



Arbeits- und Organisationspsychologie (M.A.)

Berufsbegleitende Weiterbildung im Fernstudium

Studienhandbuch

Prüfungsordnung und Modulhandbuch

Schumpeter School
of Business and Economics



Fakultät für Wirtschaftswissenschaft –
Schumpeter School
of Business and Economics



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

Auflage: WiSe 22/23

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der IOP.BUW-GmbH reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.



AMTLICHE MITTEILUNGEN

Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal
Herausgegeben vom Rektor

NR_13 **JAHRGANG 48**
 22. März 2019

Prüfungsordnung für den weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie an der Bergischen Universität Wuppertal

vom 22.03.2019

Auf Grund des § 2 Abs. 4 und des § 64 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz) vom 16.09.2014 (GV. NRW S. 547), zuletzt geändert am 17.10.2017 (GV. NRW S. 806), hat die Bergische Universität Wuppertal die folgende Prüfungsordnung erlassen.

Inhaltsübersicht

I. Allgemeines

- § 1 Ziele des Studiums und Zweck der Prüfungen, Zugangsvoraussetzungen
- § 2 Abschlussgrad
- § 3 Regelstudienzeit und Studienumfang
- § 4 Prüfungsfristen und -termine
- § 5 Prüfungsausschuss
- § 6 Prüferinnen und Prüfer, Beisitzerinnen und Beisitzer
- § 7 Anerkennung und Anrechnung von Studienleistungen und Prüfungsleistungen
- § 8 Versäumnis, Rücktritt, Täuschung, Ordnungsverstoß

II. Masterprüfung

- § 9 Zulassung
- § 10 Umfang und Art der Masterprüfung
- § 11 Prüfungen, Nachweise und Leistungspunkte
- § 12 Nachteilsausgleich
- § 13 Prüfungsformen
- § 14 Erfassung und Anrechnung von Leistungspunkten
- § 15 Abschlussarbeit (Master-Thesis) mit Abschlusskolloquium
- § 16 Bewertung der Prüfungsleistungen, Bildung der Noten und Bestehen der Masterprüfung
- § 17 Zusatzleistungen
- § 18 Zeugnis
- § 19 Masterurkunde

III. Schlussbestimmungen

- § 20 Ungültigkeit der Masterprüfung, Aberkennung des Mastergrades
 - § 21 Einsicht in die Prüfungsakten
 - § 22 Übergangsbestimmungen
 - § 23 In-Kraft-Treten und Veröffentlichung
- Anhang: Modulbeschreibungen

I. Allgemeines

§ 1

Ziele des Studiums und Zweck der Prüfungen, Zugangsvoraussetzungen

- (1) Die Absolventinnen und Absolventen besitzen arbeits- und organisationspsychologische Kenntnisse über Theorien, Perspektiven und Methoden sowie die für deren Verständnis notwendigen Ergänzungen aus anderen psychologischen Disziplinen (z.B. allgemeine Psychologie, Sozialpsychologie, differentielle Psychologie). Sie verfügen über einen wissenschaftlich fundierten Überblick über die Vielfalt arbeits- und organisationspsychologischer Themen- und Anwendungsfelder und besitzen ein Verständnis dafür, in welchen Kontexten und Problemstellungen die Anwendung arbeits- oder organisationspsychologischer Kenntnisse zur Analyse, Bewertung und Gestaltung der Arbeit sinnvoll eingesetzt werden können. Sie sind in der Lage, ihre bisherigen Erfahrungen und Konzepte im Licht der arbeits- und organisationspsychologischen Erkenntnisse zu reflektieren und können diese unter wissenschaftlichen wie ethischen Gesichtspunkten neu bewerten. Sie wissen um die Notwendigkeit multi- und transdisziplinären Denkens im Organisationskontext und sind in der Lage, Verbindungen zu anderen Disziplinen sowie zu Anwendungsproblemen und Praxisfeldern herzustellen. Sie können Analyse- und Interventionsmethoden in spezifischen Problemstellungen praktisch anwenden und die Wirkungen und Grenzen ihres arbeits- und organisationspsychologischen Handelns anhand von Evaluationsstudien bewerten. Sie sind in der Lage, ihre Verantwortung für eine humane und produktive Gestaltung von Arbeit und Organisation bewusst wahrzunehmen und können daher einen Beitrag zur gesellschaftlichen Fortentwicklung der Arbeitswelt leisten. Sie sind befähigt, ihr arbeits- und organisationspsychologisches Wissen selbstständig und kontinuierlich zu vertiefen, zu erweitern und zu aktualisieren.
- (2) Durch den weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie sollen fundierte und systematische Kenntnisse der Arbeits- und Organisationspsychologie vermittelt sowie Anregungen zur konstruktiven Auseinandersetzung mit der eigenen Berufspraxis gegeben werden. Die Masterprüfung bildet den berufsqualifizierenden Abschluss des weiterbildenden Masterstudienganges Arbeits- und Organisationspsychologie.
- (3) Das Studium dient der Professionalisierung jenes Personenkreises, der in seiner Tätigkeit und Funktion arbeits- und organisationspsychologische Kenntnisse benötigt und anwendet bzw. Problemstellungen mit arbeits- und organisationspsychologischer Relevanz bearbeitet. Die Voraussetzungen für den Zugang zum weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie erfüllt, wer einen mindestens sechsemestrigen Studiengang mit insgesamt mindestens 180 ECTS Leistungspunkten (LP) an einer Hochschule oder einen vergleichbaren Abschluss an einer ausländischen Hochschule bestanden hat und eine mindestens einjährige, einschlägige Berufstätigkeit nachweisen kann. Bewerberinnen und Bewerber mit abgeschlossenen Studiengängen wird die Berufserfahrung mit 30 LP angerechnet. Die angerechnete einschlägige Berufstätigkeit wird den betreffenden Studierenden mit Angabe der angerechneten ECTS-Punkte auf dem Zeugnis der Masterprüfung ausgewiesen. Sie ist Bestandteil der Masterprüfung und somit Voraussetzung zum erfolgreichen Abschluss des Weiterbildungsstudiums.
- (4) Der Prüfungsausschuss entscheidet auf Grund des Nachweises der formalen Voraussetzungen und der zur Verfügung stehenden Plätze über den Zugang. Das Ergebnis dieser Entscheidung wird der Bewerberin oder dem Bewerber unverzüglich schriftlich mitgeteilt. Ein ablehnender Bescheid ist zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.
- (5) Studieninteressierte ohne Studienberechtigung nach Absatz 3 können nach Maßgabe der verfügbaren Plätze zum Studium der Module 1 bis 12 zugelassen werden. Für das erfolgreiche Studium der Module wird ein Nachweis (Zertifikat) vergeben. Für diese Teilnehmergruppe ist der Erwerb des Mastergrades ausgeschlossen.
- (6) Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Weiterbildenden Masterstudienganges werden als Gasthörer geführt. Für die Teilnahme am weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie sind von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern Gebühren an die IOP.BUW-GmbH zu entrichten, die in Kooperation mit der Bergischen Universität Wuppertal die operative Abwicklung des Studienganges übernimmt. Die Gebühren werden für jeweils ein Semester erhoben. Die Höhe der Gebühren und der Zahlungsmodus werden von der IOP.BUW-GmbH in einer Beitragsordnung festgelegt.

§ 2 Abschlussgrad

Ist die Masterprüfung bestanden, verleiht die Bergische Universität Wuppertal den Grad „Master of Arts“, abgekürzt „M. A.“.

§ 3 Regelstudienzeit und Studiumumfang

- (1) Die Regelstudienzeit beträgt für den weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie einschließlich der Abschlussarbeit mit Abschlusskolloquium vier Semester.
- (2) Der Studiengang umfasst Fernstudien-, Präsenzstudien- und virtuelle Studienelemente sowie Projektstudienelemente, die zur Masterarbeit führen. Für die gesamte Arbeitsbelastung des Studiums einschließlich der Präsenzzeiten, Vor- und Nachbereitungen sowie der Abschlussarbeit werden insgesamt 90 Leistungspunkte (LP) vergeben, davon entfallen 20 Leistungspunkte auf die Abschlussarbeit mit Abschlusskolloquium. Ein Leistungspunkt entspricht einem durchschnittlichen studentischen Arbeitsaufwand von 30 Zeitstunden (ECTS-Leistungspunkt).
- (3) Bewerberinnen und Bewerber mit abgeschlossenen Studiengängen wird die Berufserfahrung mit 30 LP angerechnet. Die angerechnete einschlägige Berufstätigkeit wird den betreffenden Studierenden mit Angabe der angerechneten ECTS-Punkte auf dem Zeugnis der Masterprüfung ausgewiesen.

§ 4 Prüfungsfristen und -termine

- (1) Die Prüfungstermine sind so festzusetzen, dass das Masterstudium einschließlich der Abschlussarbeit innerhalb der Regelstudienzeit vollständig abgeschlossen werden kann.
- (2) Die Prüfungen werden in der Regel bis zum Ende des jeweiligen Semesters abgenommen.
- (3) Bei Prüfungen, die als Serviceleistungen aus anderen Abteilungen/Fakultäten angeboten werden, bestimmt die servicegebende Stelle den Anmeldezeitraum.

§ 5 Prüfungsausschuss

- (1) Für die Organisation der Prüfungen bildet die Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics einen Prüfungsausschuss. Er besteht aus sieben Mitgliedern, von denen vier der Gruppe der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer, eines der Gruppe der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zwei der Gruppe der Studierenden angehören. Die bzw. der Vorsitzende, die Stellvertreterin bzw. der Stellvertreter und die weiteren Mitglieder werden vom Fakultätsrat bestellt. Die Amtszeit der Mitglieder beträgt zwei Jahre. Wiederbestellung ist zulässig. Der Fakultätsrat kann die Aufgaben und Verantwortungen des von ihm zu bildenden Prüfungsausschusses an einen anderen von ihm gebildeten Prüfungsausschuss übertragen.
- (2) Der Prüfungsausschuss ist Behörde im Sinne des Verwaltungsverfahrens- und des Verwaltungsprozessrechts.
- (3) Der Prüfungsausschuss achtet darauf, dass die Bestimmungen der Prüfungsordnung eingehalten werden und sorgt für die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfungen. Er ist insbesondere zuständig für die Entscheidung über Widersprüche gegen in Prüfungsverfahren getroffene Entscheidungen. Der Prüfungsausschuss berichtet der Fakultät regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, über die Entwicklung der Prüfungen und der Studienzeiten, einschließlich der tatsächlichen Bearbeitungsdauer der Abschlussarbeiten sowie über die Verteilung der Fach- und Gesamtnoten. Der Bericht ist in geeigneter Weise durch die Universität offen zu legen. Der Prüfungsausschuss gibt Anregungen zur Reform der Prüfungsordnung und des Studienplanes. Der Prüfungsausschuss kann die Erledigung seiner Aufgaben für alle Regelfälle auf die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden und die Stellvertreterin bzw. den Stellvertreter übertragen; dies gilt nicht für Entscheidungen über Widersprüche und den Bericht an die Fakultät.

- (4) Der Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn neben der bzw. dem Vorsitzenden oder der Stellvertreterin bzw. dem Stellvertreter und mindestens einer weiteren Hochschullehrerin bzw. einem weiteren Hochschullehrer insgesamt mindestens die Hälfte der stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist. Er beschließt mit einfacher Mehrheit. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Stimme der bzw. des Vorsitzenden. Die studentischen Mitglieder des Prüfungsausschusses wirken bei der Bewertung, Anerkennung und Anrechnung von Studien- und Prüfungsleistungen, bei der Festlegung von Prüfungsaufgaben und der Bestellung von Prüferinnen bzw. Prüfern und Beisitzerinnen bzw. Beisitzern nicht mit.
- (5) Die Mitglieder des Prüfungsausschusses haben das Recht, der Abnahme der Prüfungen beizuwohnen.
- (6) Die Sitzungen des Prüfungsausschusses sind nicht öffentlich. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses und ihre Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter unterliegen der Amtsverschwiegenheit. Sofern sie nicht im öffentlichen Dienst stehen, sind sie durch die oder den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses zur Verschwiegenheit zu verpflichten.

§ 6

Prüferinnen und Prüfer, Beisitzerinnen und Beisitzer

- (1) Der Prüfungsausschuss bestellt die Prüferinnen und Prüfer sowie die Beisitzerinnen und Beisitzer. Er kann die Bestellung der bzw. dem Vorsitzenden übertragen. Zur Prüferin oder zum Prüfer darf nur bestellt werden, wer mindestens die entsprechende Master- oder Diplomprüfung oder eine vergleichbare Prüfung abgelegt und, sofern nicht wichtige Gründe eine Abweichung erfordern, in dem Fachgebiet, auf das sich die Prüfung bezieht, eine Lehrtätigkeit ausgeübt hat. Zur Beisitzerin bzw. zum Beisitzer darf nur bestellt werden, wer mindestens die entsprechende Master- oder Diplomprüfung oder eine vergleichbare Prüfung abgelegt hat.
- (2) Die Prüferinnen und Prüfer sind in ihrer Prüfungstätigkeit unabhängig.
- (3) Die bzw. der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sorgt dafür, dass den Kandidatinnen und Kandidaten die Namen der Prüferinnen und Prüfer rechtzeitig, mindestens vier Wochen vor dem Termin der jeweiligen Prüfung, bekannt gegeben werden. Die Bekanntmachung durch Aushang ist ausreichend.
- (4) Für die Prüferinnen und Prüfer, Beisitzerinnen und Beisitzer gelten § 5 Abs. 6, Sätze 2 und 3 entsprechend.

§ 7

Anerkennung und Anrechnung von Studienleistungen und Prüfungsleistungen

- (1) Leistungen, die in Studiengängen an anderen staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen, an staatlichen oder staatlich anerkannten Berufsakademien oder in Studiengängen an ausländischen staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen erbracht worden sind, werden auf Antrag anerkannt, sofern hinsichtlich der erworbenen Kompetenzen kein wesentlicher Unterschied zu den Leistungen besteht, die ersetzt werden. Die anerkannten Leistungen werden als Studien- oder Prüfungsleistungen in Modulen dieser Prüfungsordnung angerechnet; sie können auch in Form eigener Module auf den Wahlpflichtbereich des Studiengangs angerechnet werden. Auf Antrag werden sonstige Kenntnisse und Qualifikationen höchstens bis zur Hälfte der Studien und Prüfungsleistungen auf der Grundlage vorgelegter Unterlagen anerkannt, wenn diese Kenntnisse und Qualifikationen den Prüfungsleistungen, die sie ersetzen sollen, nach Inhalt und Niveau gleichwertig sind.
- (2) Für die Anerkennung und Anrechnung von Studienzeiten, Studienleistungen und Prüfungsleistungen an ausländischen Hochschulen sind die von der Kultusministerkonferenz und der Hochschulrektorenkonferenz gebilligten Äquivalenzvereinbarungen sowie Absprachen im Rahmen von Hochschulpartnerschaften zu beachten. Im Übrigen kann bei Zweifeln das Akademische Auslandsamt sowie die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen gehört werden.
- (3) Für die Anerkennung und Anrechnung von Studienzeiten, Studienleistungen und Prüfungsleistungen in staatlich anerkannten Fernstudien oder in vom Land Nordrhein-Westfalen in Zusammenarbeit mit den anderen Ländern und dem Bund entwickelten Fernstudieneinheiten gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.

- (4) Über Anträge auf Anerkennung und Anrechnung nach den Absätzen 1 bis 3 entscheidet der Prüfungsausschuss. Die Studierenden haben die für die Anerkennung und Anrechnung erforderlichen Unterlagen in der vom Prüfungsausschuss festgelegten Form vorzulegen. Über entsprechende Anträge ist innerhalb von drei Monaten nach vollständiger Vorlage aller erforderlichen Informationen zu dem jeweiligen Antrag zu entscheiden. Der Prüfungsausschuss kann die Entscheidung über die Anerkennung und Anrechnung auf die Prüfungsausschussvorsitzende oder den Prüfungsausschussvorsitzenden übertragen.
- (5) Werden Studienleistungen und Prüfungsleistungen angerechnet, sind die Noten – soweit die Notensysteme vergleichbar sind – zu übernehmen und in die Berechnung der Gesamtnote einzubeziehen. Bei unvergleichbaren Notensystemen wird der Vermerk "bestanden" aufgenommen. Die Anrechnung wird im Zeugnis gekennzeichnet.
- (6) Bei Vorliegen der Voraussetzungen der Absätze 1 bis 3 besteht ein Rechtsanspruch auf Anrechnung.
- (7) Wird die Anerkennung oder Anrechnung versagt, so ist dies zu begründen und der Antragstellerin oder dem Antragsteller unverzüglich schriftlich mit einer Rechtsbehelfsbelehrung versehen mitzuteilen.

§ 8

Versäumnis, Rücktritt, Täuschung, Ordnungsverstoß

- (1) Eine Prüfungsleistung gilt als mit "nicht ausreichend" (5,0) bewertet, wenn die Kandidatinnen oder Kandidaten zu einem Prüfungstermin ohne triftige Gründe nicht erscheinen oder wenn sie nach Beginn der Prüfung ohne triftige Gründe von der Prüfung zurücktreten. Dasselbe gilt, wenn eine schriftliche Prüfungsleistung nicht innerhalb der vorgegebenen Bearbeitungszeit erbracht wird. Die Kandidatinnen und Kandidaten können sich bis spätestens eine Woche vor dem jeweiligen Prüfungstermin ohne Angabe von Gründen von der Prüfung abmelden. Diese Regelung gilt nicht für die Abschlussarbeit.
- (2) Die für den Rücktritt oder das Versäumnis nach Absatz 1 Satz 1 und 2 geltend gemachten Gründe müssen dem Prüfungsausschuss unverzüglich schriftlich angezeigt und glaubhaft gemacht werden. Bei Krankheit der Kandidatinnen bzw. Kandidaten kann die Vorlage eines ärztlichen Attestes, aus dem sich die Prüfungsunfähigkeit ergibt, verlangt werden. Die oder der Vorsitzende des Prüfungsausschusses kann im Einzelfall die Vorlage eines Attestes einer oder eines vom Prüfungsausschuss benannten Vertrauensärztin oder Vertrauensarztes verlangen. Erkennt der Prüfungsausschuss die Gründe an, wird den Kandidatinnen bzw. Kandidaten dies schriftlich mitgeteilt.
- (3) Versucht die Kandidatin bzw. der Kandidat, das Ergebnis ihrer bzw. seiner Prüfungsleistung durch Täuschung oder durch Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel zu beeinflussen, gilt die betreffende Prüfungsleistung als mit "nicht ausreichend" (5,0) bewertet; die Feststellung wird von der jeweiligen Prüferin oder dem jeweiligen Prüfer getroffen und von ihr bzw. ihm oder dem jeweiligen Aufsicht Führenden aktenkundig gemacht. In schwerwiegenden Fällen oder im Wiederholungsfall kann der Prüfungsausschuss nach Anhörung des Fakultätsrates darüber hinaus die bisherigen Teilprüfungen für nicht bestanden erklären, oder das Recht zur Wiederholung der Prüfung aberkennen und die gesamte Prüfung für endgültig nicht bestanden erklären. Eine Kandidatin oder ein Kandidat, die bzw. der den ordnungsgemäßen Ablauf der Prüfung stört, kann von der jeweiligen Prüferin oder dem Prüfer oder Aufsicht Führenden in der Regel nach Abmahnung von der Fortsetzung der Prüfungsleistung ausgeschlossen werden; in diesem Fall gilt die betreffende Prüfungsleistung als mit "nicht ausreichend" (5,0) bewertet; die Gründe für den Ausschluss sind aktenkundig zu machen. In schwerwiegenden Fällen kann der Prüfungsausschuss die Kandidatin oder den Kandidaten von der Erbringung weiterer Prüfungsleistungen ausschließen. Vor einer Entscheidung ist der oder dem Betroffenen Gelegenheit zur Äußerung zu geben.
- (4) Die Kandidatinnen und Kandidaten können innerhalb von 14 Tagen verlangen, dass Entscheidungen nach Absatz 3 Satz 1 und Satz 3 vom Prüfungsausschuss überprüft werden.
- (5) Belastende Entscheidungen sind den Kandidatinnen und Kandidaten unverzüglich schriftlich mitzuteilen, zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

II. Masterprüfung

§ 9

Zulassung

Zur Masterprüfung ist zugelassen, wer

- auf der Grundlage des § 1 Abs. 6 an der Bergischen Universität Wuppertal für den weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie als Gasthörer geführt wird,
- eine Erklärung vorgelegt hat, aus der hervorgeht, dass im weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie an einer Hochschule im Geltungsbereich des Grundgesetzes keine nach dieser Prüfungsordnung erforderliche Prüfung endgültig nicht bestanden wurde und dass die oder der Studierende sich in keinem anderen Prüfungsverfahren in demselben Studiengang befindet; entsprechendes gilt für Studiengänge, die eine erhebliche inhaltliche Nähe zu dem bisherigen Studiengang aufweisen, sowie für Prüfungsverfahren in sich nicht wesentlich unterscheidenden Modulen nach § 10 in einem anderen Studiengang einer Hochschule.

§ 10

Umfang und Art der Masterprüfung

- (1) Durch die Masterprüfung sollen die Kandidatinnen und Kandidaten nachweisen, dass sie das Ziel des Masterstudiums erreicht haben, und dass sie sich insbesondere die wichtigsten Kenntnisse ihres Faches, ein methodisches Instrumentarium und eine systematische Orientierung angeeignet haben, die für einen erfolgreichen Einsatz in der beruflichen Praxis erforderlich sind.
- (2) Die Masterprüfung besteht aus dem erfolgreichen Abschluss der Module und der Abschlussarbeit (Master-Thesis). Die Masterprüfung ist bestanden, wenn 90 Leistungspunkte in den Modulen und Modulabschlussprüfungen gemäß der Modulbeschreibung (Anhang) erworben worden sind. Die Modulbeschreibung ist Bestandteil dieser Prüfungsordnung. Die Modulprüfungen werden studienbegleitend abgelegt, das Leistungspunktekonto wird beim Prüfungsausschuss geführt.
- (3) Die Masterprüfung erstreckt sich im Einzelnen auf die folgenden Bereiche, die in der angegebenen Reihenfolge zu studieren sind:

Bereich I „Perspektiven erweitern“

Es sind folgende Module im Umfang von 22 LP für das 1. Semester erfolgreich abzuschließen:

Modul 1	Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie	12 LP
Modul 2	Methoden und Transfer I: Grundlagen der psychologischen Forschungs- methodik	10 LP

Bereich II „Wissen vertiefen - Komplexität verstehen“

Es sind folgende Module im Umfang von 22 LP für das 2. Semester erfolgreich abzuschließen:

Modul 3	Arbeitshandeln und Arbeitsmotivation	4 LP
Modul 4	Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit	4 LP
Modul 5	Personale und strukturelle Führung	4 LP
Modul 6	Methoden und Transfer II: Schwerpunkt quantitative Methoden	10 LP

Bereich III „Betriebliche Handlungsfelder analysieren, bewerten, gestalten“

Es sind Module im Umfang von 22 LP für das 3. Semester erfolgreich abzuschließen. Dabei gehören die Module 7, 8, 9, 10 und 11 dem Wahlpflichtbereich an. Daraus sind nach Wahl der Studierenden insgesamt 12 LP zu erbringen.

Modul 7	Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext	4 LP
Modul 8	Betriebliches Gesundheitsmanagement	4 LP
Modul 9	Personalpsychologie	4 LP
Modul 10	Teamarbeit und Teamentwicklung	4 LP
Modul 11	Organisationsentwicklung	4 LP
Modul 12	Methoden und Transfer III: Schwerpunkt qualitative Methoden	10 LP

Bereich IV „Kompetenzen erproben – Professionalität erweitern“

Es sind die folgende Module im Umfang von 24 LP für das 4. Semester erfolgreich abzuschließen:

Modul 13	Datenerhebung und Auswertung	4 LP
Modul 14	Thesis-Modul	15 LP

- (4) Auf der Grundlage der Modulbeschreibung (Anhang) wird ein Modulhandbuch erstellt. Das Modulhandbuch enthält verbindliche und detaillierte Angaben zu
- den zu erwerbenden Lernergebnissen,
 - den strukturierenden Modulkomponenten, insbesondere Inhaltsbeschreibungen sowie Veranstaltungsformen und -umfang,
 - der Verteilung der Arbeitslasten für die Vorbereitung der Teilnahme an den und die Nachbereitung der Veranstaltungen auf die einzelnen Modulkomponenten,
 - den verpflichtenden oder empfohlenen Voraussetzungen für die Teilnahme an Veranstaltungen und Prüfungen,
 - den Wahlmöglichkeiten zwischen den alternativen Modulkomponenten,
 - dem Umfang der Arbeitslast der Modulprüfung und unbenoteter Studienleistungen, soweit dieser nicht schon in der ausgewiesenen Arbeitslast der Modulkomponenten enthalten ist, sowie
 - ergänzenden Aussagen, die das Studium und die Prüfung näher beschreiben.
- Das Modulhandbuch ist in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Es ist bei Bedarf und unter Berücksichtigung der Vorgaben des Absatzes 3 und der Modulbeschreibung (Anhang) an diesen anzupassen.

§ 11

Prüfungen, Nachweise und Leistungspunkte

- (1) In den Prüfungen zum Erwerb der Leistungspunkte soll die Kandidatin oder der Kandidat nachweisen, dass sie oder er die Zusammenhänge des Prüfungsgebietes kennt, spezielle Fragestellungen in diese Zusammenhänge einzuordnen vermag und mit den geläufigen Methoden des Faches Problemlösungen erarbeiten kann. Die Modulprüfungen werden nach Maßgabe der Modulbeschreibung (Anhang) durchgeführt.
- (2) Die Leistungspunkte werden auf Grund individuell erkennbarer Leistungen erworben. Die Prüfungen sind nach § 16 Abs. 1 zu benoten.
- (3) Die Prüfungen, die nach Maßgabe der Modulbeschreibung in ihrer Wiederholbarkeit eingeschränkt sind, sind jeweils von zwei Prüferinnen oder Prüfern zu bewerten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn bei Nichtbestehen der jeweiligen Prüfung noch mindestens eine Wiederholungsmöglichkeit besteht. Die Note der Prüfung ergibt sich aus dem arithmetischen Mittel der Einzelbewertungen.
- (4) Die Bewertung der schriftlichen Prüfungen gemäß Absatz 2 ist dem Kandidaten oder der Kandidatin nach spätestens 6 Wochen mitzuteilen.
- (5) Die Prüfungen des Absatzes 3 können, wenn sie nicht bestanden sind oder als nicht bestanden gelten entsprechend der Angabe in der jeweiligen Modulbeschreibung (Anhang) uneingeschränkt oder zweimal wiederholt werden. Die Wiederholung einer bestandenen Prüfung ist nicht zulässig.
- (6) Die Form, in der unbenotete Studienleistungen in den Komponenten eines Moduls erworben werden können, wird vorbehaltlich einer Festlegung in der Prüfungsordnung oder der Modulbeschreibung von den Lehrenden bei der Ankündigung der Veranstaltung festgelegt. Die Prüferinnen und Prüfer bzw. Lehrenden sind angehalten, den Umfang der unbenoteten Studienleistungen und der dazu notwendigen Vorbereitungen so zu gestalten, dass sie den durch die Anzahl der Leistungspunkte vorgegebenen Arbeitsumfang nicht überschreiten.

12

Nachteilsausgleich

- (1) Machen die Kandidatinnen und Kandidaten durch ein ärztliches Zeugnis glaubhaft, dass sie wegen länger andauernder oder ständiger körperlicher Behinderung nicht in der Lage sind, die Prüfung ganz oder teilweise in der vorgesehenen Form abzulegen, hat die bzw. der Vorsitzende des Prüfungsausschusses den Kandidatinnen und Kandidaten zu gestatten, gleichwertige Prüfungsleistungen in einer anderen Form zu erbringen. Entsprechendes gilt für Studienleistungen.
- (2) Für Schwerbehinderte im Sinne des Sozialgesetzbuches IX, für Körperbehinderte und für chronisch Kranke sind Ausnahmen von den prüfungsrechtlichen und -organisatorischen Regelungen und Fristen zu treffen, die die Behinderung oder chronische Erkrankung angemessen berücksichtigen. Der Antrag ist mit der Anmeldung zur ersten Modulprüfung zu verbinden.

- (3) Für Studierende, für die die Schutzbestimmungen entsprechend den §§ 3, 4, 6 und 8 des Mutterschutzgesetzes gelten oder für die die Fristen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) über die Elternzeit greifen, legt der Prüfungsausschuss die in dieser Prüfungsordnung geregelten Prüfungsbedingungen auf Antrag der oder des Studierenden unter Berücksichtigung des Einzelfalls fest.

§ 13 Prüfungsformen

Prüfungen können nach Maßgabe der Modulbeschreibung in den nachfolgend aufgeführten und geregelten Formen abgelegt werden. Sehen Modulbeschreibungen alternative Prüfungsformen vor, erfolgt die Festlegung der Prüfungsform nach Maßgabe der Modulbeschreibung.

1. Mündliche Prüfungen

- a) In mündlichen Prüfungen soll festgestellt werden, ob die Kandidatinnen oder Kandidaten Zusammenhänge der Prüfungsgebiete erkennen und darstellen können sowie spezielle Fragestellungen in diese Zusammenhänge einzuordnen und zu beantworten vermögen.
- b) Mündliche Prüfungen sind vor einer Prüferin oder einem Prüfer in Gegenwart einer sachkundigen Beisitzerin oder eines sachkundigen Beisitzers als Einzelprüfung abzulegen. Von der Gegenwart eines Beisitzers oder einer Beisitzerin kann abgewichen werden, wenn bei Nicht-Bestehen der jeweiligen Prüfung noch mindestens eine Wiederholungsmöglichkeit besteht. Darüber hinaus sind mündliche Prüfungen stets von mehreren Prüferinnen oder Prüfern oder von einer Prüferin oder einem Prüfer in Gegenwart einer sachkundigen Beisitzerin oder eines sachkundigen Beisitzers abzunehmen, wenn die Nachvollziehbarkeit der mündlichen Prüfung nicht gesichert ist. Die Dauer der mündlichen Prüfung ist durch die Modulbeschreibungen zwischen 20 und 60 Minuten festzulegen.
- c) Die Prüferin oder der Prüfer legt die Note der mündlichen Prüfung aufgrund der erbrachten Gesamtleistung gemäß § 16 Abs. 1 fest. Vor der Festsetzung der Note haben die Prüferinnen oder Prüfer die Beisitzerin oder den Beisitzer zu hören.
- d) Die wesentlichen Gegenstände und Ergebnisse der Prüfung sind in einem Protokoll festzuhalten. Das Ergebnis der Prüfung ist den Kandidatinnen und Kandidaten im Anschluss an die mündliche Prüfung bekannt zu geben.
- e) Studierende, die sich in einem späteren Prüfungstermin der gleichen Prüfung unterziehen wollen, werden nach Maßgabe der räumlichen Verhältnisse als Zuhörerinnen und Zuhörer zugelassen, es sei denn, die Kandidatin oder der Kandidat widerspricht. Die Zulassung erstreckt sich nicht auf die Beratung und Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses.

2. Schriftliche Prüfungen unter Aufsicht (Klausuren)

- a) In schriftlichen Prüfungen unter Aufsicht (Klausuren) soll festgestellt werden, ob die Kandidatinnen oder Kandidaten in der Lage sind, in einem begrenzten Zeitrahmen mit begrenzten Hilfsmitteln eine den Anforderungen entsprechende Aufgabe zu lösen. Die Dauer der Klausuren ist durch die Modulbeschreibungen zwischen 60 und 240 Minuten festzulegen. Die Aufgaben sind so zu stellen, dass bei der Bearbeitung grundlegende Kenntnisse zu Inhalten und Methoden des Faches sowie die Fähigkeit nachgewiesen werden können, Wissen im Sinne der gestellten Aufgabe anzuwenden.
- b) Schriftliche Prüfungen in Form von Klausuren sind grundsätzlich durch zwei Prüferinnen oder Prüfer zu bewerten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn bei Nicht-Bestehen der jeweiligen Modulprüfung noch mindestens eine Wiederholungsmöglichkeit besteht. Die Bewertung erfolgt gemäß § 16 Abs. 1.
- c) Bei Bewertung durch mehrere Prüfer ergibt sich die Note der schriftlichen Prüfung (Klausur) aus dem arithmetischen Mittel der von den beiden Prüfern vergebenen Noten. Die Bekanntgabe der Bewertung erfolgt innerhalb von sechs Wochen nach dem Prüfungstermin. Innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Bewertung ist den Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zur Einsicht in ihre Klausurarbeit zu geben.

3. Prüfungen durch schriftliche Hausarbeiten

- a) In Prüfungen in Form von schriftlichen Hausarbeiten soll festgestellt werden, ob die Kandidatinnen oder Kandidaten in der Lage sind, in einer begrenzten Zeit eine den Anforderungen entsprechende Aufgabe inhaltlich und methodisch selbstständig zu bearbeiten und das Ergebnis fachlich und sprachlich angemessen darzustellen. Thema, Umfang und Bearbeitungs-

- zeit der schriftlichen Hausarbeit werden von einer Prüferin oder einem Prüfer festgelegt.
- b) Prüfungen in Form von schriftlichen Hausarbeiten sind grundsätzlich durch zwei Prüferinnen oder Prüfer zu bewerten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn bei Nicht-Bestehen der jeweiligen Modulprüfung noch mindestens eine Wiederholungsmöglichkeit besteht. Die Bewertung erfolgt gemäß § 16 Abs. 1.
 - c) Bei Bewertung durch mehrere Prüfer ergibt sich die Note der schriftlichen Hausarbeit aus dem arithmetischen Mittel der von den beiden Prüfern vergebenen Noten. Die Bekanntgabe der Bewertung erfolgt innerhalb von sechs Wochen nach dem Abgabetermin. Innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Bewertung ist den Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zur Einsicht in ihre schriftliche Hausarbeit zu geben.

4. Elektronische Prüfungsarbeiten

- a) Eine „E-Prüfung“ ist eine Prüfung, deren Erstellung, Durchführung und Auswertung (mit Ausnahme der offenen Fragen) computergestützt erfolgt. Eine „E-Prüfung“ ist zulässig, sofern sie dazu geeignet ist nachzuweisen, dass die Prüfungskandidatin bzw. der Prüfungskandidat die Inhalte und Methoden des Moduls in den wesentlichen Zusammenhängen beherrscht und die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten anwenden kann; erforderlichenfalls kann sie durch andere Prüfungsformen ergänzt werden.
- b) Die „E-Prüfung“ ist in Anwesenheit einer fachlich sachkundigen Person (Protokollführerin oder Protokollführer) durchzuführen. Über den Prüfungsverlauf ist eine Niederschrift anzufertigen, in die mindestens die Namen der Protokollführerin oder Protokollführer sowie der Prüfungskandidatinnen und Prüfungskandidaten, Beginn und Ende der Prüfung sowie evtl. besondere Vorkommnisse aufzunehmen sind. Es muss sichergestellt werden, dass die elektronischen Daten eindeutig und dauerhaft den Kandidatinnen und Kandidaten zugeordnet werden können. Den Kandidatinnen und Kandidaten ist gemäß den Bestimmungen des § 21 die Möglichkeit der Einsichtnahme in die computergestützte Prüfung sowie in das von ihnen erzielte Ergebnis zu gewähren. Die Aufgabenstellung einschließlich der Musterlösung, das Bewertungsschema, die einzelnen Prüfungsergebnisse sowie die Niederschrift sind gemäß den gesetzlichen Bestimmungen zu archivieren.
- c) Den Studierenden ist vor der Prüfung Gelegenheit zu geben, sich mit den Prüfungsbedingungen und dem Prüfungssystem vertraut zu machen.
- d) Prüfungen in Form von elektronischen Prüfungsarbeiten sind grundsätzlich durch zwei Prüferinnen oder Prüfer zu bewerten. Hiervon kann abgewichen werden, wenn bei Nicht-Bestehen der jeweiligen Modulprüfung noch mindestens eine Wiederholungsmöglichkeit besteht. Die Bewertung erfolgt gemäß § 16 Abs. 1.
- e) Bei Bewertung durch mehrere Prüfer ergibt sich die Note der elektronischen Prüfungsarbeit aus dem arithmetischen Mittel der von den beiden Prüfern vergebenen Noten. Die Bekanntgabe der Bewertung erfolgt innerhalb von acht Wochen nach dem Prüfungstermin. Innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe der Bewertung ist den Kandidatinnen und Kandidaten Gelegenheit zur Einsicht in ihre elektronischen Prüfungsarbeiten zu geben.

5. Prüfungen im Antwortwahlverfahren

- a) In Prüfungen im Antwortwahlverfahren löst die Kandidatin oder der Kandidat unter Aufsicht schriftlich gestellte Fragen durch die Angabe der zutreffend befundenen Antworten aus einem Katalog vorgegebener Antwortmöglichkeiten. Das Antwortwahlverfahren wird in dazu geeigneten Modulen auf Antrag der Prüferinnen und Prüfer mit Zustimmung des Prüfungsausschusses angewandt.
- b) Die Prüfungsfragen müssen auf die mit dem betreffenden Modul zu vermittelnden Kenntnisse und Qualifikationen abgestellt sein und zuverlässige Prüfungsergebnisse ermöglichen.
- c) Die Festlegung der Prüfungsfragen und der vorgegebenen Antwortmöglichkeiten (Prüfungsaufgaben) erfolgt durch die Prüferinnen und Prüfer. Dabei ist schriftlich festzuhalten, welche der Antwortmöglichkeiten als zutreffende Lösung der Prüfungsfragen anerkannt werden.
- d) Die Prüfung ist bestanden, wenn die Kandidatin oder der Kandidat mindestens 60 % der gestellten Prüfungsfragen zutreffend beantwortet hat oder wenn die Zahl der von der Kandidatin oder dem Kandidat zutreffend beantworteten Fragen um nicht mehr als 15 % die durchschnittlichen Prüfungsleistungen der Kandidatinnen und Kandidaten unterschreitet, die im zurückliegenden, drei Prüfungstermine umfassenden Vergleichszeitraum erstmalig an der Prüfung teilgenommen haben.

- e) Die Leistungen in der schriftlichen Prüfung sind wie folgt zu bewerten: Wurde die für das Bestehen der Prüfung erforderliche Mindestzahl gemäß Buchstabe d) zutreffend beantworteter Prüfungsfragen erreicht, so lautet die Note

sehr gut	(1,0)	wenn mindestens 98 %,	
	(1,3)	wenn mindestens 93 %	bis 97 %
gut	(1,7)	wenn mindestens 89 %	bis 92 %,
	(2,0)	wenn mindestens 85 %	bis 88 %,
	(2,3)	wenn mindestens 81 %	bis 84 %,
befriedigend	(2,7)	wenn mindestens 77 %	bis 80 %,
	(3,0)	wenn mindestens 73 %	bis 76 %,
	(3,3)	wenn mindestens 69 %	bis 72 %,
ausreichend	(3,7)	wenn mindestens 65 %	bis 68 %,
	(4,0)	wenn mindestens 60 %	bis 64 %

der gestellten Prüfungsfragen zutreffend beantwortet wurden.

Die Note lautet "nicht ausreichend" (5,0), wenn die erforderliche Mindestzahl gemäß Buchstabe d) zutreffend beantworteter Prüfungsfragen nicht erreicht wurde. Bei einer von 60 % abweichenden Mindestbestehensgrenze sind die Prozentpunkte proportional anzupassen.

- f) Die Bewertung der Prüfung hat folgende Angaben zu enthalten:
1. die Zahl der gestellten und die Zahl der vom Prüfling zutreffend beantworteten Prüfungsfragen,
 2. die erforderliche Mindestzahl zutreffend zu beantwortender Prüfungsfragen (Bestehensgrenze),
 3. im Falle des Bestehens die Prozentzahl, um die die Anzahl der zutreffend beantworteten Fragen die Mindestanforderungen übersteigt,
 4. die von der Kandidatin oder dem Kandidaten erzielte Note.
- g) Die Prüferinnen und Prüfer haben bei der Auswertung der Prüfungsleistungen darauf zu achten, ob sich auf Grund der Häufung fehlerhafter Antworten auf bestimmte Prüfungsfragen Anhaltspunkte dafür ergeben, dass die Prüfungsaufgabe fehlerhaft formuliert war. Ergibt sich nach der Durchführung der Prüfung, dass einzelne Prüfungsfragen oder Antwortmöglichkeiten fehlerhaft formuliert wurden, gelten die betreffenden Prüfungsaufgaben als nicht gestellt. Die Zahl der Prüfungsaufgaben vermindert sich entsprechend; bei der Bewertung ist die verminderte Aufgabenzahl zugrunde zu legen. Die Verminderung der Prüfungsaufgaben darf sich nicht zum Nachteil der Prüflinge auswirken.

6. Präsentation mit Kolloquium

- a) In Prüfungen in Form einer Präsentation mit Kolloquium soll festgestellt werden, ob die Kandidatin oder der Kandidat ein fachliches oder praktisches Thema selbstständig bearbeiten und das Ergebnis einem Fachpublikum darstellen und vermitteln kann sowie in einer Diskussion erläutern bzw. argumentativ zu verteidigen vermag.
- b) Die Regelungen unter Nr. 1 Buchstaben b) – e) gelten entsprechend.

7. Sammelmappe

- a) Bei der Prüfungsform der Sammelmappe erarbeitet die Kandidatin oder der Kandidat mehrere über ein oder mehrere Semester verteilte Aufgabenstellungen in Form von bearbeiteten Übungsaufgaben, Protokollen, Vorträgen oder anderen Leistungen, die auf ein Modul bezogen auch aus mehreren Modulkomponenten und Lehrveranstaltungen stammen können.
- b) Die Ergebnisse der Einzelleistungen werden durch eine Prüferin oder einen Prüfer, die oder der nach § 6 bestellt wird, in einer Gesamtbetrachtung begutachtet und bewertet. Die Modulbeschreibungen können über diese Form der Sammelmappe mit Begutachtung hinaus festlegen, dass Begutachtung und Bewertung der gesamten Sammelmappe mit einer abschließenden Einzelleistung in Form entweder einer mündlichen Prüfung, einer schriftlichen Prüfung (Klausur) oder einer Hausarbeit nach den an anderer Stelle der Prüfungsordnung getroffenen Regelungen verbunden ist. Die gemäß § 16 festzulegende Note schließt alle im Rahmen der Sammelmappe erbrachten Leistungen ggf. einschließlich der vorgenannten abschließenden Prüfung ein.

- c) Die Modulbeschreibungen können festlegen, dass die Einzelleistungen der Sammelmappe durch die jeweilige Lehrende oder den jeweiligen Lehrenden unverbindlich vorbegutachtet und vorbewertet werden, die oder der für diese Vorbegutachtung und Vorbewertung zur Prüferin oder zum Prüfer nach § 6 bestellt ist. Sofern die Zahl der geforderten Einzelleistungen die Anzahl der Modulkomponenten nicht übersteigt, können die Modulbeschreibungen zudem festlegen, dass diese Vorbegutachtungen von Einzelleistungen gegenüber dem Prüfungsausschuss dokumentiert werden, der diese Vorbewertung der Prüferin oder dem Prüfer für die abschließende Gesamtbegutachtung und -bewertung der Sammelmappe zur Verfügung stellt.
- d) Sofern die Modulbeschreibungen keine Festlegungen zu Form, Frist und Dokumentation der zu erbringenden Einzelleistungen treffen, gibt der Prüfungsausschuss zu geeigneter Zeit, in der Regel spätestens zu Beginn der Vorlesungszeit, bekannt, in welcher Form und Frist die Einzelleistungen der Sammelmappe zu erbringen, auf welche Weise sie zu dokumentieren sind und ggf. durch die zur Prüferin bestellte Lehrende oder den zum Prüfer bestellten Lehrenden vorzubegutachten sind.
- e) Muss eine Prüfung in Form einer Sammelmappe wiederholt werden, so legt die für die Gesamtbegutachtung und -bewertung bestellte Prüferin oder der hierzu bestellte Prüfer gegebenenfalls fest, welche der in der Sammelmappe nachzuweisenden Einzelleistungen nicht wiederholt werden müssen, und macht dies aktenkundig. Die nicht zu wiederholenden Einzelleistungen müssen für die erneute Gesamtbegutachtung und -bewertung erneut vorgelegt werden.

8. Integrierte Prüfungen

- a) In integrierten Prüfungen soll festgestellt werden, ob der Kandidat oder die Kandidatin in einem begrenzten Zeitraum eine den Anforderungen entsprechende Aufgabe lösen und das Ergebnis anschließend im Zusammenhang des Prüfungsgebietes darstellen kann sowie spezielle Fragestellungen in diese Zusammenhänge einzuordnen und zu beantworten vermag.
- b) Die Aufgabenstellung wird der Kandidatin oder dem Kandidaten vier Wochen vor dem Prüfungstermin zur Vorbereitung einer Präsentation schriftlich mitgeteilt. Die integrierte Prüfung beinhaltet einen freien Vortrag, an den sich ein mündlicher Prüfungsteil entsprechend Nr.1 Buchstabe b) – e) unmittelbar anschließt.

§ 14

Erfassung und Anrechnung von Leistungspunkten

- (1) Für jede Kandidatin und jeden Kandidaten richtet der Prüfungsausschuss ein Leistungspunktekonto ein. Im Leistungspunktekonto werden die erworbenen Leistungspunkte sowie die mit Modulprüfungen und der Abschlussarbeit verbundenen Benotungen erfasst. Die individuell erkennbaren Leistungen werden durch die Prüferinnen bzw. Prüfer in einer vom Prüfungsausschuss vorgegebenen Form den Studierenden bescheinigt oder dem Prüfungsausschuss mitgeteilt. Im Rahmen der organisatorischen Möglichkeiten können die Kandidatinnen und Kandidaten in den Stand ihrer Konten Einblick nehmen.
- (2) Erworbene Leistungspunkte werden nur einmal angerechnet.

§ 15

Abschlussarbeit (Master-Thesis) mit Abschlusskolloquium

- (1) Die Abschlussarbeit mit dem dazugehörigen Abschlusskolloquium soll zeigen, dass die Kandidatinnen und Kandidaten ihr Fach beherrschen und in der Lage sind, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein Problem der Arbeits- und Organisationspsychologie mit wissenschaftlichen Methoden zu bearbeiten und die Ergebnisse sachgerecht und entsprechend der wissenschaftlichen Standards darzustellen. Voraussetzung für die Ausgabe des Themas der Abschlussarbeit ist der Nachweis des erfolgreichen Abschlusses der Module 1 bis 6 im Umfang von mindestens 44 Leistungspunkten gemäß § 10.
- (2) Das Thema der Abschlussarbeit wird von gemäß § 6 Abs. 1 vom Prüfungsausschuss bestellten Prüferinnen und Prüfern festgelegt. Die Abschlussarbeit wird von diesen Prüferinnen und Prüfern betreut. Den Kandidatinnen und Kandidaten ist Gelegenheit zu geben, ein Thema für die Abschlussarbeit vorzuschlagen.

- (3) Auf Antrag der Kandidatinnen und Kandidaten sorgt die bzw. der Vorsitzende des Prüfungsausschusses dafür, dass die Kandidatinnen und Kandidaten rechtzeitig, d.h. in der Regel am Ende der Vorlesungszeit des dritten Semesters, ein Thema für eine Abschlussarbeit erhalten.
- (4) Die Ausgabe des Themas der Abschlussarbeit erfolgt über die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses. Der Zeitpunkt der Ausgabe ist aktenkundig zu machen.
- (5) Die Bearbeitungszeit für die Abschlussarbeit beträgt vier Monate. Thema und Aufgabenstellung müssen so beschaffen sein, dass die zur Bearbeitung vorgegebene Frist eingehalten werden kann. Das Thema kann nur einmal und nur innerhalb der ersten vier Wochen der Bearbeitungszeit zurückgegeben werden. Im Einzelfall kann der Prüfungsausschuss auf begründeten Antrag der Kandidatinnen und Kandidaten die Bearbeitungszeit ausnahmsweise um bis zu sechs Wochen verlängern.
- (6) Bei der Abgabe der Abschlussarbeit haben die Kandidatinnen und Kandidaten schriftlich zu versichern, dass sie ihre Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie Zitate kenntlich gemacht haben.
- (7) Die Abschlussarbeit ist fristgemäß beim Prüfungsausschuss in dreifacher Ausfertigung abzuliefern; der Abgabeterminpunkt ist aktenkundig zu machen. Eine elektronische Fassung der Abschlussarbeit sowie der bei empirischen Arbeiten verwendeten Daten ist in einem mit dem Prüfungsausschuss abzustimmenden Dateiformat zur Plagiatskontrolle auf einem vom Prüfungsausschuss festzulegenden Datenträger der gedruckten Fassung beizufügen. Wird die Abschlussarbeit nicht fristgemäß abgeliefert, gilt sie gemäß § 8 Abs. 1 Satz 2 als mit "nicht ausreichend" (5,0) bewertet.
- (8) Die Abschlussarbeit einschließlich Abschlusskolloquium ist von zwei Prüferinnen bzw. Prüfern zu begutachten und zu bewerten. Eine bzw. einer der Prüfer soll diejenige bzw. derjenige sein, die bzw. der das Thema festgelegt und die Arbeit betreut hat. Die zweite Prüferin oder der zweite Prüfer wird von der bzw. dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses bestimmt. Dem Betreuer bzw. der Betreuerin der Arbeit wird eine Vorschlagsmöglichkeit für die zweite Prüferin bzw. den zweiten Prüfer eingeräumt. Die einzelne Bewertung ist entsprechend § 16 Abs. 1 vorzunehmen und schriftlich zu begründen. Die Note der Abschlussarbeit wird aus dem arithmetischen Mittel der Einzelbewertungen gebildet, sofern die Differenz nicht mehr als 2,0 beträgt. Beträgt die Differenz mehr als 2,0, wird vom Prüfungsausschuss eine dritte Prüferin bzw. ein dritter Prüfer zur Bewertung der Abschlussarbeit bestimmt. In diesem Fall wird die Note der Abschlussarbeit aus dem arithmetischen Mittel der beiden besseren Noten gebildet. Die Abschlussarbeit kann jedoch nur dann als "ausreichend" oder besser bewertet werden, wenn mindestens zwei Noten "ausreichend" oder besser sind. Ist die Benotung der Abschlussarbeit nicht mindestens "ausreichend", ist die Abschlussarbeit nicht bestanden und deshalb zu wiederholen.
- (9) Die Abschlussarbeit und das dazugehörige Abschlusskolloquium kann einmal wiederholt werden. Die Kandidatinnen und Kandidaten erhalten in diesem Fall ein neues Thema. Eine Rückgabe des Themas der zweiten Abschlussarbeit in der in Absatz 5 Satz 3 genannten Frist ist jedoch nur zulässig, wenn die Kandidatinnen und Kandidaten bei der Anfertigung ihrer ersten Abschlussarbeit von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht hatten.
- (10) Die Bewertung der Abschlussarbeit ist den Kandidatinnen und Kandidaten spätestens sechs Wochen nach Abgabe mitzuteilen.
- (11) Im Zusammenhang mit der Abschlussarbeit wird eine Präsentation mit Kolloquium von 30 Minuten Dauer durchgeführt. Für das Kolloquium des Moduls 15 werden grundsätzlich die Prüferinnen und Prüfer der schriftlichen Arbeit bestellt. Das Kolloquium wird nach Bekanntgabe der Bewertung der schriftlichen Abschlussarbeit gemäß Absatz 10 und spätestens 8 Wochen nach deren Abgabe durchgeführt.
- (12) Die Abschlussarbeit und das dazugehörige Abschlusskolloquium haben insgesamt einen Umfang von 20 Leistungspunkten. Darin sind für die Präsentation und das dazugehörige Kolloquium 5 Leistungspunkte festgelegt. Die schriftliche Arbeit und die Präsentation der Arbeit werden jeweils einzeln bewertet.

§ 16

Bewertung der Prüfungsleistungen, Bildung der Noten und Bestehen der Masterprüfung

- (1) Die Noten für die einzelnen Prüfungsleistungen werden von der jeweiligen Prüferin oder dem jeweiligen Prüfer festgesetzt. Für die Bewertung sind folgende Noten zu verwenden:

- | | | | |
|-----|-------------------|---|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1 = | sehr gut | = | eine hervorragende Leistung; |
| 2 = | gut | = | eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt; |
| 3 = | befriedigend | = | eine Leistung, die durchschnittlichen Anforderungen entspricht; |
| 4 = | ausreichend | = | eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt; |
| 5 = | nicht ausreichend | = | eine Leistung, die wegen erheblicher Mängel den Anforderungen nicht mehr genügt. |

Zur differenzierten Bewertung der Prüfungsleistungen können Zwischenwerte durch Erniedrigen oder Erhöhen der einzelnen Noten um 0,3 gebildet werden. Die Bildung der Noten 0,7; 4,3; 4,7 und 5,3 ist dabei ausgeschlossen.

- (2) Die Modulnote lautet:
- | | | |
|-----------------------------------------|---|--------------------|
| bei einem Durchschnitt bis 1,5 | = | sehr gut; |
| bei einem Durchschnitt über 1,5 bis 2,5 | = | gut; |
| bei einem Durchschnitt über 2,5 bis 3,5 | = | befriedigend; |
| bei einem Durchschnitt über 3,5 bis 4,0 | = | ausreichend, |
| bei einem Durchschnitt über 4,0 | = | nicht ausreichend. |
- Bei Bildung einer Modulnote wird nur die erste Dezimalstelle hinter dem Komma berücksichtigt; alle weiteren Stellen werden ohne Rundung gestrichen.
- (3) Die Gesamtnote der Masterprüfung ergibt sich aus dem nach Leistungspunkten gewichteten arithmetischen Mittel der Modulnoten der Module 2, 6, 12, 14 und 15. Bei Bildung der Gesamtnote wird nur die erste Dezimalstelle hinter dem Komma berücksichtigt; alle weiteren Stellen werden ohne Rundung gestrichen. Die Gesamtnote einer bestandenen Masterprüfung lautet:
- | | | |
|-----------------------------------------|---|---------------|
| bei einem Durchschnitt bis 1,5 | = | sehr gut; |
| bei einem Durchschnitt über 1,5 bis 2,5 | = | gut; |
| bei einem Durchschnitt über 2,5 bis 3,5 | = | befriedigend; |
| bei einem Durchschnitt über 3,5 bis 4,0 | = | ausreichend. |
- (4) An Stelle der Gesamtnote "sehr gut" nach Absatz 3 wird das Gesamturteil "mit Auszeichnung bestanden" erteilt, wenn die Abschlussarbeit mit 1,0 bewertet und der Durchschnitt aller anderen Noten der Masterprüfung nicht schlechter als 1,3 ist.

§ 17 Zusatzleistungen

- (1) Die Kandidatinnen und Kandidaten können weitere als die vorgeschriebenen Leistungspunkte erwerben.
- (2) Als Zusatzleistung gelten Module dieses Masterstudiengangs, die zusätzlich erfolgreich abgeschlossen werden. Zusätzlich erfolgreich abgeschlossene Module aus anderen Studiengängen können nur in Abstimmung mit dem Prüfungsausschuss als Zusatzleistung gewertet werden. Zusatzleistungen werden auf Antrag auf dem Zeugnis dokumentiert. Diese Leistungspunkte und Benotungen werden bei der Festsetzung der Gesamtnote nicht mit einbezogen.

§ 18 Zeugnis

- (1) Über die bestandene Masterprüfung wird unverzüglich, möglichst innerhalb von vier Wochen nach dem Erwerb aller Leistungspunkte ein Zeugnis ausgestellt, das die einzelnen Modulnoten, die Gesamtnote, die ECTS-Grading-Table, die Note und das Thema der Abschlussarbeit sowie die Note der Masterpräsentation und die mit 30 ECTS-Punkten angerechnete Berufstätigkeit enthält. Auf Antrag der Kandidatinnen und Kandidaten werden in das Zeugnis auch die Ergebnisse der Prüfungen der Zusatzleistungen und die bis zum Abschluss der Masterprüfung benötigte Fachstudiendauer aufgenommen. Das Zeugnis ist von der bzw. dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses zu unterzeichnen. Als Datum des Zeugnisses ist der Tag anzugeben, an dem die letzte Leistung zum Erwerb von Leistungspunkten erbracht wurde.
- (2) Ist die Masterprüfung endgültig nicht bestanden oder gilt sie als endgültig nicht bestanden, erteilt die bzw. der Vorsitzende des Prüfungsausschusses der Kandidatin bzw. dem Kandidaten hierüber einen schriftlichen Bescheid.
- (3) Der Bescheid über die endgültig nicht bestandene Masterprüfung ist mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen.

- (4) Hat die Kandidatin oder der Kandidat die Masterprüfung nicht bestanden, wird ihr bzw. ihm auf Antrag und gegen Vorlage der entsprechenden Nachweise eine schriftliche Bescheinigung ausgestellt, die die erbrachten Prüfungsleistungen, deren Noten und die zugehörige Anzahl von Prüfungsversuchen sowie die zum Bestehen der Masterprüfung noch fehlenden Leistungspunkte enthält und erkennen lässt, dass die Masterprüfung nicht bestanden ist.

§ 19 Masterurkunde

- (1) Gleichzeitig mit dem Zeugnis wird den Kandidatinnen und Kandidaten die Masterurkunde mit dem Datum des Zeugnisses ausgehändigt. Darin wird die Verleihung des Mastergrades gemäß § 2 beurkundet.
- (2) Die Masterurkunde wird von der Dekanin bzw. dem Dekan der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics sowie von der bzw. dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses unterzeichnet und mit dem Siegel der Fakultät versehen.
- (3) Die Bergische Universität Wuppertal stellt ein Diploma Supplement (DS) entsprechend dem "Diploma Supplement Model" der Europäischen Kommission, des Europarates und der UNESCO/CEPES aus. Als Darstellung des nationalen Bildungssystems (DS-Abschnitt 8) wird der zwischen der Kultusministerkonferenz der Länder und der Hochschulrektorenkonferenz abgestimmte Text in der jeweils geltenden Fassung verwendet. Auf Antrag der Kandidatin oder des Kandidaten händigt die Bergische Universität Wuppertal zusätzlich zur Ausstellung des Diploma Supplement Übersetzungen der Urkunden und Zeugnisse in englischer Sprache aus.
- (4) Die Notenverteilungsskala des weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie wird gemäß den Vorgaben des ECTS Leitfadens in der aktuell gültigen Fassung in einer Tabelle dargestellt.

III. Schlussbestimmungen

§ 20 Ungültigkeit der Masterprüfung Aberkennung des Mastergrades

- (1) Hat eine Kandidatin oder ein Kandidat beim Erwerb der Leistungspunkte getäuscht und wird diese Tatsache erst nach Aushändigung des Zeugnisses bekannt, kann der Prüfungsausschuss nachträglich die Noten für diejenigen Leistungen, bei deren Erbringung getäuscht wurde, entsprechend berichtigen und die Prüfung ganz oder teilweise für nicht bestanden erklären.
- (2) Waren die Voraussetzungen für die Zulassung zum Erwerb von Leistungspunkten nicht erfüllt, ohne dass die Kandidatin oder der Kandidat hierüber täuschen wollte, und wird diese Tatsache erst nach der Aushändigung des Zeugnisses bekannt, wird dieser Mangel durch erfolgreichen Erwerb der Leistungspunkte geheilt. Hat die Kandidatin oder der Kandidat die Zulassung vorsätzlich zu Unrecht erwirkt, entscheidet der Prüfungsausschuss unter Beachtung des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen über die Rechtsfolgen.
- (3) Vor einer Entscheidung ist den Betroffenen Gelegenheit zur Äußerung zu geben.
- (4) Das unrichtige Zeugnis ist einzuziehen und gegebenenfalls ein neues Zeugnis zu erteilen. Eine Entscheidung nach Absatz 1 und Absatz 2 Satz 2 ist nach einer Frist von fünf Jahren nach Ausstellung des Zeugnisses ausgeschlossen.
- (5) Ist die Prüfung insgesamt für nicht bestanden erklärt worden, ist der Mastergrad abzuerkennen und die Masterurkunde einzuziehen.

§ 21 Einsicht in die Prüfungsakten

Den Studierenden wird auf Antrag nach einzelnen Prüfungen Einsicht in ihre Prüfungsarbeiten, Bewertungen und Begutachtungen gewährt. Der Antrag muss binnen eines Monats nach Bekanntgabe des Prüfungsergebnisses gestellt werden. Näheres regelt der Prüfungsausschuss.

§ 22
Übergangsbestimmungen

Diese Prüfungsordnung findet auf alle Studierenden Anwendung, die für den weiterbildenden Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie an der Bergischen Universität Wuppertal eingeschrieben sind. Bisher erbrachte Leistungen nach der Prüfungsordnung vom 29.04.2011 (Amtl. Mittlg. 22/11) werden angerechnet.

§ 23
In-Kraft-Treten, Veröffentlichung

Diese Prüfungsordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Mitteilungen als Verkündungsblatt der Bergischen Universität Wuppertal in Kraft.

Ausgefertigt auf Grund des Beschlusses des Fakultätsrates der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics vom 21.03.2019.

Wuppertal, den 22.03.2019

Der Rektor
der Bergischen Universität Wuppertal
Universitätsprofessor Dr. Lambert T. Koch

Inhaltsverzeichnis

Modul 01 - Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie	2
Modul 02 - Methoden und Transfer I: Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik	2
Modul 03 - Arbeitshandeln und Arbeitsmotivation	3
Modul 04 - Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit	3
Modul 05 - Personale und strukturelle Führung	4
Modul 06 - Methoden und Transfer II: Schwerpunkt quantitative Methoden	4
Modul 07 - Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext	5
Modul 08 - Betriebliches Gesundheitsmanagement	5
Modul 09 - Personalpsychologie	6
Modul 10 - Teamarbeit und Teamentwicklung	6
Modul 11 - Organisationsentwicklung	7
Modul 12 - Methoden und Transfer III: Schwerpunkt qualitative Methoden	8
Modul 13 - Datenerhebung und Auswertung	9
Modul 14 - Thesis-Modul	10
Modul 15 - Präsentation empirischer Forschungsergebnisse	11

M 01	Modul 01 - Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie	Gewicht der Note 0	Workload 12 LP
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>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.</p>			
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit LP
<p>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>3</p>			

M 02	Modul 02 - Methoden und Transfer I: Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik	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>			
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit LP
Modulabschlussprüfung ID: 6332	Schriftliche Hausarbeit	6 Wochen	2 4
<p>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>3</p>			

M 03	Modul 03 - Arbeitshandeln und Arbeitsmotivation	Gewicht der Note 0	Workload 4 LP	
Qualifikationsziele: 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.				
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
Anzahl der unbenoteten Studienleistungen: 2				

M 04	Modul 04 - Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit	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.				
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
Anzahl der unbenoteten Studienleistungen: 3				

M 05	Modul 05 - Personale und strukturelle Führung	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.				
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
Anzahl der unbenoteten Studienleistungen: 2				

M 06	Modul 06 - Methoden und Transfer II: Schwerpunkt quantitative Methoden	Gewicht der Note 10	Workload 10 LP	
Qualifikationsziele: 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.				
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
Zusammensetzung des Modulabschlusses: 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.				
Modulabschlussprüfung ID: 6417	Schriftliche Prüfung (Klausur)	240 Minuten	2	6
Modulabschlussprüfung ID: 6380	Schriftliche Hausarbeit	6 Wochen	2	6
Anzahl der unbenoteten Studienleistungen: 1				

M 07	Modul 07 - Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext	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>			
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit LP
<p>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>2</p>			

M 08	Modul 08 - Betriebliches Gesundheitsmanagement	Gewicht der Note 0	Workload 4 LP
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>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>			
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit LP
<p>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>3</p>			

M 09	Modul 09 - Personalpsychologie	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.				
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
Anzahl der unbenoteten Studienleistungen: 3				

M 10	Modul 10 - Teamarbeit und Teamentwicklung	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.				
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
Anzahl der unbenoteten Studienleistungen: 2				

M 11	Modul 11 - Organisationsentwicklung	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>					
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP	
<p>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>3</p>					

M 12	Modul 12 - Methoden und Transfer III: Schwerpunkt qualitative Methoden	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>				
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
<p>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>1</p>				

M 13	Modul 13 - Datenerhebung und Auswertung	Gewicht der Note 0	Workload 4 LP	
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>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.</p>				
Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
<p>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>2</p>				

M 14	Modul 14 - Thesis-Modul	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>				
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>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>0</p>				

M 15	Modul 15 - Präsentation empirischer Forschungsergebnisse	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>				
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>Anzahl der unbenoteten Studienleistungen:</p> <p>0</p>				

Legende

PF	Pflicht
WP	Wahlpflicht
FS	Fachsemester
LP	Leistungspunkte
MAP	Modulabschlussprüfung
UBL	Unbenotete Studienleistung
SWS	Semesterwochenstunden

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
<p>Inhalte:</p> <p>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.</p>					
M 2-e	Präsenzveranstaltung „Grundlagen der quantitativen und qualitativen psychologischen Forschungsmethodik“	PF	Seminar	1	30 h
<p>Inhalte:</p> <p>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.</p>					

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
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>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.</p>				
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
<p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 6337	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 6369	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe</p>				

Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 4-a Studienbrief „Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit“	PF	Form nach Ankündigung	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>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.</p>				

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
<p>Qualifikationsziele:</p> <p>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.</p>				
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
<p>Erläuterung:</p> <p>Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 6406	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 5-a	Studienbrief „Führung“	PF	Form nach Ankündigung	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>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.</p>					
M 5-b	Studienbrief „Personalmanagement, Steuerung und variable Vergütung“	PF	Form nach Ankündigung	0	60 h
<p>Inhalte:</p> <p>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.</p>					

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
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>					
<p>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.</p>					
M 6-e	Präsenzveranstaltung „Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit“	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>					
<p>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.</p>					
M 6-f	Präsenzveranstaltung „Dienstleistungsarbeit“	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>					
<p>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.</p>					
M 6-g	Präsenzveranstaltung „Führung“	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 der 5 Präsenzveranstaltungen M 6-d bis M 6-h müssen besucht werden.</p>					
<p>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.</p>					

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: 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: 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: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 6323	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen.</p>				

Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 7-a Studienbrief „Konfliktgenese und Konfliktmanagement“	PF	Form nach Ankündigung	0	60 h
<p>Inhalte: 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:</p> <p>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:</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: 6376	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	2
<p>Erläuterung:</p> <p>Einsendaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 6422	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>Einsendaufgabe Die UBL ist in Komponente b zu erbringen.</p>				
Unbenotete Studienleistung ID: 6334	Form gemäß Erläuterung		unbeschränkt	1
<p>Erläuterung:</p> <p>Einsendaufgabe 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:</p> <p>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
Inhalte: 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.					
M 8-c	Studienbrief „Selbst- und Stressmanagement“	PF	Form nach Ankündigung	0	30 h
Inhalte: 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.					

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
Studienbrief „Personalauswahl und Personalbeurteilung“				
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
Inhalte: Die Studienbrief beschäftigt sich mit organisationalen Entwicklungsprozessen, die eine bessere Anpassung der Organisationen an sich wandelnde Umfeldverhältnisse und eine Erhöhung des organisationsinternen Integrationsstandes der Organisationssubsysteme 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.					
M 11-b	Studienbrief „Kreativität und Innovation“	PF	Form nach Ankündigung	0	30 h
Inhalte: 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.					
M 11-c	Studienbrief „Systemische Organisationsberatung“	PF	Form nach Ankündigung	0	30 h
Inhalte: 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.					

M 12	Modul 12 - Methoden und Transfer III: Schwerpunkt qualitative Methoden	PF/WP PF	Gewicht der Note 10	Workload 10 LP
Qualifikationsziele: 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.				
Moduldauer: 1 Semester		Angebotshäufigkeit: in jedem Semester		Empfohlenes FS: 3

Nachweise	Form	Dauer/ Umfang	Wiederholbarkeit	LP
Zusammensetzung des Modulabschlusses: 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.				
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
Erläuterung: Einsendeaufgabe Die UBL ist in Komponente a zu erbringen.				

Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 12-a	PF	Form nach Ankündigung	0	120 h
Inhalte: 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.				

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
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden.</p>					
<p>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, DNGBF; 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.</p>					
M 12-f	Präsenzveranstaltung „Personalauswahl und -entwicklung“	WP	Seminar	1	30 h
<p>Bemerkungen: Wahlpflicht - 2 von 5 der Präsenzveranstaltungen M 12-d bis M 12-h müssen besucht werden.</p>					
<p>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.</p>					

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 Misserfolgskriterien 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 Studierendenden 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
Qualifikationsziele: 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.				
Moduldauer: 1 Semester	Angebotshäufigkeit: in jedem Semester	Empfohlenes FS: 4		

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

Komponente/n	PF/WP	Lehrform	SWS	Aufwand
M 15-a	PF	Kolloquium	1	150 h
Inhalte: 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.				

Legende

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

STUDIENVERLAUFSPLAN

MASTERSTUDIENGANG „ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE“

PERSPEKTIVEN ERWEITERN

Modul 01 – Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie

- M 1-a Psychologische Schulen und Denksysteme
- M 1-b Einführung in die AO-Psychologie
- M 1-c Kommunikation im Arbeitskontext

Modul 02 – Methoden und Transfer I: Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik

- M 2-a Wissenschaftstheorie und Ethik
- M 2-b Quantitative und qualitative Methoden in der AO-Psychologie
- M 2-c Wissenschaftliches Arbeiten in der AO-Psychologie**

Studienbereich

WISSEN VERTIEFEN – KOMPLEXITÄT VERSTEHEN

Modul 03 – Arbeitshandeln und Arbeitsmotivation

- M 3-a Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten
- M 3-b Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln

Modul 04 – Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit

- M 4-a Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit
- M 4-b Arbeitszeitgestaltung
- M 4-c Psychologie der Dienstleistungsarbeit

Modul 05 – Personale und strukturelle Führung

- M 5-a Führung
- M 5-b Organisationskultur

Modul 06 – Methoden und Transfer II: Schwerpunkt quantitative Methoden

- M 6-a Forschungsmethoden der AO-Psychologie

Studienbereich

BETRIEBLICHE HANDLUNGSFELDER ANALYSIEREN, BEWERTEN, GESTALTEN

Modul 07 – Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext

- M 7-a Konfliktgenese und Konfliktmanagement
- M 7-b Coaching

Modul 08 – Betriebliches Gesundheitsmanagement

- M 8-a Betriebliche Gesundheitsförderung
- M 8-b Gesundheit als Unternehmensressource
- M 8-c Selbst- und Stressmanagement

Modul 09 – Personalpsychologie

- M 9-a Personalauswahl und Personalbeurteilung
- M 9-b Personalentwicklung
- M 9-c Interkulturelle Kompetenz

Modul 10 – Teamarbeit und Teamentwicklung

- M 10-a Team- und Gruppenarbeit
- M 10-b Teamdiagnose und Teamentwicklung

Modul 11 – Organisationsentwicklung

- M 11-a Organisationsentwicklung und Change Management
- M 11-b Kreativität und Innovation
- M 11-c Systemische Organisationsberatung

Modul 12 – Methoden und Transfer III: Schwerpunkt qualitative Methoden

- M 12-a Qualitative Methoden

KOMPETENZEN ERPROBEN – PROFESSIONALITÄT ERWEITERN

Modul 13 – Datenerhebung und Auswertung

- M 13-a Mitarbeiterbefragung und Survey Feedback

Modul 14 – Thesis-Modul

Modul 15 – Präsentation empirischer Forschungsergebnisse

Studienbereich

Studienbereich

Wahlpflichtbereich 3 aus 5

IV



**BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL**

Arbeits- und Organisationspsychologie
Master of Arts (M.A.)

Berufsbegleitender
Weiterbildungsstudiengang
im Fernstudium

IOP.BUW-GmbH
Technologiezentrum Wuppertal W-tec Haus 4
Heinz-Fangman-Str. 2
42287 Wuppertal

Telefon +49 202 281757-60
aop.uni-wuppertal.de
www.master-ao-psychologie.de