

Anlage 2: Modulhandbuch

Tab. 1: Modulübersicht Master of Science Wirtschaftspsychologie, thematische Gliederung

M.Sc. Wirtschaftspsychologie - Schwerpunkt Organisationspsychologie								
Module/Lehrveranstaltungen	ECTS				P	WL		ECTS
	1	2	3	4		KS	SS	
Forschungsmethoden und psychologische Diagnostik								
Quantitative und qualitative Verfahren der Datenauswertung	6				K	60	90	6
Evaluation			6		S	60	90	6
Testtheorie und psychologische Tests			6		MP	60	90	6
Psychologische Gutachten			6		FA	60	90	6
Grundlagenvertiefung								
Sozialpsychologische Forschung	6				K	60	90	6
Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung		6			K	60	90	6
Anwendungsvertiefung								
Personal & Beruf*		6			P	60	90	6
Arbeit, Gesundheit & Prävention *			6		P	60	90	6
Organisationsberatung- & -entwicklung Teil 1: Systemische Diagnose und Beratung	6				MP	60	90	6
Organisationsberatung- & -entwicklung Teil 2: Change Management*		6			P	60	90	6
Marketing & Marktforschung*			6		P	60	90	6
Psychologie der Makroökonomie/ Verhaltensökonomie	6				S	60	90	6
Ergänzungsbereich								
Systemorientiertes Management	6				S	60	90	6
Praktikum, Masterthesis und Kolloquium								
Unternehmenspraktikum (Option 1)		12			PB	25	275	12
Forschungspraktikum (Option 2)		12			FB	78	222	12
Masterkolloquium mit Präsentationen zur Masterthesis				5	P	45	80	5
Masterthesis				25	T	25	625	25
Summe	30	30	30	30				120

Erläuterung:

ECTS = Leistungspunkte; WL = Workload; P= Prüfungsformen: K = Klausur, S = Seminararbeit, FA=Fallarbeit, P = Präsentation MP = Mündliche Prüfung, PB = Praktikumsbericht, FB=Forschungsbericht, T = Masterthesis; KS=Kontaktstudium, SS=Selbststudium

* Von den Anwendungsvertiefungsfächern im 2. und 3. Semester werden je eines pro Semester als Unternehmensprojekt umgesetzt.

Tab. 2: Modulübersicht Master of Science Wirtschaftspsychologie, zeitliche Gliederung

M.Sc. Wirtschaftspsychologie - Schwerpunkt Organisationspsychologie				
Module/Lehrveranstaltungen	P	WL		ECTS
		KS	SS	
1. Semester				
Quantitative Verfahren der Datenauswertung	K	60	90	6
Sozialpsychologische Forschung	K	60	90	6
Systemorientiertes Management	S	60	90	6
Psychologie der Makroökonomie/ Verhaltensökonomie	S	60	90	6
Organisationsberatung- & -entwicklung Teil 1: Systemische Diagnose und Beratung	MP	60	90	6
2. Semester				
Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung	K	60	90	6
Personal & Beruf*	P	60	90	6
Organisationsberatung- & -entwicklung Teil 2: Change Management*	P	60	90	6
Unternehmenspraktikum (Option 1)	PB	25	275	12
Forschungspraktikum (Option 2)	FB	78	222	12
3. Semester				
Testtheorie und psychologische Tests	MP	60	90	6
Arbeit, Gesundheit & Prävention *	P	60	90	6
Marketing & Marktforschung*	P	60	90	6
Evaluation	S	60	90	6
Psychologische Gutachten	FA	60	90	6
4. Semester				
Masterkolloquium mit Präsentationen zur Masterthesis	P	45	80	5
Masterthesis	T	25	625	25
Summe				120

Erläuterung:

ECTS = Leistungspunkte; WL = Workload; P= Prüfungsformen: K = Klausur, S = Seminararbeit, FA=Fallarbeit, P = Präsentation MP = Mündliche Prüfung, PB = Praktikumsbericht, FB=Forschungsbericht, T = Masterthesis; KS=Kontaktstudium, SS=Selbststudium

* Von den Anwendungsvertiefungsfächern im 2. und 3. Semester werden je eines als Unternehmensprojekt umgesetzt.

Modulbeschreibungen in zeitlicher Reihenfolge

Master of Science Wirtschaftspsychologie – Schwerpunkt Organisationspsychologie	
Übersicht über die Semesterinhalte	
Semester	1
Module	<ul style="list-style-type: none"> • Quantitative und qualitative Verfahren der Datenauswertung • Sozialpsychologische Forschung • Systemorientiertes Management • Psychologie der Makroökonomie/ Verhaltensökonomie • Organisationsberatung & -entw. - Teil 1: Systemische Diagnose und Beratung
Zahl der insgesamt zugeteilten ECTS-Punkte	30 ECTS-Punkte
Beschreibung	<p>Im ersten Semester werden zum einen die aus dem psychologischen Bachelorstudium vorhandenen Grundlagen- und Methodenkenntnisse gefestigt und ausgebaut.</p> <p>Zum anderen werden neue psychologische Anwendungsgebiete wie Organisationsberatung und -entwicklung erschlossen. Mit „systemorientiertem Management“ und „Psychologie der Makroökonomie/ Verhaltensökonomie“ werden Schnittstellen zu wirtschaftswissenschaftlichen Themen hergestellt und die Fähigkeit zu interdisziplinärem Denken geschult.</p>

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Quantitative und qualitative Verfahren der Datenauswertung (FMI-QV)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p>Inhalte:</p> <p>Quantitative Methoden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regressionsanalyse • Varianzanalyse, MANOVA, MANCOVA • Strukturelle Gleichungsmodelle (Structural equation modeling) mit AMOS SEM <i>oder</i> LISREL • Korrespondenzanalyse • Diskriminanzanalyse • Faktorenanalyse • Clusteranalyse • Nicht-parametrische Tests • Metaanalytische Verfahren <p>Qualitative Verfahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitative Inhaltsanalyse • Grounded Theory <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Methodisch-analytisches Denken anregen und schulen • Eignung unterschiedlicher multivariater Verfahren für vorliegende Fragestellungen einschätzen; und Verfahren an einem vorgegebenen Datensatz selbständig berechnen • Auswertungsergebnisse in Bezug auf die empirische Fragestellung interpretieren • Design und Prozess qualitativer Forschung eigenständig aufsetzen und steuern • Methodischen Kenntnisstand selbstkritisch einschätzen und evtl. Lücken eigeninitiativ nachholen <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... können die Anwendungsgebiete und das Vorgehen multivariater Analyseverfahren in eigenen Worten wiedergeben • ... erkennen selbständig Fehler im praktischen Einsatz eines Analyseverfahrens • ... können in Gruppen Metaanalysen zu einem vorgegebenen Thema arbeitsteilig recherchieren und ihre Ergebnisse auswerten • ... können die eigenen Wissensbestände bezüglich multivariater Verfahren und ihrer selbständigen Berechnung selbstkritisch einschätzen • ... lernen die zentralen Arbeitsabläufe eines qualitativen Forschungsprojektes auf Basis von Interview-Daten bzw. Gesprächsprotokollen kennen.
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Einzel- und Gruppenarbeit • Übung <p>Die quantitativen Methoden und qualitativen Verfahren der Datenauswertung werden in der Vorlesung vermittelt und in Einzel- und Gruppenarbeit auf vorliegende Datensätze bzw. Interviewmaterial</p>

	angewandt. Die erlernten Methoden werden an organisationspsychologischen Fragestellungen, empirischen Befunden, Datensätzen sowie Textmaterial geübt und vertieft.
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	Pflichtmodul Prüfungsform: Klausur
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Klausur (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	Unterrichtssprache: Deutsch/ Englisch Literatur: Backhaus, K., Erichsen, B. Plinke, W. & Reiber, R. (2015). <i>Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung</i> (14. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer. Lüdders L. (2017). <i>Qualitative Methoden und Methodenmix: Ein Handbuch für Studium und Berufspraxis</i> . Bremen: Apollon University Press. Flick U., von Kardorff E., Steinke I. (2015). <i>Qualitative Forschung: Ein Handbuch</i> (11. Auflage). Hamburg: Rowohlt.

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Sozialpsychologische Forschung (GVI-SPF)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i> Aktuelle Forschungsthemen der angewandten Sozialpsychologie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entwicklungen in der berufsbezogenen Stereotypforschung (u.a. Ergebnisse aus der Genderforschung und zur arbeitsplatzbezogenen Rollenverteilung) • Anwendungen der Psychologie des Entscheidens (u.a. werte-relevante Entscheidungssituationen in Organisationen und beim Verhandeln) • Forschungsergebnisse zu Werten, Vertrauen, Moral und Gerechtigkeit in Organisationen (u.a. Sinnhaftigkeit von Arbeit, Mobbing, Klatsch und Tratsch am Arbeitsplatz) <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl und Lektüre aktueller Fachartikel (auch in englischer Sprache) • Relevante Forschungsergebnisse darstellen und Perspektiven für die weitere Forschung skizzieren können • Fähigkeit der <i>interdisziplinären</i> Auseinandersetzung mit sozialpsychologischen Fragestellungen • Fähigkeit zur formalen Analyse bzw. Modellierung zentraler sozialpsychologischer Konzepte • Fachdiskussionen führen <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Studierenden können Entscheidungsprozesse im organisatorischen Kontext nachvollziehen und ggf. korrigieren • Die Studierenden erwerben ein <i>empirisch</i> informiertes Verständnis ethischer Grundbegriffe und Fragestellungen • Die Studierenden können normative und moralpsychologische Grundlagenfragen mit praktischen Themen der Sozialpsychologie verknüpfen. • Die Studierenden kennen den aktuellen Forschungsstand der psychologischen Gerechtigkeitsforschung und können diesen auf sozialpsychologische Fragestellungen anwenden. • Die Studierenden können zentrale sozialpsychologische Themen wie Vertrauen, Kooperation, Konflikte etc. auf formaler Basis (z.B. aus der Spieltheorie) analysieren und daraus Handlungsempfehlungen ableiten. • Die Studierenden können ökonomische mit sozialpsychologischen Fragestellungen verknüpfen und aktuelle interdisziplinäre Forschungsfragen verstehen und analysieren
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<p>Kurze Vorlesungen wechseln sich mit seminaristischen Diskussionsphasen und praktischen Übungen an ausgewählten Texten und Forschungsbeispielen ab (bspw. Simulation eines Kongresses, bei dem aktuelle Publikationen und eigene Forschungsergebnisse vorgestellt werden).</p> <p>Die Studierenden sollen die Fähigkeit erwerben,</p> <ul style="list-style-type: none"> • sich Wissen anzueignen und daraus Ideen für eine mögliche Forschungsfrage zu generieren • sich selbstständig mit einer von Ihnen gewählten Forschungsfrage auseinanderzusetzen, • aktuelle und relevante Literatur zu suchen, zu lesen und auf die eigene Fragestellung anwenden zu können

	<ul style="list-style-type: none"> • mit Kommilitonen eine Fachdiskussion führen zu können • und eine logisch stringente und fachlich fundierte Arbeit/Fachartikel zu einem Thema verfassen zu können.
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	Pflichtmodul Prüfungsform: Klausur
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Klausur (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	<p>Literatur:</p> <p>Axelrod, R. (2009): <i>Die Evolution der Kooperation</i>. München, Oldenbourg-Verlag.</p> <p>Badura, B. et al. (Hrsg.). <i>Fehlzeitenreport 2018: Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit</i>. Berlin: Springer.</p> <p>Beck, H. (2014): <i>Behavioral Economics. Eine Einführung</i>. Wiesbaden, Springer Gabler-Verlag</p> <p>Bierhoff, H.-W. (2006): <i>Sozialpsychologie. Ein Lehrbuch</i>. 6., überarbeitete und erweiterte Auflage; Stuttgart, Kohlhammer-Verlag.</p> <p>Diekmann, A. (2016): <i>Spieltheorie. Einführung, Beispiele, Experimente</i>. (4. überarbeitete Auflage). Reinbek bei Hamburg, Rohwolt-Verlag</p> <p>Heidbrink, H. (2008): <i>Einführung in die Moralpsychologie</i>. (3., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Weinheim: Beltz-Verlag.</p> <p>Gollwitzer, M./Lotz, S./Schlösser, T./Streicher, B. (Hrsg.) (2013): <i>Soziale Gerechtigkeit. Was unsere Gesellschaft aus den Erkenntnissen der Gerechtigkeitspsychologie lernen kann</i>. Göttingen, Hogrefe-Verlag.</p> <p>Jonas, J./Stroebe, S./Hewstone, M. (2014): <i>Sozialpsychologie</i>. 6. Auflage; Berlin, Springer-Verlag.</p> <p>Pfister, H.R./Jungermann, H./Fischer/K. (2017): <i>Die Psychologie der Entscheidung. Eine Einführung</i>. 4. Auflage; Berlin, Springer-Verlag</p> <p>Rieck, C. (2015): <i>Spieltheorie. Eine Einführung</i>. (14. überarbeitete Auflage). Eschborn: Christian-Rieck-Verlag</p> <p>Sautermeister, J. (Hrsg.) (2017): <i>Moralpsychologie. Transdisziplinäre Perspektiven</i>. Stuttgart, Kohlhammer-Verlag.</p>

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Systemorientiertes Management (EB-SM)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Systembegriff in Natur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und als technologischer Anwendungsbegriff • Systemwissenschaften und interdisziplinärer Ansatz • Grundlagen der Kybernetik als Regelungswissenschaft • Systemorientierte Führungslehre • Das General Management Modell • Das Integrierte Management System und das neue St. Galler Managementmodell als kybernetische Modelle • Die Balanced Scorecard als kybernetische Steuerungsgrundlage • Das EFQM- und das ISO-QM-System in systemtheoretischer Perspektive • Kybernetische Personalmanagementsysteme • Industrie 4.0 und die Systemherausforderungen für Führungskräfte <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fähigkeit von Systemen erkennen, sich selbst zu stabilisieren und zu ergänzen • systemische Theorien im Überblick beschreiben und an Beispielen vertiefen • verstehen, dass Finanz-Controlling, Personal-Controlling und Qualitätsmanagement mit ihren Kennzahlen die zentralen Messgrößen für den Management-Regelkreis des Unternehmens darstellen • bisherige Erfahrungen in Unternehmen mit Hilfe der genannten Systemmodelle erklären, und damit Phänomene wie die Unternehmenskultur sowie die impliziten und expliziten Verhaltens- und Kommunikationsregeln in den Unternehmen erläutern. <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... kennen die definitorischen Grundlagen von „System“ und „Systemtheorie“ und können diese generell sowie an Beispielen erläutern • ... können die „systemische Wende“ in Natur-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften erläutern und dabei auch die logischen Probleme des Reduktionismusansatzes erklären • ... können erklären, dass die Kybernetik als generelle Wissenschaft von der Systemsteuerung die Grundlagenwissenschaft für das Verständnis solcher Regelkreise und damit für die praxisorientierte Managementlehre ist • ... können die Basismodelle systemorientierter Führung erläutern und zueinander in Beziehung setzen (General Management Modell, Integriertes Management System, Führen anhand Balanced Scorecard, Führungsrad, EFQM- und ISO-Qualitätsmanagementmodell) • ... sind in der Lage, in Fallbeispielen die Analyse und Bewertung von Unternehmen und deren Führungssystemen mit Hilfe der gelernten Systeme vorzunehmen.
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Übung • Textarbeit • Onlinekonferenz

	Kurze Vorlesungen wechseln sich mit seminaristischen Diskussionsphasen und praktischen Übungen an ausgewählten Texten und Forschungsbeispielen aber auch an online-Veröffentlichungen ab. Zusätzlich erkunden die Studierenden in der zweiten Hälfte des Moduls in ihren Kooperationsunternehmen oder einem selbstgewählten Unternehmen deren Managementsysteme, und bringen ihre Ergebnisse und Fragen in die Onlinekonferenzen und die Präsenzen ein.
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie und M.A. Business Management
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	Pflichtmodul Prüfungsform: Seminararbeit im Umfang von 5000 Wörtern. Die Studierenden erstellen für ein Unternehmen ihrer Wahl eine Beschreibung, Analyse und Bewertung über dessen Managementsystem in Bezug auf eines oder mehrere der erlernten kybernetischen Steuerungsmodelle.
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Seminararbeit (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	In der zweiten Hälfte des Moduls finden mit Teilgruppen der Studierenden (höchstens 10) zweimal einstündige Präsenz- oder Onlinekonferenzen statt, in denen die unternehmensbezogenen Erkundungs- und Bewertungsaufgaben des Moduls besprochen werden. Literatur: Fuchs-Kittowski K.; Siegfried Piotrowski, S. (Hrsg.) (2004): <i>Kybernetik und Interdisziplinarität in den Wissenschaften</i> . trafo Verlag, Berlin. Kaplan, Robert S. und Norton, David P. und Hörvath, P. (Übers.) (1997): <i>Balanced Scorecard. Strategien erfolgreich umsetzen</i> . Schäffer-Poeschel Verlag Stuttgart 1997. ISBN: 978-3791012032 Malik, F.: <i>Die Strategie des Managements komplexer Systeme</i> , 10. Auflage. Haupt Bern 2008. Weiterführende Literatur: Ashby, W.R. (1974) : <i>Einführung in die Kybernetik</i> . Suhrkamp Frankfurt am Main 1974. 3518276344 Beer, Stafford (1967): <i>Kybernetik und Management</i> , 3. erw. Auflage. S. Fischer Frankfurt a.M. Bleicher, K. (2004): <i>Das Konzept Integriertes Management</i> . Campus, Frankfurt 2004 Rüegg-Sturm, J.; Grand, S. (2014): <i>Das St. Galler Management-Modell. 4. Generation – Einführung</i> . Haupt Bern. Seghezzi, H.D., Fahrni, F. u.a. (2007): <i>Integriertes Qualitätsmanagement: Der St. Galler Ansatz</i> . Carl Hanser, München. Vester, F. (2002): <i>Neuland des Denkens – Vom technokratischen zum kybernetischen Zeitalter</i> . dtv, München 2002.

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Psychologie der Makroökonomie/ Verhaltensökonomie (AVV-PMV)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i> Die Vorlesung ist an der Schnittstelle von Psychologie und betriebswirtschaftlicher Forschung angesiedelt. Sie behandelt zwei praktisch bedeutsame Themenbereiche, in denen Erkenntnisse aus der Psychologie in jüngerer Zeit wesentlich zum Wissensfortschritt beigetragen haben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Strategisches Verhalten: Psychologische Erkenntnisse haben in jüngerer Zeit wesentlich zum besseren Verständnis interdependenter Entscheidungsprobleme beigetragen. Diese liegen immer dann vor, wenn mehrere Akteure ihr Wohlergehen durch ihre individuellen Entscheidungen gegenseitig beeinflussen. Die Methodenwissenschaft zur Analyse dieser Probleme ist die Spieltheorie. In diesem Teil der Vorlesung werden zunächst einige der zentralen psychologischen Konzepte vorgestellt bzw. wiederholt, die für die verhaltenswissenschaftliche Erweiterung der Spieltheorie wesentlich sind: Mental Accounting, Prospect Theory, Gegenwartsbias, Ungleichheitsaversion und Lernen. Anschließend werden einige grundlegende Konzepte der rationalen Spieltheorie vorgestellt. • Accounting Communication: Accounting Communication ist ein noch junges Forschungsgebiet, das die Kommunikation zwischen Organisationen und ihren Shareholdern und Stakeholdern untersucht. Diese Kommunikation findet statt für Zwecke der Entscheidungsfindung, aus Gründen der accountability, als Instrument der governance oder um gesellschaftliche Konflikte zu managen. Accounting- und Accountability- Informationen werden beispielsweise über Geschäftsberichte, Pressenachrichten, Social Responsibility und Sustainability Reports oder soziale Medien vermittelt. Die sozialpsychologische Tradition in dieser Forschung fokussiert auf die psychologischen Prozesse, die der Produktion und dem Konsum von Accounting Kommunikation zugrunde liegen. Theorien, die diese Forschungsrichtung speisen, sind attribution theory, theory of narcissism, accountability theory und impression management theory. Methodischer Kern dieses Vorlesungsteils ist die Anwendung qualitativer Forschungsmethoden. <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl und Lektüre aktueller Fachartikel (auch in englischer Sprache) • Relevante Forschungsergebnisse darstellen und Perspektiven für die weitere Forschung skizzieren können • Fähigkeit der <i>interdisziplinären</i> Auseinandersetzung mit verhaltensökonomischen Fragestellungen • Fähigkeit zur formalen Analyse verhaltensökonomischer Konzepte <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i> Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • modellieren einfache Situationen selbständig • können an Hand ausgewählter Anwendungsbeispiele (Schönheitswettbewerb, Lernen aus Erfahrung, Auktionen, industrial organization) diskutieren, wie psychologische

	<p>Erkenntnisse zu einem besseren Verständnis strategischen Verhaltens beitragen können</p> <ul style="list-style-type: none"> • erweitern ihre Fähigkeiten zum konzeptionellen Denken und ihre strategische Handlungskompetenz • können gelernte psychologische Theorien auf konkrete Praxisbeispiele oder Dokumente übertragen.
Lehr- und Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesungen • Übungen • Gruppen- und Projektarbeit • Kolloquium <p>In den Vorlesungsanteilen werden die psychologischen Konzepte und ihre praktischen Anwendungen vorgestellt. In Übungen, Gruppen- und Projektarbeiten untersuchen die Studierenden vor dem Hintergrund der angegebenen psychologischen Theorien konkrete Dokumente der Accounting Communication (z.B. Geschäftsberichte, Pressemeldungen, Vorstandsreden) aus aktuellen Praxis-Fällen. Sie stellen ihre Ergebnisse in einem Kolloquium vor und arbeiten sie aufgrund des Kolloquiums-feedbacks in einer Seminararbeit (Prüfungsform) aus.</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	Pflichtmodul Prüfungsform: Seminararbeit im Umfang von 5000 Wörtern.
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Seminararbeit (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	<p>Begleitlektüre:</p> <p>Cartwright E. (2018). Behavioral Economics 3.ed. London: Routledge.</p> <p>Merkel-Davies D.M. and Brennan N.M. (2011). A conceptual framework of impression management: new insights from psychology, sociology and critical perspectives. <i>Accounting and Business Research</i> 41, 415-437.</p> <p>Merkel-Davies D.M., Brennan N.M. and McLeay S. (2011). Impression management and retrospective sense-making in corporate narratives. A social psychology perspective. <i>Accounting, Auditing & Accountability Journal</i> 24, 315-344.</p>

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Organisationsberatung- & -entwicklung - Teil 1: Systemische Diagnose und Beratung (AVIII-SB)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundlagen und Menschenbild systemischer Organisationsberatung • Organisationsklima und -kultur • Organisationsanalyse und -diagnose, Diagnoseverfahren in Systemen • Organisationswissenschaftliches Handeln • Organisationsentwicklung und Prozessberatung • Digitalisierung von Produkten, Prozessen und Führungshandeln in Organisationen <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Interventionen durch Formate wie Beratung, Coaching, Supervision, Mentoring und Mediation empfehlen und einleiten • Methodenrepertoire der Prozessintervention kennen und bedarfsorientiert konzipieren • Systemisch-methodisches Denken • Medienkompetenz, anwendungsorientierte digitale Kompetenzen <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... kennen die Grundlagen und den Ablauf systemischer Organisationsberatung und setzen sich mit dem dahinter liegenden Menschenbild auseinander • ... lernen Modelle und Vorgehensweisen der Organisationsentwicklung kennen • ... setzen sich mit Organisationskulturen auseinander, insbesondere auch mit den Konsequenzen der Digitalisierung • ... kennen systemische Phänomene hierarchischer Systeme • ... lernen Interventionsmöglichkeiten kennen, die in unterschiedlichen Beratungsformaten vorgenommen werden können, und bauen diesbezüglich ein Methodenrepertoire auf.
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impulsvortrag • Lehrgespräch und Diskussion • Gruppenarbeit • Fallstudien und Textarbeit • Übungen <p>Die Anwendung des in Vortrag, Lehrgespräch und Textarbeit gewonnenen Wissens geschieht durch Übungen und die Bearbeitung vorbereiteter Fallstudien.</p>
<p>Voraussetzungen für die Teilnahme</p>	<p>keine</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>M. Sc. Psychologie</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten</p>	<p>Pflichtmodul Prüfungsform: Mündliche Prüfung (15 Minuten)</p>
<p>ECTS-Leistungspunkte und Benotung</p>	<p>6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer mündlichen Prüfung (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)</p>
<p>Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls</p>	<p>jedes Semester</p>

Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	Die Veranstaltung enthält Online-Anteile. Literatur: Gebert, D. & von Rosenstiel, L. (1996). <i>Organisationspsychologie</i> . 4. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer König, E. & Volmer, G. (1997). <i>Systemische Organisationsberatung. Grundlagen und Methoden</i> . 5. Auflage. Weinheim: Deutscher Studien Verlag Petry, T. (2016). <i>Digital Leadership. Erfolgreiches Führen in Zeiten der Digital Economy</i> . Freiburg: Haufe Schein, E. (2003). <i>Prozessberatung für die Organisation der Zukunft. Der Aufbau einer helfenden Beziehung</i> . Bergisch-Gladbach: EHP Weiterführende Literatur: Berninger-Schäfer, E. (2018). <i>Online-Coaching</i> . Heidelberg: Springer Berninger-Schäfer, E. (2018). <i>Digital Leadership</i> . Bonn: managerseminare Kühl, S. & Moldaschl, M. (Hrsg.) (2010). <i>Organisation und Intervention. Ansätze für eine sozialwissenschaftliche Fundierung der Organisationsberatung</i> . München und Mering: Rainer Hampp Verlag.

M.Sc. Wirtschaftspsychologie – Schwerpunkt Organisationspsychologie

Übersicht über die Semesterinhalte

Semester	2
Module	<ul style="list-style-type: none">• Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung• Personal & Beruf• Organisationsberatung & -entw. - Teil 2: Change Management• Unternehmenspraktikum (Option 1)• Forschungspraktikum (Option 2)
Zahl der insgesamt zugeteilten ECTS-Punkte	30 ECTS-Punkte
Beschreibung	<p>Im zweiten Semester werden persönlichkeitspsychologische Wissensgrundlagen erweitert und vertieft.</p> <p>Zwei Anwendungsfächer vermitteln organisationspsychologisches Hintergrund- und Anwendungswissen. Ein Anwendungsfach wird als Unternehmensprojekt realisiert, bei dem die Studierenden einen realen Fall aus einem Unternehmen anhand des erworbenen Wissens analysieren, eine Konzeption oder Problemlösung erarbeiten und abschließend vor Unternehmensvertretern präsentieren.</p> <p>Die Studierenden absolvieren ein 8-wöchiges Praktikum, das wahlweise in einem Unternehmen oder innerhalb eines Forschungsprojektes an der HdWM oder einem anderen Institut.</p>

Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung (GVII-DPPF)	
Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschichte und Methoden der Persönlichkeitsforschung • Biologische Grundlagen und Korrelate der Persönlichkeit • Intelligenz und Kreativität • Emotion, kognitiv-affektive Merkmale und Persönlichkeit • Spezielle Persönlichkeitskonzepte (z.B. Selbstkonzept, Ich-Entwicklung) • Determinanten interindividueller Unterschiede (z.B. Erbe, Umwelt- und Kultureinflüsse) • Aktuelle Forschungsthemen der Differentiellen Psychologie und Persönlichkeitsforschung <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Geeignete Methoden zur Persönlichkeitsforschung auf ein Forschungsthema anwenden • Leistungs- und Persönlichkeitstests auswählen und in einer Testbatterie zusammenstellen • Testergebnisse auswerten und interpretieren <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... können die wichtigsten Methoden der Persönlichkeitsforschung wiedergeben. • ... Sachverhalte aus der Angewandten Psychologie (z.B. Eignungsdiagnostik) Konstrukten der Persönlichkeits- und Differentiellen Psychologie zuordnen. • ... können Einflüsse auf die Persönlichkeitsentwicklung (z.B. Erbe und Umwelt) einschätzen und empirisch begründen.
Lehr- und Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Übung <p>Die in der Vorlesung vermittelte Wissensbasis wird in Übungen praktisch umgesetzt (z.B. Anwendung oder Entwicklung eines Persönlichkeitstests, Formulierung von Testitems, Auswertung von Testergebnissen)</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	Pflichtmodul Prüfungsform: Klausur
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Klausur (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritten)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester

Sonstige Informationen	<p>Literatur:</p> <p>Asendorpf, J. & Neyer, F. (2012). <i>Psychologie der Persönlichkeit</i> (5. Aufl.). Berlin: Springer.</p> <p>Stemmler, G.; Hagemann, D.; Amelang, M. & Spinath, F. (2016). <i>Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung</i>. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.</p> <p>Weber, H. & Rammsayer, T. (Hrsg.) (2005). <i>Handbuch der Persönlichkeitspsychologie und Differentiellen Psychologie</i>. Göttingen Hogrefe.</p>
------------------------	---

Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Personal & Beruf (AVI-PB)	
Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalrekrutierung • Arbeits- und Anforderungsanalyse • Gestaltung und Evaluation des Personalauswahlprozesses • berufsbezogene Eignungsdiagnostik (Leistungs- Kompetenz-, Interessen- und Persönlichkeitsdiagnostik) • Laufbahn- und Karriereberatung • Personalentwicklung und Weiterbildung <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne und externe Personalsuche durchführen • Bedarfsgerechtes Konzept zur Personalauswahl erstellen • Bewerbungsinterview und AC durchführen • Tests zur Intelligenz- und Persönlichkeitsdiagnostik zusammenstellen, durchführen und auswerten • Seminarkonzept erstellen <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... verstehen die Hintergründe des steigenden Fachkräftebedarfs in Organisationen und können einschlägige Personalrekrutierungsmethoden anwenden • ... können Methoden der beruflichen Eignungsdiagnostik und der Personalauswahl nach wissenschaftlichen Kriterien beurteilen • ... kennen einschlägige Methoden der Berufsberatung und der Personalentwicklung und können diese situationsgerecht zusammenstellen • ... können sich auf die Bedürfnisse eines Auftraggebers einstellen und ein zum betrieblichen Bedarf passendes Konzept entwickeln • ... können ihr Personalkonzept anschaulich präsentieren und in der Diskussion fachlich adäquat verteidigen
Lehr- und Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Problemorientiertes Lernen • Gruppen- und Projektarbeit <p>Die Anwendung der in Vorlesungen vermittelten Wissensbasis geschieht durch die Bearbeitung vorbereiteter Probleme/ Fälle (problemorientiertes Lernen) in Form von Gruppen- und Projektarbeit.</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	<p>Pflichtmodul Prüfungsform: Präsentationsprüfung</p> <p>Die Studierenden präsentieren ein Konzept zu einem Personalauswahlprozess oder einer Personalentwicklungsmaßnahme auf der Grundlage einer realen Problemsituation oder eines fiktiven Beispiels, erstellen eine schriftliche Ausarbeitung und präsentieren diese gemeinsam. Falls ein realer Fall bearbeitet werden sollte, ist auch der Auftraggeber bei der Präsentation anwesend.</p>

	Die Prüfungsform trägt insbesondere der Anforderung Rechnung, den erlernten Stoff an einem realitätsnahen betrieblichen Fall praktisch anzuwenden.
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Präsentationsprüfung (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	Begleitlektüre: Schuler, H. & Kanning, P.U. (2014). <i>Lehrbuch Personalpsychologie</i> (3. Aufl.). Göttingen: Hogrefe.

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Organisationsberatung & -entwicklung Teil 2: Change Management (AVIII-CM)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterbefragungen • Teamentwicklung • Führungstraining • Leitbildentwicklung • Unternehmensanalyse • Change Management und Organisationsentwicklung • Diversity Management und Corporate Social Responsibility • Auftragsklärung • Prozessmanagement <p><i>Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Auswahl und Lektüre aktueller Fachartikel zu Organisationsentwicklung und Change Management (auch in englischer Sprache) • Einschätzung des Veränderungsbedarfs einer Organisation und seiner Mitglieder • Selbstreflektion der eigenen Veränderungsbereitschaft <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... verstehen die wesentlichen Schritte von der Auftragsklärung hin zur Prozessbegleitung und Prozessevaluation • ... kennen die Einflussfaktoren eines Change-Prozesses und von Interventionen • ... können Organisationsentwicklungsprozesse selbständig konzipieren • ... reflektieren ihre eigene Teamfähigkeit und sind bereit, diese weiterzuentwickeln
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesungen • Fallarbeit • Gruppen- und Projektarbeit <p>In Vorlesungen werden zentrale theoretische Grundkenntnisse vermittelt. In Gruppenarbeiten erhalten die Studenten Aufträge und Fälle aus der Unternehmenspraxis, zu denen sie ein Konzept herausarbeiten sollen. Anhand von vorgestellten kritischen Fällen und Berichten analysieren die Studierenden die jeweiligen Fehler und erarbeiten Lösungsvorschläge.</p>
<p>Voraussetzungen für die Teilnahme</p>	<p>keine</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>M. Sc. Psychologie</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten</p>	<p>Pflichtmodul Prüfungsform: Präsentationsprüfung</p> <p>Die Studierenden entwickeln ein Konzept für einen Organisationsentwicklungs- oder einen Change-Prozess auf der Grundlage einer realen Problemsituation oder eines fiktiven Beispiels,</p>

	<p>erstellen hierzu eine schriftliche Ausarbeitung und präsentieren diese. Falls ein realer Fall bearbeitet werden sollte, ist bei der Präsentationsprüfung auch der Auftraggeber bei der Präsentation anwesend.</p> <p>Die Prüfungsform trägt insbesondere der Anforderung Rechnung, den erlernten Stoff an einem betrieblichen Fall praktisch anzuwenden.</p>
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Präsentationsprüfung (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 jeweils mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	<p>Gesamtworkload: 150 Stunden</p> <p>Präsenzzeiten: 60 Stunden</p> <p>Selbstlernzeiten: 90 Stunden</p>
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	<p>Literatur:</p> <p>Doppler, K. & Lauterburg, C. (2014): <i>Change Management. Den Unternehmenswandel gestalten</i>. Frankfurt a.M.: Campus.</p> <p>Schiersmann, C. & Thiel, H.-U. (2010): <i>Organisationsentwicklung: Prinzipien und Strategien von Veränderungsprozessen</i>. Berlin, Heidelberg: Springer.</p>

Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Unternehmenspraktikum (P-UP)	
Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls	<p><i>Inhalte:</i> Die Studierenden absolvieren in einem Unternehmen ihrer Wahl – dies kann ein studienbegleitendes Partnerunternehmen oder ein anderes im In- oder Ausland sein – ein Praktikum in einem Bereich mit organisationspsychologischer Relevanz.</p> <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Praktisches Arbeiten • Beobachten und Beschreiben ausgewählter Bestandteile des Organisationssystems und des Organisationsverhaltens • Selbstorganisations- und Selbststeuerungsfähigkeit • Eigeninitiative, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... können das Organisationssystem eines Unternehmens mit den Aspekten Strategie/Ziele, Organisation (Prozesse, Strukturen) und Kultur (Kundenorientierung, Werte, Haltungen, Symbole) erkennen, beschreiben und auf Stimmigkeit bzw. Widersprüche bewerten • ... können dies in wissenschaftlicher Sprache formulieren und mit Grundlagentheorien in Verbindung bringen.
Lehr- und Lernformen	Die 25 Stunden Präsenzzeit ergeben sich aus einem eintägigen Einführungsworkshop an der Hochschule, einem Reflexionstag nach der Hälfte des Praktikums und einem Auswertungstag am Ende. Der Reflexionstag kann bei Auslandspraktika durch regelmäßige Onlinekonferenzen ersetzt werden. Es ist ausdrücklich erwünscht, dass Studierende hierbei Themen identifizieren, die in der Masterthesis mit einem entsprechenden empirischen Anteil bearbeitet werden können.
Voraussetzungen für die Teilnahme	Die vorangegangenen Pflichtmodule müssen absolviert sein, da auf deren Inhalte aufgebaut wird. Der Praktikumsbetrieb und die Praktikumsstelle müssen nach definierten Kriterien vom Studiengangleiter freigegeben werden.
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie und M.A. Business Management
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	Pflichtmodul Prüfungsform: Praktikumsbericht Die Studierenden beschreiben, analysieren und bewerten ihre Praktikumserfahrungen in einer ca. 20-seitigen Praktikumsarbeit. Dabei greifen sie einen Aspekt des Organisationssystems des Unternehmens heraus, beschreiben und bewerten ihn unter Bezugnahme auf die in den Vormodulen erlernten Theorien. Sie legen Verbesserungsvorschläge zur Optimierung dieses Aspekts vor. Diese schriftliche Ausarbeitung dient zugleich der Vorbereitung der Master-Thesis.
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	12 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung eines Praktikumsberichts (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 300 Stunden Präsenzzeiten: 25 Stunden

	Selbstlernzeiten: 275 Stunden (40 Tage im Unternehmen, Anfertigung der Fallarbeit)
Dauer des Moduls	8 Wochen, hiervon 3 über die gewöhnliche Semester-Lehrzeit hinausgehend
Sonstige Informationen	Literatur: Karmasin, M.; Ribing, R.(2014): <i>Ein Leitfaden für Seminararbeiten, Bachelor-, Master-, Magister- und Diplomarbeiten sowie Dissertationen</i> . 9.Auflage. Facultas wuv wien. Voss, R. (2011): <i>Wissenschaftliches Arbeiten – leicht verständlich!</i> UVK/Lucius Konstanz.

Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Forschungspraktikum (P-FP)	
Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls	<p><i>Inhalte:</i> Die Studierenden beteiligen sich an einem laufenden Forschungsprojekt mit organisationspsychologischer Relevanz. Die Studierenden werden, bevorzugt in kleineren Gruppen, dazu angeleitet, eine wissenschaftliche Fragestellung in ein empirisches Forschungsdesign zu überführen, dies ggf. mit neuen Fragestellungen zu verbinden und eigenständig zu bearbeiten. Bevorzugt sollen Sekundärdaten verwendet werden.</p> <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • untersuchungswerte organisationspsychologische Fragestellungen und Themen identifizieren und in Teilfragen zerlegen • relevante Fachliteratur für das Spezialthema recherchieren • Auswahl bzw. Entwicklung geeigneter Datenerhebungsmethoden • aussagekräftige Zwischenergebnisse formulieren • Flexibilität, Anpassungsfähigkeit und Einsatzbereitschaft <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i> Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... erwerben vertiefte Kenntnisse zur empirischen Sozialforschung und zu statistischen Auswertungsmethoden • ... können sich eigenständig neue fachliche und methodische Wissensgebiete erarbeiten • ... können eigenständig Datenquellen erschließen • ... können statistische Analysen mit Sekundärdaten erstellen und wissen, welche Primärdatenerhebungen hilfreich wären • ... sind in der Lage, einen Ergebnisbericht in wissenschaftlich einwandfreier Form (einschließlich der Beschreibung der eingesetzten Methoden) zu verfassen
Lehr- und Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> • Workshop • Übung <p>Die Erarbeitung der Fragestellung, die Festlegung der Auswertungsmethoden und die Präsentation der Zwischenergebnisse erfolgt in Workshops zu vereinbarten Zeitpunkten. Sie werden von praktischen Übungen zur statistischen Datenauswertung flankiert.</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	Die vorangegangenen Pflichtmodule (insbes. Quantitative und qualitative Verfahren) müssen absolviert sein, da auf deren Inhalte aufgebaut wird. Forschungsthema und Forschungsfragestellung müssen vom Studiengangleiter freigegeben werden.
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie und M.A. Business Management
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	<p>Pflichtmodul Prüfungsform: Forschungsbericht über 5000 Wörter</p> <p>Voraussetzung für die Vergabe von Leistungspunkten ist die regelmäßige Mitwirkung am Forschungspraktikum. Diese schriftliche Ausarbeitung dient gleichzeitig der Vorbereitung der Masterthesis.</p>
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	12 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Seminararbeit (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester

Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 300 Stunden, davon Präsenzzeiten: 78 Stunden Selbstlern- und Prüfungszeiten: 222 Stunden
Dauer des Moduls	8 Wochen, hiervon 3 über die gewöhnliche Semester-Lehrzeit hinausgehend
Sonstige Informationen	Literatur: Döring, N. & Bortz, J. (2016). <i>Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften</i> (5. Aufl.). Heidelberg, Berlin: Springer. Sonnentag, S. (2006). <i>Abschlussarbeiten und Dissertationen in der angewandten psychologischen Forschung</i> . Göttingen: Hogrefe.

M.Sc. Wirtschaftspsychologie – Schwerpunkt Organisationspsychologie

Übersicht über die Semesterinhalte

Semester	3
Module	<ul style="list-style-type: none">• Testtheorie und psychologische Tests• Arbeit, Gesundheit & Prävention• Marketing & Marktforschung• Evaluation• Psychologische Gutachten
Zahl der insgesamt zugeteilten ECTS-Punkte	30 ECTS-Punkte
Beschreibung	<p>Im dritten Semester werden die methodischen Kenntnisse und Fertigkeiten in drei Modulen vertieft. Die Studierenden erwerben vertiefte testdiagnostische Kenntnisse und wenden diese in einer Fallarbeit an und erstellen auf dieser Grundlage ein psychologisches Gutachten. Darüber hinaus erwerben die Studierenden Kenntnisse zur Evaluation psychologischer Maßnahmen.</p> <p>Zwei weitere Anwendungsfächer vermitteln organisationspsychologisches Hintergrund- und Anwendungswissen. Eines der Anwendungsfächer wird als Unternehmensprojekt realisiert, bei dem die Studierenden einen realen Fall aus einem Unternehmen anhand des erworbenen Wissens analysieren, eine Konzeption oder Problemlösung erarbeiten und abschließend vor Unternehmensvertretern präsentieren.</p>

Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Testtheorie und psychologische Tests (PDI-TPT)	
Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung, Grundlagen, Definitionen und Gegenstandsbereiche sowie Fragestellungen der psychologischen Diagnostik • Unterscheidung verschiedener Diagnoseebenen (Individual-, Gruppen- sowie Organisationsdiagnose) • Klassische und probabilistische Testtheorie • Normwerte, psychometrische Gütekriterien und ihre Berechnung • Datenerhebungsmethoden: u.a. Interview, Fragebögen, Verhaltensbeobachtung, Dokumentenanalysen, Checklisten • Testverfahren zur Leistungs- und der Persönlichkeitsmessung, zur Team- und Organisationsdiagnostik <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Normwerte angemessen interpretieren • Zuverlässigkeit und Gültigkeit von Testwerten berechnen und interpretieren • Wichtige psychologische Tests kennen und ihre Eignung für Fragestellungen z.B. der Berufseignungsdiagnostik einschätzen <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... können wissenschaftliche Tests recherchieren und anhand ihrer psychometrischen Gütekriterien auf ihre Eignung hin beurteilen • können die Prinzipien der Testtheorie und Testkonstruktion zutreffend wiedergeben • kennen die Einsatzmöglichkeiten, Datenquellen sowie Instrumente der Team- und Organisationsdiagnostik • ... können für eine vorgegebene Fragestellung geeignete Datenerhebungsmethoden, z.B. Interview, Fragebogen, Beobachtung, nach wissenschaftlichen Kriterien auswählen und anwenden • ... können Testbatterien für die Anwendungsbereiche Individual-, Gruppen- bzw. Organisationsdiagnose unter Berücksichtigung fachlicher und ökonomischer Gesichtspunkte zusammenstellen
Lehr- und Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Einzel- und Gruppenarbeit • Übung <p>Die in der Vorlesung vermittelten diagnostischen Grundlagen werden in Einzel- und Gruppenarbeit auf eignungsdiagnostische Fragestellungen angewandt. In Übungen werden die Schritte von der Durchführung der Tests zur Berechnung und Interpretation der Kennwerte eingeübt.</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	Pflichtmodul Prüfungsform: Mündliche Prüfung (15 Minuten)
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer mündlichen Prüfung (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)

Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	Literatur: Kubinger, K. D. (2015). <i>Psychologische Diagnostik. Theorie und Praxis psychologischen Diagnostizierens</i> (2. Aufl.). Bern: Huber. Schmidt-Atzert, L. & Amelang, M. (2012). <i>Psychologische Diagnostik</i> (5. Aufl.). Heidelberg, Berlin: Springer.

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Arbeit, Gesundheit & Prävention (AVI-AGP)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i> Bearbeitung der folgenden Themen und deren Rahmung anhand jeweils relevanter organisationaler Prozesse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Konzepte der Prävention und Gesundheitsförderung • Arbeitsgestaltung und Arbeitsschutzmanagement • psychische Gefährdungsbeurteilung • gesundheitsorientierte Führung • Stressmanagement- und Resilienzforschung <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontextorientierung bei betrieblichen (Gesundheits-) Maßnahmen • Selbstreflexionsfähigkeit, Reflektion des eigenen gesundheitsbezogenen Verhaltens • Selbstmanagementfähigkeit <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i> Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... verstehen die Zusammenhänge zwischen Arbeit und Gesundheit. • ... kennen die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Handlungsfelder für die Stärkung der Gesundheit am Arbeitsplatz • ... wissen um Ansatzpunkte und Instrumente des BGM und können diese anwenden. • ... verstehen die aktuellen Herausforderungen betrieblicher Gesundheitsförderung in Zusammenhang mit Demographiemangement, kultureller Diversität und Stressmanagement. • ... kennen Modelle, Kennzahlen und Instrumente, mit denen die Wirksamkeit von BGM-Maßnahmen überprüft werden kann.
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Übung • Gruppen- und Projektarbeit • Einzelarbeit, Selbststudium <p>Die Anwendung der in kurzen Vorlesungen vermittelten Wissensbasis geschieht durch die Bearbeitung in Form Übungen sowie von Gruppen- und Projektarbeit. Diese bereitet die Studierenden auf die Präsentationsprüfung vor, die in Einzel- oder Gruppenarbeit angefertigt werden kann.</p>
<p>Voraussetzungen für die Teilnahme</p>	<p>keine</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>M. Sc. Psychologie</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten</p>	<p>Pflichtmodul Prüfungsform: Präsentationsprüfung</p> <p>Die Studierenden entwickeln ein Konzept für eine BGM-Maßnahme bzw. ein Präventionsprogramm auf der Grundlage einer realen Problemsituation oder eines fiktiven Beispiels, erstellen hierzu eine schriftliche Ausarbeitung und präsentieren diese. Falls ein realer Fall</p>

	<p>bearbeitet werden sollte, ist bei der Präsentationsprüfung auch der Auftraggeber bei der Präsentation anwesend.</p> <p>Die Prüfungsform trägt insbesondere der Anforderung Rechnung, den erlernten Stoff an einem betrieblichen Fall praktisch anzuwenden.</p>
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Präsentationsprüfung (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritten)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	<p>Gesamtwirkload: 150 Stunden</p> <p>Präsenzzeiten: 60 Stunden</p> <p>Selbstlernzeiten: 90 Stunden</p>
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	<p>Literatur:</p> <p>Badura, B. (2017). <i>Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulturentwicklung</i>. Heidelberg: Springer.</p> <p>Brinkmann R. (2014). <i>Angewandte Gesundheitspsychologie</i>. Halbergmoos: Pearson Deutschland.</p> <p>Busse R, Schreyögg J, Stargardt T (2017): <i>Management im Gesundheitswesen: Das Lehrbuch für Studium und Praxis</i>. 4. Auflage Heidelberg: Springer</p> <p>Faller G (Hrsg) (2017). <i>Lehrbuch Betriebliche Gesundheitsförderung</i>. 3. völlig überarbeitete Auflage: Göttingen: Hogrefe.</p> <p>Pundt & Scherenberg, V. (Hrsg.) (2016). <i>Erfolgsfaktor Gesundheit im Unternehmen. Zwischen Kulturwandel und Profitkultur</i>. Bremen: Appolon University Press.</p> <p>Uhle, T. & Treier, M. (2011). <i>Betriebliches Gesundheitsmanagement. Gesundheitsförderung in der Arbeitswelt. Mitarbeiter einbinden, Prozesse gestalten, Erfolge messen</i>. Heidelberg: Springer.</p>

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Marketing & Marktforschung (AVIV-MM)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Objektbereich der Markt- und Werbepsychologie und die Beziehungen und Abgrenzungen zu anderen Disziplinen (z.B. Sozialpsychologie), zu Kommunikationstheorien und zur Betriebswirtschaftslehre (z.B. Marketing) • Marktpsychologische Theorien mit Grundlagen der Verkaufs-, Handels-, Konsum-, und Werbepsychologie • Forschungsfragen der organisationsbezogenen Markt- und Werbepsychologie wie u.a. Dienstleistungsqualität, Arbeitnehmerattraktivität, Kundenbindung, Kundenbetreuung • Erfassung von Kundeninteressen und deren Umsetzung in die Entwicklung und das Marketing von Produkten und Dienstleistungen • Entstehen und Beeinflussbarkeit des Erlebens und Verhaltens von Individuen, Gruppen und Organisationen in ihrer Eigenschaft als Nachfrager und Anbieter von Gütern und Dienstleistungen • Psychologische Theorien über die Wirksamkeit der Gestaltung werblicher Kommunikationsmaßnahmen • Forschungsmethoden der Markt- und Werbepsychologie <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontextorientierung bei (Marketing-) Maßnahmen • Sich in Kundenbedürfnisse hineinversetzen können • Kreativität bei der Gestaltung von Marketing- und Werbemaßnahmen • Ethische Reflexion von Marketing und Werbung <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... können die Beziehungen und Abgrenzungen zu anderen sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen beschreiben und an Beispielen erläutern. • ... können die betriebswirtschaftlichen Ziele der Marktbearbeitung und der Werbung verstehen und können dies durch die Erläuterung entsprechender Ziele (Umsatzsteigerung, Profitabilität, Erhöhung Marktanteile usw.) nachweisen; • ... kennen betriebliche Controllingverfahren zur Überprüfung der Wirksamkeit von Marketing- und Werbemaßnahmen und können diese an Beispielen erläutern und auf Validität einschätzen. • ... können Anforderungen an das Marketing von Produkten und Dienstleistungen erläutern und auf praktische Herausforderungen von Unternehmen anwenden. • ... sind in der Lage, Forschungsdesigns für Fragestellungen der Markt- und Werbepsychologie zu entwickeln und aus ökonomischer, psychologischer und ethischer Perspektive zu bewerten.
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Übung • Gruppen- und Projektarbeit

	Die Anwendung der in kurzen Vorlesungen vermittelten Wissensbasis geschieht durch die Bearbeitung in Form von Übungen sowie von Gruppen- und Projektarbeit. Diese bereitet die Studierenden auf die Präsentationsprüfung vor, die in Einzel- oder Gruppenarbeit angefertigt werden kann.
Voraussetzungen für die Teilnahme	keine
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	<p>Pflichtmodul Prüfungsform: Präsentationsprüfung</p> <p>Die Studierenden entwickeln ein Konzept für eine Marketing- oder Werbe-Maßnahme auf der Grundlage einer realen Problemsituation oder eines fiktiven Beispiels, erstellen hierzu eine schriftliche Ausarbeitung und präsentieren diese. Falls ein realer Fall bearbeitet werden sollte, ist bei der Präsentationsprüfung auch der Auftraggeber bei der Präsentation anwesend.</p> <p>Die Prüfungsform trägt insbesondere der Anforderung Rechnung, den erlernten Stoff an einem betrieblichen Fall praktisch anzuwenden.</p>
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Präsentationsprüfung (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	<p>Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden</p>
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	<p>Literatur:</p> <p>Moser, K. (2002). <i>Markt- und Werbepsychologie. Ein Lehrbuch</i>. Hogrefe. Göttingen.</p> <p>Kroeber-Riel, W.; Esch, F.-R. (2011). <i>Strategie und Technik der Werbung; Verhaltenswissenschaftliche und neurowissenschaftliche Erkenntnisse</i> (7. Auflage). Stuttgart.</p> <p>Mayer, H.; Illmann, T. (2000). <i>Markt- und Werbepsychologie</i>. Schäfer-Poeschel. Stuttgart.</p> <p>Naderer, G.; Balzer, E. (2011). <i>Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis</i>. Gabler. Wiesbaden.</p>

Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen):	
Evaluation (FMII-EV)	
Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Aufgaben der wissenschaftlichen Evaluation • Formative (qualitative) und summative (quantitative) Evaluation, u.a. von Organisationsentwicklungsmaßnahmen • Überblicksdarstellung von Methoden der Evaluation, wie schriftliche Befragung, Verhaltensbeobachtung, Dokumentenanalyse, Soziometrie etc. • Planung und Durchführung von Evaluationsstudien, Gestaltungsaspekte und Gütekriterien von Evaluationsstudien • RCT-Studien, Meta-Studien, statistische Maße (z.B. Effektstärken) <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedeutung und Wert evidenzbasierten Vorgehens einschätzen • wissenschaftliche Studien verstehen und planen • Selbsteinschätzung der empirisch-methodischen Kompetenzen • Zeit- und Selbstmanagement im Umgang mit wissenschaftlichen Studien <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... können die Vor- und Nachteile einschlägiger Evaluationsmethoden einordnen und überzeugend argumentieren; • ... können Effektstärken zur Beurteilung des Erfolgs einer Maßnahme selbständig berechnen; • ... Methoden zur Erfolgsbewertung von Maßnahmen zutreffend einordnen und wiedergeben; • ... können Evaluationsberichte zutreffend interpretieren und daraus praktische Maßnahmen ableiten
Lehr- und Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Einzel- und Gruppenarbeit • Übung <p>Die gängigen Evaluationsverfahren werden in der Vorlesung vermittelt und in Einzel- und Gruppenarbeit auf praktische Fragestellungen angewandt. Die erlernten Verfahren werden an organisationspsychologischen Fragestellungen geübt und vertieft.</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	Erfolgreicher Besuch einer Einführungsveranstaltung in Forschungsmethoden (mind. 5 ECTS)
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	<p>Pflichtmodul Prüfungsform: Seminararbeit über 5.000 Wörter</p> <p>Die Studierenden erstellen zu einer vorgegebenen Fragestellung eine Batterie mit Evaluationsinstrumenten und begründen ihre Auswahl anhand ökonomischer sowie psychometrischer Kriterien.</p>
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Seminararbeit(100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester

Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	Unterrichtssprache: Deutsch/ Englisch Literatur: Döring, N. & Bortz, J. (2016). <i>Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften</i> (5. Aufl.). Heidelberg, Berlin: Springer. Gollwitzer, M. & Jäger, R. S. (2014). <i>Evaluation kompakt</i> (2. Auflage). Weinheim: Beltz. Wottawa, H. & Thierau, H. (1998). <i>Lehrbuch Evaluation</i> . Bern: Hans Huber.

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Psychologische Gutachten (PDII-PB)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziele, Inhalte und Einsatzfelder psychologischer Gutachten • Gliederung und Struktur von Gutachten • Bei psychologischen Begutachtungen verwendete diagnostische Verfahren (z.B. Dokumentenanalyse, Testung, Interview) • Interpretation und Einordnung diagnostischer Informationen • Argumentation und Stellungnahme im Gutachten <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • wissenschaftliche Befunde fachlich angemessen interpretieren; • Selbsteinschätzung schriftlicher Kompetenzen • Konstruktive Zusammenarbeit mit anderen Kleingruppen-Mitgliedern • Zeit- und Selbstmanagement im Umgang mit diagnostischem Arbeiten <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... können psychologische Gutachten anhand von einschlägigen Kriterien beurteilen; • ... können für eine Fragestellung geeignete diagnostische Verfahren auswählen; • ... können psychologische Tests und Fragebögen für einen vorgegebenen Sachverhalt selbständig recherchieren; • ... sind in der Lage, einen Befund/ eine Stellungnahme selbständig zu formulieren • ... können aus Gutachten-Ergebnissen Handlungsempfehlungen ableiten.
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Einzel- und Gruppenarbeit • Übung <p>Die in der Vorlesung vermittelten Inhalte werden in Einzel- und Gruppenarbeit auf eignungsdiagnostische Fragestellungen angewandt. In Übungen werden die Schritte von der Durchführung der Erstellung der diagnostischen Fragestellung bis zur Interpretation der Gutachten-Ergebnisse eingeübt.</p>
<p>Voraussetzungen für die Teilnahme</p>	<p>Erfolgreicher Besuch einer Einführungsveranstaltung in Testtheorie und psychologische Tests</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>M. Sc. Psychologie</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten</p>	<p>Pflichtmodul Prüfungsform: Fallarbeit über 5.000 Wörter</p> <p>Die Studierenden erstellen ein psychologisches Gutachten zu einer vorgegebenen individual-, team- oder organisationsdiagnostischen Aufgabenstellung. Falls möglich, setzen die Studierenden ausgewählte Verfahren bei einer Person, einem Team oder einer Organisation um, bewerten und interpretieren die Ergebnisse und leiten aus ihnen Handlungsempfehlungen ab.</p>
<p>ECTS-Leistungspunkte und Benotung</p>	<p>6 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Seminararbeit (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)</p>

Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 150 Stunden Präsenzzeiten: 60 Stunden Selbstlernzeiten: 90 Stunden
Dauer des Moduls	5 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	Literatur: Proyer, R. T. von & Ortner, T. (2017). <i>Praxis der Psychologischen Gutachtenerstellung: Schritte vom Deckblatt bis zum Anhang</i> (2. Aufl.). Göttingen: Hogrefe. Westhoff, K. & Kluck, M.-L. (2016). <i>Psychologische Gutachten schreiben und beurteilen</i> (6. Aufl.). Heidelberg, Berlin: Springer.

M.Sc. Wirtschaftspsychologie – Schwerpunkt Organisationspsychologie

Übersicht über die Semesterinhalte

Semester	4
Module	<ul style="list-style-type: none">• Masterkolloquium mit Präsentationen zur Masterthesis• Masterthesis
Zahl der insgesamt zugeteilten ECTS-Punkte	30 ECTS-Punkte
Beschreibung	Das vierte Semester ist in vollem Umfang der Vorbereitung der Masterthesis, der Durchführung und der schriftlichen Darstellung der empirischen Studie gewidmet. Parallel hierzu findet regelmäßig ein Masterkolloquium statt, in dem die Studierenden ihre Themen und Fortschritte einbringen und mit ihren Betreuer/-innen und Kommiliton/-innen methodenkritisch diskutieren.

Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Masterkolloquium mit Präsentationen zur Masterthesis (PAKWE)	
Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Erkenntnisgewinn einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit • Aufbau und Gliederung einer Masterthesis • Psychologische Datenbanken zur Literaturrecherche • Wissenschaftliches Schreiben • Präsentieren wissenschaftlicher Ergebnisse <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Würdigung und Reflexion vorhandener Forschungsergebnisse • kritische Diskussion der gewählten Vorgehensweise und der getroffenen inhaltlichen und methodischen Entscheidungen • Bedeutung der eigenen Forschungsergebnisse für die Wissenschaft und die Praxis einschätzen <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... kennen den internationalen Forschungsstand zu ihrer ausgewählten Forschungsfragestellung • ... können sich in einem vorgegebenen Zeitrahmen für ein Forschungsthema entscheiden und ihr Forschungsprojekt realistisch umsetzen • ... können aktuelle Forschungsergebnisse zu den für die Thesis relevanten psychologischen Themengebieten präzise und prägnant mündlich vorstellen • ... können die in ihrer Forschungsarbeit erzielten Ergebnisse zusammenfassen und selbstkritisch bewerten
Lehr- und Lernformen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorlesung • Übung • Präsentation <p>Die in der Vorlesung vermittelten Grundlagen (z.B. Recherchemethoden, Gliederung, Schreiben) werden exemplarisch in Einzel- und Gruppenarbeit umgesetzt. Die Studierenden stellen den Forschungsstand zu ihrem Thema, ihr Forschungsdesign und den Fortgang ihrer Erhebungen fortlaufend in Kurzpräsentationen dar.</p>
Voraussetzungen für die Teilnahme	Alle vorangegangenen Pflichtmodule müssen erfolgreich absolviert sein, da auf deren Inhalte aufgebaut wird. Forschungsthema und Forschungsfragestellung müssen vom Studiengangleiter freigegeben werden.
Verwendbarkeit des Moduls	M. Sc. Psychologie
Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten	Pflichtmodul Die Studierenden stellen den aktuellen Stand ihrer wissenschaftlichen Arbeit in einer Abschlusspräsentation vor.
ECTS-Leistungspunkte und Benotung	5 ECTS; Bewertung anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer Präsentation (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln)
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester

Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 125 Stunden Präsenzzeiten: 45 Stunden Selbstlernzeiten: 80 Stunden
Dauer des Moduls	3 SWS über ein Semester
Sonstige Informationen	Literatur: Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs) (2017). <i>Richtlinien zur Manuskriptgestaltung</i> (4. Aufl.). Göttingen: Hogrefe. Kornmeier, M. (2018). <i>Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht. Für Bachelor, Master und Dissertation</i> (8. Aufl.). München: UTB. Seifert, J.W. (2011). <i>Visualisieren Präsentieren Moderieren</i> (40. Aufl.). Offenbach: Gabal. Sonnentag, S. (2006). <i>Abschlussarbeiten und Dissertationen in der angewandten psychologischen Forschung</i> . Göttingen: Hogrefe.

<p>Titel des Moduls (und evtl. Kurzzeichen): Masterthesis (MAS)</p>	
<p>Inhalte und Qualifikationsziele des Moduls</p>	<p><i>Inhalte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aufbau und Gliederung einer Masterthesis • Anforderungen an psychologische Theorien und Konzepte • Formulierung von Forschungshypothesen • Auswahl von Datenerhebungsmethoden und Untersuchungsstichprobe • Datenauswertung • Dateninterpretation <p><i>Kompetenzen, Schlüsselqualifikationen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Würdigung und Reflexion vorhandener Forschungsergebnisse • selbständige Akquise einer Untersuchungsstichprobe • sorgfältiger Einsatz der gewählten Messinstrumente • Einordnung und selbstkritische Diskussion wissenschaftlicher Befunde • Zeit- und Selbstmanagement im Umgang mit Abschlussarbeiten <p><i>Lern- und Qualifikationsziele:</i></p> <p>Die Studierenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ... kennen den internationalen Forschungsstand zu ihrer ausgewählten Forschungsfragestellung • ... können sich in einem vorgegebenen Zeitrahmen für ein Forschungsthema entscheiden und ihr Forschungsprojekt realistisch umsetzen • ... können ein Forschungsthema mit geeigneten Methoden selbständig bearbeiten • ... können aktuelle Forschungsergebnisse zu den für die Thesis relevanten psychologischen Themengebieten erklären • ... können die in ihrer Forschungsarbeit erzielten Ergebnisse zusammenfassen und selbstkritisch bewerten
<p>Lehr- und Lernformen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exposé • Betreuungsgespräch <p>Die Studierenden suchen sich eine/n Betreuer/in für ihre Thesis und stellen ihre Fragestellung und ihr geplantes Forschungsdesign in einem Exposé vor. Fragestellung, Forschungsdesign und Zeitplan werden im Betreuungsgespräch verbindlich vereinbart und der Fortschritt der Thesis regelmäßig in Gesprächen begleitet.</p>
<p>Voraussetzungen für die Teilnahme</p>	<p>Alle vorangegangenen Pflichtmodule müssen erfolgreich absolviert sein, da auf deren Inhalte aufgebaut wird. Forschungsthema und Forschungsfragestellung müssen vom Studiengangleiter freigegeben werden.</p>
<p>Verwendbarkeit des Moduls</p>	<p>M. Sc. Psychologie</p>
<p>Voraussetzungen für die Vergabe von ECTS-Leistungspunkten</p>	<p>Pflichtmodul Prüfungsformen: Masterthesis im Umfang von 15 000 Wörtern, Disputation</p> <p>Die Studierenden stellen ihre empirischen Forschungsergebnisse in Form eines Manuskripts nach den Richtlinien zur Manuskriptgestaltung der DGPs (2017) vor.</p>

ECTS-Leistungspunkte und Benotung	25 ECTS, davon 20 für die Masterthesis und 5 für die Disputation <ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der Masterthesis anhand hochschulweiter Kriterien zur Beurteilung einer wissenschaftlichen Abschlussarbeit (100-Punkte-Schlüssel von 1-5 mit Notendritteln) • Bewertung der Disputation anhand hochschulweiter Kriterien für eine mündliche Prüfung
Häufigkeit des Angebots/ Turnus des Moduls	jedes Semester
Arbeitsaufwand	Gesamtworkload: 650 Stunden Präsenzzeiten: 25 Stunden Selbstlernzeiten: 625 Stunden
Dauer des Moduls	5 Monate nach Anmeldung der Masterthesis
Sonstige Informationen	Literatur: Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs) (2017). <i>Richtlinien zur Manuskriptgestaltung</i> (4. Aufl.). Göttingen: Hogrefe. Kornmeier, M. (2018). <i>Wissenschaftlich schreiben leicht gemacht. Für Bachelor, Master und Dissertation</i> (8. Aufl.). München: UTB. Sonnentag, S. (2006). <i>Abschlussarbeiten und Dissertationen in der angewandten psychologischen Forschung</i> . Göttingen: Hogrefe.