

Modulhandbuch für den

Master of Science Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsycho- logie

an der Fakultät für Psychologie der Ruhr-Universität Bochum

Module Handbook for the

Master of Science Psychology, specialising in Work, Organizational and Business Psychology

at the Faculty of Psychology of the Ruhr-Universität Bochum



Inhalt

| | |
|--|----|
| Studienberatung..... | 3 |
| Studienplan M.Sc. Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie..... | 4 |
| Modularisierungskonzept | 5 |
| Prüfungsformen..... | 5 |
| Hinweis auf Prüfungsordnung..... | 5 |
| Bereich: Arbeitspsychologie | 6 |
| Modul: Arbeitspsychologie I..... | 6 |
| Modul: Arbeitspsychologie II | 8 |
| Bereich: Organisationspsychologie..... | 10 |
| Modul: Organisationspsychologie I | 10 |
| Modul: Organisationspsychologie II..... | 12 |
| Bereich: Angewandte Sozialpsychologie | 14 |
| Modul: Angewandte Sozialpsychologie I..... | 14 |
| Modul: Angewandte Sozialpsychologie II | 16 |
| Bereich: Managementdiagnostik & Personalpsychologie | 18 |
| Modul: Fragebogenkonstruktion..... | 18 |
| Modul: Managementdiagnostik | 19 |
| Bereich: Vertiefte Forschungsmethodik..... | 20 |
| Modul: Multivariate Verfahren..... | 20 |
| Bereich: Praktikum | 21 |
| Modul: Berufspraktische Tätigkeit..... | 21 |
| Bereich: Masterarbeit..... | 22 |
| Modul: Masterarbeit & Kolloquium | 22 |
| Bereich: Frei wählbare Fächer..... | 24 |
| Modul: Frei wählbare Fächer..... | 24 |

Studienberatung

Die fachliche Studienberatung im M.Sc. Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie erfolgt am Lehrstuhl für Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie:

Prof'in Annette Kluge, Lehrstuhlinhaberin

Gebäude IB, Ebene 5, Raum 185

aow@rub.de

Die ständige Studienberatung der Studierenden erfolgt ferner durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Dekanats sowie des Prüfungsamts der Fakultät für Psychologie:

Dr. Andreas Utsch, Geschäftsführer der Fakultät für Psychologie

Sprechzeiten: donnerstags 14.00 - 15.00 Uhr

Gebäude IB, Ebene 4, Raum 127

psy-studienberatung@rub.de

Judith Mischnat, Studienkoordinatorin

Sprechzeiten: mittwochs 13.00 - 14.00 Uhr

Gebäude IB, Ebene 4, Raum 121

psy-studienberatung@rub.de

Maidi Wigchers, Leiterin des Prüfungsamtes

Sprechzeiten: donnerstags 14.00 - 15.00 Uhr

Gebäude IB, Ebene 4, Raum 137

psy-pr-amt@rub.de

Schließlich können sich die Studierenden in Beratungsfragen auch an den Fachschaftrat der Fakultät für Psychologie wenden: Gebäude IB, Ebene 01, Raum 101, fsr-psychologie@ruhr-uni-bochum.de.

Methodenberatung

Zusätzlich wird für die Studierenden eine Methodenberatung angeboten, in der sie sich hinsichtlich der verschiedenen Schritte quantitativer Studien, von der Studienplanung bis zur Datenanalyse, individuell beraten lassen können. Parallel dazu findet zudem der offene Daten-Treff statt, bei dem Studierende ihre Daten analysieren, sich mit Anderen austauschen und sich bei Fragen zur Datenanalyse an die Berater*innen wenden können, sofern diese nicht gerade im Beratungsgespräch sind. Informationen zu den Beratungsangeboten der Methodenlehre sind zu finden unter: <http://www.pml.psy.rub.de/methodenberatung/index.html.de>

Studienplan M.Sc. Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

| | 1.FS | 2.FS | 3.FS | 4.FS | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------------------|---------------|
| Arbeitspsychologie (12 KP) | | | | | |
| Arbeitspsychologie I (6 KP) | V+S; 2+2 SWS | | | | |
| Arbeitspsychologie II (6 KP) | | S; 2 SWS | S; 2 SWS | | |
| Organisationspsychologie (12 KP) | | | | | |
| Organisationspsychologie I (6 KP) | S; 2 SWS | S; 2 SWS | | | |
| Organisationspsychologie II (6 KP) | | | S+S; 2+2 SWS | | |
| Angewandte Sozialpsychologie (12 KP) | | | | | |
| Angewandte Sozialpsychologie I (6 KP) | S; 4 SWS | | | | |
| Angewandte Sozialpsychologie II (6 KP) | | | S; 4 SWS | | |
| Managementdiagnostik & Personalpsychologie (12 KP) | | | | | |
| Managementdiagnostik (6 KP) | S; 2 SWS | V; 2 SWS | | | |
| Fragebogenkonstruktion (6 KP) | S; 2 SWS | S; 2 SWS | | | |
| Vertiefte Forschungsmethodik (6 KP) | | | | | |
| Multivariate Verfahren (6 KP) | | | V+S; 2+2 SWS | | |
| Masterarbeit & Kolloquium (36 KP) | | | Masterarbeit | S; 2 SWS Masterarbeit | |
| Zwischensumme | 21 KP | 12 KP | 27 KP | 30 KP | |
| Frei wählbar: 22 KP über alle Semester | | | | | |
| Praktikum: 8 KP | | | | | |
| Summe | | | | | 120 KP |

Modularisierungskonzept

Der M.Sc. Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie unterliegt dem curricularen Organisationsprinzip der Modularisierung. Module stellen in sich geschlossene, thematisch und zeitlich abgerundete Teilqualifikationen bzw. Studieneinheiten dar, die in der Summe das Gesamtprofil des Studiengangs ergeben und leitend für die Gestaltung des Curriculums sind.

Die Module, die in der Regel auf eine Standardgröße von 6 ECTS gebracht wurden, können sich aus verschiedenen Lehr- und Lernformen zusammensetzen (z. B. Seminare, Vorlesungen, Praktika, Lehrforschung etc.). Sie umfassen ein- bis zweisemestrige zusammengehörige Lehrveranstaltungen, die stets mit einer Prüfungsleistung abschließen. Die Prüfungsinhalte und Prüfungsform orientieren sich an den für das Modul definierten Lernergebnissen. Innerhalb der Module können zusätzliche Qualifikationsnachweise (z.B. Seminarbeitrag) benotet werden. Dies kann zu einer Verbesserung der Modulnote führen. Das zugehörige Bonussystem wird [hier](#) näher erläutert. Das Praktikum unterliegt keiner Benotung.

Im Rahmen eines Seminars – welches das vorwiegende Veranstaltungsformat in diesem Masterstudiengang darstellt – werden studentische Präsentationen samt Diskussion, interaktive Aufgaben oder Hausarbeiten als vorrangige Lehrform eingesetzt. Die Seminare bieten den Studierenden somit vielfältige Gelegenheiten, ihre Präsentationsfähigkeit zu trainieren und aufgrund der diskursiven Elemente ihre Fähigkeiten zum wissenschaftlichen Argumentieren sowie zur fachkompetenten Kommunikation zu verbessern.

Insgesamt stellen die Module thematisch sowie zeitlich in sich geschlossene Qualifikationseinheiten dar und gelten als erfolgreich abgeschlossen, sobald die zugehörige Modulprüfung sowie die weiteren für die Vergabe von Kreditpunkten definierten Voraussetzungen erfolgreich absolviert wurden. Der im Studienplan abgebildete Studienverlauf stellt die ideale Reihenfolge zur Absolvierung der Module dar.

Neben den im Curriculum vorgesehenen Pflichtmodulen müssen außerdem 22 KP frei wählbar erworben werden, die den Studierenden zur individuellen Profilschärfung und Schwerpunktsetzung dienen. Frei wählbar sind Lehrveranstaltungen oder Module, die entweder an der Fakultät für Psychologie (ausgenommen Seminare und Übungen aus der Klinischen Psychologie) oder an anderen Fakultäten der Ruhr-Universität Bochum angeboten werden.

Prüfungsformen

Alle Prüfungsleistungen werden studienbegleitend erbracht. Dabei legen die Veranstaltungsleiter*innen die Art der Prüfungsleistungen für ihre Veranstaltung fest und geben diese zu Beginn ihrer Veranstaltungen bekannt. Eine Prüfungsleistung kann sein: eine Klausurarbeit (auf Papier oder als elektronische Prüfung), ein Seminarbeitrag, ein schriftlicher Bericht, eine mündliche Prüfung oder eine Multiple-Choice-Prüfung.

Hinweis auf Prüfungsordnung

Die Prüfungsordnung des M.Sc. Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie kann auf der Webseite der Fakultät für Psychologie eingesehen werden:

<http://www.psy.ruhr-uni-bochum.de/studfak/how/po.html.de>.

Nachfolgend findet sich nun eine Beschreibung der einzelnen Module des M.Sc. Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie.

| Bereich: Arbeitspsychologie | | | | | |
|--|------------------------|--------------------------|--|--------------------------------------|--|
| Modul-Nr./- Kürzel AP-I | Credits 6 CP | Workload 180 h | Semester 1. Sem. | Turnus Nur WS | Dauer 1 Semester |
| Lehrveranstaltungen a) Vorlesung b) Seminar | | | Kontaktzeit 2 SWS/30 h 2 SWS/30 h | Selbststudium 60 h 60 h | Gruppengröße Kohorte ca. 25 |
| Modul: Arbeitspsychologie I | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) | | | | | |
| <p>Generelles Lernziel: Entsprechend des Scientist-Practitioner Modells müssen Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsycholog*innen sowohl Wissenschaftler*innen als auch Praktiker*innen sein. Arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologisches Wissen wird häufig in Kontexten gefordert, die noch nicht direkt durch Forschung erschlossen sind. Der Anspruch ist daher, dass Studierende die Fähigkeit erwerben, basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen (Theorie und empirische Forschung) neue praktische Methoden und Techniken zu entwickeln und diese wiederum wissenschaftlich zu überprüfen.</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind Studierende dazu in der Lage, Ursachen, Bedeutung und Folgen von Stress aus einer psychologischen Perspektive zu beleuchten. Dabei erlangen sie Kenntnisse über Aspekte der biopsychologischen Grundlagenforschung und über Aspekte der anwendungsbezogenen Forschung (Gesundheitspsychologie, Klinische Psychologie, Wirtschaftspsychologie). • verstehen Studierende die Auswirkungen der Arbeit auf den Menschen und vom Menschen auf die Arbeit. • können Studierende die personenbezogenen und umfeldbezogene Einflussfaktoren auf Regelverstöße sowie Ansätze zur Förderung von Regeleinhaltungen benennen und auf ein Beispiel anwenden. • können Studierende das Wissen aus der Vorlesung „Stress“ auf Arbeitssituationen in High Reliability Organisationen und im Rahmen von Arbeitssicherheit und Safety Management anwenden. | | | | | |
| Inhalt | | | | | |
| <p>Das Modul gibt einen Überblick über aktuelle Forschungsthemen der Stressforschung. In der Vorlesung werden folgende Fragen adressiert: Was ist Stress? Was ist ein Stressor? Welche psychischen und biologischen Veränderungen treten in Reaktion auf Stress auf? Wie kann man sich die große interindividuelle Varianz im Stresserleben erklären? Wann ist Stress adaptiv und unter welchen Umständen kann er negative Konsequenzen haben (maladaptiv sein)? Welche Auswirkungen hat Stress auf affektive und kognitive Prozesse? Wie wird unser Körper und unser Gehirn durch Stress beeinflusst? Neben psychologischen Ansätzen werden Theorien und Befunde aus den Forschungsfeldern der Psychoneuroendokrinologie, der Psychoneuroimmunologie und den affektiven und kognitiven Neurowissenschaften besprochen.</p> <p>Während des Seminars erhalten die Studierenden einen Einblick in die Grundlagen des Arbeitsschutzes, des Gesundheitsmanagements sowie des Safety Managements. Themen sind: Die Wirkung von Arbeit, arbeitsbezogene Stressmodelle, das Job Demands Control Model sowie Ermüdung. Gesundheitsförderung und Betriebliches Gesundheitsmanagement: Verhaltensbezogene Maßnahmen, Organizational Behavior Modification und Einführung eines integrierten Gesundheitsmanagements als Organisationsentwicklung. Arbeitssicherheit und Safety Management: Wie gefährlich ist ein Arbeitsplatz? Risikoanalyse, Arbeitsschutz, Safety Management Systems, Regeln, Regelverstöße und unsicheres Arbeitsverhalten</p> | | | | | |

(unsafe acts), begünstigende Faktoren für Regelverstöße, integrative Ansätze zur Erklärung von Regelverstößen.

Die Studierenden lernen dabei verhaltens- und verhältnisbezogene Maßnahmen für den Bereich der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes und des Safety Managements zu gestalten und deren Evaluation zu planen.

Lehrformen

Das Modul besteht aus einer Vorlesung und einem Seminar. Die Vorlesung stellt das Thema „Stress“ im Überblick und demonstrativen Ausschnitten vor. Die Studierenden erhalten die Gliederungspunkte und Unterlagen vor jeder Vorlesung über das E-Learning System der Ruhr-Universität. Jedes Thema schließt mit einer Zusammenfassung ab.

Im Seminar werden aktuelle Beispiele (z.B. Unfallberichte und -analysen) aus Organisationen angeleitet sowie in Kleingruppen analysiert und Gestaltungsmaßnahmen abgeleitet. Das Seminar ist als blended-learning Veranstaltung und mit Elementen des kollaborativen Lernens konzipiert. Wesentlicher Bestandteil des Seminars ist der Diskurs der Studierenden über die behandelten Themen. Der Diskurs beinhaltet die kritische Auseinandersetzung zwischen Studierenden sowie Lehrenden und oftmals die diskursive Reflexion auf Anwendung und Transfer der Themen.

Prüfungsformen

Das Modul schließt mit einer mündlichen Prüfung über die Inhalte der Vorlesung und des Seminars ab.

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Anwesenheitspflicht (66%; auch in Moodle) und Seminararbeit im Seminar (siehe auch Lehrformen), erfolgreicher Abschluss der mündlichen Prüfung, erfolgreich bestandene Klausur (90 Minuten) nach der Vorlesung

Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)

Die Vorlesung ist Teil des Moduls „Stress“ im M.Sc. Psychologie mit Schwerpunkt Kognitive Neurowissenschaft. Außerdem wird sie auch im Modul „Wissenschaftliche Vertiefung“ im M.Sc. Klinische Psychologie und Psychotherapie angeboten.

Das Seminar wird auch für Studierende des Masterstudiengangs Sales Management angeboten.

Stellenwert der Note für die Endnote

Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Kluge/Wolf

Sonstige Informationen

Kluge, A. (2020). Arbeitspsychologie und sozio-digitale Systeme. In: A. Kluge. Arbeits- und Organisationspsychologie. Reihe Standards der Psychologie. Stuttgart: Kohlhammer

| Bereich: Arbeitspsychologie | | | | | |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------------|---|----------------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel AP-II | Credits 6 CP | Workload 180 h | Semester 2.-3. Sem. | Turnus Jeweils nur SoS bzw. WS | Dauer 2 Semester |
| Lehrveranstaltungen | | | Kontaktzeit | Selbststudium | Gruppengröße |
| a) Seminar | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| b) Seminar | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| Modul: Arbeitspsychologie II | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) | | | | | |
| <p>Generelles Lernziel: Entsprechend des Scientist-Practitioner Modells müssen Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsycholog*innen sowohl Wissenschaftler*innen als auch Praktiker*innen sein. Arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologisches Wissen wird häufig in Kontexten gefordert, die noch nicht direkt durch Forschung erschlossen sind. Der Anspruch ist daher, dass Studierende die Fähigkeit erwerben, basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen (Theorie und empirische Forschung) neue praktische Methoden und Techniken zu entwickeln und diese wiederum wissenschaftlich zu überprüfen.</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • können die Studierenden Kriterien von humaner und gesundheitsförderlicher Arbeit benennen und diese auf neue Arbeitsformen von z.B. New Work und Arbeit 4.0 anwenden. • können die Studierenden die personenbezogenen und umfeldbezogenen Faktoren der Arbeitsgestaltung (work design) erläutern und deren Wirkung auf Wohlbefinden und Leistung erklären. • können die Studierenden die im Zuge der „Zukunft der Arbeit“ sich verändernden Arbeitsplätze, Prozesse und Arbeitsmittel auf der Basis von arbeitspsychologischen Theorien und Modellen analysieren und bewerten. • können die Studierenden Gestaltungsempfehlungen für Arbeitsplätze in der Industrie 4.0 entwickeln und deren Wirkung evaluieren. | | | | | |
| Inhalt | | | | | |
| <p>Zur Umsetzung von Industrie 4.0 werden neue Technologiefelder miteinander verbunden. Dazu gehören z.B. Cyber-physische Produktionssysteme (CPPS), das Internet der Dinge, das Cloud Computing (Bereitstellung von Daten und datenbezogenen Dienstleistungen über das Internet sowie der IT Ressourcen, die zur Steuerung, Wartung und Kontrolle der CPPS benötigt werden), Augmented und Virtual Reality sowie Smart Robots, die aufgrund ihrer technischen Ausstattung direkt mit Menschen zusammenarbeiten können, ohne durch Schutzzäune von ihnen abgetrennt sein zu müssen. Die Zukunft der Arbeit heißt: Hyperkonnektivität (immer mehr Produkte, Dienstleistungen, Engineering und Produktionsprozesse sind vernetzt), autonome Systeme (z.B. Fahrzeuge, Produktionssysteme), neue Formen der Mensch-Maschine Interaktion durch lernfähige Maschinen, die sich an die Fähigkeiten und Bedürfnisse der Nutzer*innen anpassen.</p> <p>In diesen Seminaren betrachten wir aus arbeitspsychologischer Perspektive die humane Gestaltung dieser neuen Arbeitsmöglichkeiten mit den Themen:</p> <p>Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit; Arbeitsgestaltung und Industrie 4.0, Verhältnis- und verhaltensbezogene Arbeitsgestaltung, Formen der Arbeitsgestaltung, Gestaltung von Aufgaben und Arbeitstätigkeiten, die arbeitspsychologische Perspektive auf Arbeitsgestaltung, wie sollten Aufgaben beschaffen sein? Arbeitsgestaltung nach dem Job Characteristics Modell (JCM), Job Rotation, Job Enlargement und Job Enrichment als Strategien der Gestaltung von „vollständigen“ Aufgaben und mit Hilfe von digitalen Assistenten, Fragen zur Veränderung der Ansprüche an</p> | | | | | |

humane Aufgabengestaltung durch Digitalisierung sowie integrative Modelle der Aufgabengestaltung, Gruppenarbeit und neue Formen der Mensch-Roboter-Kollaboration, Gruppenarbeitsformen und Industrie 4.0.

Lehrformen

Im Zentrum steht das „problem-based Learning“ (PBL). PBL besteht aus authentischen Aufgaben und komplexen Anwendungskontexten, die die Anwendung des Wissens in vielfältigen Zusammenhängen und/oder vielfältigen Sichtweisen vorsehen und ein kooperatives Lernen in sozialen Kontexten fördern.

Authentische Fragestellungen aus der Praxis (in Zusammenarbeit mit Praxispartnern) werden von den Studierenden in Kleingruppen bearbeitet und die Lösungen sowie ggf. Mock-ups als Gruppenarbeit präsentiert.

Teil der Veranstaltung kann auch eine Exkursion zu einem Praxispartner sein.

Wesentlicher Bestandteil der Seminare ist der Diskurs der Studierenden über die behandelten Themen. Der Diskurs beinhaltet die kritische Auseinandersetzung zwischen Studierenden sowie Lehrenden und oftmals die diskursive Reflexion auf Anwendung und Transfer der Themen.

Prüfungsformen

Prüfungsleistung ist eine Gruppenseminararbeit mit erkennbarer und zu identifizierenden Einzelleistung (z.B. Kapitel) von ca. 30 Seiten mit ausführlicher Beschreibung der entwickelten theorie- und modellbasierten Lösung.

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Anwesenheitspflicht (66%; auch in Moodle) und erfolgreicher Abschluss der Gruppenarbeit (siehe auch Lehrformen)

Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)

Die Seminare werden auch für Studierende des Masterstudiengangs Sales Management angeboten.

Stellenwert der Note für die Endnote

Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Kluge

Sonstige Informationen

Kluge, A. (2020). Arbeitspsychologie und sozio-digitale Systeme. In: A. Kluge. Arbeits- und Organisationspsychologie. Reihe Standards der Psychologie. Stuttgart: Kohlhammer

| Bereich: Organisationspsychologie | | | | | |
|---|------------------------|--------------------------|-------------------------------|---|----------------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel OP-1 | Credits 6 CP | Workload 180 h | Semester 1.-2. Sem. | Turnus Jeweils nur WS bzw. SoS | Dauer 2 Semester |
| Lehrveranstaltungen | | | Kontaktzeit | Selbststudium | Gruppengröße |
| a) Seminar | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| b) Seminar | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| Modul: Organisationspsychologie I | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) | | | | | |
| <p>Generelles Lernziel: Entsprechend des Scientist-Practitioner Modells müssen Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsycholog*innen sowohl Wissenschaftler*innen als auch Praktiker*innen sein. Arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologisches Wissen wird häufig in Kontexten gefordert, die noch nicht direkt durch Forschung erschlossen sind. Der Anspruch ist daher, dass Studierende die Fähigkeit erwerben, basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen (Theorie und empirische Forschung) neue praktische Methoden und Techniken zu entwickeln und diese wiederum wissenschaftlich zu überprüfen.</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstehen die Studierenden die Aktionsfelder des Human Resource Management (HRM) und die Aufgaben des Strategischen HRM (SHRM) • verstehen die Studierenden das SHRM und den Bezug zum Talent Management und Kompetenzmanagement. • können die Studierenden die Ziele von e-HRM und HR-Analytics benennen. • können die Studierenden den Zusammenhang zwischen SHRM und strategischer Personalentwicklung sowie die Vorgehensweise bei der strategischen Personalentwicklung nachvollziehen und anwenden. • können sich die Studierenden mit der Entwicklung von HR-Analytics, People-Analytics und Workforce-Analytics im Sinne einer Technologiefolgeabschätzung auf der Basis von organisationspsychologischen Theorien konstruktiv auseinandersetzen. | | | | | |
| Inhalt | | | | | |
| <p>Thematisiert werden: die Entwicklung des HRM, der praktische Anspruch an das HRM, Talent Management, der Zusammenhang von SHRM und Unternehmenserfolg, Virtual und e-HRM, e-HRM und strategisches Personalmarketing aus psychologischer Sicht, strategische Personalentwicklung und Kompetenzmanagement, der Prozess der strategischen Personalentwicklung unter besonderer Berücksichtigung von Blended Learning Arrangements und dem Einsatz von Immersive Virtual Reality, Lernen & Behalten unterstützt durch Refresher-Trainings, Ableitung und Aufbau von Evaluationskriterien und Evaluationsdesigns.</p> <p>Der Fokus liegt dabei auf aktuellen Trends der Personalarbeit wie HR-Analytics und der Diskussion von Technologiefolgeabschätzungen.</p> | | | | | |
| Lehrformen | | | | | |
| <p>Im Zentrum steht das „problem-based Learning“ (PBL). PBL besteht aus authentischen Aufgaben und komplexen Anwendungskontexten, die die Anwendung des Wissens in vielfältigen Zusammenhängen und/oder vielfältigen Sichtweisen vorsehen und ein kooperatives Lernen in sozialen Kontexten fördern.</p> <p>Authentische Fragestellungen aus der Praxis (in Zusammenarbeit mit Praxispartnern) werden von den Studierenden in Kleingruppen bearbeitet und die Lösungen als Gruppenarbeit präsentiert.</p> | | | | | |

| |
|--|
| <p>Wesentlicher Bestandteil der Seminare ist der Diskurs der Studierenden über die behandelten Themen. Der Diskurs beinhaltet die kritische Auseinandersetzung zwischen Studierenden sowie Lehrenden und oftmals die diskursive Reflexion auf Anwendung und Transfer der Themen.</p> |
| <p>Prüfungsformen Das Modul schließt mit einer mündlichen Prüfung mit Schwerpunktsetzung aus einem der Seminare bei Frau Prof in Kluge (AOW-Psychologie) ab.</p> |
| <p>Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Anwesenheitspflicht (66%; auch in Moodle) und Seminararbeit (siehe auch Lehrformen), erfolgreicher Abschluss der mündlichen Prüfung</p> |
| <p>Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Die Seminare werden auch für Studierende des Masterstudiengangs Sales Management angeboten.</p> |
| <p>Stellenwert der Note für die Endnote Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.</p> |
| <p>Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Kluge</p> |
| <p>Sonstige Informationen Kluge, A. (2020). Strategisches Human Resource Management (HRM) und Personalentwicklung In: A. Kluge. Standards der Arbeits- und Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer</p> |

| Bereich: Organisationspsychologie | | | | | |
|--|----------------|-----------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel | Credits | Workload | Semester | Turnus | Dauer |
| OP-11 | 6 CP | 180 h | 3. Sem. | Nur WS | 1 Semester |
| Lehrveranstaltungen | | | Kontaktzeit | Selbststudium | Gruppengröße |
| a) Seminar | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| b) Seminar | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| Modul: Organisationspsychologie II | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) | | | | | |
| <p>Generelles Lernziel: Entsprechend des Scientist-Practitioner Modells müssen Arbeits- Organisations- und Wirtschaftspsycholog*innen sowohl Wissenschaftler*innen als auch Praktiker*innen sein. Arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologisches Wissen wird häufig in Kontexten gefordert, die noch nicht direkt durch Forschung erschlossen sind. Der Anspruch ist daher, dass Studierende die Fähigkeit erwerben, basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen (Theorie und empirische Forschung) neue praktische Methoden und Techniken zu entwickeln und diese wiederum wissenschaftlich zu überprüfen.</p> <p>Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls</p> <ul style="list-style-type: none"> • verstehen die Studierenden die Veränderungserfordernisse von Organisationen. • kennen die Studierenden den Unterschied zwischen kontinuierlicher Veränderung und episodischer Veränderung und können sich mit empirischen Ergebnissen zu Interventionen zur Unterstützung von Veränderungen auseinandersetzen. • können die Studierenden das Vorgehen bei einer Organisationsentwicklung und beim Change Management anwenden. • verstehen die Studierenden die Merkmale eines Downsizing Prozesses • haben die Studierenden die Rolle von Partizipation und Kommunikation bei einer gelungenen Gestaltung von Veränderungsprozessen verinnerlicht. | | | | | |
| Inhalt | | | | | |
| <p>In der Veranstaltung werden folgende Inhalte besprochen: Veränderungstheorien: episodische/revolutionäre und kontinuierliche/evolutionäre Veränderung, geplante und ungeplante, first-order und second-order Veränderung, der Niedergang von Organisationen; Veränderung durch organisationales Lernen, die Verbindung zwischen individuellem und organisationalem Lernen, das Phasenmodell zur Beschreibung des organisationalen Lern-Prozesses, Förderung organisationaler Veränderung durch das Lernen aus Fehlern; Veränderungen in Organisationen aktiv steuern: Implementierungstheorien, Organisationsentwicklung, Change Management, Psychologische Erfolgsfaktoren im Change Management, „Managing the people side of Change Management“: Emotionen im Change Prozess, Woher kommt der Widerstand gegen Veränderungen: Change Management als erlebter „Mini-Tod“; Downsizing und Lay offs, Welche Downsizing Strategien führen zum Erfolg? Die Rolle der Partizipation und Kommunikation in Veränderungsprozessen; Die Theorie der kognizierten Kontrolle zur Erklärung der Wirkung von Partizipation und Kommunikation bei Veränderungsprozessen, Delegation von Kontrolle.</p> | | | | | |
| Lehrformen | | | | | |
| <p>Im Zentrum steht das „problem-based Learning“ (PBL). PBL besteht aus authentischen Aufgaben und komplexen Anwendungskontexten, die die Anwendung des Wissens in vielfältigen Zusammenhängen und/oder vielfältigen Sichtweisen vorsehen und ein kooperatives Lernen in sozialen Kontexten fördern.</p> <p>Authentische Fragestellungen aus der Praxis (in Zusammenarbeit mit Praxispartnern) werden von den Studierenden in Kleingruppen bearbeitet und die Lösungen als Gruppenarbeit präsentiert.</p> | | | | | |

Teil der Veranstaltung kann auch eine Exkursion zu einem Praxispartner sein. Wesentlicher Bestandteil der Seminare ist der Diskurs der Studierenden über die behandelten Themen. Der Diskurs beinhaltet die kritische Auseinandersetzung zwischen Studierenden sowie Lehrenden und oftmals die diskursive Reflexion auf Anwendung und Transfer der Themen.

Prüfungsformen

Prüfungsleistung ist eine Gruppenseminararbeit mit erkennbarer und zu identifizierenden Einzelleistung (z.B. Kapitel) von ca. 30 Seiten mit ausführlicher Beschreibung der entwickelten Theorie- und modellbasierten Lösung.

Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten

Anwesenheitspflicht (66%; auch in Moodle), Seminararbeit und erfolgreicher Abschluss der Gruppenseminararbeit (siehe auch Lehrformen)

Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen)

Die Seminare werden auch für Studierende des Masterstudiengangs Sales Management angeboten.

Stellenwert der Note für die Endnote

Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Kluge

Sonstige Informationen

Kluge, A. (2020). Theorien der Veränderung von Organisationen. In: A. Kluge. Arbeits- und Organisationspsychologie. Stuttgart: Kohlhammer

Kluge, A. (2020). Determinanten der individuellen und teambezogenen Arbeitsleistung. In: A. Kluge. Arbeits- und Organisationspsychologie. Reihe Standards der Psychologie. Stuttgart: Kohlhammer

| Bereich: Angewandte Sozialpsychologie | | | | | |
|---|------------------------|--------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel AS-1 | Credits 6 CP | Workload 180 h | Semester 1. Sem. | Turnus Nur WS | Dauer 1 Semester |
| Lehrveranstaltungen Seminar | | | Kontaktzeit 4 SWS/60 h | Selbststudium 120 h | Gruppengröße ca. 25 |
| Modul: Angewandte Sozialpsychologie I | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls <ul style="list-style-type: none"> • haben Studierende ein verfeinertes Verständnis für situative Kontexteinflüsse unterschiedlicher Art. • kennen Studierende die Methodenvielfalt der angewandten Sozialpsychologie (z.B. Feldstudien und -experimente, Beobachtungsdaten, Archivdaten). • lernen Studierende typische Bereiche der angewandten Sozialpsychologie näher kennen. • besitzen die Studierenden Kenntnisse über die Anwendung des sozialpsychologischen Wissens auf vielfältige Praxisfelder im Sinne von Änderungs- und Optimierungswissen. | | | | | |
| Inhalt Welchen Effekt haben Gruppen bzw. Teams auf das Denken, Fühlen und Verhalten von Menschen? Wie manifestieren sich Leistung, Macht und Einfluss im sozialen Kontext? Wie kann man Menschen inner- und außerhalb von Organisationen dazu bewegen, mehr für Nachhaltigkeit zu tun? Warum ist es häufig so schwer, Menschen zu einer gesünderen Lebensweise zu verhelfen? Warum gehen etliche Menschen nicht wählen? Zu diesen und vielen weiteren Fragen kann die Angewandte Sozialpsychologie einen wichtigen Beitrag leisten. Zum einen schöpft die Angewandte Sozialpsychologie aus den theoretischen sozial-psychologischen Grundlagen. Zum anderen wendet sie diese Theorien und Modelle an, und leitet daraus Handlungsvorschläge und Interventionen ab. Ziel dieses Moduls ist es, die Bandbreite und Methoden der angewandten Sozialpsychologie sowie einige ausgewählte soziale Probleme und Situationen genauer kennen und verstehen zu lernen. | | | | | |
| Lehrformen Das Modul besteht aus einem Vertiefungs-Seminar im Umfang von 4 SWS zu einem thematischen und methodischen Schwerpunkt der angewandten Sozialpsychologie. In der Regel bereiten die Studierenden anschauliche Einzel- oder Gruppenpräsentationen zu ausgewählten Themenkomplexen vor, wobei aktivierende Methoden, angewandte Demonstrationen und Gruppendiskussionen wichtige Elemente bei der Gestaltung von Sitzungen darstellen, sowie auch neuartige Formate (z.B. Erstellen eines kurzen Podcasts oder Blogs) zum Einsatz kommen. Wesentlicher Bestandteil des Seminars ist der Diskurs der Studierenden über die behandelten Themen. Der Diskurs beinhaltet die kritische Auseinandersetzung zwischen Studierenden sowie Lehrenden und oftmals die diskursive Reflexion auf Anwendung und Transfer der Themen. | | | | | |
| Prüfungsformen Prüfungsleistung ist ein Abschlussbericht mit erkennbarer und zu identifizierenden Einzelleistung (z.B. Kapitel) von ca. 25 Seiten. | | | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Anwesenheitspflicht (66%), aktive Mitarbeit und erfolgreicher Abschluss der Seminarpräsentationen sowie des Abschlussberichts (siehe auch Lehrformen) | | | | | |
| Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) Die Seminare werden auch für Studierende des Masterstudiengangs Sales Management angeboten. | | | | | |
| Stellenwert der Note für die Endnote | | | | | |

| |
|---|
| Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet. |
| Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Hofmann/Rohmann |
| Sonstige Informationen |

| Bereich: Angewandte Sozialpsychologie | | | | | |
|---|----------------|-----------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel AS-2 | Credits | Workload | Semester | Turnus | Dauer |
| | 6 CP | 180 h | 3. Sem. | Nur WS | 1 Semester |
| Lehrveranstaltungen | | | Kontaktzeit | Selbststudium | Gruppengröße |
| Seminar | | | 4 SWS/60 h | 120 h | ca. 25 |
| Modul: Angewandte Sozialpsychologie II | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) | | | | | |
| Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • besitzen die Studierenden ein vertieftes Verständnis der Bereiche der Angewandten Sozialpsychologie und angrenzender Disziplinen (wie z.B. der Verhaltensökonomie, der Gruppenforschung, der Gerechtigkeitspsychologie, oder der politischen Psychologie). • besitzen die Studierenden Kenntnisse über die Anwendung des sozialpsychologischen Wissens auf vielfältige Praxisfelder im Sinne von Änderungs- und Optimierungswissen. • sind Studierende in der Lage, angewandte Probleme sozialpsychologisch zu analysieren und darauf aufbauende Interventionen selbst zu entwickeln. | | | | | |
| Inhalt | | | | | |
| Die Angewandte Sozialpsychologie liefert einen wichtigen Beitrag zum Verständnis gesellschaftlicher Probleme und Potentiale. Dabei bedient sich die Angewandte Sozialpsychologie bei den theoretischen sozialpsychologischen Grundlagen – denn „nichts ist so praktisch wie eine gute Theorie“ (Kurt Lewin). Aufbauend auf diesen Theorien und Modellen werden Problemstellungen analysiert und passende Handlungsvorschläge und Interventionen abgeleitet. Ziel dieses Moduls ist es, zunächst ausgewählte soziale Probleme und Situationen genauer kennen zu lernen. Ein wesentlicher weiterer Schwerpunkt liegt darin, sozialpsychologische und andere Erkenntnisse zur tieferen Analyse des Problems zu nutzen und darauf aufbauend konkrete Lösungsmöglichkeiten und Interventionen zu erarbeiten. | | | | | |
| Lehrformen | | | | | |
| Das Modul besteht aus einem Vertiefungs-Seminar im Umfang von 4 SWS zu jeweils einem thematischen und methodischen Schwerpunkt der angewandten Sozialpsychologie. In der Regel bereiten die Studierenden anschauliche Einzel- oder Gruppenpräsentationen zu ausgewählten Themenkomplexen vor, wobei aktivierende Methoden, angewandte Demonstrationen und Gruppendiskussionen wichtige Elemente bei der Gestaltung von Sitzungen darstellen. Typischerweise wird zudem ein Gruppenprojekt (z.B. eine angewandte Interventionsidee) erarbeitet, quantitativ oder qualitativ ausgewertet und präsentiert bzw. in einem Abschlussbericht dokumentiert. Wesentlicher Bestandteil des Seminars ist der Diskurs der Studierenden über die behandelten Themen. Der Diskurs beinhaltet die kritische Auseinandersetzung zwischen Studierenden sowie Lehrenden und oftmals die diskursive Reflexion auf Anwendung und Transfer der Themen. | | | | | |
| Prüfungsformen | | | | | |
| Prüfungsleistung ist ein Abschlussbericht mit erkennbarer und zu identifizierenden Einzelleistung (z.B. Kapitel) von ca. 25 Seiten. | | | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten | | | | | |
| Anwesenheitspflicht (66%), aktive Mitarbeit und erfolgreicher Abschluss der Seminarpräsentationen sowie des Abschlussberichts (siehe auch Lehrformen) | | | | | |
| Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) | | | | | |
| Die Seminare werden auch für Studierende des Masterstudiengangs Sales Management angeboten. | | | | | |
| Stellenwert der Note für die Endnote | | | | | |
| Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet. | | | | | |

| |
|---|
| Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende |
|---|

| |
|---------|
| Hofmann |
|---------|

| |
|-------------------------------|
| Sonstige Informationen |
|-------------------------------|

| Bereich: Managementdiagnostik & Personalpsychologie | | | | | |
|--|------------------------|--------------------------|-------------------------------|---|----------------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel MP-I | Credits 6 CP | Workload 180 h | Semester 1.-2. Sem. | Turnus Jeweils nur WS bzw. SoS | Dauer 2 Semester |
| Lehrveranstaltungen | | | Kontaktzeit | Selbststudium | Gruppengröße |
| a) Übung | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| b) Übung | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| Modul: Fragebogenkonstruktion | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) | | | | | |
| Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • besitzen Studierende umfassende Kenntnisse in den formalen Grundlagen der Konstruktion von Fragebögen sowie Tests. • sind Studierende dazu in der Lage, Fragebögen und Tests auf Basis wissenschaftlicher Kriterien in ihrer Güte zu beurteilen. • sind Studierende als Tutoren ausgebildet und können Personen mit geringerem Fachwissen beim Erwerb von Kenntnissen der Test- und Fragebogenkonstruktion und deren praktischer Anwendung anleiten. • besitzen Studierende umfassende Expertise in der Anleitung und Moderation von Kleingruppen. | | | | | |
| Inhalt | | | | | |
| Das Modul vertieft bestehende Kenntnisse der Testtheorie. Neben der theoretischen Auseinandersetzung mit den Schritten der Test- und Fragebogenkonstruktion werden diese praktisch umgesetzt und erprobt. Zudem erfolgt eine Vorbereitung auf die Rolle des Tutors. Die diesbezüglich erworbenen Kompetenzen werden durch die Anleitung studentischer Arbeitsgruppen angewandt und weiter ausgebaut. | | | | | |
| Lehrformen | | | | | |
| Das Modul findet in Form zweier Übungen statt. In der ersten Übung werden die Studierenden im Plenum mit den theoretischen Inhalten zum Bereich Statistik und Testkonstruktion sowie mit den Aufgaben für die Betreuung der Arbeitsgruppen vertraut gemacht. In der zweiten Übung erfolgt die Vertiefung der im Semester zuvor theoretisch vermittelten Inhalte der Testkonstruktion. Dies geschieht durch die Übernahme der Leitung einer Arbeitsgruppe (insbesondere auch die damit verbundene fachliche Anleitung) durch jeden Teilnehmer/jede Teilnehmerin. Diese Gruppe soll unter seiner/ihrer Anleitung eine eigenständige Fragebogen- bzw. Testkonstruktion inklusive der Datenkollektion mittels einer Onlineplattform sowie der erforderlichen statistischen Auswertungen durchführen. | | | | | |
| Prüfungsformen | | | | | |
| Die Modulprüfung ist die Klausur (90 min) im Rahmen der ersten Übung. Die Tätigkeit als Tutor*in kann die Modulnote gemäß des Bonussystems verbessern. | | | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten | | | | | |
| Anwesenheitspflicht (66%), aktive Mitarbeit und Übernahme einer Kleingruppe als Tutor (siehe auch Lehrformen), bestandene Modulklausur | | | | | |
| Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) | | | | | |
| Stellenwert der Note für die Endnote | | | | | |
| Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet. | | | | | |
| Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende | | | | | |
| Hossiep | | | | | |
| Sonstige Informationen | | | | | |

| Bereich: Managementdiagnostik & Personalpsychologie | | | | | |
|---|------------------------|--------------------------|--|---|--|
| Modul-Nr./- Kürzel MP-II | Credits 6 CP | Workload 180 h | Semester 1.-2. Sem. | Turnus Jeweils nur WS bzw. SoS | Dauer 2 Semester |
| Lehrveranstaltungen a) Seminar b) Vorlesung | | | Kontaktzeit 2 SWS/30 h 2 SWS/30 h | Selbststudium 60 h 60 h | Gruppengröße ca. 25 Kohorte |
| Modul: Managementdiagnostik | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls <ul style="list-style-type: none"> • kennen Studierende Grundlagen wirtschaftspsychologischer Diagnostik. • sind Studierende in der Lage, Anforderungen an Verantwortliche im Bereich der Managementdiagnostik zu formulieren und zu überprüfen. • besitzen Studierende Kenntnisse über Instrumente und Methoden der Managementdiagnostik und können deren Güte bewerten. • können Studierende diagnostische Resultate für Gutachten nutzen. | | | | | |
| Inhalt Das Modul befasst sich mit dem Anwendungsfeld der Managementdiagnostik als Teil wirtschaftspsychologischer Diagnostik. So sollen sich die Teilnehmer*innen mit überfachlichen Anforderungen an hochrangige Entscheidungsträger*innen sowie Voraussetzungen für in diesem Tätigkeitsfeld arbeitende Diagnostiker*innen auseinandersetzen. Zudem werden diagnostische Methoden zur Erfassung intellektueller Fähigkeiten sowie von Persönlichkeitseigenschaften vorgestellt und Kriterien zur Einschätzung von deren Güte vermittelt. Es wird aufgezeigt, inwiefern eine Berichtlegung bzw. Gutachtenerstellung auf Basis der durchgeführten Diagnostik erfolgen kann. | | | | | |
| Lehrformen Das Modul besteht aus einer Vorlesung und einem Seminar. Die Vorlesung befasst sich mit dem gesamten Prozess der Managementdiagnostik – angefangen von Voraussetzungen über die Methodenauswahl bis hin zur Ergebnisdarstellung. Das Seminar fokussiert auf Möglichkeiten der Qualitätssicherung und -optimierung eignungsdiagnostischer Untersuchungen. Hierbei werden gezielt einzelne Methoden und Grundlagen (wie z. B. Anforderungsanalysen, Interviews oder Evaluationsprozesse) betrachtet. Wesentlicher Bestandteil des Seminars ist der Diskurs der Studierenden über die behandelten Themen. Der Diskurs beinhaltet die kritische Auseinandersetzung zwischen Studierenden sowie Lehrenden und oftmals die diskursive Reflexion auf Anwendung und Transfer der Themen. | | | | | |
| Prüfungsformen Die Modulprüfung ist die Klausur (90 min) nach der Vorlesung. Der Seminarbeitrag kann die Modulnote gemäß des Bonussystems verbessern. | | | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Bestandene Modulklausur, Anwesenheitspflicht (66%) und aktive Mitarbeit sowie Referat im Seminar (siehe auch Lehrformen) | | | | | |
| Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) | | | | | |
| Stellenwert der Note für die Endnote Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet. | | | | | |
| Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Hossiep | | | | | |
| Sonstige Informationen | | | | | |

| Bereich: Vertiefte Forschungsmethodik | | | | | |
|---|----------------|-----------------|--------------------|----------------------|---------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel MV | Credits | Workload | Semester | Turnus | Dauer |
| | 6 CP | 180 h | 3. Sem. | Nur WS | 1 Semester |
| Lehrveranstaltungen | | | Kontaktzeit | Selbststudium | Gruppengröße |
| a) Vorlesung | | | 2 SWS/30 h | 60 h | Kohorte |
| b) Übung | | | 2 SWS/30 h | 60 h | ca. 25 |
| Modul: Multivariate Verfahren | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) | | | | | |
| Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> haben Studierende ihre vorhandenen Kenntnisse und Anwendungskompetenz fortgeschrittener Statistik vertieft und erweitert. sind Studierende dazu in der Lage, mit Auswertungsprogrammen und Arbeitstechniken bei der Berichterstellung umzugehen. können Studierende wissenschaftliche Ergebnisse evaluieren und diese in die eigene (psychotherapeutische) Tätigkeit integrieren. | | | | | |
| Inhalt | | | | | |
| Es werden die Grundlagen der wichtigsten multivariaten Verfahren, deren messtheoretische Grundlagen sowie die computergestützte Anwendung dieser Verfahren für typische Fragestellungen der Psychologie vermittelt. Zugleich üben die Studierenden die Interpretation und Evaluation wissenschaftlicher Ergebnisse ein, um diese in die eigene (psychotherapeutische) Tätigkeit integrieren zu können. | | | | | |
| Lehrformen | | | | | |
| Das Modul findet in Form einer Vorlesung und einer Übung statt. Die Grundlagen werden in der Vorlesung besprochen. Die Auswertungen und Interpretationen echter psychologischer Daten werden in der Übung eingeübt. | | | | | |
| Prüfungsformen | | | | | |
| Die Modulprüfung ist die Klausur nach der Vorlesung. | | | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten | | | | | |
| Regelmäßige Teilnahme, aktive Mitarbeit, erfolgreicher Abschluss der Modulprüfung | | | | | |
| Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) | | | | | |
| Das Modul wird in allen Master-Studiengängen der Fakultät für Psychologie angeboten. | | | | | |
| Stellenwert der Note für die Endnote | | | | | |
| Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet. | | | | | |
| Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende | | | | | |
| Luhmann | | | | | |
| Sonstige Informationen | | | | | |

| Bereich: Praktikum | | | | | |
|---|-------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------|---------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel PR | Credits 8 CP | Workload 240 h | Semester | Turnus | Dauer |
| Lehrveranstaltungen Berufspraktische Tätigkeit | | | Kontaktzeit | Selbststudium 240 h | Gruppengröße |
| Modul: Berufspraktische Tätigkeit | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls <ul style="list-style-type: none"> • können Studierende psychologisches Wissen praktisch anwenden. • sind Studierende dazu in der Lage, im jeweiligen Berufsfeld methodisch vorzugehen. • haben Studierende ihre Planungs- und Organisationskompetenz ausgebaut. | | | | | |
| Inhalt Einblick in ein psychologisches Berufsfeld | | | | | |
| Lehrformen Praktikum | | | | | |
| Prüfungsformen - | | | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Nachweis über das Praktikum | | | | | |
| Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) | | | | | |
| Stellenwert der Note für die Endnote Das Modul wird nicht benotet und fließt somit nicht in die Bildung der Gesamtnote ein. | | | | | |
| Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Alle Professorinnen und Professoren der Fakultät für Psychologie | | | | | |
| Sonstige Informationen | | | | | |

| Bereich: Masterarbeit | | | | | |
|--|----------------|-----------------|---------------------------|----------------------|---------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel MA | Credits | Workload | Semester | Turnus | Dauer |
| | 36 CP | 1.080 h | 3.-4. Sem. | - | 1 Semester |
| Lehrveranstaltungen | | | Kontaktzeit | Selbststudium | Gruppengröße |
| a) Masterarbeit | | | einzelne Beratungstermine | 900 h | - |
| b) Abschlusskolloquium (WS und SoS möglich) | | | 2 SWS/30 h | 150 h | |
| Modul: Masterarbeit & Kolloquium | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) | | | | | |
| Nach dem erfolgreichen Abschluss des Moduls | | | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • kennen Studierende den aktuellsten Stand der wissenschaftlichen Diskussion und der relevanten Fakten in dem von ihnen gewählten Studienschwerpunkt. • nutzen Studierende spezifische methodische Kompetenzen zur Bearbeitung ausgewählter wirtschaftspsychologischer Themen und sind dazu in der Lage, Fragestellungen zu wissenschaftlichen Themen zu stellen, die über die aktuelle Literatur hinausgehen. • besitzen Studierende vertiefte Kenntnisse in der Planung, Durchführung und Auswertung psychologisch-empirischer Untersuchungen und können eine wissenschaftliche Überblicksarbeit von hoher Qualität erstellen. • haben Studierende eigenständige Planungs- und Organisationskompetenz entwickelt und können neu erworbenes Wissen selbst strukturieren sowie kritisch reflektieren. | | | | | |
| Inhalt | | | | | |
| Die Studierenden nehmen an einem Abschlusskolloquium teil, in dem aktiv Forschende, Praktiker*innen und Masterstudierende aus dem Bereich AOW-Psychologie (Doktoranden*innen, interne und externe Wissenschaftler*innen) ihre aktuellen Arbeiten präsentieren. Die Themen können das gesamte Spektrum der AOW-Psychologie abdecken. | | | | | |
| Das Abschlusskolloquium ist ein strukturiertes Präsentations- und Diskussionsforum für aktuelle wissenschaftliche Fragestellungen. Das intendierte Qualifikationsziel ist die Fähigkeit, die für eine wissenschaftliche Fragestellung relevante wissenschaftliche Literatur zu vertiefen, mit anderen Inhalten zu verknüpfen und die Schlussfolgerungen in einem Diskurs mit anderen Teilnehmer*innen der Veranstaltung zu verteidigen. | | | | | |
| Die Masterarbeit hat die selbstständige Bearbeitung eines Themas mit experimentellen empirischen Methoden aus dem gesamten Gebiet der Psychologie zum Thema. Im 3. Semester soll dabei eine vorbereitende Planung der Masterarbeit im Umfang von 180 Stunden erfolgen. | | | | | |
| Lehrformen | | | | | |
| Die wesentliche Lehr-Lernform während der Masterarbeit ist das selbstständige wissenschaftliche Arbeiten sowie Feedbackgespräche mit dem/der Betreuer*in sowie die Präsentation der Ergebnisse für ein interessiertes Publikum aus Forschung und Praxis. | | | | | |
| Das Kolloquium wird in einer 2-tägigen Blockveranstaltung jeweils zum Ende eines Semesters stattfinden. | | | | | |
| Prüfungsformen | | | | | |
| Schriftliche Masterarbeit und Präsentation der Ergebnisse im Rahmen eines Abschlusskolloquiums. Die Masterarbeit soll in der Regel 70 Seiten/105.000 Zeichen umfassen. Notwendige Detailergebnisse können gegebenenfalls zusätzlich in einem Anhang zusammengefasst werden. | | | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten | | | | | |
| Teilnahme am Abschlusskolloquium sowie mündliche Präsentation der Masterarbeitsergebnisse; erfolgreicher Abschluss der Masterarbeit. | | | | | |
| Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) | | | | | |

Stellenwert der Note für die Endnote

Die Note der Modulprüfung wird bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet.

Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende

Kluge

Sonstige Informationen

| Bereich: Frei wählbare Fächer | | | | | |
|---|-------------------------|--------------------------|------------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| Modul-Nr./- Kürzel WF | Credits 22 CP | Workload 660 h | Semester 1.-4. Sem. | Turnus | Dauer |
| Lehrveranstaltungen | | | Kontaktzeit 14 SWS/210 h | Selbststudium 450 h | Gruppengröße |
| Modul: Frei wählbare Fächer | | | | | |
| Lernziele (learning outcomes) Nach dem erfolgreichen Abschluss <ul style="list-style-type: none"> • haben Studierende ihr individuelles Studienprofil geschärft und eigene Studienschwerpunkte gesetzt. • besitzen Studierende vertieftes Wissen aus psychologischen Grundlagenbereichen sowie aus nicht-psychologischen Fachdisziplinen. • sind Studierende dazu in der Lage, ihr psychologiespezifisches Wissen mit anderen Fachbereichen zu verknüpfen und interdisziplinär zu arbeiten. • können Studierende empirische Forschungsergebnisse sowie aktuelle Theorien zusammenfassen, bewerten und sich selbstständig Wissen mit Hilfe unterschiedlicher Medien aneignen. | | | | | |
| Inhalt Die frei wählbaren Fächer dienen der Vertiefung von Wissen in Bereichen der Psychologie sowie in nicht-psychologischen Fachdisziplinen. Auf diese Weise können die Studienreden ihr individuelles Studienprofil schärfen und eigene Studienschwerpunkte setzen. Dafür können sie alle frei zugänglichen Veranstaltungen anderer Fakultäten sowie Ergänzungsmodule aus der Fakultät für Psychologie belegen. Sämtliche Veranstaltungen können über das Vorlesungsverzeichnis der RUB eingesehen werden. Im Rahmen einer Kooperation zwischen dem Masterstudiengang Psychologie mit Schwerpunkt Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie und dem Masterstudiengang Sales Management können die Studierende insbesondere Veranstaltungen am Sales Management Department im frei wählbaren Bereich belegen. Darüber hinaus können auch Praktika in einem für die Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie relevanten Berufsfeld für die frei wählbaren Fächer anerkannt werden. | | | | | |
| Lehrformen Die Lehrformen richten sich nach den von den Studierenden gewählten Veranstaltungen. | | | | | |
| Prüfungsformen Die Prüfungsformen richten sich nach den von den Studierenden gewählten Veranstaltungen. | | | | | |
| Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten Die Voraussetzungen für die Vergabe von Kreditpunkten richten sich nach den von den Studierenden gewählten Veranstaltungen. | | | | | |
| Verwendung des Moduls (in anderen Studiengängen) | | | | | |
| Stellenwert der Note für die Endnote Die Noten werden bei der Bildung der Gesamtnote mit den Leistungspunkten gewichtet. | | | | | |
| Modulbeauftragte/r und hauptamtlich Lehrende Die Modulbeauftragten richten sich nach den von den Studierenden gewählten Veranstaltungen. | | | | | |
| Sonstige Informationen | | | | | |