

Modulhandbuch

zu der Prüfungsordnung

Arbeits- und Organisationspsychologie
mit dem Abschluss Master
of Arts - weiterbildend

Stand: 14.12.2018

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|----|
| <i>Studienbereich I „Perspektiven erweitern“</i> | |
| Modul 01 - Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie | 3 |
| Modul 02 - Methoden und Transfer I: Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik | 6 |
| <i>Studienbereich II „Wissen vertiefen - Komplexität verstehen“</i> | |
| Modul 03 - Arbeitshandeln und Arbeitsmotivation | 9 |
| Modul 04 - Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit | 11 |
| Modul 05 - Personale und strukturelle Führung | 13 |
| Modul 06 - Methoden und Transfer II: Schwerpunkt quantitative Methoden | 14 |
| <i>Studienbereich III „Betriebliche Handlungsfelder analysieren, bewerten, gestalten“</i> | |
| Modul 07 - Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext | 18 |
| Modul 08 - Betriebliches Gesundheitsmanagement | 20 |
| Modul 09 - Personalpsychologie | 22 |
| Modul 10 - Teamarbeit und Teamentwicklung | 24 |
| Modul 11 - Organisationsentwicklung | 25 |
| Modul 12 - Methoden und Transfer III: Schwerpunkt qualitative Methoden | 27 |
| <i>Studienbereich IV „Kompetenzen erproben - Professionalität erweitern“</i> | |
| Modul 13 - Datenerhebung und Auswertung | 31 |
| Modul 14 - Thesis-Modul | 33 |
| Modul 15 - Präsentation empirischer Forschungsergebnisse | 35 |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|---------------------------|
| M 01 | Modul 01 - Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie | PF/WP PF | Gewicht der Note 0 | Workload 12 LP |
| Qualifikationsziele: Die Studierenden können unterschiedliche Denkschulen der Psychologie differenzieren, eigene berufliche Erfahrungen im neuen AO-psychologischen Bezugssystem einordnen und im Lichte der AO-psychologischen Ziele und ethischen Standards reflektieren. Sie können die verschiedenen Gegenstandsbereiche der AO-Psychologie differenzieren und beschreiben. Sie kennen die Kerntheorien der AO-Psychologie, verstehen ihre Kernaussagen und können einen Anwendungsbezug zur eigenen beruflichen Tätigkeit herstellen. Sie besitzen vertiefende Kenntnisse von Kommunikationsprozessen können ihr eigenes Kommunikationsverhalten im beruflichen Umfeld reflektieren. | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 1 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6393 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 4 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6392 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 4 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b und d zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6428 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 4 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente c und e zu erbringen. | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|--|--------------|-----------------------|------------|----------------|
| M 1-a | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 120 h |
| Inhalte: Dieser Studienbrief gibt einen Überblick über verschiedene psychologische Denksysteme. Anhand von Untersuchungsbeispielen wird in einer historischen Rückführung betrachtet, wie die Entwicklung dieser Untersuchungsfelder vonstattenging und welche Auswirkung diese Entwicklung auf gegenwärtige Konzepte hat. Ausgewählte psychologische Schulen, die die Psychologie besonders prägten und prägen, werden dargestellt: der Behaviorismus, die Psychoanalyse und die Feldtheorie etc. Diese einzelnen Schulen haben ihre jeweils spezifischen Perspektiven und Untersuchungsansätze. Sie beleuchten unterschiedliche Aspekte des menschlichen Handelns, Denkens und Fühlens und bilden die theoretischen Grundlagen für die Analyse des Verhaltens im arbeits- und organisationspsychologischen Kontext. | | | | |

| | | | | | |
|---|--|----|--------------------------|---|------|
| M 1-b | Studienbrief „Einführung in die AO-Psychologie“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 90 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief gibt einen einführenden Überblick über das Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie und bildet damit die Grundlage für das Studium. Die Arbeits- und Organisationspsychologie ist eine angewandte Psychologie, die das Verhalten und Erleben der Menschen im Arbeitsprozess und innerhalb (meist wirtschaftlicher) Organisationen analysiert und zugleich Vorschläge für eine humane Arbeits- und Organisationsgestaltung entwickelt. In diesem Sinne ist die Arbeits- und Organisationspsychologie eine Gestaltungswissenschaft. Dementsprechend macht der Studienbrief zunächst mit den Perspektiven, Zielen und Gegenständen der Disziplin vertraut. Danach geht es um tätigkeits- und arbeitspsychologische Fragen, etwa der Eignungsdiagnostik, der Mitarbeiterentwicklung und der Gestaltung von Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen. Abschließend werden organisationspsychologische Aspekte der Zusammenarbeit und Führung sowie der Organisationsgestaltung und der Organisationskultur behandelt. Der gesamte Studienbrief verknüpft theoretische Analysen mit praktischen Anwendungsbeispielen und bezieht relevante Ergebnisse der Wirtschaftswissenschaften, der Rechtswissenschaften und der Gesellschaftswissenschaften ein.</p> | | | | | |
| M 1-c | Studienbrief „Kommunikation im Arbeitskontext“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 90 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief vermittelt grundlegende Strukturen menschlicher Kommunikation. Kommunikation wird als soziale Materie unseres Lebens dargestellt. Die Multiperspektivität der Verwendung des Begriffs Kommunikation wird dabei herausgearbeitet. Positivistische und konstruktivistische Wirklichkeitsmodelle werden voneinander abgegrenzt und auf ihre Bedeutung für das Phänomen Kommunikation reflektiert. Es erfolgt eine vertiefte Darstellung verschiedener kommunikations-theoretischer Modelle, angefangen bei Bühler, Freud, Watzlawick, über Schulz von Thun, etc. Elemente der Gesprächsführung, wie aktives Zuhören, die Bedeutung des „blinden Flecks“ und ähnliche Konzepte werden dargestellt und in ihrer Bedeutung für Kommunikation an Beispielen verdeutlicht. Auf dieser Basis erfolgt die Analyse möglicher Missverständnisse von Kommunikation allgemein und im betrieblichen bzw. organisatorischen Kontext.</p> | | | | | |
| M 1-d | Kick Off: "Einführung in die AO-Psychologie" | PF | Seminar | 1 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Im Rahmen der Auftakt-Veranstaltung lernen die Studierenden zunächst das Weiterbildungsteam und ihre Mitstudierenden kennen. Sie erhalten einen Überblick zu den wesentlichen Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie und diskutieren ausgewählte Themen aus der Perspektive der Praxis. Am zweiten Tag der Präsenzveranstaltung werden Informationen zum Ablauf des Studiums und zu den verschiedenen Formen der Leistungserbringung vermittelt. Darüber hinaus lernen die Studierenden die elektronischen Ressourcen der Bergischen Universität (z.B. Lernplattform Moodle, Universitätsbibliothek) kennen und erhalten erste Hinweise zu Besonderheiten des wissenschaftlichen Arbeitens in der AO-Psychologie. Darüber hinaus wird anhand von ausgewählten Forschungsprojekten exemplarisch die Vorgehensweise der ao-psychologischen Forschung dargestellt und vor dem Hintergrund verschiedener Analyse- und Wirkungsmodelle diskutiert.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|----|---------|---|------|
| M 1-e | Präsenzveranstaltung "Kommunikation" | PF | Seminar | 1 | 30 h |
| <p>Bemerkungen:</p> <p>Die Präsenzveranstaltung wird zweimal angeboten. Die Teilnehmerzahl ist auf 18 Personen pro Veranstaltung beschränkt.</p> | | | | | |
| <p>Inhalte:</p> <p>Kommunikation ist ein umfassender Vorgang in Unternehmen und eine Schlüsselkompetenz von Beschäftigten. Im Seminar werden Kommunikationsmodelle aus dem Studienbrief vertieft und angewandt, schwierige Situationen und Kontexte bzw. Kulturen als Einflussfaktoren diskutiert. Übungen und Aufgaben im Team sowie ihre reflektierende Auswertung sollen das Verhaltensrepertoire erweitern und eine bewusste Gestaltung von Kommunikation im Selbstmanagement ermöglichen und verbessern.</p> <p>Ziele der Veranstaltung sind a) die bewusste und angemessene Gestaltung von Kommunikation in sozialen Situationen (Individuum und Organisation), b) die Reflexion und Erweiterung des Wissens über sich selbst (Selbstmanagement), sowie c) die Erweiterung des persönlichen Verhaltensrepertoires.</p> <p>Das Seminar gliedert sich in fünf Teile: (1) Impulsvortrag zum Thema / Einführung / Vorstellung, (2) Diskussion und festhalten vorliegender Erfahrungen (Visualisierung), (3) Kontexte und Kulturen der Kommunikation als Rahmen und Einflussfaktoren, (4) wichtige Modelle der Kommunikation (4 Seiten einer Nachricht/Transaktionsanalyse) und (5) Übungen zu den Modellen (Kontrollierter Dialog, über-Kreuz-Transaktionen, Trennung von Sach- und Beziehungsebene u.a.). Methodisch wird sowohl im Plenum als auch in Arbeitsgruppen und per Selbstreflexion/ Einzelarbeit gearbeitet. Die Ergebnisse und Erfahrungen werden dokumentiert.</p> | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| M 02 | Modul 02 - Methoden und Transfer I: Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik | PF/WP PF | Gewicht der Note 10 | Workload 10 LP |
| <p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die Grundlagen psychologischer Forschungs- und Interventionsmethoden. Sie haben ein Verständnis für die wissenschaftstheoretischen Positionen, welche die heutige Arbeits- und Organisationspsychologie geprägt haben. Die Studierenden haben ein Verständnis für die Relativität unseres Wissens in Bezug auf verschiedene wissenschaftstheoretische Grundpositionen und forschungsmethodische Paradigmen. Sie können ethischen Fragen im Zusammenhang mit psychologischer Forschung kritisch diskutieren. Die Studierenden kennen die wesentlichen ao-psychologischen Forschungs- und Interventionsmethoden und können Beispiele für Fragestellungen und Forschungs- und Interventionsdesigns benennen und entwerfen. Die Studierenden haben verinnerlicht, dass in der Wissenschaft unterschiedliche Sicht- und Vorgehensweisen nebeneinander existieren und sind in der Lage, den für eine bestimmte Problemstellung jeweils selbst gewählten Weg zu begründen und zu verantworten. Die Studierenden sind in der Lage, ein Thema der Arbeits- und Organisationspsychologie in einer Form schriftlich darzustellen, die den Gepflogenheiten des Faches entspricht.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | Empfohlenes FS: 1 | | |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|---|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Modulabschlussprüfung ID: 6332 | Schriftliche Hausarbeit | 6 Wochen | 2 | 4 |
| <p>Erläuterung zur Modulabschlussprüfung:</p> <p>Die Hausarbeit bezieht sich auf die Komponenten M 2-d und M 2-e. Das Thema der Hausarbeit sollte Modul 1 entnommen werden.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6355 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 3 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6351 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6377 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Exposé; Das Exposé ist ein wichtiger Zwischenschritt zur Erstellung der ersten schriftlichen Hausarbeit im Studiengang. Die Studierenden zeigen, dass Sie ein Problem beschreiben und in eine Fragestellung überführen können. Sie erstellen eine Gliederung des Themas und ein Literaturverzeichnis nach den in der Psychologie üblichen Regeln. Die UBL ist in Komponente c zu erbringen.</p> | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---------------------|--------------|-----------------|------------|----------------|
|---------------------|--------------|-----------------|------------|----------------|

| | | | | | |
|---|---|----|--------------------------|---|------|
| M 2-a | Studienbrief „Wissenschaftstheorie und Ethik“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 90 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief stellt zwei der wichtigsten wissenschafts- und erkenntnistheoretischen Konzepte der Sozialwissenschaften bzw. der Psychologie vor: Konstruktivismus und Systemtheorie. Es soll damit vermittelt werden, dass es nicht nur ein Modell gibt, nach dem Wissenschaft „funktionieren“ kann. Es wird herausgestrichen, inwieweit diese der Forschung zugrundeliegenden Konzepte Auswirkungen auf das Handeln der Wissenschaftler haben. Den Studierenden wird so ermöglicht, eine kritische Distanz aufzubauen und zwar bezüglich ihrer eigenen „Rolle“, als „Nutzer“ der Forschungsergebnisse und als „Produzent“ von wissenschaftlichen Erkenntnissen. Hier wird dann eine Verbindung zu ethischen Aspekten psychologischer Forschung und Intervention geknüpft. Der Konstruktivismus und die Systemtheorie haben für die Arbeit in komplexen Arbeitskontexten eine besondere Bedeutung. Sie werden als Denkmodelle in ihrer Bedeutung für die Arbeits- und Organisationspsychologie analysiert und an Beispielen vorgestellt.</p> | | | | | |
| M 2-b | Studienbrief „Quantitative und qualitative Methoden in der AO-Psychologie“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Die Ausrichtung des Studiums zielt auf die Themenstellungen und Problematiken der Arbeits- und Organisationspsychologie als angewandte Psychologie, welche primär im Feld arbeitet – im Gegensatz zu einer eher grundlagenorientierten Labor-Forschung. Ziel der Methodenausbildung über die vier Module hinweg ist ein kritisch reflektierendes Anwenden der Analyse-, Interventions-, und Evaluationsmethoden und der mit ihnen verbundenen quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden. Im Hinblick auf die zu vermittelnden Forschungsmethoden ist das Ausbildungsziel nicht der „forschende Wissenschaftler“, sondern der „reflektierende Praktiker“, der Forschungskonzepte und Ergebnisse kompetent beurteilen kann.</p> <p>Der Studienbrief „Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik“ führt in die Wissenschaftstheorie ein und vermittelt die folgenden Grundlagen quantitativer und qualitativer Methoden.</p> <p>Quantitative Forschung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forschungsphasen (Fragestellungen, theoretischer Rahmen, Methoden der Datengewinnung) • Forschungsstrategien • Skalenniveaus • Zentrale Tendenz (Modus, Median, Mittelwert) • Datenverarbeitung (Häufigkeiten, Histogramme, statistische Kennwerte) • Ausblick auf die induktive Statistik (Inferenzstatistik) <p>Qualitative Forschung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftstheoretische Verankerung der qualitativen Forschungsmethodik • Grundlagen und Zielsetzung des Forschungsdesigns (Spezifika der Themenstellungen und Herangehensweisen) • Gütekriterien qualitativer Forschung | | | | | |
| M 2-c | Studienbrief „Wissenschaftliches Arbeiten in der AO-Psychologie“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief stellt die Besonderheiten und konkreten Anforderungen des wissenschaftlichen Arbeitens in der Arbeits- und Organisationspsychologie dar. Zu diesem Zweck werden Strategien und Techniken für die verschiedenen Phasen des Arbeitsprozesses vermittelt, angefangen von der grundlegenden Konzeption der Arbeit über die Konkretisierung der Fragestellung und den Rechercheprozess bis hin zum Verfassen eines wissenschaftlichen Textes. Die Studierenden erfahren, wie die Zielsetzung eines Textes mit dessen Gliederung zusammenhängt, welche verschiedenen Typen von Texten in der AO-Psychologie üblich sind und welche Art der Darstellung und des Schreibstils erwartet werden. Darüber hinaus wird auch auf formale Aspekte eingegangen, wie z.B. den korrekten Umgang mit Abbildungen und Tabellen oder die in der Psychologie übliche Zitierweise.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|----|---------|---|------|
| M 2-d | Vertiefung und Transfer | PF | Übung | 0 | 60 h |
| Inhalte: Durch die eigenständige Recherche und Auswertung weiterführender Literatur vertiefen die Studierenden in Eigenarbeit die Inhalte des ersten Moduls. Bei Bedarf erhalten Sie hierfür Unterstützung durch die Studienbegleiter. Der Zweck der Übung ist die Vorbereitung auf die Erstellung der ersten Hausarbeit. | | | | | |
| M 2-e | Präsenzveranstaltung „Grundlagen der quantitativen und qualitativen psychologischen Forschungsmethodik“ | PF | Seminar | 1 | 30 h |
| Inhalte: Das Seminar verfolgt das Ziel, die Studierenden in die quantitativen und qualitativen Methoden einzuführen. Es werden grundlegende Forschungs- und Auswertungsmethoden, wie sie in der arbeits- und organisationspsychologischen Praxis zum Einsatz kommen können, an Beispielen dargestellt und deren Einsatzmöglichkeiten aber auch Begrenzungen diskutiert. Dabei werden beide Forschungsansätze berücksichtigt. | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|--------------------------|
| M 03 | Modul 03 - Arbeitshandeln und Arbeitsmotivation | PF/WP PF | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| <p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die psychologischen Grundlagen des Arbeitshandelns und der Arbeitsmotivation. Sie verstehen, wie die psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten abläuft und kennen die Theorie der Handlungsregulation von Hacker als eine zentrale Grundlage für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Erwerbsarbeitstätigkeiten. Die Studierenden kennen die Grundlagen für die Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit. Sie sind in der Lage, die zentralen Begriffe Motiv, Anreiz und Motivation zu erläutern und deren Bedeutung in einem organisationalen Kontext darzustellen. Die Studierenden wissen, wie Entscheidungen zwischen verschiedenen Handlungsalternativen getroffen werden und wie einmal gewählte Handlungsalternativen, ggf. auch gegen interne und externe Widerstände, realisiert werden. Sie kennen Inhalts- und Prozesstheorien der Motivation und können die Frage beantworten, wie Leistung und Zufriedenheit, aber auch weitere relevante Verhaltensweisen (z.B. Organizational Citizenship Behavior) zustande kommen und welche Zusammenhänge diese Verhaltensweisen mit dem Unternehmenserfolg aufweisen.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 2 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6430 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6389 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen.</p> | | | | |

| Komponente/n | | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|--|--|--------------|-----------------------|------------|----------------|
| M 3-a | Studienbrief „Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Zielgerichtete Tätigkeiten wie z. B. Arbeitstätigkeiten stellen eine besondere Kategorie menschlichen Verhaltens dar. Das Verständnis der psychischen Regulation dieser Tätigkeiten ist eine zentrale Grundlage für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Erwerbsarbeitstätigkeiten, sei es im Produktionsbereich, im Dienstleistungssektor oder auf dem Gebiet der Wissensarbeit. Das Werk von Winfried Hacker bringt den Studierenden die Grundlagen der Handlungsregulationstheorie nahe und bereitet damit die Basis für die Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|----|--------------------------|---|------|
| M 3-b | Studienbrief „Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| Inhalte: Was ist ein Motiv? Was ein Anreiz und wie entsteht Motivation? Warum wählen wir welche Ziele und wie erreichen wir diese? Dieser Studienbrief befasst sich mit der Arbeitsmotivation und dem Arbeitshandeln. Gegenstand der theoretischen Auseinandersetzung sind inhaltstheoretische Ansätze sowie das Modell der Handlungsphasen, das verschiedene Prozesstheorien integriert. | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--|-------------------------------|--------------------------|
| M 04 | Modul 04 - Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit | PF/WP PF | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| Qualifikationsziele: Die Studierenden kennen die Zielsetzungen, Kriterien und Methoden zur Erfassung, Bewertung und Gestaltung von arbeitsbezogenem Handeln. Sie können die verschiedenen Vorgehensweisen der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung auf unterschiedliche Tätigkeiten und Organisationsformen transferieren. Die Studierenden haben sich Wissen erarbeitet, das ihnen bei der Analyse der Rahmenbedingungen in ihren Unternehmen Wegweiser ist. Außerdem stehen ihnen wissenschaftlich gestützte Argumentationshilfen zur Verfügung, um die Bedeutung von Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung für Unternehmen greifbar zu machen. Die Studierenden können die Gleichrangigkeit von Humanitätszielen und Produktivitätszielen erörtern und ihre Position begründet vertreten. Sie sind in der Lage, in der Praxis als kompetente Verhandlungs- und Gesprächspartner in den Gegenstandsbereichen der Arbeitspsychologie zu fungieren. Die Studierenden können verschiedene Analyseinstrumente anwenden und passende Arbeitsgestaltungsmaßnahmen konzipieren und umsetzen. Die Bedingungen motivationsförderlicher Arbeitsgestaltung sind ihnen ebenso bekannt, wie Ansätze zur Gestaltung lern- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitsbedingungen. Die Studierenden kennen verschiedene Arbeitszeitmodelle und deren Auswirkungen und sind mit den psychologischen Aspekten der Dienstleistungsarbeit vertraut. | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 2 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6384 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6337 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6369 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---|--------------|-----------------------|------------|----------------|
| M 4-a Studienbrief „Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| Inhalte: Dieser Studienbrief bietet eine Einführung in die Gebiete der Arbeitsanalyse, der Arbeitsbewertung und der Arbeitsgestaltung. Zunächst werden die Ziele der psychologischen Arbeitsgestaltung vor dem Hintergrund technischer, rechtlicher und ökonomischer Rahmenbedingungen diskutiert. Anschließend werden die theoretischen Grundlagen dargestellt, wobei sich der Studienbrief einer systemtheoretischen Perspektive verpflichtet fühlt. Es werden die konkreten Probleme der Aufgabengestaltung, Betriebsmittelgestaltung und Arbeitsplatzgestaltung behandelt. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|----|--------------------------|---|------|
| M 4-b | Studienbrief „Arbeitszeitgestaltung“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>In dem Studienbrief werden die wichtigsten Rahmenbedingungen, Möglichkeiten und Auswirkungen der Arbeitszeitgestaltung thematisiert. Die Chancen einer modernen Arbeitszeitgestaltung für Mensch und Betrieb werden ausführlich dargestellt sowie die Grenzen der Arbeitszeitflexibilisierung vor dem Hintergrund der Globalisierung und des Konkurrenzdrucks ausgelotet. Die Fragen nach dem Einfluss der Arbeitszeitgestaltung auf den alltäglichen Zeitdruck und Stress und die Rolle der Arbeitspsychologie für eine humane Arbeitszeitgestaltung werden umfassend beantwortet.</p> | | | | | |
| M 4-c | Studienbrief „Psychologie der Dienstleistungsarbeit“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Die Studierenden lernen das Phänomen Dienstleistungsarbeit aus einer psychologischen Perspektive zu betrachten. Im Fokus stehen dabei die drei wesentlichen Hauptakteure Mitarbeiter, Kunde und Organisation sowie deren spezifischen Erwartungen, Ziele und Voraussetzungen. Ferner lernen die Studierenden die im Zusammenspiel der drei Hauptakteure ablaufenden wesentlichen Prozesse kennen. Dabei lernen die Studierenden die Begriffe Dualität von sozialem und instrumentellem Verhalten, soziale Interaktion, Emotionsarbeit sowie Antezedenzen und Konsequenzen verschiedener spezifischer Verhaltensweisen (z.B. rapportstiftendes Verhalten, adaptives Verhalten und kundenbezogenes Extrarollenverhalten) kennen. Die Studierenden erwerben ein breites Grundlagenwissen zum Thema Dienstleistungsarbeit, welches um soziologische und betriebswirtschaftliche Perspektiven ergänzt wird. Dieses Wissen ermöglicht es den Absolventen dieses Moduls, Dienstleistungsarbeit aus einer psychologischen Perspektive analysieren, bewerten und gestalten zu können.</p> | | | | | |

| | | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------------|--------------------------|
| M 05 | Modul 05 - Personale und strukturelle Führung | PF/WP PF | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| Qualifikationsziele: Die Studierenden kennen verschiedene Führungstheorien und -modelle und sind in der Lage, zwischen verschiedenen Führungssystemen und -stilen zu differenzieren und diese zu bewerten. Desweiteren kennen sie verschiedene Formen der strukturellen Führung, wie z.B. Personalmanagement oder variable Vergütungssysteme, und können diese hinsichtlich ihrer Passung für unterschiedliche Organisationsformen und betriebliche Situationen analysieren. Durch die Beschäftigung mit dem Themenfeld Führung sind die Studierenden fähig, eine Brücke von der betriebswirtschaftlichen Perspektive zu einer arbeits- und organisationspsychologischen Betrachtung und Gestaltungslogik zu schlagen. Die Studierenden können das eigene Agieren im Spannungsfeld zw. Mitarbeiter und Führungskraft kritisch hinterfragen und haben sich ggf. eine reflektierte Haltung zu ihrem eigenen Führungshandeln erarbeitet. | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 2 | |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6386 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6406 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen. | | | | |

| Komponente/n | | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---|--|--------------|-----------------------|------------|----------------|
| M 5-a | Studienbrief „Führung“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| Inhalte: In diesem Studienbrief geht es um die enge Verbindung von Gruppe und Führung. Führung wird als Gruppenphänomen aufgefasst und der Führende als ein Rollenträger neben anderen innerhalb der Gruppe gesehen. Es werden Themen wie Rollendifferenzierung, Normentwicklung und die Entstehung eines Wir-Gefühls innerhalb von Arbeits- und Leistungsgruppen behandelt. Die psychologischen Führungstheorien werden dargestellt und als Grundlage von Gestaltungshinweisen genommen. | | | | | |
| M 5-b | Studienbrief „Personalmanagement, Steuerung und variable Vergütung“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| Inhalte: Der Studienbrief behandelt das Thema Führung aus einer wirtschaftswissenschaftlichen Perspektive. Ergänzend zu der arbeits- und organisationspsychologischen Betrachtung des Phänomens „Führung“ wird hier die strukturelle Führung in den Vordergrund gestellt. Der Studienbrief stellt dar, welchen Einfluss Personalmanagement, verschiedene Steuerungsinstrumente und variable Vergütungssysteme auf das Verhalten der Organisationsmitglieder nehmen. Darüber hinaus werden die empirischen Zusammenhänge dieser Formen der strukturellen Führung auf psychologische und ökonomische Indikatoren betrachtet. | | | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--------------------------------|---------------------------|
| M 06 | Modul 06 - Methoden und Transfer II: Schwerpunkt quantitative Methoden | PF/WP PF | Gewicht der Note 10 | Workload 10 LP |
| <p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen Grundlagen arbeits- und organisationspsychologischer Forschungsmethoden. Sie können zwischen dem quantitativem und qualitativem Paradigma differenzieren und verstehen die Besonderheiten, Stärken und Schwächen der beiden Forschungsparadigmen. Sie sind sich der Spannweite der Ansätze und der unterschiedlichen Ziele der Methoden bewusst und sind in der Lage, konkrete Fragen und Probleme der Arbeitswelt in psychologische Forschungsdesigns zu überführen. Die Studierenden verstehen die Schwierigkeiten und Einschränkungen der Forschung im Praxisfeld der angewandten AO-Psychologie und können verschiedene Lösungsansätze für diese Problematik vorschlagen und methodisch begründet diskutieren. Durch die kritische Reflexion und Bewertung der verschiedenen Methoden sind die Studierenden befähigt, eine eigene Position hinsichtlich der Methoden zu vertreten. Sie können einfachere Datenerhebungen selbst planen und als kompetente Verhandlungs- und Gesprächspartner bei der Vergabe von Forschungsaufträgen an externe Berater fungieren.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 2 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| <p>Zusammensetzung des Modulabschlusses:</p> <p>Alternativ zur Klausur kann die Modulabschlussprüfung in Form einer schriftlichen Hausarbeit erbracht werden. Mindestens eine der Modulabschlussprüfungen zu den Modulen 6 und 12 muss in Form einer schriftlichen Hausarbeit erbracht werden, d.h. wenn Modul 6 mit einer Klausur abgeschlossen wird, muss in Modul 12 die Hausarbeit als Modulabschlussprüfung gewählt werden.</p> | | | | |
| Modulabschlussprüfung ID: 6417 | Schriftliche Prüfung (Klausur) | 240 Minuten | 2 | 6 |
| Modulabschlussprüfung ID: 6380 | Schriftliche Hausarbeit | 6 Wochen | 2 | 6 |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6410 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 4 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p> | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---------------------|--------------|-----------------|------------|----------------|
|---------------------|--------------|-----------------|------------|----------------|

| | | | | | |
|--|--|----|-----------------------|---|-------|
| M 6-a | Studienbrief „Forschungsmethoden der AO-Psychologie“ | PF | Form nach Ankundigung | 0 | 120 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief soll Verständnis für die methodischen Probleme eines Anwendungsfaches wecken, das primär Feldforschung betreibt – im Gegensatz zu eher grundlagen-orientierter (Labor-)Forschung. Nach einer allgemeinen Einführung in die Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie wird zunächst eine konkrete Fallsituation geschildert, in der realistisch eine arbeits- und organisationspsychologische Fragestellung beschrieben wird. Es geht dabei um die Problematik der Einführung von Gruppenarbeit in einen typischen Produktionsbetrieb. Im Anschluss daran werden konkrete Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie diskutiert, wobei jeweils der Bezug zu der Fallstudie hergestellt wird. Exemplarisch werden je nach Forschungsphase typische Techniken vorgestellt und bei der Beschreibung auch die konkrete Handhabung verdeutlicht. Der Kurs beschäftigt sich vorwiegend mit den Forschungsmethoden, also mit jenen Techniken, die zur Erhebung von empirischen Daten eingesetzt werden, weniger mit Interventionsmethoden. Allerdings sind die Grenzen von Forschungs- und Interventionsmethoden fließend. Insbesondere in der praktischen Tätigkeit des Arbeits- und Organisationspsychologen ist es notwendig, die Effekte von Interventionen zu ermitteln oder Veränderungen in Organisationen forschend und evaluierend zu begleiten. Nicht zuletzt sind Evaluationsmethoden die Grundlage für ein modernes Implementierungs- und Maßnahmencontrolling. Ein Kapitel über die Auswertung und Präsentation des Datenmaterials sowie eine ausführliche Diskussion über die Evaluationsproblematik runden den Studienbrief ab. Die praxisnahe, an vielen Beispielen orientierte Darstellung erleichtert den Umgang mit der Thematik.</p> | | | | | |
| M 6-b | Vertiefung und Transfer | PF | Übung | 0 | 90 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Durch die eigenständige Recherche und Auswertung weiterführender Literatur vertiefen die Studierenden in Eigenarbeit die Inhalte der Module 3-6. Sie analysieren dabei die methodischen Zugänge der betreffenden Untersuchungen und bringen Inhalte und Methoden zusammen, indem sie beides vor dem Hintergrund konkreter Problemstellungen aus ihrer betrieblichen Praxis reflektieren. Bei Bedarf erhalten Sie hierfür Unterstützung durch die Studienbegleiter. Ziel ist die Vorbereitung auf die Analyse von Fallbeispielen in der Klausur bzw. auf die Erstellung der Hausarbeit.</p> | | | | | |
| M 6-c | Präsenzveranstaltung „Quantitative Methoden der Datengewinnung und -auswertung“ | PF | Seminar | 1 | 30 h |
| <p>Bemerkungen:</p> <p>Die Präsenzveranstaltung wird mit gleichem Inhalt an zwei Terminen angeboten, um den Studierenden bei der Pflichtleistung die Terminplanung zu erleichtern.</p> | | | | | |
| <p>Inhalte:</p> <p>Das Seminar verfolgt das Ziel, die im Studienbrief „Methoden der AO-Psychologie“ erworbenen Kenntnisse anzuwenden und zu vertiefen. Es werden wesentliche Forschungs- und Interventionsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie am Beispiel von Praxisprojekten dargestellt und analysiert. Grenzen und Barrieren arbeits- und organisationspsychologischer Forschung werden aufgezeigt. Das Seminar orientiert sich überwiegend an der Forschungslogik des quantitativen Paradigmas, Möglichkeiten und Grenzen dieses Ansatzes werden jedoch kritisch diskutiert.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|----|---------|---|------|
| M 6-d | Präsenzveranstaltung „Arbeitsmotivation, -leistung und -zufriedenheit“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden. | | | | | |
| Inhalte: Gegenstand dieses Seminars sind Reflexion und Vertiefung motivationstheoretischer Grundlagen sowie die Konzeption motivationsförderlicher Bedingungen der Arbeitsgestaltung. Gemäß der doppelten Zielsetzung - Wissens- und Kompetenzvermittlung - werden anhand von Problemstellungen aus der Praxis der TeilnehmerInnen sowie an vorgegebenen Fallbeispielen Umsetzungsstrategien entwickelt. Dabei werden sowohl die motivationalen und handlungstheoretischen Grundlagen als auch Aspekte einer humanen und produktivitätsförderlichen Arbeitsgestaltung in Kleingruppen und im Plenum erörtert. Schließlich wird auch das Instrument der Zufriedenheitsanalyse im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen vorgestellt und hinsichtlich seiner Einsatzmöglichkeiten und Grenzen hinterfragt. | | | | | |
| M 6-e | Präsenzveranstaltung „Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden. | | | | | |
| Inhalte: Das Seminar beschäftigt sich mit der Theorie und Praxis arbeitspsychologischer Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. Arbeitsanalyse und -gestaltung wird dabei aus den drei Perspektiven Mensch-Aufgaben-, Mensch-Technik- und Mensch-Organisations-Schnittstelle betrachtet. Es werden empirisch belegte Konzepte zur Analyse psychischer Belastung und Beanspruchung vorgestellt und deren Bedeutung für das Human Resources Management herausgearbeitet. Die Vorgehensweise zur Anwendung von Instrumenten zur Arbeitsanalyse und -gestaltung in der betrieblichen Praxis wird anhand von Fallbeispielen vermittelt, die von den Teilnehmenden selbst bearbeitet werden. | | | | | |
| M 6-f | Präsenzveranstaltung „Dienstleistungsarbeit“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden. | | | | | |
| Inhalte: Die Studierenden vertiefen das im Studienbrief theoretisch erworbene Wissen anhand von Fallbeispielen, Gruppenarbeiten sowie Diskussionsrunden. Die Studierenden lernen dabei reale Situationen einzuschätzen und zu analysieren, um daraus Möglichkeiten zur Intervention auf Ebene der Mitarbeiter, der Führung und der Organisation abzuleiten. | | | | | |
| M 6-g | Präsenzveranstaltung „Führung“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden. | | | | | |
| Inhalte: „Führung“ hat seit Jahren einen hohen Stellenwert in der Forschung und im Arbeitsleben. In diesem Seminar wird Führung aus zwei Perspektiven behandelt: Zunächst werden (klassische) theoretische Ansätze zu Führungstheorien, Führungsverhalten und -stilen sowie Führungsaufgaben dargestellt. Anschließend wird ein ganzheitliches, arbeitspsychologisch fundiertes Führungsmodell vorgestellt. Führung wird dabei im Kontext von fünf miteinander interagierenden Merkmalsklassen betrachtet: dem Führungsstil, den Arbeitsbedingungen (Arbeitsorganisation, -aufgaben und -prozesse), den Eigenschaften der Führenden und Geführten, der psychischen (kognitiven, emotionalen, motivationalen) Befindlichkeit während der Arbeit sowie den Ergebnissen und Folgen. Die Relevanz dieser theoretischen Konzepte für die betriebliche Praxis wird durch Bezug auf konkrete Führungssituationen und Beispiele aus dem Kreis der Studierenden verdeutlicht. Diskussionen und Fallbeispiele, die in Gruppenübungen bearbeitet werden ermöglichen ein vertieftes Verständnis des Phänomens „Führung“ sowie ggf. eine kritische Reflexion des eigenen Führungsverhaltens. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|----|---------|---|------|
| M 6-h | Präsenzveranstaltung „Personalmanagement, Steuerung und variable Vergütungen“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| <p>Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p> | | | | | |
| <p>Inhalte:</p> <p>Die Präsenzveranstaltung ergänzt und vertieft die im gleichnamigen Studienbrief 5.b dargestellten Formen der strukturellen Führung. Die Studierenden diskutieren, welchen Einfluss das Personalmanagement auf psychologische und ökonomische Indikatoren des Unternehmenserfolgs hat. Sie lernen verschiedene Ansätze zur Steuerung in Organisationen kennen und diskutieren diese vor dem Hintergrund ihrer eigenen Erfahrungen im Betrieb. Darüber hinaus werden die motivationalen Auswirkungen verschiedener variabler Vergütungssysteme analysiert und kritisch diskutiert.</p> | | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|-------------------------------|--------------------------|
| M 07 | Modul 07 - Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext | PF/WP WP | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| <p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen ausgewählte Formen der professionellen Beratung und Intervention auf der Ebene einzelner Individuen und Gruppen. Sie haben grundlegende Kenntnisse über die Entstehung und den Verlauf von Konflikten und kennen verschiedene Methoden zum Management von Konflikten in Organisationen. Durch die Vertiefung des Themas im Rahmen einer Präsenzveranstaltung erarbeiten sich die Studierenden eine reflektierte Haltung zum eigenen Umgang mit Konflikten vor dem Hintergrund der eigenen Berufserfahrung. Sie kennen Möglichkeiten und Grenzen der Intervention im Konfliktfall und wissen um die Vorteile einer ganzheitlichen, systemischen Perspektive. Darüber hinaus kennen die Studierenden Coaching als Ansatz der Beratung von Fach- und Führungskräften. Sie können diese Beratungsform von ähnlichen Ansätzen, wie beispielsweise der Supervision, abgrenzen und haben Kenntnisse über grundlegende Methoden im Coaching.</p> | | | | |
| <p>Allgemeine Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - von den Modulen 7 bis 11 müssen 3 Module studiert werden.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 3 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6330 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6323 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen.</p> | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---|--------------|--------------------------|------------|----------------|
| M 7-a | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief „Konfliktgenese und Konfliktmanagement“ leitet die Studierenden dazu an, Konfliktfelder in der modernen Arbeitswelt zu erkennen und zu analysieren. Es werden Konfliktverläufe analysiert, aus denen Folgerungen für erfolgreiche Strategien zur Bearbeitung erarbeitet werden. Eine theoretische Fundierung erfolgt in Hinblick auf empirische Ergebnisse der psychologischen Forschung.</p> | | | | |

| | | | | | |
|--|--------------------------------|----|--------------------------|---|------|
| M 7-b | Studienbrief „Coaching“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief befasst sich mit Coaching als Form der Einzelberatung für Fach- und Führungskräfte. Es werden verschiedene Formen des Coachings vorgestellt und von verwandten Techniken der Beratung abgegrenzt. Des Weiteren wird die sinnvolle Integration des Coachings in Personalentwicklungsmaßnahmen behandelt und die Gestaltung von Coachingprozessen dargestellt. Darüber hinaus werden ethische Aspekte der Einflussnahme von Organisationen auf die Veränderung ihrer Mitglieder kritisch diskutiert.</p> | | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|-------------------------------|--------------------------|
| M 08 | Modul 08 - Betriebliches Gesundheitsmanagement | PF/WP WP | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| <p>Qualifikationsziele: Die Studierenden haben ein theoretisch fundiertes Wissen über die Hintergründe, welche die Basis für den Erhalt und die Förderung der Gesundheit im Setting Arbeitsplatz bilden und kennen empirisch überprüfte Vorgehensweisen zur Verhaltens-, Verhältnis- und kulturellen Prävention am Arbeitsplatz. Die Studierenden können diese Thematik aus der Perspektive der Organisation analysieren, und haben Kenntnisse zu den Themen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit und kennen die Bedeutung einer am salutogenetischen Ansatz orientierten betrieblichen Gesundheitsförderung. Darüber hinaus sind sie in der Lage, das Thema betriebliche Gesundheitsförderung und Prävention auch aus einer Perspektive zu betrachten, bei der das Individuum und damit die Themen Selbst- und Stressmanagement im Zentrum der Analyse stehen. Die Studierenden wissen, wie die o.g. Aspekte im Rahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements miteinander kombiniert werden sollten, um das Thema betriebliche Gesundheit gezielt zu bearbeiten und nachhaltige positive Effekte zu erreichen.</p> | | | | |
| <p>Allgemeine Bemerkungen: Wahlpflicht - von den Modulen 7 bis 11 müssen 3 Module studiert werden.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 3 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|---|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6376 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| <p>Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6422 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| <p>Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6334 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| <p>Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente c zu erbringen.</p> | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|--|--------------|-----------------------|------------|----------------|
| M 8-a | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| <p>Inhalte: Der Studienbrief bietet im ersten Kapitel „Betriebliche Gesundheitslage“ einen Überblick zu Basisdaten von Arbeit und Gesundheit in Deutschland. Dabei werden bereits erste Verknüpfungen zwischen Arbeitsbelastungen, Gesundheitsbeschwerden und Erkrankungen aufgezeigt. Kapitel 2 „Betriebliche Gesundheitsförderung“ beschäftigt sich mit den theoretischen und begrifflichen Grundlagen für das Management allgemein und speziell für den Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz (AGS) und stellt Ergebnisse moderner Managementkonzeptionen vor. Ohne ein allgemeines Verständnis von betrieblicher Gesundheitsförderung und von organisationalen Strukturen, Prozessen und Verhalten in Organisationen lässt sich keine Organisationsentwicklung im AGS betreiben.</p> | | | | |

| | | | | | |
|--|--|----|--------------------------|---|------|
| M 8-b | Studienbrief „Gesundheit als Unternehmensressource“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief bietet einen umfassenden Überblick über die gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeiten. Gesundheit wird dabei als Unternehmensressource aufgefasst, die in Unternehmen auf individueller (Verhaltensprävention) und organisationaler (Verhältnisprävention) Ebene analysiert, bewertet und mittels geeigneter Methoden gestaltet bzw. optimiert werden kann. Betriebliches Gesundheitsmanagement gewinnt in fast allen Wirtschaftszweigen zunehmend an Bedeutung infolge des demographischen Wandels und der Erkenntnis, dass gesunde Unternehmen beides fördern: Wohlbefinden, Arbeitsmotivation und Zufriedenheit und eine hohe Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Im Mittelpunkt stehen arbeitspsychologisch fundierte Theorien und Umsetzungskonzepte betrieblicher Gesundheitsförderung, die darauf abzielen, durch Maßnahmen der Organisations- und Personalentwicklung die Gesundheitskompetenz von Unternehmen zu fördern und damit den Unternehmenserfolg nachhaltig zu sichern. Des Weiteren werden arbeitspsychologisch fundierte und empirisch bewährte Instrumente zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Praxisbeispiele betrieblichen Gesundheitsmanagements in Unternehmen vorgestellt.</p> | | | | | |
| M 8-c | Studienbrief „Selbst- und Stressmanagement“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Unter dem Aspekt „Belastung und Beanspruchung“ in der Arbeitswelt stellt der erste Teil des Studienbriefs die Definition und Bewertung von Stressoren in den Vordergrund der Betrachtung. Die theoretische Fundierung vollzieht sich zentral über das „Transaktionale Stressmodell“. Themenfelder wie Monotonie, psychische Sättigung und Burnout werden bearbeitet. Der Fokus ist dabei auf die Analyse von Präventionsmöglichkeiten gerichtet. Der zweite Teil beschäftigt sich mit den Themen Salutogenese und Work Life Balance. Er setzt sich zusammen aus Einführungen in die jeweilige Thematik und Originaltexten von Aaron Antonovsky zum Kohärenzgefühl und Michael Kastner zum Modell der Work Life Balance.</p> | | | | | |

| | | | | |
|--|--|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|
| M 09 | Modul 09 - Personalpsychologie | PF/WP WP | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| Qualifikationsziele: Die Studierenden kennen die Grundlagen und die Zielsetzung der Personalauswahl. Sie sind mit Anforderungsanalysen, der Problematik der Personalbeurteilung und mit wesentlichen eignungs- und potenzialdiagnostischen Instrumenten vertraut. Sie wissen um die Wichtigkeit einer Übereinstimmung zwischen Person und Organisation, kennen verschiedene Eignungs- und potenzialdiagnostische Instrumente und können diese anwenden. Die Studierenden haben grundlegende Kenntnisse über verschiedene Formen der Personalentwicklung und können einschätzen, inwiefern sich diese zur Erreichung unterschiedlicher Zielsetzungen eignen. Sie haben Kenntnisse hinsichtlich interkultureller Kompetenz und wissen, warum diese für einen erfolgreichen Umgang mit Diversität im Unternehmen sowie für die Planung und Lenkung internationaler Personaleinsätze bedeutsam ist. | | | | |
| Allgemeine Bemerkungen: Wahlpflicht - von den Modulen 7 bis 11 müssen 3 Module studiert werden. | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | Empfohlenes FS: 3 | | |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6391 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6424 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6329 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente c zu erbringen. | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---|--------------|--------------------------|------------|----------------|
| M 9-a | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| Inhalte: Der Erfolg von Organisationen hängt (zunehmend) vom Können und von der Motivation der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ab. Ihre Leistungsvoraussetzungen sind die Grundlage für Produktivität. Neben fachlicher und sozialer Kompetenz müssen Mitarbeiter auch über motivationale und volitionale Kompetenzen verfügen, damit sie ihre Leistungspotenziale gezielt zur Erreichung ihrer eigenen Ziele und der Ziele ihrer Organisationen einsetzen können. So hat die Auswahl und Beurteilung von Mitarbeitern großen Einfluss auf den Erfolg bzw. Nicht-Erfolg eines Unternehmens. Vor dem Hintergrund arbeitsanalytischer, eignungsdiagnostischer und testtheoretischer Überlegungen und Erkenntnisse werden zunächst die Problemfelder der Anforderungsanalyse und der Berufseignungsdiagnostik betrachtet. Danach werden die in der Praxis gängigen Verfahren der Personalauswahl vorgestellt und diskutiert. Zum Abschluss erfolgt eine Bewertung der Methoden, die mithilfe der Begriffe Validität, organisatorische Effizienz, Akzeptanz sowie mit Bezug auf ethische und rechtliche Aspekte eingegrenzt wird. | | | | |

| | | | | | |
|---|---|----|--------------------------|---|------|
| M 9-b | Studienbrief „Personalentwicklung“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Dieser Studienbrief beschäftigt sich mit den psychologischen Grundlagen menschlicher Leistungsvoraussetzungen und macht die Studierenden darauf aufbauend mit Techniken bekannt, wie die Entwicklung der menschlichen Leistungsvoraussetzungen gefördert werden kann. Die Platzierung und Entwicklung von Mitarbeitern hat großen Einfluss auf den Erfolg, bzw. Nicht-Erfolg eines Unternehmens und wird dementsprechend in diesem Studienbrief behandelt. Vor dem Hintergrund persönlichkeits-theoretischer, lerntheoretischer und handlungsregulationstheoretischer Überlegungen und Erkenntnisse werden zunächst die Problemfelder der Personalentwicklung betrachtet. Hierbei werden beispielhaft Gegenstände und Methoden der Personalentwicklung vorgestellt und diskutiert. Die Fragen der Personalentwicklung werden im Spannungsfeld ökonomischer, technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen behandelt. Instrumente und Verfahren der Entwicklungsbedarfsanalyse, Entwicklungsmaßnahmen und ihre Evaluation werden anhand konkreter Fallbeispiele dargestellt. Der Studienbrief verbindet theoretische, empirische und praktische Perspektiven, mit dem Ziel, psychologisch fundierte Gestaltungshinweise zu entwickeln.</p> | | | | | |
| M 9-c | Studienbrief „Interkulturelle Kompetenz“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Für Unternehmen mit einem international und multikulturell zusammengesetzten Personalstamm wird Diversität zu einem zunehmend wichtigen Erfolgsfaktor. Dabei beinhaltet Diversität sowohl die Verschiedenartigkeit als auch die Gleichheit von Menschen in Bezug auf Personenparameter, kulturelle Merkmale, Kindheitserfahrungen und vieles mehr. Interkulturelle Kompetenz beschäftigt sich mit der Frage, welche Folgen und Auswirkungen dieses komplexe Phänomen auf Organisationen hat. Das Ziel bei der Auseinandersetzung mit Diversität im unternehmerischen Kontext ist das Gewinnen von Vorteilen aus der Multikulturalität gegenüber der Konkurrenz. Eigenheiten der Mitarbeiter werden demnach als wertvolles Gut und nicht als Hindernis betrachtet. Dazu muss sich ein Unternehmen einem Transformationsprozess unterziehen, der natürlich abhängig von der Haltung und Reife aller Mitarbeiter ist und demnach unterschiedliche Inhalte haben kann.</p> | | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|-------------------------------|--------------------------|
| M 10 | Modul 10 - Teamarbeit und Teamentwicklung | PF/WP WP | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| Qualifikationsziele: Die Studierenden kennen die Grundlagen von Team- und Gruppenarbeit. Sie haben ein Verständnis für die Auswirkungen, die die Zusammensetzung von Teams bzw. Gruppen mit sich bringt und kennen die Prozesse, die innerhalb von Teams und Gruppen ablaufen. Die Studierenden wissen, dass Team- und Gruppenarbeit sowohl mit Leistungsvorteilen, als auch mit negativen Effekten verbunden sein können. Sie haben ein Verständnis für die Entwicklungsphasen, die eine Gruppe von ihrer Gründung bis zur Auflösung durchläuft. Die Studierenden sind mit dem Einsatz von Instrumenten zur Teamdiagnose vertraut und kennen psychologisch fundierte Teamentwicklungsmaßnahmen. Vor dem Hintergrund der eigenen Berufserfahrung haben die Studierenden sich im Rahmen der Präsenzveranstaltung eine reflektierte Haltung zu den Vor- und Nachteilen von Teamarbeit sowie zu den Möglichkeiten und Grenzen der Teamentwicklung erarbeitet. | | | | |
| Allgemeine Bemerkungen: Wahlpflicht - von den Modulen 7 bis 11 müssen 3 Module studiert werden. | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 3 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6404 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6425 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen. | | | | |

| Komponente/n | | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|--|--|--------------|-----------------------|------------|----------------|
| M 10-a | Studienbrief „Team- und Gruppenarbeit“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| Inhalte: Der Studienbrief behandelt die Bedingungen von Teamarbeit und stellt die Notwendigkeit von Handlungsspielräumen und weitere Voraussetzungen für optimale Gruppenarbeit heraus. Es werden verschiedene Formen von Arbeitsgruppen dargestellt. Darüber hinaus geht der Kurs der Frage nach dem Leistungspotential von Gruppenarbeit nach. | | | | | |
| M 10-b | Studienbrief „Teamdiagnose und Teamentwicklung“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| Inhalte: Das hochdynamische und sensible Feld der Teamentwicklung wird auf sachlich-kreativer, integrativ-koordinatorischer und sozial-dynamischer Ebene analysiert. Des weiteren wird die Methode der Moderation als eine besondere Form der Führung von Teams und Arbeitsgruppen vorgestellt. Darüber hinaus werden diverse Prozesshilfen zur konkreten Arbeit im Team behandelt. | | | | | |

| | | | | |
|--|--|---------------------|-------------------------------|--------------------------|
| M 11 | Modul 11 - Organisationsentwicklung | PF/WP WP | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| <p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die Wechselwirkungen von personalen und organisationalen Bedingungen und verstehen die Interaktion zwischen formalen und informalen Prozessen. Ihnen ist bewusst, dass Organisationen als offene und dynamische soziale Systeme über eine Historie und über Eigendynamiken verfügen, die sich dem Gestaltungseingriff von außen und oben widersetzen, ihn aber nicht unmöglich machen. Sie haben eine Vorstellung von den jeweiligen Eigenarten sozialer Systeme und Subsysteme sowie ein Handlungswissen zum Transfer theoretischen Wissens in die Praxis. Die Studierenden kennen Techniken zur situations- und zielspezifischen Diagnose von Organisationen sowie zur Intervention in Organisationen im Sinne des Ansatzes der Organisationsentwicklung. Sie sind in der Lage, Interventions- und Gestaltungsprojekte vor dem Hintergrund differenzierter Analysen zu konzipieren und in ihren Wirkungen und Nebenwirkungen abzuschätzen. Dabei können sie auf einer theoretischen Basis auch unbeabsichtigte Folgen des absichtlichen Handelns antizipieren. Die Studierenden können verschiedene Formen des Change Managements voneinander abgrenzen und kennen die Besonderheiten und die duale Zielsetzung der Organisationsentwicklung. Sie kennen die historischen Vorläufer der OE, wissen um die verschiedenen Rollen im OE-Prozess und können den typischen Ablauf von Organisationsdiagnose und -entwicklung beschreiben. Darüber hinaus haben sie Kenntnisse über förderliche und hinderliche Bedingungen für Kreativität und Innovationen in Organisationen und können Möglichkeiten und Grenzen für deren Beeinflussung bewerten. Darüber hinaus kennen die Studierenden die Vorgehensweise der systemischen Organisationsberatung als ein Beispiel dafür, wie eine konkrete Form der Einflussnahme auf die Gestaltung oder Entwicklung einer Organisation aussehen kann.</p> | | | | |
| <p>Allgemeine Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - von den Modulen 7 bis 11 müssen 3 Module studiert werden.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 3 | |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6414 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6340 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen.</p> | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6353 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 1 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente c zu erbringen.</p> | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---------------------|--------------|-----------------|------------|----------------|
|---------------------|--------------|-----------------|------------|----------------|

| | | | | | |
|---|--|----|--------------------------|---|------|
| M 11-a | Studienbrief „Organisationsentwicklung und Change Management“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 60 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Die Studienbrief beschäftigt sich mit organisationalen Entwicklungsprozessen, die eine bessere Anpassung der Organisationen an sich wandelnde Umfeldverhältnisse und eine Erhöhung des organisationsinternen Integrationsstandes der Organisationssysteme zum Ziel haben. Das Thema wird zunächst hinsichtlich der historischen Entwicklung in seinen vielschichtigen Forschungsansätzen dargestellt. Des Weiteren wird das Bedingungsgefüge organisationsgestalterischer Maßnahmen nachgezeichnet, wobei die Auswirkungen von Organisationsentwicklungsmaßnahmen und daraus resultierende Probleme und Widerstände einer ausführlichen Betrachtung unterzogen werden. Schließlich zeigt der Kurs konkrete Anwendungsbezüge auf.</p> | | | | | |
| M 11-b | Studienbrief „Kreativität und Innovation“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief befasst sich mit den Möglichkeiten und Grenzen der Förderung und des „Managements“ von Kreativität und Innovation in Organisationen. Die Themen Kreativität und Innovation werden zunächst hinsichtlich der vorliegenden Theorien und empirischen Befunde betrachtet. Anschließend werden diese in verschiedenen Aspekten in Bezug auf Auswirkungen und Besonderheiten dieser Themen in Unternehmen diskutiert. Die Studierenden erhalten einen Überblick über das weite Themenfeld des Innovationsmanagements und lernen, den „Modebegriff“ Innovation kritisch zu hinterfragen und theoretisch zu untermauern. Im weiteren Verlauf werden unter anderem Themen wie Innovationen in Organisationen, das Innovationsverhalten sowie innovationsförderliche Führung behandelt.</p> | | | | | |
| M 11-c | Studienbrief „Systemische Organisationsberatung“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief beschäftigt sich schwerpunktmäßig mit der Veränderungsberatung, weniger mit Beratungstheorien und theoretischen Konzepten. Wesentliches Fundament bilden die Erkenntnisse, Denkmodelle und Konzepte der systemischen Beratung. Es werden neben den verschiedenen Beratungsformen die grundlegenden Gestaltungselemente der Veränderungsberatung vorgestellt und diskutiert. Ein besonderes Augenmerk wird auf die Beratungshaltung und die Beratungskompetenzen gelegt. Darüber hinaus werden ausgewählte Interventionsformen vorgestellt.</p> | | | | | |

| | | | | |
|---|---|--|--------------------------------|---------------------------|
| M 12 | Modul 12 - Methoden und Transfer III: Schwerpunkt qualitative Methoden | PF/WP PF | Gewicht der Note 10 | Workload 10 LP |
| <p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden kennen die wissenschaftstheoretischen Grundlagen qualitativer Forschungsmethoden sowie die Besonderheiten dieser methodischen Vorgehensweise in der Arbeits- und Organisationspsychologie. Sie haben ein Verständnis dafür, dass qualitative Methoden sowohl als eigenständige Verfahren als auch zur Vorbereitung oder Ergänzung quantitativer Methoden in der Arbeits- und Organisationspsychologie zum Einsatz kommen. Die Studierenden können verschiedene qualitative Forschungsansätze und -methoden differenzieren und hinsichtlich ihrer Eignung für unterschiedliche Fragestellungen einschätzen. Sie kennen die Gütekriterien qualitativer Forschung. Die Studierenden sind in der Lage, eigene qualitative Forschungsprojekte durchzuführen. Sie können geeignete Methoden der Datengewinnung auswählen und kennen die Besonderheiten der Stichprobenziehung (Sampling) im qualitativen Paradigma. Darüber hinaus wissen sie, welche Methoden sich zur Auswertung der jeweils erhobenen qualitativen Daten eignen und können diese Kenntnisse zielführend einsetzen sowie den Regeln des Faches entsprechend darstellen.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 3 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|---------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| <p>Zusammensetzung des Modulabschlusses:</p> <p>Alternativ zur Klausur kann die Modulabschlussprüfung in Form einer schriftlichen Hausarbeit erbracht werden. Mindestens eine der Modulabschlussprüfungen zu den Modulen 6 und 12 muss in Form einer schriftlichen Hausarbeit erbracht werden, d.h. wenn Modul 6 mit einer Klausur abgeschlossen wird, muss in Modul 12 die Hausarbeit als Modulabschlussprüfung gewählt werden.</p> | | | | |
| Modulabschlussprüfung ID: 6362 | Schriftliche Prüfung (Klausur) | 240 Minuten | 2 | 6 |
| Modulabschlussprüfung ID: 6372 | Schriftliche Hausarbeit | 6 Wochen | 2 | 6 |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6350 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 4 |
| <p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p> | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---|--------------|-----------------------|------------|----------------|
| M 12-a | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 120 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Der Studienbrief gibt einen Einblick in relevante Aspekte und Besonderheiten qualitativer Forschungsmethoden der Arbeits- und Organisationspsychologie. Diese sind als eigenständige Verfahren aber auch zur Ergänzung quantitativer Methoden in Wirtschaft und Wissenschaft unerlässlich. Im Studienbrief werden theoretische Gesichtspunkte (u. a. unterschiedliche qualitative Forschungsansätze und -methoden, Gütekriterien zur Absicherung der Forschung) dargestellt und diskutiert. Darüber hinaus liefert der Studienbrief wichtige Hinweise zur Praxis qualitativer Forschung, um den Umgang mit eigenen qualitativen Arbeitsprojekten zu erleichtern. Dazu zählen besonders die Charakteristika der Stichprobenziehung bei „kleinen“ Stichproben sowie die Durchführung und Auswertung von weniger standardisierten „offenen“ Interviews.</p> | | | | |

| | | | | | |
|--|---|----|---------|---|------|
| M 12-b | Vertiefung und Transfer | PF | Übung | 0 | 90 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Durch die eigenständige Recherche und Auswertung weiterführender Literatur vertiefen die Studierenden in Eigenarbeit die Inhalte der Module 7-11. Sie analysieren dabei die methodischen Zugänge der betreffenden Untersuchungen und bringen Inhalte und Methoden zusammen, indem sie beides vor dem Hintergrund konkreter Problemstellungen aus ihrer betrieblichen Praxis reflektieren. Bei Bedarf erhalten Sie hierfür Unterstützung durch die Studienbegleiter. Ziel ist die Vorbereitung auf die Analyse von Fallbeispielen in der Klausur bzw. auf die Erstellung der Hausarbeit.</p> | | | | | |
| M 12-c | Präsenzveranstaltung „Konzeption und Durchführung qualitativer Untersuchungen“ | PF | Seminar | 1 | 30 h |
| <p>Bemerkungen:</p> <p>Die Präsenzveranstaltung wird mit gleichem Inhalt an zwei Terminen angeboten, um den Studierenden bei der Pflichtleistung die Terminplanung zu erleichtern.</p> | | | | | |
| <p>Inhalte:</p> <p>Qualitative Methoden nehmen einen wichtigen Stellenwert innerhalb empirischer Forschung ein. Das wird besonders deutlich, wenn es um die Untersuchung komplexerer oder wenig erforschter Fragestellungen und Sachverhalte geht. Genauso wichtig ist es aber auch, scheinbar gut untersuchte Themen in Organisationen einmal mit einem anderen Blick anzuschauen. Um mit qualitativen Methoden zu arbeiten, werden spezifische Kenntnisse, Fertigkeiten und „Techniken“ benötigt, die sich von denen quantitativer standardisierter Vorgehensweisen unterscheiden. Die Veranstaltung gibt einen Einblick in die Theorie und Praxis qualitativer Forschung, damit die Studierenden lernen, diese innerhalb des Schwerpunktes Arbeits- und Organisationspsychologie sinnvoll einzusetzen. Schwerpunkte werden dabei Planung, Durchführung und Auswertung von teilstrukturierten Interviews sein.</p> | | | | | |
| M 12-d | Präsenzveranstaltung „Konfliktmanagement“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| <p>Bemerkungen:</p> <p>Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden.</p> | | | | | |
| <p>Inhalte:</p> <p>Im Seminar „Konfliktmanagement“ geht es um mögliche Ursachen von Konflikten, um das Kennenlernen von Analyse-Modellen und auch um die persönliche Auseinandersetzung mit diesem Thema. Bei der Analyse wird am ersten Tag der systemische Rahmen fokussiert, am zweiten Tag steht das Individuum im Vordergrund. Nach einer konzeptionellen Aufarbeitung des Themas werden durch Fallbearbeitungen und Diskussionen die Dynamik, die Ursachen und Strukturen von Konflikten verdeutlicht sowie Strategien zum Umgang mit Konflikten entwickelt. Die Studierenden lernen, Konflikt-Heuristiken auf Struktur- und Interaktionsebene zu erkennen und eine differenzierte und ganzheitliche Ursachenanalyse von Konfliktsystemen durchzuführen. Sie diskutieren die Bedeutung von Kommunikation im Sinne von Selbstklärung und für die Bearbeitung von Konflikten und reflektieren ihre eigenen Konfliktstrategien.</p> | | | | | |

| | | | | | |
|--|---|----|---------|---|------|
| M 12-e | Präsenzveranstaltung „Betriebliches Gesundheitsmanagement“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden. | | | | | |
| Inhalte: Die Qualität des Arbeitslebens wird in zunehmendem Maße als wichtiger Bestandteil allgemeiner Lebensqualität und Gesundheit betrachtet. Die Weltgesundheitsorganisation (WHO), die Luxemburger Deklaration für betriebliche Gesundheitsförderung, nationale (Deutsches Netzwerk für betriebliche Gesundheitsförderung, DNBGF; Initiative Neue Qualität der Arbeit, Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, INQA) und europäische (Europäisches Netzwerk für partnerschaftliche Unternehmenskultur und betriebliche Gesundheitspolitik, Enterprise for Health) Initiativen betonen die Bedeutung der Arbeitsbedingungen für das körperliche, psychische und soziale Wohlbefinden. Gesundheitskompetenz – von Individuen, von Unternehmen, der Gesellschaft – wird eine der wichtigsten Ressourcen des 21. Jahrhunderts sein. In diesem Seminar werden die arbeitspsychologischen Grundlagen einer gesundheitsförderlichen Arbeits- und Organisationsgestaltung, Instrumente zum betrieblichen Gesundheits- und Ressourcenmanagement und Methoden zur Evaluation gesundheitsförderlicher Maßnahmen der Verhaltens-, Verhältnis- und kulturellen Prävention dargestellt und hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit bewertet. Anhand von Fallbeispielen und wissenschaftsgestützten Analysen und Interventionen werden erfolgreiche Projekte betrieblichen Gesundheitsmanagements präsentiert und hinsichtlich ihrer Wirksamkeit zur Stärkung der Gesundheitskompetenz von Unternehmen analysiert und bewertet. Die vielfältigen Funktionen von Gesundheit in unserer Gesellschaft – hoher Kostenfaktor und zugleich Jobmotor Nummer Eins, Unternehmensressource und hohes individuelles Gut und Sinnbild für Lebensqualität – erfordern dabei innovative, die traditionellen Denk- und Handlungsmuster überschreitende Lösungskonzepte. | | | | | |
| M 12-f | Präsenzveranstaltung „Personalauswahl und -entwicklung“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden. | | | | | |
| Inhalte: Die Auswahl der richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört zu den wichtigsten Aufgaben im Personalmanagement. Nur wenn die grundlegende Passung von Person und Organisation hinreichend hoch ist, können die wechselseitig angestrebten Zielsetzungen im Laufe einer idealerweise langjährigen Zugehörigkeit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters zum Unternehmen erreicht werden. Neben der Überprüfung sachlich-fachlicher Aspekte verdient bei der Personalauswahl der Grad der Übereinstimmung von Persönlichkeit und Unternehmenskultur besonderes Augenmerk. Um sowohl die Fachkompetenz als auch die Persönlichkeit einer Kandidatin oder eines Kandidaten genau einschätzen zu können, kommen i.d.R. diverse eignungs- und potenzialdiagnostische Verfahren zum Einsatz; zu den bekanntesten zählen die Analyse der Bewerbungsunterlagen, das (zumeist) multimodale Interview, Persönlichkeits-, Leistungs- und zuweilen auch Intelligenztests sowie – gleichsam als komplexes Kombinationsverfahren – das Assessment Center. Welches Instrument eingesetzt werden sollte, richtet sich nach der zu besetzenden Position. Inwieweit dann mittels derartiger Verfahren eine dezidierte Beurteilung von Kompetenzen und Persönlichkeit gelingt, hängt zuvorderst von der Einhaltung der primären diagnostischen Gütekriterien ab. In der Veranstaltung werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach einer Auseinandersetzung mit Gegenstand und Zielsetzung der Personalauswahl wesentliche eignungs- und potenzialdiagnostische Instrumente zunächst theoretisch kennenlernen und daran anschließend die Handhabung ausgewählter Verfahren exemplarisch erleben. Die Lernziele des Seminars sind: Gegenstand und Zielsetzung der Personalauswahl zu kennen und anwenden zu können. Die Bedeutsamkeit des Grades der Übereinstimmung zwischen Person und Organisation zu kennen und verschiedene Eignungs- und potenzialdiagnostische Instrumente zu kennen und anwenden zu können sowie verschiedene Formen der Personalentwicklung kennenzulernen und hinsichtlich ihrer Eignung zur Erreichung unterschiedlicher Zielsetzungen einschätzen zu können. | | | | | |

| | | | | | |
|---|---|----|---------|---|------|
| M 12-g | Präsenzveranstaltung „Teamarbeit und -entwicklung“ | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden. | | | | | |
| Inhalte: In dem Workshop geht es um „Teamarbeit“ als alternative Form der Arbeitsorganisation. Die vielfältigen Formen in der Praxis reichen von teilautonomen Arbeitsgruppen in der Produktion, Gruppenarbeit im Verwaltungs- und Servicebereich, Forschungs- und Entwicklungsteams, strategischen und interkulturellen Projektgruppen bis hin zu virtuellen Teams. Während Gruppenarbeit anfänglich vor allem in der Produktion als Gegenpol zur tayloristischen Fließbandarbeit erörtert wurde, wird heute Teamarbeit in allen Arbeitsbereichen diskutiert. Dabei geht es weniger um Fragen der Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt als vielmehr um effiziente Arbeitsformen angesichts der Komplexität der Leistungsanforderungen, der permanenten Innovations- und Veränderungsprozesse bis hin zur Globalisierung der Unternehmen. Der Erfolg der Teamarbeit hängt in der Praxis häufig davon ab, wie der Einführungsprozess gestaltet wird, welche unterstützenden Maßnahmen der Teamentwicklung eingesetzt werden und wie anschließend die alltägliche Arbeit der Teams betreut wird. Entsprechend dieser Praxissituation werden im Workshop zunächst die zentralen Merkmale der verschiedenen Formen der Teamarbeit systematisiert, bevor die jeweiligen Vor- und Nachteile erörtert werden. Für das Verständnis von Teamarbeit sind die grundlegenden Teamprozesse und -konzepte von Bedeutung, die anhand von typischen Teamsituationen erörtert werden. Im Hinblick auf die praktische Umsetzung werden anhand von Fallbeispielen Konzepte zu Einführungsstrategien, Gestaltungsaspekte der Teamorganisation und Maßnahmen der Teamentwicklung erarbeitet. Angesichts einer oft festzustellenden Teameuphorie geht es im Workshop auch darum, die Konzepte kritisch zu hinterfragen. Schließlich soll die Veranstaltung das Verständnis für die psychologischen Prozesse und ihre Ursachen in Teams schärfen, wozu auch ausgewählte Instrumente der Teamdiagnose kurz vorgestellt werden. | | | | | |
| M 12-h | Präsenzveranstaltung "Organisationsentwicklung" | WP | Seminar | 1 | 30 h |
| Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden. | | | | | |
| Inhalte: Organisationen sind komplexe, dynamische und „eigensinnige“ soziale Systeme, die nicht beliebig von oben oder außen gestaltet bzw. verändert werden können. Widerstand gegen Wandel, Krisen, Konflikte und Rückschläge sind normale Begleiterscheinungen von Organisationsentwicklungsprozessen, obgleich OE – im klassischen Sinne – nicht nur der Effizienz, sondern ebenso der Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen soll. Eine Kernempfehlung der Praxis lautet daher auch: Beteiligung der Mitarbeiterschaft ist Voraussetzung für gelingende OE. eine systematische Methode zur Umsetzung dieser Empfehlung ist die Survey Feedback Methode. Diese und weitere in der Organisationsentwicklung erprobte Vorgehensweisen werden im Seminar behandelt und kritisch hinterfragt. Das Seminar behandelt unterschiedliche Konzepte, Modelle und Methoden der Organisationsentwicklung, setzt sich mit Erfolgs- und Misserfolgskonzepten sowie der Rolle von Beratern auseinander und fokussiert die Frage, wie Mitarbeiterbefragungen sinnvoll in OE-Prozesse integriert werden können. Es geht dabei weniger um rein methodische oder statistische Aspekte der verschiedenen Verfahrensweisen, sondern um die Aufarbeitung und Verdichtung der Praxiserfahrungen aus vielen Untersuchungen und Projekten. Dabei werden auch die Erfahrungen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit in die Diskussion einbezogen, um den Anwendungsbezug des Seminars zu erhöhen und eine kritische Reflexion der eigenen Rolle in Veränderungsprozessen zu erreichen. Anhand von Beispielen aus der Praxis werden die Gestaltungsmöglichkeiten und Problemfelder veranschaulicht. Unter Berücksichtigung der Ziele und Bedingungen eines Fallbeispiels wird dann ein konkretes Projekt erarbeitet und im Hinblick auf mögliche Fallstricke in der praktischen Umsetzung diskutiert. | | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|-------------------------------|--------------------------|
| M 13 | Modul 13 - Datenerhebung und Auswertung | PF/WP PF | Gewicht der Note 0 | Workload 4 LP |
| Qualifikationsziele: Die Studierenden kennen Methoden der Mitarbeiterbefragung und der Vorgesetztenbeurteilungen. Sie haben sowohl Kenntnisse zu den theoretischen und methodischen Hintergründen der jeweiligen Vorgehensweisen, als auch ein Verständnis für den Interventionscharakter, den jedwede Form von Datenerhebung in der Organisation entfalten kann. Die Studierenden sind in der Lage, eine empirische Untersuchung zu planen und können diese Planung systematisch in Form eines Exposés darstellen. Neben theoretischem Wissen und der Kenntniss der betreffenden Methoden erwerben die Studierenden auch konkrete Fähigkeiten zur Aufbereitung, Analyse und Interpretation empirischer Daten. Sie können Daten für die Analyse mit der Statistik-Software SPSS aufbereiten, deskriptive Statistiken berechnen und inferenzstatistische Analysen durchführen. Die Studierenden haben somit das Wissen und die Fertigkeiten zur Planung, Durchführung und Auswertung empirischer Untersuchungen. Dies qualifiziert sie nicht nur für das im nächsten Modul durchzuführende Praxisprojekt, welches in der Erstellung der Masterarbeit mündet, sondern auch zur Durchführung von Datenerhebungen in ihrer betrieblichen Praxis. | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 4 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| Unbenotete Studienleistung ID: 6339 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a und c zu erbringen. | | | | |
| Unbenotete Studienleistung ID: 6349 | Form gemäß Erläuterung | | unbeschränkt | 2 |
| Erläuterung: Exposé Die UBL ist in Komponente b und d zu erbringen. | | | | |

| Komponente/n | | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---|--|--------------|-----------------------|------------|----------------|
| M 13-a | Studienbrief „Mitarbeiterbefragung und Survey Feedback“ | PF | Form nach Ankündigung | 0 | 30 h |
| Inhalte: Der Studienbrief behandelt die praktische Durchführung von (meist größeren) Mehrthemenbefragungen. Im Mittelpunkt stehen nicht so sehr einzelne Befragungsergebnisse, sondern die Methode der Befragung: Welche Schritte sind zu beachten? Welche Vor- und Nachteile haben bestimmte Methoden? Auf welche möglichen Fehler muss man achten? | | | | | |
| M 13-b | Konzeption einer empirischen Untersuchung | PF | Übung | 0 | 30 h |
| Inhalte: Die Studierenden identifizieren eine Fragestellung für die eigene Untersuchung und entscheiden sich für eine passende Form der Datenerhebung (quantitatives oder qualitatives Paradigma). Sie planen die Stichprobenziehung bzw. das theoretische Sampling, recherchieren geeignete Verfahren für die Datenerhebung und -auswertung und erstellen einen Zeitplan für die Durchführung der Untersuchung. Sie werden dabei von den Studienbegleitern beraten und stimmen die Untersuchung vor der Anmeldung der Masterarbeit mit diesen ab. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|----|-------------------|---|------|
| M 13-c | Präsenzveranstaltung „Mitarbeiterbefragung und Survey Feedback“ | PF | Seminar | 1 | 30 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Mitarbeiterbefragungen (MAB) können in Organisationen eine entscheidende Rolle spielen und für eine Vielzahl von Zwecken eingesetzt werden. Kulturanalysen und Change Befragungen, Zufriedenheitsbefragungen oder Befragungen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sind nur einige Beispiele. Über die punktuelle Datenerhebung hinaus werden Mitarbeiterbefragungen oftmals sowohl im Vorfeld von OE-Maßnahmen, als auch im weiteren Verlauf der Organisationsentwicklung eingesetzt. Die Survey Feedback Methode ist ein besonders prominentes Beispiel für diese Anwendungsform von Befragungen. MAB sind dabei nicht nur analytische oder evaluierende Instrumente, sondern zugleich auch Interventionen und Botschaften mit denen sich die Organisation präsentiert. Das Seminar behandelt unterschiedliche Formen der Mitarbeiterbefragung, diskutiert Erfolgsfaktoren und Probleme dieser Methoden sowie mögliche Anwendungsfelder. Darüber hinaus geht das Seminar auch auf Vorgesetztenbeurteilungen als besondere Form der Datenerhebung im Unternehmen ein, und stellt verschiedene Formen des systematischen Feedbacks für Führungskräfte vor, wie z.B. die Methode des 360 Grad Feedbacks. Auch wenn bei vielen Mitarbeiterbefragungen überwiegend Fragebogen zum Einsatz kommen, wird auch der Einsatz qualitativer Methoden in diesem Zusammenhang behandelt.</p> | | | | | |
| M 13-d | Präsenzveranstaltung „Quantitative Datenanalyse“ | PF | Seminar/ Übung | 0 | 30 h |
| <p>Bemerkungen:</p> <p>Die Studierenden sollten einen Laptop mitbringen, auf dem eine Testversion der Statistiksoftware SPSS installiert ist, damit sie Beispiele nachvollziehen und Übungsaufgaben bearbeiten können.</p> | | | | | |
| <p>Inhalte:</p> <p>Diese Präsenzveranstaltung ist eine Mischform aus Seminar und Übung. Die Studierenden werden angeleitet, wesentliche Schritte einer quantitativen Masterarbeit an Beispielen nachzuvollziehen. Sie erhalten Hinweise zur Planung der eigenen quantitativen Datenerhebung, zur Auswahl geeigneter Fragebogen und zum Anlegen der SPSS-Datenmatrix. Anhand von Beispiel-Datensätzen werden deskriptive Analysen und interferenzstatistische Verfahren vermittelt und geübt (z. B. Reliabilitäts-Analyse, Mittelwerte, T-Test, Varianzanalyse, Regressionsanalysen, Moderator- und Mediatoranalysen).</p> | | | | | |

| | | | | |
|---|--|--------------------------|--------------------------------|---------------------------|
| M 14 | Modul 14 - Thesis-Modul | PF/WP PF | Gewicht der Note 15 | Workload 15 LP |
| <p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden können die im Verlauf des Studiums erworbenen arbeits- und organisationspsychologischen Kompetenzen auf berufspraktische Frage- und Problemstellungen anwenden und diese durch eigene Forschungsarbeiten analysieren und ggf. auch Interventionen zur Lösung der betreffenden Probleme planen und umsetzen. Sie verfügen somit sowohl über wissenschaftlich-analytische Fähigkeiten als auch über berufspraktische Handlungskompetenz und sind bereit, Verantwortung im Rahmen ao-psychologischer Projekte zu übernehmen. Die Studierenden haben die Fähigkeit, künftige Erweiterungen, Entwicklungen und Ergebnisse der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung in den Bezugsrahmen des aktuellen Stand der Forschung des Faches einzuordnen.</p> <p>Die Studierenden können OE- und PE-Maßnahmen sowie ao-psychologische Forschungsprojekte einschließlich der Evaluation von Interventionsmaßnahmen auf wissenschaftlicher Basis durchführen. Sie können diese Projekte sowohl praxis- als auch forschungsüblich dokumentieren und präsentieren, den Einfluss des eigenen Handelns in der Projektdurchführung erkennen und bewerten und das eigene Handeln unter produktiven und humanen Gesichtspunkten bewerten. Sie sind in der Lage, eigenständig theoretische und praktische Probleme zu erkennen und zu bearbeiten, sei es durch eigenes Handeln und Entscheiden, durch teamorientierte Gemeinschaftsanstrengungen oder durch Einbezug externer Berater und Spezialisten. Letzteren treten sie als kompetente Verhandlungspartner gegenüber.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | Empfohlenes FS: 4 | | |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|---------------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| <p>Voraussetzung für die Modulabschlussprüfung:</p> <p>Voraussetzung für die Ausgabe des Themas der Abschlussarbeit ist der Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Module 1 bis 6 im Umfang von 44 Leistungspunkten gemäß § 10.</p> | | | | |
| Modulabschlussprüfung ID: 6421 | Abschlussarbeit (Thesis) | 4 Monate | 1 | 15 |
| <p>Erläuterung zur Modulabschlussprüfung:</p> <p>Die Abschlussarbeit muss auf der Grundlage einer empirischen Datenerhebung erstellt werden. Dabei kann es sich sowohl um statistische Daten (Primär- oder Sekundäranalysen) als auch um qualitative Daten handeln. Sie umfasst eine Länge von 60-80 Seiten.</p> | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---------------------|--------------|-----------------|------------|----------------|
|---------------------|--------------|-----------------|------------|----------------|

| | | | | | |
|--|---|----|---------|---|-------|
| M 14-a | Konzeption und Durchführung einer empirischen Untersuchung | PF | Projekt | 0 | 450 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Im Zentrum des Moduls steht die selbständige und reflektierende Planung, Durchführung und Bewertung eines Projektes aus dem Themenfeld der Arbeits- und Organisationspsychologie. Das Praxisprojekt dient der Vertiefung qualitativer bzw. quantitativer Methoden und ihrer Anwendungsmöglichkeiten und -bedingungen in ao-psychologischen Fragestellungen und liefert die Grundlage für die Masterarbeit. Die Studierenden erarbeiten sich in Eigenleistung ein mögliches Thema für die Masterarbeit und ein Forschungsdesign zur Datenerhebung, stimmen beides mit den Studienbetreuern ab und erstellen ein Exposé zum Thema, zur Wahl der Methoden und zur Planung der eigenen Untersuchung. Die detaillierte Planung unter Einbeziehung der Rückmeldungen der Studienbegleiter im Verlauf des Arbeitsprozesses soll einen Beitrag zum effizienten Gelingen der Masterarbeit leisten. Darüber hinaus werden durch die Studienbegleiter auch die Anforderungen an die Masterarbeit und an die Präsentation der Masterarbeit konkretisiert. Im Anschluss führen die Studierenden selbständig die Datenerhebung durch, werten die gewonnenen Daten aus und dokumentieren ihr Forschungsprojekt in der Master-Thesis. Diese praxisnahe Forschungsarbeit führt zu einer wissenschaftlich fundierten Professionalisierung als Erweiterung der bisherigen akademischen und berufspraktischen Kompetenzen der Studierenden.</p> | | | | | |

| | | | | |
|--|---|--|-------------------------------|--------------------------|
| M 15 | Modul 15 - Präsentation empirischer Forschungsergebnisse | PF/WP PF | Gewicht der Note 5 | Workload 5 LP |
| <p>Qualifikationsziele:</p> <p>Die Studierenden haben die Fähigkeit, ein komplexes Forschungsvorhaben in begrenzter Zeit vor einem Fachpublikum zu präsentieren. Sie können die wesentlichen theoretischen Aspekte ihrer Masterarbeit in knapper Form adressatengerecht wiedergeben und ihr Forschungsdesign in seinen Grundzügen darstellen. Darüber hinaus können die Studierenden Forschungsergebnisse methodisch korrekt präsentieren, hinsichtlich ihrer praktischen Relevanz interpretieren und bzgl. möglicher Limitationen kritisch diskutieren.</p> | | | | |
| Moduldauer: 1 Semester | | Angebotshäufigkeit: in jedem Semester | | Empfohlenes FS: 4 |

| Nachweise | Form | Dauer/ Umfang | Wiederholbarkeit | LP |
|--|------------------------------------|--------------------------|-------------------------|-----------|
| <p>Voraussetzung für die Modulabschlussprüfung:</p> <p>Die Studierenden können sich zur Präsentation der Masterarbeit anmelden, sobald ihnen die Note ihrer Masterarbeit mitgeteilt wurde.</p> | | | | |
| Modulabschlussprüfung ID: 6365 | Präsentation mit Kolloquium | 30 Minuten | 1 | 5 |
| <p>Erläuterung zur Modulabschlussprüfung:</p> <p>Präsentation der Masterarbeit vor zwei Prüfern.</p> | | | | |

| Komponente/n | PF/WP | Lehrform | SWS | Aufwand |
|---|--------------|-----------------|------------|----------------|
| M 15-a | PF | Kolloquium | 1 | 150 h |
| <p>Inhalte:</p> <p>Die Präsentation der Masterarbeit findet im Rahmen eines Kolloquiums vor zwei Prüfern und Zuschauern statt. Die Präsenzveranstaltung ist an das Format eines wissenschaftlichen Workshops angelehnt. In der Regel werden mehrere Masterpräsentationen an einem Termin gebündelt, so dass neben der im Vordergrund stehenden mündlichen Prüfung der jeweiligen Kandidatinnen und Kandidaten auch ein Austausch und Transfer zwischen den Prüflingen stattfindet. Auf diese Weise erhalten die Studierenden Einblicke in die Besonderheiten anderer Masterarbeiten, die sich z.B. in der Wahl der wissenschaftlichen Methoden (quantitativ oder qualitativ) oder hinsichtlich der Besonderheiten der jeweiligen Stichproben bzw. Praxisfelder unterscheiden.</p> | | | | |

Legende

| | |
|-----|----------------------------|
| PF | Pflichtfach |
| WP | Wahlpflichtfach |
| FS | Fachsemester |
| LP | Leistungspunkte |
| MAP | Modulabschlussprüfung |
| UBL | Unbenotete Studienleistung |
| SWS | Semesterwochenstunden |