen
- Selbstbild, Fremdbild, Rollen und Rollenkonflikte zur Selbstvermarktung aktiv nutzen
- Vertrauen und Vertraulichkeit, Kompetenz und Partnerschaft als Basistugenden klug einsetzen
- Mit Weiterbildung, Vernetzung und Lobbyarbeit die strategische Partnerschaft sichern

Modul 10 - Internationale Aspekte und Entwicklungstendenzen der Personalentwicklung

Internationale Aspekte der Personalentwicklung

- PE-Ländervergleiche
- PE-Konzepte internationaler Unternehmen

- Migration und Integration als PE-Auftrag
- Auslandsentsendung und Internationales Service Personal
- Institutionen und Inhalte internationaler Management-Development-Konzepte
- HR-Hochschulausbildung in Europa

Entwicklungstendenzen der Personalentwicklung

- Pfadstabilisierende und pfadbrechende PE
- Mega Trends 2020
- Fortschreitende PE-Professionalisierung

Modul 11 - Präsentation der WSPE®-Studienarbeiten

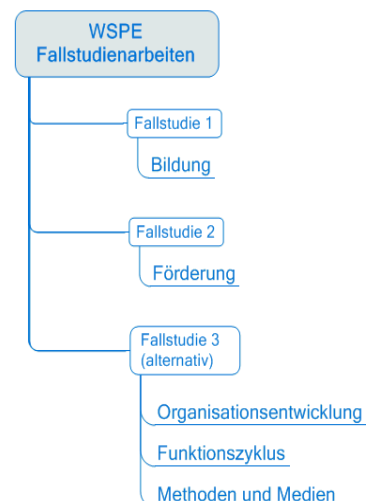
Im Abschlussmodul präsentieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre WSPE®-Studienarbeiten und diskutieren ihre Erkenntnisse mit den erfahrenen WSPE®-Prüferinnen und Prüfern.

- Präsentation der Studienarbeiten
- Diskussion der Erkenntnisse
- Bewertung der Leistung

Studienleistungen

Fallstudien

- Es werden drei praxisbezogene Fallstudientexte vorgeben.
- Die Bearbeitung erfolgt auf jeweils max. 6 Seiten.
- Benotung und fachliches Feedback.



Abschlussarbeit

Das Weiterbildungsstudium Personalentwicklung WSPE® schließt mit einer Abschlussarbeit ab.

Folgende Anforderungen gelten:

- Thema der Abschlussarbeit aus allen Themen der Personalentwicklung frei wählbar.
- Praxisbezogene Problemstellung erwünscht.
- Intensive Betreuung durch den wissenschaftlichen Leiter des WSPE® und die eo ipso personal- und organisationsberatung GmbH
- Umfang: 30 Textseiten
- Die Abschlussarbeit wird benotet und fließt mit einer Gewichtung von 50% in die Abschlussnote ein.

Durchführung

Präsenzveranstaltungen

Das Weiterbildungsstudium Personalentwicklung WSPE® ist modular aufgebaut. Die Inhalte werden methodisch abwechslungsreich mit Vorträgen, Diskussionen, Fallstudien, Gruppen- und Projektarbeiten gestaltet.

Die 11 Module finden in einem Abstand von ca. 6 Wochen jeweils freitags und samstags in der Zeit von 9.00 Uhr bis 18.00 Uhr statt.

Studienort

Die Präsenzveranstaltungen finden in Mainz statt. Das Tagungshotel Günnewig Hotel Bristol Mainz liegt verkehrsgünstig in Stadtrandlage und ist mit dem PKW und öffentlichen Verkehrsmitteln gleichermaßen gut erreichbar.

Sonderkonditionen für WSPE®-Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind mit dem Tagungshotel vereinbart.

elearning

Mit der Teilnahme am Weiterbildungsstudium Personalentwicklung WSPE® erhalten unsere Studentinnen und Studenten den Zugang zu der eLearning-Plattform ILIAS.

Kurz-Lerneinheiten, Übungen, Selbsttests und der Austausch mit den Dozenten und anderen WSPE®-lern in den Foren ermöglichen eine intensive Vorbereitung auf die professionelle Übernahme anspruchsvoller Aufgaben im Bereich der Personalentwicklung.

Der Zugang bleibt auch nach Abschluss des WSPE® bestehen. So kann auf das WSPE®-Netzwerk immer wieder zurückgegriffen werden.

Audiovisuelle Lernsequenzen

Als Vorbereitung auf die Präsenzveranstaltungen erhalten die Studierenden des WSPE® zu jedem Modul eine Audiovisuelle Lernsequenz vorab per Post zugesendet.

Die Studierenden haben wahlweise die Möglichkeit einen etwa 30 minütigen Audio- oder Videobeitrag von DVD abzuspielen und sich damit auf das kommende Modul einzustimmen.

Studienbetreuung

Die WSPE®-Studierenden werden vom WSPE®-Team, dem wissenschaftlichen Leiter und den Referentinnen und Referenten vor und während des Weiterbildungsstudiums individuell beraten und betreut.



Dazu gehören insbesondere:

- intensive Beratung im Vorfeld der Anmeldung
- studienbegleitende, persönliche, fachliche und karriereorientierte Beratung
- Beratung zur Erstellung der Fallstudien und der Abschlussarbeit
- Literaturberatung
- Netzwerkberatung

Die Betreuung und der Kontakt zu den Absolventinnen und Absolventen setzt sich nach Abschluss des WSPE® im Alumni-Netzwerk fort.

Zertifikat

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten nach erfolgreichem Abschluss des Weiterbildungsstudiums Personalentwicklung WSPE® das in der Praxis anerkannte Abschlusszertifikat „*Referent/Referentin Personalentwicklung*“ der eo ipso personal- und Organisationsberatung GmbH, Mainz und der Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg.

Die Rückmeldungen der Absolventinnen und Absolventen vergangener Jahrgänge belegen eindrucksvoll, dass der erfolgreiche Abschluss des WSPE® exzellente berufliche Chancen- und Karrieremöglichkeiten eröffnet.

Referenzen

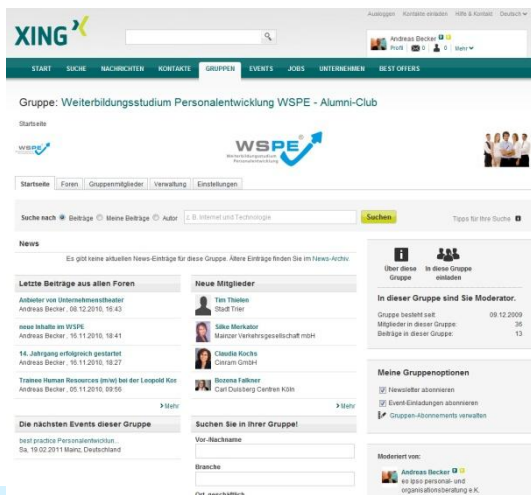
Auswahl an Unternehmen, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in das WSPE® entsandt haben:

- A/V/E GmbH, Halle a.d.S.
- ALSTOM Power Service GmbH, Mannheim
- Andreae-Noris Zahn AG, Frankfurt
- AOK - Die Gesundheitskasse in Hessen, Homberg/Ohm
- AOK Bundesverband, Bonn
- AOK Sachsen-Anhalt, Magdeburg
- B/A/S, Berlin
- BASF AG, Ludwigshafen
- Bürkert Fluid Control Systems, Ingelfingen
- Deutsche Bank AG, Frankfurt

- Deutsche Lufthansa AG, Basis, Frankfurter Flughafen
- Deutsche Post World Net AG, Bonn
- Döhler GmbH, Darmstadt
- ETAS GmbH; Stuttgart
- Fraport AG, Frankfurter Flughafen
- Geno Akademie, Stuttgart
- GUVV Westfalen-Lippe, Münster
- Haufe Akademie, Frankfurt
- Heidelberg Cement AG, Heidelberg
- Hella Fahrzeugkomponenten GmbH, Bremen
- Honsel GmbH & Co. KG, Meschede
- Hugo Boss AG, Metzingen
- Hydro Aluminium Deutschland GmbH, Neuss
- Landesbank Rheinland-Pfalz, Mainz
- Leopold Kostal GmbH & Co. KG, Lüdenscheid
- Linde Material Handling, Aschaffenburg
- Linklaters LLP, Frankfurt
- MCM Media Consult Maier & Partner GmbH
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit, Rheinland-Pfalz, Mainz
- MKO GmbH, Osnabrück
- MLP Finanzdienstleistungen AG, Pforzheim
- Pilot 1/0 GmbH & Co. KG, Hamburg
- Raytheon Training International GmbH, Rüsselsheim
- REWE Zentral AG, NL Hungen
- Roto Frank AG, Leinfelden-Echterdingen
- RWE AG, Essen
- Staatskanzlei Rheinland-Pfalz, Mainz
- Sutter Telefonbuchverlag, Stuttgart
- Westfalen AG, Münster

WSPE® Gruppe auf Xing

Das WSPE® ist in Xing mit einer eigenen Gruppe vertreten. Alumnis, Freunde und Förderer sowie am WSPE® Interessierte sorgen gemeinsam für einen regen Fachaus-tausch und ein networking. Schauen Sie doch einfach mal in der Gruppe vorbei!



Referenten

Univ.-Prof. Dr. Manfred Becker

Studium der Wirtschaftswissenschaften, Promotion und Habilitation an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Von 1980-1990 in leitenden Funktionen der Personalentwicklung bei der Adam Opel AG und General Motors Europe tätig. Von 1990 Professor für Betriebswirtschaftslehre an der Gerhardt-Mercator-Universität Duisburg; seit 1993 Professor für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Unternehmensführung, Organisation und Personalwirtschaft an der Martin-Luther-Universität Halle/Wittenberg. Zahlreiche Publikationen zu Themen der Personalentwicklung. Professor Becker hat das WSPE®-Konzept entwickelt, wirkt als Dozent im WSPE® und berät die eo ipso Personal- und Organisationsberatung GmbH zu wissenschaftlichen Themen der Personal- und Organisationsentwicklung.

Dipl.-Kaufmann Andreas Becker

Studium der Wirtschaftswissenschaften mit den Schwerpunkten Organisation und Marketing. Von 1998 bis 2003 freier Mitarbeiter im ZDF. Inhaber der eo ipso Personal- und Organisationsberatung GmbH; Dozent an der VWA Wiesbaden und Mainz. Langjährige Tätigkeit als Trainer zu Themen der allg. BWL und Personalwirtschaft; Beratungsleistungen zu Themen der Unternehmensorganisation, Personalwirtschaft, Personalentwicklung und Diversity Management. Coach und Mentor für im Personalwesen tätige Personen sowie Ein- und Umsteiger.

Dr. Michael Christ

Ausbildung zum Bankkaufmann und anschließendes Studium der Wirtschaftspädagogik. Im Anschluss an die Promotion zunächst als freier Berater / Trainer sowie im Bereich Global Learning and Development der Deutschen Bank tätig. Im April 2000 Wechsel zur Deutschen Lufthansa AG als Leiter der Abteilung 'Bildungspolitik und Weiterbildungsmanagement Konzern'. Von Februar 2001 bis Januar 2004 verschiedene Leitungspositionen innerhalb des Aufgabebereichs Human Resources IT. Von Februar 2004 bis November 2010 Leiter der Abteilung Führungskräfteentwicklung und Lufthansa School of Business der Deutschen Lufthansa AG. Seit Dezember 2010 Global Head of HR der Döhler Gruppe, Darmstadt.

RA'in Bianca Griga

Abschluss des Studiums der Rechtswissenschaften an der Johann Wolfgang Goethe Universität in Frankfurt am Main. Seit 2006 bis Juni 2010 Arbeitgebervertreterin bei Unternehmervereinigungen Süd Hessen e.V. in Darmstadt. Schwerpunkt bildete die außergerichtliche und gerichtliche Vertretung von ca. 270 Mitgliedsunternehmen im Bereich des Arbeitsrechts sowie die Vorbereitung, Durchführung und Leitung von arbeitsrechtlichen Seminaren und Arbeitskreisen für die Mitgliedsunternehmen. Seit Juli 2010 Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht bei Brauer Rechtsanwälte - Fachkanzlei für Arbeitsrecht in Darmstadt. Schwerpunkt bildet hier die außergerichtliche und gerichtliche Vertretung von Arbeitnehmern, Arbeitgebern und Betriebsräten im Bereich des Arbeitsrechts.

Dr. Liane Schmidt

Studium der Psychologie an der Universität Mannheim, danach in einer Unternehmensberatung mit Schwerpunkt Training und Beratung zu Themen der Personalentwicklung. Seit 2001 tätig im Competence-Center Personal- und Organisationsentwicklung eines Energieversorgungsunternehmens mit den Schwerpunkten strategische Personalentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Kulturveränderungsprojekte und Change

Management. In dieser Zeit Promotion zum Thema Kompetenzentwicklung im Dienstleistungsbereich gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung in Berlin. Ausbildung zur systemischen Beraterin, Weiterbildung zum systemischen Coach und Change Agent sowie General Management Ausbildung bei SMP St. Gallen. Seit 2006 Lehrauftrag an der Fachhochschule Ludwigshafen für Arbeits- und Organisationspsychologie bei Bachelor und Master des internationalen Personalmanagements. Vorher Ausbildung zur Bankkauffrau und 8 Jahre Beratung in einem Kreditinstitut, in dieser Zeit Studium der Betriebswirtschaft an der Verwaltungs- und Wirtschaftsakademie Karlsruhe.

Dipl. Ökonomin Catrin Starossa

Studium der Wirtschaftswissenschaften in Deutschland und den USA mit den Schwerpunkten Personalmanagement und Unternehmensführung. Zertifikat der Heidelberger Akademie für Unternehmensberatung. Fortbildung zum Systemischen Berater und Systemischen Coach. Weiterbildungen in Prozessmanagement, Konfliktmediation, Transaktionsanalyse und Gestalttherapie. Therapieausbildung mit den Elementen Gesprächspsychotherapie, Kognitive-, Verhaltens- und Kurzzeittherapie sowie klärungsorientierte Therapie.

Wissenschaftliche Mitarbeit an Universitäten in Deutschland und den USA, mehrere Jahre Referatsleiterin für Personalentwicklung und -betreuung in der Energiewirtschaft; Projekte im Bereich Personal- und Führungskräfteentwicklung. Mitwirkung bei Lehrgängen zur Personal- und Organisationsentwicklung und Seminaren zur Persönlichkeitsentwicklung; seit 1998 Personalberaterin, Trainerin und Coach; seit 2001 außerdem Mentorin für Personalführung an der Fernuniversität in Hagen.

Dipl.-Psychologin Birgit Weinmann

Studium der Psychologie sowie Weiterbildung im Bereich der Personal- und Organisationsentwicklung. Mehrjährige Tätigkeit im Bereich Personaldienstleistungen, zuletzt als Niederlassungsleiterin. Seit 1994 in

der Personal- und Managementberatung u.a. als Projektleiterin und Seniorberaterin mit den Schwerpunkten Personalgewinnung und -auswahl, PE/OE-Konzepte und Training tätig.

Anmeldung

Zulassungsvoraussetzungen

Als Zulassungsvoraussetzung sollten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer

entweder

- eine mindestens zweijährige Berufserfahrung

oder

- ein abgeschlossenes Hochschul-/ Fachhochschulstudium bzw. einen vergleichbaren Abschluss (z.B. VWA, BA)

nachweisen.

Pro Jahrgang werden maximal 15 Studierende aufgenommen. Die Anmeldungen werden entsprechend der Reihenfolge des Eingangs berücksichtigt.

Konditionen

Die Studiengebühren im 15. Jahrgang betragen **6.290,00 EUR** (umsatzsteuerbefreit).

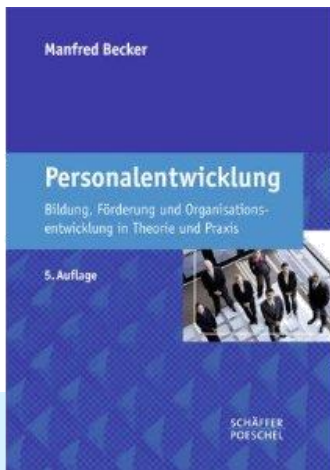
In den Studiengebühren enthalten sind:

- Teilnahme an den insgesamt 21 Präsenztagen
- Teilnehmerunterlagen sowie ergänzende Arbeitsmaterialien (Aufsätze, Checklisten, Präsentationen, etc.)
- Seminarverpflegung an den Präsenztagen (Getränke, Kaffee- und Kuchenpause, Mittagessen im Veranstaltungshotel)
- Zugang zur WSPE® e-Learning Plattform
- Gutachtenerstellung für Fallstudien und Abschlussarbeit
- Prüfungsgebühren

Terminübersicht

Termin	Modul	Inhalt	Referent/-in
16.- 17. September 2011	Modul 1	Einführung: Personalentwicklung im Reifegradkonzept	Univ.-Prof. Dr. Manfred Becker
14. - 15. Oktober 2011	Modul 2	Personalentwicklung im engen Sinne: Bildung	Univ.-Prof. Dr. Manfred Becker
11. - 12. November 2011	Modul 3	Personalentwicklung im erweiterten Sinne: Förderung	Dipl.-Psych. Birgit Weinmann
9. - 10. Dezember 2011	Modul 4	Personalentwicklung im weiten Sinne: Organisationsentwicklung	N.N.
20. - 21. Januar 2012	Modul 5	Systematische Personalentwicklung im Funktionszyklus	Dipl.-Psych. Birgit Weinmann
24. Februar 2012	Modul 6	„peer project PE“ Team-Workshop zu Themen der eigenen betrieblichen PE-Arbeit der WSPE'ler	Dipl.-Kfm. Andreas Becker
25. Februar 2012		„best practice PE“ externe Referentinnen und Referenten stellen ihre erfolgreiche PE-Arbeit vor	Dipl.-Kfm. Andreas Becker
23. - 24. März 2012	Modul 7	Train-the-Trainer: Methoden und Medien der Personalentwicklung	Dipl.-Kfm. Andreas Becker
4. Mai 2012	Modul 8	Rechtliche Aspekte der Personalentwicklung	RA'in Bianca Griga
5. Mai 2012		Betriebswirtschaftliche Aspekte der Personalentwicklung	Univ.-Prof. Dr. Manfred Becker
15. Juni 2012	Modul 9	Systematische Entwicklungsberatung	Dipl.-Ök. Catrin Starossa
16. Juni 2012		Anforderungen, Rollen und Selbstverständnis des Personalentwicklers	Dr. Liane Schmitt
17. August 2012	Modul 10	Internationale Aspekte der Personalentwicklung	Dr. Michael Christ
18. August 2012		Entwicklungstendenzen der Personalentwicklung	Univ.-Prof. Dr. Manfred Becker
21. - 22. September 2012	Modul 11	Abschlussprüfung	Leitung: Univ.-Prof. Dr. Manfred Becker

Literatur zum WSPE®



Manfred Becker

Personalentwicklung

Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis

5., aktualisierte und erweiterte Auflage,

ISBN: 978-3-7910-2852-1

"... ein immer lesenswertes, weil informations-, facetten- und kenntnisreiches Buch...." management revue.

Unternehmen, die das Leistungspotenzial ihrer Mitarbeiter optimal ausschöpfen, sichern sich ihre Wettbewerbsfähigkeit. Wie eine theoretisch, konzeptionell, inhaltlich und methodisch ausgereifte Personalentwicklung für Mitarbeiter aller Ebenen in Unternehmen und Verwaltung gestaltet wird, erörtert dieses bewährte Lehrbuch. In der Neuauflage an aktuelle Entwicklungen angepasst.

12

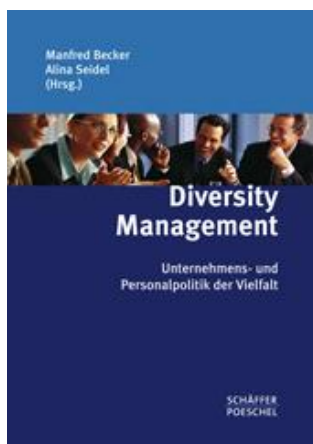


Manfred Becker

Systematische Personalentwicklung Planung, Steuerung und Kontrolle im Funktionszyklus

ISBN: 3-7910-2252-0

Erfolgreiche Personalarbeit ist messbar. Becker zeigt, wie die Personalentwicklung von der Bedarfsanalyse über Zielplanung, Kreatives Gestalten, Realisierung und Lernerfolgskontrolle bis zur Transfersicherung systematisch geplant, kostengünstig realisiert und der Erfolg transparent überprüft werden kann. Die Personalarbeit wird stärker betriebswirtschaftlich ausgerichtet und wandelt sich zu einem "Performance Improvement Department". So kann die Personalabteilung ihre Rolle im Unternehmen festigen.



Manfred Becker/Alina Seidel (Hrsg.)

Diversity Management

Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt

ISBN: 3-7910-2495-7

Ein personalpolitisches Muss: Die bewusste Förderung von Mitarbeitern unterschiedlicher Herkunft, Kultur und Kompetenz, verschiedenen Alters oder Geschlechts. Durch Diversity Management wird die Vielfalt der Belegschaft zu einem maßgeblichen Teil der Unternehmenskultur. Aus praktischer Perspektive zeigen die Autoren, wie Unternehmensleistung, Kundenorientierung und Wettbewerbsfähigkeit verbessert werden. Der aktuelle Leitfaden für die Umsetzung im Unternehmen.

Anmeldeformular

Hiermit melde ich mich verbindlich zum 15. Jahrgang des **Weiterbildungsstudium Personalentwicklung WSPE®** an.

Die Teilnahmegebühren von **EUR 6.290,00** sind nach Erhalt der Rechnung, etwa 8 Wochen vor Beginn der Veranstaltung zu überweisen. Die Anmeldung kann jederzeit bis 4 Wochen vor dem Veranstaltungstermin ohne Angabe von Gründen zurückgezogen werden. Bei einer Stornierung zu einem späteren Zeitpunkt wird eine Gebühr in Höhe von EUR 200,- in Rechnung gestellt.

Für das Zustandekommen des WSPE® ist eine Mindestanzahl von Teilnehmenden erforderlich; sollte diese nicht erreicht werden, behalten wir uns vor, den Starttermin zu verschieben. In diesem Fall ist eine Stornierung der Anmeldung möglich; es erfolgt die volle Rückerstattung des Teilnahmeentgelts. Weitergehende Ansprüche an den Veranstalter bestehen nicht.

In Ausnahmefällen ist ein Dozierendenwechsel oder eine Änderung des Veranstaltungsablaufs notwendig. Änderungen dieser Art berechtigen weder zum Rücktritt noch zur Minderung des Teilnahmeentgelts.

Ihre persönlichen Daten

Name, Vorname, Titel

Firma, Branche

Abteilung, Aufgabenbereich

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

Telefon, Telefax, E-mail

Rechnungsanschrift

Firma, Abteilung, Kontaktperson

Straße, Hausnummer

Postleitzahl, Ort

Ort, Datum

Unterschrift