

AMTLICHE BEKANNTMACHUNGEN

Jahrgang 2020

Ausgegeben zu Münster am 1. Dezember 2020

Nr. 45

| <i>Inhalt</i> | Seite |
|--|-------|
| Prüfungsordnung für den weiterbildenden Masterstudiengang Führung und Personalmanagement an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster vom 23.11.2020 | 3929 |
| Prüfungsordnung für das weiterbildende Zertifikatsstudium „Führung und Personalmanagement“ an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster vom 23.11.2020 | 3980 |

Herausgegeben vom
Rektor der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Schlossplatz 2, 48149 Münster
AB Uni 2020/45
<http://www.uni-muenster.de/Rektorat/abuni/index.html>



**Prüfungsordnung für den
weiterbildenden Masterstudiengang Führung und Personalmanagement
an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
vom 23.11.2020**

Auf Grund der §§ 2 Abs. 4, 62 Abs. 3 und 64 Abs. 1 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) in der Fassung des Hochschulzukunftsgesetzes vom 16.09.2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert auf Grund Art. 10 des Gesetzes vom 14.04.2020 (GV. NRW. S. 218b) in der Fassung der Berichtigung vom 22.04.2020 (GV. NRW. S. 304a), hat die Westfälische Wilhelms-Universität folgende Ordnung erlassen:

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Geltungsbereich der Masterprüfungsordnung**
- § 2 Ziel des Studiums und Zweck der Prüfung**
- § 3 Mastergrad**
- § 4 Zugang zum Studium**
- § 5 Zuständigkeit**
- § 6 Zulassung zur Masterprüfung**
- § 7 Regelstudienzeit und Studienumfang, Gliederung des Studiums**
- § 8 Studieninhalte**
- § 9 Lehrveranstaltungsarten**
- § 10 Strukturierung des Studiums und der Prüfung**
- § 11 Prüfungsleistungen, Anmeldung**
- § 12 Masterarbeit**
- § 13 Annahme und Bewertung der Masterarbeit**
- § 14 Prüferinnen/Prüfer, Beisitzerinnen/Beisitzer**
- § 15 Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen**
- § 16 Nachteilsausgleich**
- § 17 Bestehen der Masterprüfung, Wiederholung**
- § 18 Bewertung der Einzelleistungen, Modulnoten und Ermittlung der Gesamtnote**
- § 19 Masterzeugnis und Masterurkunde**
- § 20 Diploma Supplement**
- § 21 Einsicht in die Studienakten**
- § 22 Versäumnis, Rücktritt, Täuschung, Ordnungsverstoß**
- § 23 Ungültigkeit von Einzelleistungen**
- § 24 Aberkennung des Mastergrades**
- § 25 Inkrafttreten und Veröffentlichung**
- Anhang: Modulbeschreibungen**

§ 1

Geltungsbereich der Masterprüfungsordnung

Diese Masterprüfungsordnung gilt für das weiterbildende Masterstudium an der Westfälischen Wilhelms-Universität im Fach Führung und Personalmanagement.

§ 2

Ziel des Studiums und Zweck der Prüfung

- (1) Das Masterstudium soll den Studierenden, aufbauend auf einem abgeschlossenen grundständigen Studium, vertiefte wissenschaftliche Grundlagen sowie unter Berücksichtigung der Anforderungen der Berufswelt grundlegende psychologische Konstrukte zum Verständnis menschlichen Verhaltens im beruflichen Kontext (Motivation, Kognition und Verhalten) vermitteln und sie dazu befähigen, auf Basis der zentralen Theorien der Psychologie im Bereich Führung und Personalmanagement Angelegenheiten ihres Berufsalltags psychologisch fundiert zu analysieren und zu entscheiden.
- (2) Durch die Masterprüfung soll festgestellt werden, ob die Studierenden die für die Anwendung in der Berufspraxis erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben haben.

§ 3

Mastergrad

Nach erfolgreichem Abschluss des Studiums verleiht der Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft den akademischen Grad einer/-s „Master of Arts“ (M.A.).

§ 4

Zugang zum Studium

- (1) ¹Der Zugang zum Studium setzt voraus, dass die Bewerberin/der Bewerber ein Hochschulstudium mit einem Umfang von 210 ECTS-Leistungspunkten erfolgreich abgeschlossen hat oder ein Hochschulstudium mit einem Umfang von 180 ECTS-Leistungspunkten erfolgreich abgeschlossen hat und daran anschließend vorbereitende Studien oder als gleichwertig anrechenbare Leistungen im Wert von 30 ECTS-Leistungspunkten absolviert hat. ²Dazu zählen vor allem berufliche Weiterbildungen und Qualifikationen.
- (2) Gleichwertig anrechenbare Leistungen sind insbesondere
 - theoretisches Fachwissen, nachgewiesen durch absolvierte Fort- und Weiterbildungen im Bereich des Human Resources Managements bzw. Personalmanagements sowie des Themenbereichs Führung.
 - praktisches Fachwissen, nachgewiesen durch einschlägige Tätigkeiten mit Bezug zum Studiengang. Die Einschlägigkeit der Tätigkeit ist dann anzunehmen, wenn diese insbesondere im Unternehmensbereich wie Personalmanagement oder auch allen Bereichen des Managements bzw. der Führung

ausgeübt wird. Absolvierte Praktika oder Berufsausbildungen können angerechnet werden, wenn sie inhaltlichen Bezug zum Studiengang aufweisen.

- berufliche Handlungs-Kompetenzen (z. B. Führung von Mitarbeitern in der privaten Wirtschaft oder der öffentlichen Verwaltung, Managementaufgaben im Team, Übernahme von Verantwortung, Treffen von Entscheidungen, selbständiges Handeln).
- besondere Kompetenzen (z. B. Lösung komplexer Problemstellungen, Einsatz praktischer Fertigkeiten, Kreativität und Innovation, Kommunizieren von Ideen, Problemen, Lösungen).

- (3) ¹Für Bewerber/-innen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer deutschsprachigen Einrichtung erworben haben, ist eine weitere Voraussetzung der schriftliche Nachweis von für die aktive Teilnahme an den Lehrveranstaltungen ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache. ²Der Nachweis wird gemäß den Bestimmungen der DSH-Prüfungsordnung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster erbracht; er ist nicht erforderlich für Bewerber/-innen, deren Muttersprache Deutsch ist.
- (4) Weitere Zugangsvoraussetzung ist eine Berufserfahrung von mindestens einem Jahr.
- (5) ¹Die in den Absätzen 1 bis 3 genannten Voraussetzungen werden durch Vorlagen der entsprechenden Zeugnisse und Bescheinigungen von der Bewerberin/dem Bewerber nachgewiesen. ²Die erforderlichen Feststellungen trifft der Studien- und Prüfungsausschuss.

§ 5

Zuständigkeit

- (1) Der Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft bildet für die inhaltliche Planung und Gestaltung des Masterstudiengangs Führung und Personalmanagement einen Studien- und Prüfungsausschuss, der zugleich auch für die Organisation der Prüfungen zuständig ist.
- (2) ¹Der Studien- und Prüfungsausschuss setzt sich aus der/dem Vorsitzenden, ihrem/seinem Stellvertreter bzw. ihrer/seiner Stellvertreterin und einem weiteren Mitglied zusammen. ²Die/der Vorsitzende und ihre/seine Stellvertreterin bzw. ihr/sein Stellvertreter werden aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft gewählt. ³Das dritte Mitglied kann einem anderen Fachbereich der Westfälischen Wilhelms-Universität entstammen und muss im weiterbildenden Masterstudium Führung und Personalmanagement lehren. ⁴Die Amtszeit der Mitglieder beträgt vier Semester. ⁵Wiederwahl ist zulässig.
- (3) ¹Der Studien- und Prüfungsausschuss achtet darauf, dass die Bestimmungen der Prüfungsordnung eingehalten werden, und sorgt für die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfungen. ²Er berichtet dem Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft regelmäßig über die Entwicklung des Studienganges und der Prüfungen, gibt Anregungen zur Reform der Prüfungsordnung und legt die Verteilung der Gesamtnoten offen. ³Der Studien- und Prüfungsausschuss kann die Erledigung seiner Aufgaben für alle Regelfälle seiner/seinem

Vorsitzenden übertragen; dies gilt nicht für Entscheidungen über Widersprüche.

- (4) ¹Der Studien- und Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn neben der/dem Vorsitzenden oder ihrer/seiner Stellvertreterin bzw. ihrem/seinem Stellvertreter mindestens ein zweites Mitglied anwesend ist. ²Er beschließt mit einfacher Mehrheit; bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden und im Falle ihrer/seiner Abwesenheit die Stimme der/des stellvertretenden Vorsitzenden.
- (5) Die Mitglieder des Studien- und Prüfungsausschusses haben das Recht, der Abnahme der Prüfungen beizuwohnen.
- (6) ¹Die Mitglieder des Studien- und Prüfungsausschusses und deren Stellvertreterinnen/Stellvertreter unterliegen der Amtsverschwiegenheit. ²Die Sitzungen des Studien- und Prüfungsausschusses sind nicht öffentlich.

§ 6

Zulassung zur Masterprüfung

- (1) Die Zulassung zur Masterprüfung erfolgt mit der Anmeldung zu Beginn des Studiums.
- (2) Soweit die Zulassung zu bestimmten Lehrveranstaltungen davon abhängig ist, dass die Bewerberin/der Bewerber über bestimmte Kenntnisse, die für das Studium des Faches erforderlich sind, verfügt, ist dies in den dieser Ordnung als Anhang beigefügten Modulbeschreibungen geregelt.

§ 7

Regelstudienzeit und Studienumfang, Gliederung des Studiums

- (1) ¹Die Regelstudienzeit bis zum Abschluss des Studiums beträgt 2,5 Studienjahre. ²Ein Studienjahr besteht aus zwei Semestern. ³Es handelt sich um einen berufsbegleitenden Masterstudiengang, der hauptsächlich in Blockveranstaltungen durchgeführt wird.
- (2) ¹Für einen erfolgreichen Abschluss des Studiums sind 90 Leistungspunkte zu erwerben. ²Leistungspunkte sind ein quantitatives Maß für die Gesamtbelastung der/des Studierenden. ³Sie umfassen sowohl den unmittelbaren Unterricht als auch die Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Lehrstoffes (Präsenz – und Selbststudium), den Prüfungsaufwand und die Prüfungsvorbereitungen einschließlich Abschluss- und Studienarbeiten. ⁴Für den Erwerb eines Leistungspunkts wird im Masterstudiengang Führung und Personalmanagement ein Arbeitsaufwand von 25 Stunden zugrunde gelegt. ⁵Der Arbeitsaufwand für ein Studienjahr beträgt demnach durchschnittlich 900 Stunden. ⁶Das Gesamtvolumen des Studiums von Führung und Personalmanagement entspricht einem Arbeitsaufwand von 2250 Stunden. ⁷Ein Leistungspunkt entspricht einem Credit-Point nach dem ECTS (European Credit Transfer System).
- (3) ¹Der erfolgreiche Abschluss des Masterstudiums Führung und Personalmanagement setzt

im Rahmen des Studiums von Modulen den Erwerb von 90 Leistungspunkten voraus. ²Hier- von resultieren 66 Leistungspunkte aus dem erfolgreichen Abschluss des Studiums von Modulen und 24 Leistungspunkte aus dem erfolgreichen Abschluss der Masterarbeit.

§ 8

Studieninhalte

- (1) Das Masterstudium Führung und Personalmanagement umfasst das Studium folgender Module nach näherer Bestimmung durch die als Anhang beigefügten Modulbeschreibungen:
- I. Evidenzbasiertes Management und empirisch-wissenschaftliche Methoden
 - II. Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf
 - III. Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext
 - IV. Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung
 - V. Rekrutierung und Personalauswahl
 - VI. Praxisprojekt
 - VII. Training und Personalentwicklung
 - VIII. Führung, Team und Projektmanagement
 - IX. Stress und Gesundheitsmanagement
 - X. Change-Management, Verhandlungen und Konfliktmanagement
 - XI. Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung
 - XII. Masterarbeit
- (2) Alle genannten Module sind Pflichtmodule.

§ 9

Lehrveranstaltungsarten

- (1) ¹Im Rahmen der Präsenzzeiten werden vor allem Seminare (Studienwochen) durchgeführt. ²Gelegentlich werden auch weitere Formen angeboten, wie beispielsweise: Filme mit Diskussion, Rollenspiel, Planspiel etc.
- (2) ¹Die Seminare dienen der gemeinsamen Erarbeitung und vertiefenden Diskussion komplexer Fragestellungen. ²Sie beinhalten Vorlesungen, die der Vermittlung breiter Kenntnisse in den verschiedenen Bereichen des Personalmanagements und der Führung sowie angrenzender Gebiete dienen, insbesondere der Kenntnis der zentralen Forschungsansätze, ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Grenzen. ³Die Seminare beinhalten Diskussionen im Plenum, die der anwendungsorientierten und praxisnahen Erörterung und Vertiefung der zuvor erworbenen Kenntnisse dienen.

§ 10

Strukturierung des Studiums und der Prüfung

- (1) ¹Das Studium ist modular aufgebaut. ²Module sind thematisch, inhaltlich und zeitlich definierte Studieneinheiten, die auf das jeweilige Studienziel bezogenen Teilqualifikationen führen, welche in einem Lernziel festgelegt sind. ³Module können sich aus Veranstaltungen verschiedener Lehr- und Lernformen zusammensetzen. ⁴Nach Maßgabe der Modulbeschreibungen können hinsichtlich der innerhalb eines Moduls zu absolvierenden Veranstaltungen Wahlmöglichkeiten bestehen.
- (2) ¹Die Masterprüfung wird studienbegleitend abgelegt. ²Sie setzt sich aus den Prüfungsleistungen im Rahmen der Module sowie der Masterarbeit zusammen.
- (3) Der erfolgreiche Abschluss eines Moduls setzt das Bestehen der dem Modul zugeordneten Prüfungsleistungen voraus.
- (4) Die einzelnen Module bauen inhaltlich aufeinander auf und werden demnach erst im nächsten Durchgang des Weiterbildungsstudiengangs, im Turnus von zwei Jahren, wiederholt.

§ 11

Prüfungsleistungen, Anmeldung

- (1) ¹Prüfungsleistungen beziehen sich jeweils auf ein ganzes Modul und sind als Modulabschlussprüfungsleistungen zu erbringen. ²Die Modulbeschreibungen legen für jedes einzelne Modul fest, wie die Modulabschlussprüfungsleistungen, die Bestandteil der Masterprüfung sind, in dem jeweiligen Modul zu erbringen sind. ³Dabei handelt es sich um folgende verschiedene Formen der Überprüfung der Lerninhalte des jeweils gesamten Moduls:

| | |
|------------|--|
| Modul 1 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 2 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 3 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 4 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 5 = | Hausarbeit (10 Seiten, 8 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 6 = | Präsentation (15 Minuten) mit anschließender Diskussion |
| Modul 7 = | Hausarbeit (5 Seiten, 4 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 8 = | Fallanalyse (10-15 Seiten, 8 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 9 = | Hausarbeit (15 Seiten, 8 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 10 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 11 = | Bericht (10 Seiten, 8 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 12 = | Masterarbeit (max. 50 Seiten, 7 Monate Bearbeitungszeit) |

- (2) Die Modulbeschreibungen definieren die innere Struktur der Module und legen für jedes Modul die Anzahl der dort zu erreichenden Leistungspunkte fest, die jeweils einem Arbeitsaufwand von 25 Stunden je Punkt entsprechen.

- (3) ¹Die Studierenden gelten mit der Anmeldung zu den Lehrveranstaltungen der Module als für die zugehörigen Modulabschlussprüfungen angemeldet und zugelassen, sofern bis 4 Wochen vor einem Prüfungstermin kein davon abweichender schriftlicher Antrag der/des Studierenden beim Studien- und Prüfungsausschuss eingeht. ²Im Falle des Rücktritts wird ein neuer Termin durch den Studien- und Prüfungsausschuss festgelegt. ³Die Bewertung der Modulprüfung wird den Studierenden elektronisch und/oder schriftlich bekannt gegeben. ⁴Bei Nichtbestehen der 2. Wiederholung wird die Note individuell schriftlich zugesandt.

§ 12

Masterarbeit

- (1) Das Modul 12 besteht aus einer schriftlichen Prüfung in Form der Masterarbeit.
- (2) ¹Die Masterarbeit soll zeigen, dass die/der Studierende in der Lage ist, innerhalb einer vorgegebenen Zeit ein Problem aus dem Bereich des Personalmanagements und Führung nach wissenschaftlichen Methoden selbständig zu bearbeiten und die Ergebnisse sachgerecht darzustellen. ²Sie soll einen Umfang von max. 50 Seiten (ca. 90.000 Zeichen) haben und diesen nicht überschreiten.
- (3) ¹Die Masterarbeit wird von einer/einem gemäß § 14 bestellten Prüferin/Prüfer ausgegeben und betreut. ²Für die Wahl der Themenstellerin/des Themenstellers sowie für die Themenstellung hat die Kandidatin/der Kandidat ein Vorschlagsrecht.
- (4) ¹Die Zulassung zur Masterarbeit ist durch die Kandidatin/den Kandidaten mindestens vier Wochen vor dem gewünschten Beginn der Bearbeitungszeit für die Masterarbeit schriftlich beim Studien- und Prüfungsausschuss zu beantragen. ²Sie setzt voraus, dass die/der Studierende 54 Leistungspunkte durch den erfolgreichen Abschluss von neun der elf Module erreicht hat. ³Die Ausgabe erfolgt über die Vorsitzende bzw. den Vorsitzenden des Studien- und Prüfungsausschusses. ⁴Der Zeitpunkt der Ausgabe ist aktenkundig zu machen.
- (5) ¹Das Volumen der Masterarbeit entspricht einer Bearbeitungszeit von vier Monaten. ²Die Masterarbeit hat 24 Leistungspunkte. ³Um die Studierbarkeit zu gewährleisten, beträgt die Bearbeitungsfrist für die Masterarbeit berufsbegleitend 7 Monate. ⁴Thema, Aufgabenstellung und Umfang der Arbeit sind so zu begrenzen, dass die Bearbeitungsfrist eingehalten werden kann. ⁵Das Thema kann nur einmal und nur innerhalb einer Woche nach Beginn der Bearbeitungsfrist zurückgegeben werden.
- (6) ¹Mit Genehmigung des Studien- und Prüfungsausschusses kann die Masterarbeit in einer anderen Sprache als Deutsch abgefasst werden. ²Die Arbeit muss ein Titelblatt, eine Inhaltsübersicht und ein Quellen- und Literaturverzeichnis enthalten. ³Die Stellen der Arbeit, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, müssen in jedem Fall unter Angabe der Quellen der Entlehnung kenntlich gemacht werden. ⁴Die Kandidatin/Der Kandidat fügt der Arbeit eine schriftliche Versicherung hinzu, dass sie/er die Arbeit selbständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt sowie Zitate kenntlich gemacht hat; die Versicherung ist auch für Tabellen, Skizzen,

Zeichnungen, bildliche Darstellungen usw. abzugeben.

- (7) ¹Auf begründeten Antrag der/des Studierenden kann die Bearbeitungsfrist für die Masterarbeit in Ausnahmefällen einmalig um höchstens vier Wochen verlängert werden. ²Liegen schwerwiegende Gründe vor, die eine Bearbeitung der Masterarbeit erheblich erschweren oder unmöglich machen, kann die Bearbeitungsfrist auf Antrag der/des Studierenden entsprechend verlängert werden. ³Schwerwiegende Gründe in diesem Sinne können insbesondere eine akute Erkrankung der/des Studierenden oder unabänderliche technische Gründe sein. ⁴Ferner kommen als schwerwiegende Gründe in Betracht die Notwendigkeit der Betreuung eigener Kinder bis zu einem Alter von zwölf Jahren oder die Notwendigkeit der Pflege oder Versorgung der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin/des eingetragenen Lebenspartners oder einer/eines in gerader Linie Verwandten oder ersten Grades Verschwägerten, wenn diese/dieser pflege- oder versorgungsbedürftig ist. ⁵Über die Verlängerung gemäß Satz 1 und Satz 2 entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss. ⁶Auf Verlangen des Studien- und Prüfungsausschusses hat die/der Studierende das Vorliegen eines schwerwiegenden Grundes nachzuweisen. ⁷Statt eine Verlängerung der Bearbeitungsfrist zu gewähren, kann der Studien- und Prüfungsausschuss in den Fällen des Satzes 2 auch ein neues Thema für die Masterarbeit vergeben, wenn die/der Studierende die Masterarbeit insgesamt länger als ein Jahr nicht bearbeiten konnte. ⁸In diesem Fall gilt die Vergabe eines neuen Themas nicht als Wiederholung im Sinne von § 17 Abs. 3.

§ 13

Annahme und Bewertung der Masterarbeit

- (1) ¹Die Masterarbeit ist fristgemäß beim Studien- und Prüfungsausschuss in zweifacher Ausfertigung (maschinenschriftlich, gebunden und paginiert als auch in digitaler Form) einzureichen; der Abgabezeitpunkt ist aktenkundig zu machen. ²Eine frist- und ordnungsgemäße Einreichung liegt nur dann vor, wenn sowohl die schriftlichen Ausfertigungen als auch die digitale Form vor Ablauf der Bearbeitungsfrist eingereicht werden. ³Welche Formen der digitalen Einreichung als geeignet angesehen werden, wird von dem Prüfungsausschuss bekannt gegeben. ⁴Die/Der Studierende fügt der Arbeit eine schriftliche Erklärung über ihr/sein Einverständnis hinzu, mit einer zum Zweck der Plagiatskontrolle vorzunehmenden Speicherung der Arbeit in einer Datenbank so wie ihrem Abgleich mit anderen Texten zwecks Auffindung von Übereinstimmungen. ⁵Wird die Masterarbeit nicht frist- und ordnungsgemäß vorgelegt, gilt sie gemäß § 22 Abs. 1 als mit „nicht ausreichend“ (5,0) bewertet.
- (2) ¹Die Masterarbeit ist von zwei Prüferinnen/Prüfern gemäß § 14 zu begutachten und zu bewerten. ²Eine der Prüferinnen/der Prüfer soll diejenige/derjenige sein, die/der das Thema gestellt hat. ³Die zweite Prüferin/Der zweite Prüfer wird von dem Studien- und Prüfungsausschuss bestimmt. ⁴Die einzelne Bewertung ist gemäß § 18 Abs. 1 vorzunehmen und schriftlich zu begründen. ⁵Die Note für die Arbeit wird aus dem arithmetischen Mittel der Einzelbewertungen gebildet, sofern die Differenz nicht mehr als 2,0 beträgt; § 18 Abs. 3 Satz 3 und Satz 4 finden entsprechende Anwendung. ⁶Beträgt die Differenz mehr als 2,0

oder lautet eine Bewertung „nicht ausreichend“, die andere aber „ausreichend“ oder besser, wird von dem Studien- und Prüfungsausschuss eine dritte Prüferin/ein dritter Prüfer zur Bewertung der Masterarbeit bestimmt.⁷In diesem Fall wird die Note der Arbeit aus dem arithmetischen Mittel der drei Noten gebildet; § 18 Abs. 3 Satz 3 und Satz 4 finden entsprechende Anwendung.⁸Die Arbeit kann jedoch nur dann als „ausreichend“ oder besser bewertet werden, wenn mindestens zwei Noten „ausreichend“ oder besser sind.

- (3) Das Bewertungsverfahren für die Masterarbeit soll sechs Wochen, im Falle eines dritten Gutachtens zehn Wochen, nicht überschreiten.

§ 14

Prüferinnen/Prüfer, Beisitzerinnen/Beisitzer

- (1) ¹Der Studien- und Prüfungsausschuss bestellt für die Prüfungsleistungen und die Masterarbeit die Prüferinnen/Prüfer sowie, soweit es um mündliche Prüfungen geht, die Beisitzerinnen/Beisitzer. ²Sie/Er kann die Bestellung auf die/den Vorsitzenden delegieren.
- (2) ¹Prüferin/Prüfer kann jede gemäß § 65 Abs. 1 HG prüfungsberechtigte Person sein, die, soweit nicht zwingende Gründe eine Abweichung erfordern, in dem Fach, auf das sich die Prüfungsleistung beziehungsweise die Masterarbeit bezieht, regelmäßig einschlägige Lehrveranstaltungen abhält und als Dozierende/Dozierender im Masterstudiengang Führung und Personalmanagement lehrt. ²Über Ausnahmen entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss.
- (3) Zur Beisitzerin/Zum Beisitzer kann nur bestellt werden, wer eine einschlägige Masterprüfung oder eine vergleichbare Prüfung abgelegt hat.
- (4) Die Prüferinnen/Prüfer und Beisitzerinnen/Beisitzer sind in ihrer Prüfungstätigkeit unabhängig.
- (5) ¹Mündliche Prüfungen werden vor einer Prüferin/einem Prüfer in Gegenwart einer Beisitzerin/eines Beisitzers abgelegt. ²Vor der Festsetzung der Note hat die Prüferin/der Prüfer die Beisitzerin/den Beisitzer zu hören. ³Die wesentlichen Gegenstände und die Note der Prüfung sind in einem Protokoll festzuhalten, das von der Prüferin/dem Prüfer und der Beisitzerin/dem Beisitzer zu unterzeichnen ist.
- (6) Schriftliche Prüfungsleistungen, mit Ausnahme der Masterarbeit, werden von einer Prüferin/einem Prüfer bewertet.
- (7) ¹Prüfungsleistungen, die im Rahmen eines dritten Versuchs gemäß § 17 Abs. 2 abgelegt werden, sind von zwei Prüferinnen/Prüfern zu bewerten. ²Die Note errechnet sich in diesem Fall als arithmetisches Mittel der beiden Bewertungen. ³Dabei werden alle Dezimalstellen außer der ersten ohne Rundung gestrichen. ⁴§ 18 Abs. 3 Satz 4 findet entsprechende Anwendung.
- (8) Für die Bewertung der Masterarbeit gilt § 13.

§ 15**Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen**

- (1) ¹Studien- und Prüfungsleistungen, die in dem gleichen Studiengang an anderen Hochschulen im Geltungsbereich des Grundgesetzes erbracht worden sind, werden auf Antrag anerkannt, es sei denn, dass hinsichtlich der zu erwerbenden Kompetenzen wesentliche Unterschiede festgestellt werden. ²Dasselbe gilt für Studien- und Prüfungsleistungen, die in anderen Studiengängen der Westfälischen Wilhelms-Universität oder anderer Hochschulen im Geltungsbereich des Grundgesetzes erbracht worden sind.
- (2) ¹Auf der Grundlage der Anerkennung nach Absatz 1 kann und auf Antrag der/des Studierenden muss in ein Fachsemester eingestuft werden, dessen Zahl sich aus dem Umfang der durch die Anerkennung erworbenen Leistungspunkte im Verhältnis zu dem Gesamtumfang der im jeweiligen Studiengang insgesamt erwerbenden Leistungspunkten ergibt. ²Ist die Nachkommastelle kleiner als fünf, wird auf ganze Semester abgerundet, ansonsten wird aufgerundet.
- (3) Für die Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen, die in staatlich anerkannten Fernstudien, in vom Land Nordrhein-Westfalen mit den anderen Ländern oder dem Bund entwickelten Fernstudieneinheiten, an staatlichen oder staatlich anerkannten Berufsakademien, in Studiengängen an ausländischen staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen oder in einem weiterbildenden Studium gemäß § 62 HG erbracht worden sind, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.
- (4) ¹Maßstab für die Feststellung, ob wesentliche Unterschiede bestehen oder nicht bestehen, ist ein Vergleich von Inhalt, Umfang und Anforderungen, wie sie für die erbrachte Leistung vorausgesetzt worden sind, mit jenen, die für die Leistung gelten, auf die anerkannt werden soll. ²Dabei ist kein schematischer Vergleich, sondern eine Gesamtbetrachtung und Gesamtbewertung vorzunehmen. ³Für Studien- und Prüfungsleistungen, die an ausländischen Hochschulen erbracht worden sind, sind die von der Kultusministerkonferenz und der Hochschulrektorenkonferenz gebilligten Äquivalenzvereinbarungen maßgebend. ⁴Im Übrigen kann bei Zweifeln an der Vergleichbarkeit die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen gehört werden.
- (5) ¹Studierenden, die aufgrund einer Einstufungsprüfung berechtigt sind, das Studium in einem höheren Fachsemester aufzunehmen, werden die in der Einstufungsprüfung nachgewiesenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf die Studien- und Prüfungsleistungen anerkannt. ²Die Feststellungen im Zeugnis über die Einstufungsprüfung sind für den Studien- und Prüfungsausschuss bindend.
- (6) Auf Antrag können auf andere Weise als durch ein Studium erworbene Kenntnisse und Qualifikationen auf der Grundlage vorgelegter Unterlagen zu einem Umfang von bis zu der Hälfte der zu erbringenden Studien- und Prüfungsleistungen anerkannt werden, sofern diese den Studien- bzw. Prüfungsleistungen, die sie ersetzen sollen, nach Inhalt und Niveau gleichwertig sind.
- (7) ¹Werden Leistungen auf Prüfungsleistungen anerkannt, sind ggfs. die Noten – soweit die Notensysteme vergleichbar sind – zu übernehmen und in die Berechnung der Gesamtnote

einzu beziehen. ²Bei unvergleichbaren Notensystemen wird der Vermerk „bestanden“ aufgenommen. ³Die Anerkennung wird im Zeugnis gekennzeichnet. ⁴Führt die Anerkennung von Leistungen, die unter unvergleichbaren Notensystemen erbracht worden sind, dazu, dass eine Modulnote nicht gebildet werden kann, so wird dieses Modul nicht in die Berechnung der Gesamtnote mit einbezogen.

- (8) ¹Die für die Anerkennung erforderlichen Unterlagen sind von den Studierenden einzureichen. ²Die Unterlagen müssen Aussagen zu den Kenntnissen und Qualifikationen enthalten, die jeweils anerkannt werden sollen. ³Bei einer Anerkennung von Leistungen aus Studiengängen sind in der Regel die entsprechende Prüfungsordnung samt Modulbeschreibungen sowie das individuelle Transcript of Records oder ein vergleichbares Dokument vorzulegen.
- (9) ¹Zuständig für Anerkennungs- und Einstufungsentscheidungen ist der Studien- und Prüfungsausschuss. ²Vor Feststellungen über die Vergleichbarkeit bzw. das Vorliegen wesentlicher Unterschiede sind die zuständigen Fachvertreterinnen/Fachvertreter zu hören.
- (10) ¹Die Entscheidung über Anerkennungen ist der/dem Studierenden spätestens vier Wochen nach Stellung des Antrags und Einreichung aller erforderlichen Unterlagen mitzuteilen. ²Im Falle einer Ablehnung erhält die/der Studierende einen begründeten Bescheid.

§ 16

Nachteilsausgleich

- (1) Macht ein Studierender/eine Studierende glaubhaft, dass sie bzw. er wegen einer chronischen Krankheit oder einer Behinderung nicht in der Lage ist, die Studien- oder Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Weise abzulegen, muss der Studien- und Prüfungsausschuss auf Antrag der/des Studierenden unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Chancengleichheit bedarfsgerechte Abweichungen hinsichtlich deren Form und Dauer sowie der Benutzung von Hilfsmitteln oder Hilfspersonen gestatten.
- (2) Bei Entscheidungen nach Absatz 1 ist auf Wunsch der/des Studierenden die/der Behindertenbeauftragte der Universität zu beteiligen.
- (3) ¹Der Nachteilsausgleich gemäß Absatz 1 wird einzelfallbezogen gewährt; zur Glaubhaftmachung einer chronischen Krankheit oder Behinderung kann die Vorlage geeigneter Nachweise verlangt werden. ²Hierzu zählen insbesondere ärztliche Atteste oder, falls vorhanden, Behindertenausweise.
- (4) Der Nachteilsausgleich gemäß Absatz 1 soll sich, soweit nicht mit einer Änderung des Krankheits- oder Behinderungsbildes zu rechnen ist, auf alle im Verlauf des Studiums abzuleistenden Studien- und Prüfungsleistungen erstrecken.
- (5) Soweit eine Studentin auf Grund der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen nicht in der Lage ist, Studien- oder Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Weise abzulegen, gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

§ 17

Bestehen der Masterprüfung, Wiederholung

- (1) ¹Die Masterprüfung hat bestanden, wer nach Maßgabe von § 8 Abs. 1 und 2, § 11 sowie der Modulbeschreibungen alle Module sowie die Masterarbeit mindestens mit der Note ausreichend (4,0) (§ 18 Abs. 1) bestanden hat. ²Zugleich müssen 90 Leistungspunkte erworben worden sein.
- (2) ¹Für das Bestehen jeder Prüfungsleistung eines Moduls stehen den Studierenden drei Versuche zur Verfügung. ²Wiederholungen zum Zweck der Notenverbesserung sind ausgeschlossen. ³Ist eine Prüfungsleistung eines Moduls nach Ausschöpfung der für sie zur Verfügung stehenden Anzahl von Versuchen nicht bestanden, ist das Modul insgesamt endgültig nicht bestanden.
- (3) ¹Die Masterarbeit kann im Fall des Nichtbestehens einmal wiederholt werden. ²Dabei ist ein neues Thema zu stellen. ³Eine zweite Wiederholung ist ausgeschlossen. ⁴Eine Rückgabe des Themas in der in § 12 Abs. 5 Satz 4 genannten Frist ist jedoch nur möglich, wenn die Kandidatin/der Kandidat bei ihrer/seiner ersten Masterarbeit von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch gemacht hat.
- (4) Ist ein Modul oder die Masterarbeit endgültig nicht bestanden, ist die Masterprüfung insgesamt endgültig nicht bestanden.
- (5) Hat eine Studierende/ein Studierender das Masterstudium endgültig nicht bestanden, wird ihr/ihm auf Antrag und gegen Vorlage der entsprechenden Nachweise eine schriftliche Bescheinigung ausgestellt, die die bis zu diesem Zeitpunkt erbrachten Leistungen dokumentiert und die Teilnahme an dem Weiterbildungsstudiengang Führung und Personalmanagement bescheinigt.

§ 18

Bewertung der Einzelleistungen, Modulnoten und Ermittlung der Gesamtnote

- (1) ¹Alle Prüfungsleistungen sind zu bewerten. ²Dabei sind folgende Noten zu verwenden:

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

³Durch Erniedrigen oder Erhöhen der einzelnen Noten um 0,3 können zur differenzierten Bewertung Zwischenwerte gebildet werden. ⁴Die Noten 0,7; 4,3; 4,7 und 5,3 sind dabei ausgeschlossen.

- (2) ¹Die Bewertung von mündlichen Prüfungsleistungen ist den Studierenden spätestens zwei Wochen, die Bewertung von schriftlichen Prüfungsleistungen spätestens acht Wochen nach Erbringung der Leistung mitzuteilen. ²Die in einer Modulabschlussprüfung erzielte Note ist zugleich die Modulnote.
- (3) ¹Aus den Noten der Module wird eine Gesamtnote gebildet. ²Die Note ergibt sich als mit den jeweiligen Leistungspunkten gewichtetes Mittel der Leistungen aus den Noten der Module 1-12. ³Dezimalstellen außer der ersten werden ohne Rundung gestrichen. ⁴Die Gesamtnote lautet bei einem Wert
- | | |
|------------------------|----------------------|
| bis einschließlich 1,5 | = sehr gut; |
| von 1,6 bis 2,5 | = gut; |
| von 2,6 bis 3,5 | = befriedigend; |
| von 3,6 bis 4,0 | = ausreichend; |
| über 4,0 | = nicht ausreichend. |
- (4) Zusätzlich zur Gesamtnote gemäß Absatz 3 wird anhand des erreichten Zahlenwerts eine Note nach Maßgabe der ECTS-Bewertungsskala festgesetzt.

§ 19

Masterzeugnis und Masterurkunde

- (1) ¹Hat die/der Studierende das Masterstudium erfolgreich abgeschlossen, erhält sie/er über die Ergebnisse ein Zeugnis. ²In das Zeugnis wird aufgenommen:
- a) die Note der Masterarbeit,
 - b) das Thema der Masterarbeit,
 - c) die Gesamtnote der Masterprüfung gemäß § 18 Abs. 3 und 4,
 - d) die Bezeichnung des weiterbildenden Studiums.
- (2) Das Zeugnis trägt das Datum des Tages, an dem die letzte Prüfungsleistung erbracht worden ist.
- (3) ¹Gleichzeitig mit dem Zeugnis wird der/dem Studierenden eine Masterurkunde mit dem Datum des Zeugnisses ausgehändigt. ²Darin wird die Verleihung des akademischen Grades gemäß § 3 (Master of Arts; M.A.) beurkundet.
- (4) Dem Zeugnis und der Urkunde wird eine englischsprachige Fassung beigelegt.
- (5) Das Masterzeugnis und die Masterurkunde werden von der Dekanin/dem Dekan des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft unterzeichnet und mit dem Siegel dieses Fachbereichs versehen.

§ 20

Diploma Supplement

- (1) ¹Mit dem Zeugnis über den Abschluss des Masterstudiums wird der Absolventin/dem Ab-

solventen ein Diploma Supplement mit Transcript ausgehändigt. ²Das Diploma Supplement informiert über den Studienverlauf, besuchte Lehrveranstaltungen und Module, die während des Studiums erbrachten Leistungen und deren Bewertungen und über das individuelle fachliche Profil des absolvierten Studiengangs, welches sich bei dem Masterstudiengang Führung und Personalmanagement als stärker anwendungsorientiert auszeichnet.

- (2) Das Diploma Supplement wird nach Maßgabe der von der Hochschulrektorenkonferenz insoweit herausgegebenen Empfehlungen erstellt.

§ 21

Einsicht in die Studienakten

¹Der/dem Studierenden wird auf Antrag nach Abschluss jeder Prüfungsleistung Einsicht in ihre bzw. seine Arbeiten, die Gutachten der Prüferinnen/Prüfer und in die entsprechenden Protokolle gewährt. ²Das Anfertigen einer Kopie oder einer sonstigen originalgetreuen Reproduktion im Rahmen der Akteneinsicht ist grundsätzlich zulässig. ³Der Antrag ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Ergebnisses der Prüfungsleistung bei dem Studien- und Prüfungsausschuss zu stellen. ⁴Der Studien- und Prüfungsausschuss bestimmt Ort und Zeit der Einsichtnahme. ⁵Gleiches gilt für die Masterarbeit. ⁶§ 29 VwVfG NRW bleibt unberührt.

§ 22

Versäumnis, Rücktritt, Täuschung, Ordnungsverstoß

- (1) ¹Eine Prüfungsleistung gilt als mit „nicht ausreichend“ bewertet, wenn die/der Studierende ohne triftige Gründe nicht zu dem festgesetzten Termin zu ihr erscheint oder wenn sie/er nach ihrem Beginn ohne triftige Gründe von ihr zurücktritt. ²Dasselbe gilt, wenn eine schriftliche Prüfungsleistung bzw. die Masterarbeit nicht innerhalb der vorgegebenen Bearbeitungszeit erbracht wird. ³Als triftiger Grund kommen insbesondere krankheitsbedingte Prüfungsunfähigkeit und die Inanspruchnahme von Fristen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder die Pflege oder Versorgung der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners oder eines in gerader Linie Verwandten oder ersten Grades Verschwägerten, wenn diese oder dieser pflege- oder versorgungsbedürftig ist, in Betracht.
- (2) ¹Sofern die Westfälische Wilhelms-Universität eine Studierende gemäß den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes nicht im Rahmen ihrer Ausbildung tätig werden lassen darf, ist die Durchführung einer Prüfung unzulässig.
- (3) ¹Die für den Rücktritt oder das Versäumnis nach Absatz 1 geltend gemachten Gründe müssen dem Studien- und Prüfungsausschuss unverzüglich schriftlich angezeigt und glaubhaft gemacht werden. ²Bei Krankheit der/des Studierenden kann der Studien- und Prüfungsausschuss ein ärztliches Attest verlangen. ³Erkennt der Studien- und Prüfungsausschuss die Gründe an, wird der/dem Studierenden dies schriftlich mitgeteilt.
- (4) ¹Versuchen Studierende, das Ergebnis einer Prüfungsleistung oder der Masterarbeit durch Täuschung, zum Beispiel Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel, zu beeinflussen, gilt

die betreffende Leistung als nicht erbracht und als mit „nicht ausreichend“ (5,0) bewertet. ²Wer die Abnahme einer Prüfungsleistung stört, kann von den jeweiligen Lehrenden oder Aufsichtführenden in der Regel nach Abmahnung von der Fortsetzung der Erbringung der Einzelleistung ausgeschlossen werden; in diesem Fall gilt die betreffende Prüfungsleistung als nicht erbracht und mit „nicht ausreichend“ (5,0) bewertet. ³In schwerwiegenden Fällen kann der Studien- und Prüfungsausschuss die/den Studierenden von der Masterprüfung insgesamt ausschließen. ⁴Die Masterprüfung ist in diesem Fall endgültig nicht bestanden. ⁵Die Gründe für den Ausschluss sind aktenkundig zu machen.

- (5) ¹Belastende Entscheidungen sind den Betroffenen von dem Studien- und Prüfungsausschuss unverzüglich schriftlich mitzuteilen, zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. ²Vor einer Entscheidung ist den Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

§ 23

Ungültigkeit von Einzelleistungen

- (1) Hat die/der Studierende bei einer Prüfungsleistung oder der Masterarbeit getäuscht und wird diese Tatsache erst nach der Aushändigung des Zeugnisses bekannt, kann der Studien- und Prüfungsausschuss nachträglich das Ergebnis und gegebenenfalls die Noten für diejenigen Prüfungsleistungen bzw. die Masterarbeit, bei deren Erbringen die/der Studierende getäuscht hat, entsprechend berichtigen und diese Leistungen ganz oder teilweise für nicht bestanden erklären.
- (2) ¹Waren die Voraussetzungen für die Zulassung zu einer Prüfungsleistung bzw. die Masterarbeit nicht erfüllt, ohne dass die/der Studierende hierüber täuschen wollte, und wird diese Tatsache erst nach Bestehen der Prüfungsleistung bekannt, wird dieser Mangel durch das Bestehen geheilt. ²Hat die/der Studierende die Zulassung vorsätzlich zu Unrecht erwirkt, entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss unter Beachtung des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen über die Rechtsfolgen.
- (3) ¹Waren die Voraussetzungen für die Zulassung zu einem Modul nicht erfüllt, ohne dass die/der Studierende hierüber täuschen wollte, und wird diese Tatsache erst nach Bestehen des Moduls bekannt, wird dieser Mangel durch das Bestehen geheilt. ²Hat die/der Studierende die Zulassung vorsätzlich zu Unrecht erwirkt, entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss unter Beachtung des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen über die Rechtsfolgen.
- (4) ¹Waren die Voraussetzungen für die Einschreibung in den weiterbildenden Masterstudiengang Führung und Personalmanagement und damit für die Zulassung zur Masterprüfung nicht erfüllt, ohne dass die/der Studierende hierüber täuschen wollte, und wird dieser Mangel erst nach der Aushändigung des Masterzeugnisses bekannt, wird dieser Mangel durch das Bestehen der Masterprüfung geheilt. ²Hat die/der Studierende die Zulassung vorsätzlich zu Unrecht erwirkt, entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss unter Beachtung des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen über die Rechtsfolgen hinsichtlich des Bestehens der Prüfung.

- (5) Der/dem Studierenden ist vor einer Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- (6) ¹Das unrichtige Zeugnis wird eingezogen, gegebenenfalls wird ein neues Zeugnis erteilt. ²Eine Entscheidung nach Absatz 1 und Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 2 und Absatz 4 Satz 2 ist nach einer Frist von fünf Jahren ab dem Datum des Prüfungszeugnisses ausgeschlossen.

§ 24

Aberkennung des Mastergrades

¹Die Aberkennung des Mastergrades kann erfolgen, wenn sich nachträglich herausstellt, dass er durch Täuschung erworben ist, oder wenn wesentliche Voraussetzungen für die Verleihung irrtümlich als gegeben angesehen worden sind. ²§ 23 gilt entsprechend. ³Zuständig für die Entscheidung ist der Studien- und Prüfungsausschuss.

§ 25

Inkrafttreten und Veröffentlichung

¹Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Westfälischen Wilhelms-Universität (AB Uni) in Kraft. ²Sie gilt für alle Studierenden, die ab dem Wintersemester 2020/21 in den Masterstudiengang Führung und Personalmanagement eingeschrieben werden.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft (Fachbereich 07) vom 04.11.2020. Die vorstehende Ordnung wird hiermit verkündet.

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG NRW) eine Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit dieser Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

Münster, den 23.11.2020

Der Rektor

Prof. Dr. Johannes W e s s e l s

Anhang: Modulbeschreibungen

1. Evidenzbasiertes Management und empirisch-wissenschaftliche Methoden

| | |
|--------------------|---|
| Studiengang | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Evidenzbasiertes Management und empirisch-wissenschaftliche Methoden |
| Modulnummer | 1 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 1 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen Überblick über zentrale Methoden und Strategien empirisch-wissenschaftlicher Forschung im Bereich der Wirtschafts- und Personalpsychologie. Darüber hinaus lernen die Studierenden, wie empirisch-wissenschaftliche Methoden genutzt werden, um evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen. Das theoretische und methodische Basiswissen soll an praktischen Beispielen eingeübt werden und die Studierenden sollen in die Lage versetzt werden, relevante empirische Befunde korrekt einzuordnen und diagnostische Methoden im Sinne optimaler Urteile und Entscheidungen in der Praxis einzusetzen. Der theoretische und methodische Überblick vermittelt zudem Grundlagen für die weiteren Module des Studiengangs.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Es wird zunächst ein Überblick über zentrale theoretische Rahmenmodelle und Grundannahmen der Psychologie gegeben. Darauf aufbauend wird methodisches Basiswissen zu Studiendesigns und statistischen Testverfahren vermittelt und es werden Best-Practices aufgezeigt, um Ergebnisse komplexerer wissenschaftlicher Methoden und Meta-Analysen interpretieren zu können. Anhand von praxisbezogenen Beispielen wird es den Studierenden ermöglicht, empirische Forschung und die Darstellung wissenschaftlicher Ergebnisse in nichtwissenschaftlichen Publikationen kritisch einzuordnen und zu beurteilen.</p> <p>Die professionelle psychologische Diagnostik wird den Studierenden als Grundlage evidenzbasierten Personalmanagements vorgestellt, und sie werden in die Lage versetzt, diagnostische Verfahren nach</p> | |

ihren Gütekriterien zu bewerten. Am Beispiel zentraler Praxisfelder (z.B. Personalauswahl, Teamdiagnostik) werden Kenntnisse zur Integration und Nutzung multipler diagnostischer Informationen beim evidenzbasierten Urteilen und Entscheiden vermittelt.

Überblick Lehrinhalte:

- Theoretische Rahmenmodelle der Psychologie
- Methodisches Basiswissen der Psychologie
- Kritische Beurteilung wissenschaftlicher Literatur und empirischer Evidenz
- Einführung in die professionelle psychologische Diagnostik
- Gütekriterien diagnostischer Verfahren
- Diagnostische Entscheidungsbildung

Lernergebnisse

Die Studierenden...

- kennen wesentliche Grundannahmen und theoretische Rahmenmodelle der Psychologie und sind in der Lage, Implikationen für die empirische Forschung nachzuvollziehen.
- kennen zentrale Studiendesigns und sind in der Lage, geeignete Designs für die empirische Untersuchung praktisch relevanter Forschungsfragen auszuwählen und deren Ausgestaltung zu skizzieren.
- kennen die Grundlagen statistischen Testens und können Ergebnisse statistischer Verfahren korrekt beurteilen.
- sind in der Lage, empirische Forschungsartikel und Meta-Analysen zu verstehen, kritisch zu beurteilen und adäquate Schlussfolgerungen für die Praxis abzuleiten.
- kennen die zentralen Gütekriterien diagnostischer Verfahren und sind in der Lage, diagnostische Verfahren unterschiedlicher Verfahrensklassen hinsichtlich ihrer Qualität und Eignung für verschiedene Praxisanwendungen zu beurteilen; sie unterscheiden souverän zwischen wissenschaftlich fundierten und nicht fundierten Verfahren.
- können zur Beantwortung praktischer Fragestellungen den diagnostischen Prozess strukturieren und zielbezogen geeignete diagnostische Verfahren auswählen.
- kennen die Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik gemäß DIN 33430 und können den eignungsdiagnostischen Prozess am Beispiel entsprechend strukturieren.
- sind in der Lage, Anforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten in der Praxis und wissenschaftliche Gütekriterien gemeinsam und verantwortungsvoll zu berücksichtigen.
- kennen Methoden, um multiple diagnostische Informationen im Sinne optimaler Entscheidungen sinnvoll zu integrieren und können diese anwenden.

| 3 | | Aufbau | | | |
|--|--------------|--|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Evidenzbasiertes Management & empirisch-wissenschaftliche Methoden | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | | |
|--|-------------|---------|--|------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | | |
| Nr. | MAP/ MTP | Art | | Dauer/ Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur | | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | | |
| Nr. | Art | | | Dauer/ Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|---|---|
| Modulbezogene Teilnahme- voraussetzungen | keine |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| 6 Angebot des Moduls | |
|-----------------------------|---|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Jahr |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Mitja Back |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) |

| 7 Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine |
| Modultitel englisch | Evidence-based management and scientific empirical methods |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Evidence-based management and scientific empirical methods |

2. Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf

| | |
|--------------------|--|
| Studiengang | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf |
| Modulnummer | 2 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 1 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In diesem Grundlagenmodul erhalten die Studierenden einen Überblick über aktuelle Theorien, Konzepte und empirische Erkenntnisse zur Struktur, den Konsequenzen und der Entwicklung von Persönlichkeit. Sie sollen in die Lage versetzt werden, wissenschaftlich fundierte von laienpsychologischen und populärwissenschaftlichen Persönlichkeitskonzepten zu unterscheiden, und existierende Praktiken im Bereich von Führung und Personalmanagement entsprechend kritisch zu beurteilen und zu reflektieren.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Die Studierenden erhalten zunächst einen Überblick über Bereiche und die Struktur von Persönlichkeitsunterschieden. Hierbei werden u.a. Unterschiede zwischen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften vermittelt und die Studierenden lernen etablierte evidenzbasierte Systeme zur Beschreibung von Persönlichkeitsdimensionen und Persönlichkeitstypen kennen. Dieses Instrumentarium zur Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften wird an Praxisbeispielen erprobt und die Studierenden lernen, im Berufsalltag verwendete Laienkonzepte der Persönlichkeit einzuordnen. Darüber hinaus erhalten sie einen Einblick in die gesundheitlichen, sozialen und beruflichen Konsequenzen relevanter Persönlichkeitseigenschaften. Das Zustandekommen dieser Konsequenzen und mögliche Implikationen für Führung und Personalmanagement (u.a. für Personalauswahl, Personalentwicklung) werden unter Bezug auf empirische Erkenntnisse und praktische Beispiele kritisch diskutiert. Die Studierenden lernen praxisbezogene Beispielverfahren zur Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften unterschiedlicher wissenschaftlicher Qualität kennen. Hierbei werden verschiedene Ansätze der Erhebung (Selbstbericht, Fremdbbericht, systematische Verhaltensbeobachtung) sowie die Güte verschiedener Verfahren diskutiert. Kenntnisse bezüglich der Quellen und Entwicklung von Persönlichkeitsunterschieden werden den Studierenden vermittelt und an für den Berufskontext relevanten Persönlichkeitseigenschaften exemplarisch vertieft. Auf Basis evidenzbasierter Ansätze werden schließlich verschiedene Persönlichkeitsentwicklungsmaßnahmen (Coaching, Training, Selbstoptimierung) eingeordnet und kritisch diskutiert.</p> | |

Überblick Lehrinhalte:

- Persönlichkeit und Persönlichkeitsstruktur
- Gesundheitliche, soziale und berufliche Konsequenzen von Persönlichkeitsunterschieden
- Methoden zur Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften in Selbstbild, Fremdbild und Verhalten
- Quellen und Entwicklung der Persönlichkeit
- Evidenzbasierte Einordnung und Optimierung gezielter Persönlichkeitsentwicklungsmaßnahmen

Lernergebnisse

Die Studierenden...

- kennen die zentralen Beschreibungssysteme der Persönlichkeit und sind in der Lage, die Vielzahl der in der Berufspraxis verwendeten Laienkonzepte der Persönlichkeit wissenschaftlich fundiert einzuordnen.
- können entsprechend einer wissenschaftlich fundierten Einordnung eine Analyse der relevanten Persönlichkeitsaspekte für konkrete Problemstellungen im Bereich der Führung und des Personalmanagements vornehmen.
- kennen typische für den Berufsalltag relevante gesundheitliche, soziale und leistungsbezogene Konsequenzen von Persönlichkeitsunterschieden, können deren Zustandekommen an konkreten beruflichen Beispielen erklären und sind in der Lage, fundierte Implikationen für die berufliche Praxis abzuleiten.
- sind in der Lage, selbstständig Verfahren zur Erfassung von Persönlichkeit und hieraus resultierende Ergebnisse korrekt zu beurteilen.
- können für konkrete berufliche Aufgaben adäquate Verfahren zur Erfassung von Persönlichkeitsunterschieden auswählen und fragestellungsspezifisch anwenden.
- kennen die zentralen Befunde zur genetischen und umweltbedingten Stabilität und Veränderung von Persönlichkeitsunterschieden und können laienpsychologische Konzepte hierzu kritisch beurteilen.
- sind in der Lage, in der Berufspraxis existierende Persönlichkeitsentwicklungsmaßnahmen auf Grundlage der vorhandenen wissenschaftlichen Evidenz kritisch zu beurteilen und eigenständig Vorschläge zur Optimierung abzuleiten.
- sind in der Lage, eigenständig aufgabenspezifisch erarbeitete Analysen zu relevanten Persönlichkeitsaspekten, ihrer Erfassung und Weiterentwicklung im beruflichen Kontext an fachfremde Personen sachgerecht und überzeugend zu kommunizieren.
- können ihr eigenes Persönlichkeitsprofil vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Befunde reflektieren und einordnen.
- werden in die Lage versetzt, zentrale Einstellungen und Wertvorstellungen zu hinterfragen.

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|---|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|--|-------------|---------|------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/ MTP | Art | Dauer/ Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/ Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|--|---|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| 6 Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Mitja Back |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) |

| 7 Mobilität/Anerkennung | |
|---|-------------------------------------|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine |
| Modultitel englisch | Personality and development at work |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Personality and development at work |

3. Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext

| | |
|--------------------|---|
| Studiengang | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext |
| Modulnummer | 3 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 1 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In diesem Basismodul werden konkrete psychologische Theorien und Konstrukte zum Verständnis menschlichen Verhaltens im beruflichen Kontext vermittelt. Zusammen mit den anderen beiden Basismodulen (Modul 1: Evidenzbasiertes Management und empirisch-wissenschaftliche Methoden, Modul 2: Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf) legt dieses Modul den Grundstein für den systematischen Aufbau von Fachwissen in den folgenden Fortgeschrittenenmodulen.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Die Studierenden lernen zentrale Modelle zu affektiven, motivationalen und kognitiven Prozessen kennen, die für ein professionales Agieren in Führung und Personalmanagement wesentlich sind. Darüber hinaus werden aktuelle empirische Befunde hierzu vermittelt. Anhand von Praxisfällen wird dieses Wissen dann zur Erklärung von beruflichem Verhalten angewendet und diskutiert. Neben willentlich gesteuertem Verhalten spielen dabei auch automatische Reaktionen und Routinen eine Rolle, die helfen zu verstehen, warum sich Berufstätige nicht immer rational verhalten. Darüber hinaus wird die Rolle von Arbeitszufriedenheit im Kontext von Leistungsverhalten reflektiert. Die Inhalte dieses Moduls vermitteln damit Basiskomponenten für die nachfolgenden Module.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivation im Berufskontext, u.a. Erwartungs x Wert Modelle, Ziele und Zielerreichung, Routinen und Gewohnheiten ▪ Emotionen bei der Arbeit ▪ Zustandekommen und Effekte von Arbeitszufriedenheit ▪ Fairness und wahrgenommene Gerechtigkeit ▪ Soziale Kognition und Entscheidungen ▪ Leistung im beruflichen Kontext | |

| Lernergebnisse | |
|--|--|
| Die Studierenden | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ kennen zentrale Theorien zu affektiven, motivationalen und kognitiven Prozessen im beruflichen Kontext und können diese kritisch reflektieren ▪ können die Kernaussagen psychologischer Modelle extrahieren und kommunizieren ▪ können zwischen unterschiedlichen Bewusstseinssebenen der Verhaltenssteuerung unterscheiden ▪ können auf der theoretischen Basis Hypothesen zu einem beobachtbaren Phänomen formulieren ▪ können theoretische Modelle auf Praxisfälle übertragen und zur Lösung von konkreten Problemen anwenden ▪ können verschiedene Ansätze miteinander verknüpfen und so eine vollständigere Diagnose von Fehlern bzw. Optimierungsmöglichkeiten erstellen ▪ können Praxisfälle im Team bearbeiten und theoriegeleitete Interventionen entwerfen und reflektieren ▪ können feststellen, ob die Schlussfolgerungen eines Wissenschaftlers bzw. einer Wissenschaftlerin aufgrund vorliegender Daten plausibel sind ▪ erwerben Problemlösungskompetenzen und entwickeln ihre Fähigkeiten zur Kommunikation und Kooperation ▪ entwickeln ihre Fähigkeiten zum selbstständigen Arbeiten und eigenverantwortlichen Lernen ▪ entwickeln ihre Diskursfähigkeit und Fähigkeiten zur Anwendung theoretischer Modelle in der Praxis | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|--|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|---------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|---|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Andreas Mojzisch | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|---|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Keine | |
| Modultitel englisch | Motivation, cognition and behavior in occupational contexts | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Motivation, cognition and behavior in occupational contexts | |

4. Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung

| | |
|--------------------|---|
| Studiengang | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung |
| Modulnummer | 4 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 2 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>"Es ist unmöglich, nicht zu kommunizieren", so brachte es der berühmte Psychologe Paul Watzlawick auf den Punkt. Sobald Menschen miteinander zu tun haben, kommunizieren sie auf vielfältige Weise und versuchen, die Zeichen und Signale der Anderen zu deuten. So macht Kommunikation bis zu 90% des Arbeitsalltags von Führungskräften aus. Kommunikation ist daher auch ein zentraler Gegenstand des Masterstudiengangs. Kommt es zu Fehldeutungen, sind Konflikte und Misserfolge vorprogrammiert. Die permanent einströmenden Signale reichen von Merkmalen und Verhaltensweisen einer Person (Mimik, Gestik, etc.) bis hin zu komplexen Botschaften (Arbeitsaufträge, Problemschilderungen, Leistungsbewertungen, Zukunftsvisionen), die oft nicht nur an der Sachebene, sondern auch an der Beziehungsebene ansetzen. Bei der Interpretation dieser Informationen spielen die Vorerfahrungen, Erwartungen, Bedürfnisse, Zielvorstellungen, Emotionen und sozialen Beziehungen der Beteiligten eine entscheidende Rolle.</p> <p>Die Lehrveranstaltungen des Moduls sollen den Studierenden ein wissenschaftlich fundiertes Instrumentarium vermitteln, mit dem sie Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung analysieren, verstehen, bewerten und verändern können. Das Modul knüpft an die Lehrveranstaltungen aus dem 1. Fachsemester an, insbesondere Inhalte zu empirisch-wissenschaftlichen Methoden sowie zu Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext. Die vermittelten Kenntnisse und Qualifikationen sind nützlich und anwendbar für das parallel im 2. Fachsemester laufende Praxisprojekt sowie die Veranstaltungen der folgenden Fachsemester.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nonverbale und verbale Kommunikation, Sach- und Beziehungsebene, ▪ Analyse der Leistungen von Kommunikation und der Intentionen der Kommunizierenden (z.B. durch die Kenntnis von Sprechakten und Konversationsmaximen) ▪ Perspektivübernahme, Fehleinschätzungen, Missverständnisse ▪ Formale Kommunikation in Organisationen, Strukturen, Hierarchien, Überbringen schlechter Nachrichten | |

- Informelle Kommunikation (Lügen, Geheimnisse, Gerüchte, unbeabsichtigte "Nebenwirkungen" von Kommunikation)
- Konflikt und Kooperation, Macht, Ausgrenzung und Mobbing
- Personenwahrnehmung, Eindrucksbildung, Emotionserkennung
- Analyse von und Umgang mit Diversität (im Hinblick auf Kultur, Gender, Migrationshintergrund, Alter) im Hinblick auf Personenwahrnehmung, Interaktion und Kommunikation
- zentrale Fähigkeiten der zielorientierten Kommunikation und Gesprächsführung

Lernergebnisse

Die Studierenden können anhand evidenzbasierter psychologischer Ansätze verschiedene, für den Berufsalltag relevante Arten, Ebenen und Ziele von Kommunikation und Interaktion analysieren, bewerten und zielorientiert verändern. Sie können zentrale Konzepte und Theorien auf Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung im Kontext von Organisationen und Unternehmen anwenden. Auf dieser Grundlage können sie begründete Implikationen für die berufliche Praxis ableiten, das heißt u.a. eigene Kommunikationsstrategien für die verschiedenen Situationen ihrer beruflichen Tätigkeit entwickeln, Kommunikationsprobleme des Alltags lösen sowie eine ziel- und bedürfnisorientierte Gesprächsführung realisieren. Sie sind dazu in der Lage, unterschiedliche Strategien und persönliche kommunikative Besonderheiten auch während des Unterrichts zu unterscheiden und in simulierten Herausforderungslagen (Unsicherheit, Nachhaltigkeit, Diversity, Veränderung) und Konfliktsituationen konstruktive Lösungen in der Kommunikation zu finden.

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|--|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|---|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur mit Theorie- und Anwendungsteilen | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|---|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | Keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Gerald Echterhoff | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine | |
| Modultitel englisch | Communication, Interaction and Person Perception | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Communication, Interaction and Person Perception | |

5. Rekrutierung und Personalauswahl

| | |
|--------------------|---|
| Studiengang | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Rekrutierung und Personalauswahl |
| Modulnummer | 5 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 2 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>Die Gewinnung und Bindung neuer Mitarbeiter*innen ist eine der zentralen Aufgaben des Personalmanagements. Aktuell ist dies angesichts demografischer Veränderungen und Fachkräftemangel mit besonderen Herausforderungen verbunden. Ziel dieses Fortgeschrittenenmoduls ist es, wissenschaftliche Forschungsbefunde zu vermitteln die den gesamten Prozess, von der Rekrutierung bis zum Onboarding neuer Mitarbeiter*innen, optimal gestalten lassen. Das Modul baut dabei auf den Grundlagen aus Modulen 1 und 2 auf. Darüber hinaus stellt die Berücksichtigung von Onboardingkonzepten eine Verbindung zu Themen der Personalentwicklung (Modul 7) her. Zudem bieten sich Themen aus diesem Modul für das Praxisprojekt (Modul 6) sowie für die Masterarbeit (Modul 12) an.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>In diesem Modul werden grundlegende Kenntnisse zum Prozess der Gewinnung, Auswahl, Einstellung und Bindung neuer Mitarbeiter*innen vermittelt. Dieser reicht von Arbeits- und Anforderungsanalysen über die Rekrutierung von Mitarbeiter*innen und Konstruktion sowie Anwendung von eignungsdiagnostischen Verfahren (Auswahlinterviews, Testverfahren, Assessment Center, etc.) bis hin zur optimalen Gestaltung von Onboarding Prozessen. Neben der kritischen Diskussion der verschiedenen Verfahren vor dem Hintergrund von Validität, Akzeptanz und Ökonomie wird explizit auch erfahrungsbasiertes Lernen gefördert. Außerdem wird das nach DIN 33430 notwendige Wissen für den Erwerb der "Lizenz E für Eignungsdiagnostiker(-innen)" für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen vermittelt. Die unterschiedlichen Stufen des Vorwissens werden durch Grundlagenliteratur ausgeglichen, die vor Beginn des Moduls gelesen werden sollte. Dieses Vorwissen wird während der Präsenztage verfestigt und diskutiert. Die Einbindung von konkreten Praxisfällen (Problem-based Learning) trainieren zudem den konzeptuellen Transfer des erworbenen Fachwissens.</p> | |

Überblick Lehrinhalte:

- Arbeits- und Anforderungsanalysen
- Rekrutierungsstrategien und Personalmarketing, insb. mit Hilfe Internetbasierter Verfahren
- Auswahlverfahren, u.a. Interviews, Testverfahren, Assessment Center, Arbeitsproben
- Gütekriterien, soziale Akzeptanz und ökonomischer Nutzen von Auswahlverfahren
- Integrität, Fälschbarkeit und Trainierbarkeit von Auswahlverfahren
- Onboarding neuer Mitarbeiter*innen
- Innovative Verfahren der Personalgewinnung in einer digitalisierten Arbeitswelt
- Fairness, Arbeitsrecht und ethische Aspekte der Berufseignungsdiagnostik

Lernergebnisse

- Die Studierenden haben grundlegendes Wissen zu relevanten psychologischen Aspekten von Fairness und Ethik der Berufseignungsdiagnostik erworben.
- Die Studierenden kennen die eignungsdiagnostischen Grundlagen der Personalauswahl, insbesondere Haupt- und Nebengütekriterien von Eignungstests und können diese beurteilen. Sie Studierenden kennen die grundlegenden Aspekte internetbasierter Verfahren in Recruiting und Personalauswahl und sind in der Lage neuartige und innovative Konzepte zu beurteilen.
- Die Studierenden kennen zentrale qualitative und quantitative Verfahren der Arbeits- und Anforderungsanalysen und können diese anwenden.
- Die Studierenden kennen zentrale Verfahren der Persönlichkeits- und Leistungstestung im Kontext Personalauswahl, sie können derartige Verfahren beurteilen und anwenden.
- Die Studierenden kennen grundlegende Rekrutierungsstrategien, können diese für spezifische Fragestellungen anpassen und dabei ökonomische Nutzenkalkulationen anwenden.
- Die Studierenden kennen zentrale Verfahren zur Erfassung biographischer Daten und Interviewführung im Kontext Personalauswahl, können diese anwenden sowie auf spezifische Fragestellungen anpassen.
- Die Studierenden kennen relevante Personalmarketingstrategien, können diese selber anwenden sowie eigene Personalmarketingstrategien konzeptionieren. Die Studierenden kennen weiterhin die wichtigsten Onboardingmaßnahmen und sind in der Lage, eigene Onboardingkonzepte zu entwickeln.
- Auf Basis der praktischen Übungen im Modul haben die Studierenden ihre eigenen Kompetenzen und die Wahrnehmung der Bewerber*innenrolle geschult, sowie insbesondere Präsentationstechnik, Diskurs- und Transferkompetenzen vertieft.
- Die Studierenden sind in der Lage, im Kontext von Rekrutierung und Personalauswahl ihr Handeln an den Prinzipien eines Evidence-based Management als verantwortungsvoll handelnde Scientific Practitioners auszurichten.

| 3 | | Aufbau | | | |
|--|--------------|----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Rekrutierung und Personalauswahl | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|--|-------------|------------|------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/ MTP | Art | Dauer/ Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Hausarbeit | 10 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/ Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|---|---|
| Modulbezogene Teilnahme- voraussetzungen | keine |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| 6 Angebot des Moduls | |
|-----------------------------|---|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Meinald Thielsch |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) |

| 7 Mobilität/Anerkennung | |
|---|------------------------------------|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine |
| Modultitel englisch | Recruiting and personnel selection |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Recruiting and personnel selection |

6. Praxisprojekt

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Studiengang | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Praxisprojekt |
| Modulnummer | 6 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 2 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In diesem Modul begleiten die Studierenden ein Praxisprojekt zu einer personal- oder wirtschaftspsychologischen Problemstellung. Dies kann ein Projekt im eigenen Tätigkeitsfeld sein, in einem von der eigenen Arbeit unterschiedlichen Bereich der eigenen Organisation oder als Praktikum in einer anderen Arbeitsorganisation erbracht werden.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Um den Transfer des vermittelten Wissens in die betriebliche Praxis sicherzustellen, fertigen die Studierenden im Rahmen dieses Moduls eine Projektarbeit an, in der sie zu einer konkreten Problemstellung unter Einbezug der wissenschaftlichen Perspektive eine Problemlösung erarbeiten und dokumentieren. Dabei soll das Gelernte reflektiert und vor dem beruflichen Kontext unter Einbezug der wissenschaftlichen Perspektive angewendet werden.</p> | |
| Lernergebnisse | |
| <p>Die Studierenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ sind in der Lage, zu einer speziellen personal- oder wirtschaftspsychologischen Problemstellung auf der Basis wissenschaftlicher Literatur eine eigene Problemlösung zu erarbeiten. ▪ beherrschen das grundlegende methodische bzw. systematische Rüstzeug, um den direkten Bezug der Lehrinhalte zur betrieblichen Praxis herzustellen und auf diese Weise das Gelernte kritisch zu hinterfragen. ▪ können Forschungsbedarfe analysieren und kommunizieren. ▪ können selbstständig (z.B. Erschließung eines Themengebiets) unter Einhaltung der Zeitvorgaben arbeiten. ▪ beherrschen das grundlegende Rüstzeug der Wissenschaftlichen Diskursfähigkeit (mündlich und/oder schriftlich). | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|---------------------|-------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Projekt/Praxisphase | Praxisprojekt | P | 0 | 150 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|--|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Präsentation mit anschließender Diskussion | 15 Min. | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|--|---|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| 6 Angebot des Moduls | |
|-----------------------------|---|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Guido Hertel |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) |

| 7 Mobilität/Anerkennung | |
|---|------------------|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine |
| Modultitel englisch | Practice project |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Practice project |

7. Training und Personalentwicklung

| | |
|--------------------|---|
| Studiengang | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Training und Personalentwicklung |
| Modulnummer | 7 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 3 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In dem Modul sollen zentrale Inhalte zu Training und Personalentwicklung vermittelt werden. Insbesondere sollen die Studierenden in dem Modul dazu befähigt werden, ihre neu erworbenen Kenntnisse anzuwenden und zur Gestaltung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen einzusetzen. Damit behandelt das Modul Inhalte mit direktem Bezug zur Anwendung in der praktischen Personalentwicklung.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Durch eine immer kürzer werdende Halbwertszeit des Wissens und dem damit verbundenen Imperativ des lebenslangen Lernens kommt den Themen Training und Personalentwicklung in vielen Organisationen eine wichtige Rolle zu. Besondere Bedeutung haben dabei aktuelle und zukünftige Herausforderungen, wie die zunehmende Digitalisierung von Arbeit und die steigende Heterogenität von Zielgruppen. In diesem Modul lernen die Studierenden zentrale Elemente moderner Personalentwicklung kennen und diskutieren diese vor dem Hintergrund empirischer Forschungsergebnisse. Die Inhalte umfassen eine strategische Ausrichtung von Personalentwicklung, eine zielgruppenspezifische Ermittlung von Trainingsbedarfen und eine Evaluation von Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit. Die Studierenden entwickeln ein tieferes Verständnis von Training und Personalentwicklung sowie der Herausforderungen, die damit verbunden sind. Außerdem wird die Anwendung des Wissens in Organisationen reflektiert. So werden die Studierenden in die Lage versetzt konkrete Weiterbildungsmaßnahmen für spezifische Bedarfe zu konzipieren und hierbei lern-, motivations- und transferförderliche Gestaltungsprinzipien anzuwenden.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategische Ausrichtung von Personalentwicklung ▪ Ermittlung von Trainingsbedarfen ▪ Modellierung von Kompetenzen ▪ Verfahren der Personalentwicklung ▪ E-Learning und Blended Learning ▪ Gestaltung und Evaluation von Trainingsmaßnahmen | |

| Lernergebnisse | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden kennen Methoden zur Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs und können diese anwenden. ▪ Die Studierenden können ein Kompetenzmodell erstellen. ▪ Die Studierenden können Personalentwicklungsmaßnahmen an der Organisationsstrategie ausrichten. ▪ Die Studierenden kennen die wesentlichen Lerntheorien und können deren Implikationen in der Personalentwicklung anwenden. ▪ Die Studierenden kennen Verfahren und Methoden der Personalentwicklung und können deren Eignung in Abhängigkeit der gegebenen Ziele bewerten. ▪ Die Studierenden können Modelle zur Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen anwenden. ▪ Die Studierenden können ein Training gemäß lern-, motivations- und transferförderlicher Gestaltungsprinzipien erstellen. ▪ Die Studierenden vertiefen übergreifende Kompetenzen hinsichtlich Präsentationstechniken, Medieneinsatz und der Vermittlung von Wissen. | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Training und Personalentwicklung | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Hausarbeit | 5 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|---|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Dr. Christoph Nohe | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|------------------------------------|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine | |
| Modultitel englisch | Training and personnel development | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Training and personnel development | |

8. Führung, Team und Projektmanagement

| | |
|--------------------|--|
| Studiengang | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Führung, Team und Projektmanagement |
| Modulnummer | 8 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 3 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| Aufbauend auf den Grundlagenmodulen 1-4 werden in diesem Fortgeschrittenenmodul evidenzbasierte Kenntnisse und Skills für Führungsaufgaben in modernen Organisationen vermittelt. | |
| Lehrinhalte | |
| <p>In diesem Modul lernen die Studierenden klassische und moderne Führungsstrategien für Einzelpersonen und Teams kennen, und diskutieren diese im Sinne des "Evidence-based Management" vor dem Hintergrund empirischer Forschungsbefunde. Zudem werden wichtige personelle (bspw. Persönlichkeit), aufgabenbezogene (bspw. Produktion versus Entwicklungsaufgaben) und organisationale Rahmenbedingungen (bspw. Organisationskultur) besprochen, die bei der Entscheidung für ein bestimmtes Führungsverhalten von Bedeutung sind. Des Weiteren lernen die Studierende, konkrete und authentische Führungsstrategien für spezifische Problemlagen zu entwickeln. Den neuen Herausforderungen durch Digitalisierung von Arbeit (E-Leadership, virtuelle Teamarbeit) kommt in diesem Modul eine besondere Bedeutung zu. Die Studierenden lernen Motivationsstrategien des Empowerments und Shared Leadership in flachen (agilen) Arbeitsstrukturen kennen, und können komplexe Problemstellungen des Team- und Projektmanagements analysieren. Zudem werden Auswirkungen von Führung und Projektmanagement auf die Gesundheit von Geführten behandelt.</p> | |
| Überblick Lehrinhalte: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Klassische und moderne Führungsansätze ▪ Personale Voraussetzungen für Führung - was ist "mein" Führungsstil ▪ Anpassung von Führungsstrategien an sich verändernde Rahmenbedingungen ▪ Team- und Projektmanagement ▪ E-Leadership und virtuelle Teamarbeit ▪ Shared Leadership und agilen Arbeitsstrukturen ▪ Führung und Gesundheit | |

| Lernergebnisse | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden kennen klassische und moderne Theorien und Modelle im Bereich Führung und Teammanagement, und können diese kritisch einordnen. ▪ Die Studierenden können unterschiedliche Führungsstrategien anlassbezogen auswählen und miteinander verbinden. ▪ Die Studierenden reflektieren ihre eigenen Präferenzen und Fähigkeiten im Bereich Führung, und entwickeln ihren persönlichen Führungsstil. ▪ Die Studierenden können Team- und Projektsituationen systematisch analysieren und Interventionen ableiten. ▪ Die Studierenden kennen Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung von Führung und Projektmanagement und können diese anlassbezogen gewichten. ▪ Die Studierenden können unterschiedliche Strategien der Partizipation und des „Empowerments“ von Geführten vor dem Hintergrund empirischer Forschung unterscheiden und anwenden. ▪ Die Studierenden kennen Auswirkungen unterschiedlicher Führungsstrategien auf die Gesundheit von Geführten und von Führungskräften, und können diese gezielt einsetzen. ▪ Die Studierenden vertiefen übergreifende Kompetenzen hinsichtlich Führungstätigkeiten, Teamarbeit und der Nutzung von Technologien. | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|-----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Führung, Team & Projektmanagement | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|-------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Fallanalyse | 10-15 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|---|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Guido Hertel | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|---------------------------------------|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine | |
| Modultitel englisch | Leadership, team & project management | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Leadership, team & project management | |

9. Stress und Gesundheitsmanagement

| | |
|--------------------|---|
| Studiengang | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Stress und Gesundheitsmanagement |
| Modulnummer | 9 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 3 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>Ziel des Moduls ist der Erwerb von aktuellen, evidenzbasierten Wissen im Bereich Stress- und Gesundheitsmanagement im Arbeitskontext. Darüber hinaus steht die Anwendung des Wissens auf konkrete Praxisbeispiele im Fokus, sowie die Entwicklung von Interventionsmaßnahmen. Dabei knüpfen die Teilnehmenden auch an eigene Erfahrungen an und bearbeiten Probleme aus der persönlichen Praxis.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>In diesem Modul werden arbeitspsychologische Grundlagen von Stress (Messung von Belastung und Beanspruchung) und ressourcenorientierter Interventionsansätze für das Gesundheitsmanagement von Arbeitstätigen vermittelt. Dabei werden auch neuere Entwicklungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt thematisiert, wie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, der Umgang mit entgrenzter Arbeit aufgrund von Flexibilisierung und Digitalisierung (z.B. Telearbeit), und die Rolle von Führungskräften für die Gesundheit der Mitarbeiter*innen. Des Weiteren werden in dem Modul aktuelle Interventionsansätze auf individueller Ebenen (z.B. Stressmanagementtrainings, Förderung von Achtsamkeit und Abschalten) sowie organisationaler Ebene (z.B. Konzepte für betriebliche Gesundheitsförderung) vor dem Hintergrund empirischer Forschungsergebnisse kritisch reflektiert sowie praxisorientiert vermittelt und auf Basis von Fallbeispielen eingeübt.</p> | |
| Überblick Lehrinhalte: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stresstheorien und Diagnostik von Belastung und Beanspruchung im Arbeitskontext ▪ Erkennen und Umgang mit spezifischen Erkrankungen, bspw. Sucht oder Burnout ▪ Ressourcenorientierte Gesundheitsförderung als Interventionsbasis und Führungsaufgabe ▪ Herausforderung neuer Arbeitsformen für die Work-Life-Balance und das Gesundheitsmanagement von Arbeitstätigen ▪ Evidenzbasierte Interventionskonzepte auf individueller und organisationaler Ebene | |

| Lernergebnisse | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden können den aktuellen Forschungsstand zu Belastungen und Beanspruchung im Arbeitskontext, sowie zu ressourcenorientierten Gesundheitsförderungsinterventionen darstellen und erklären. Des Weiteren können die Studierenden Herausforderungen und Chancen neuer Arbeitsformen (z.B. Digitalisierung, Flexibilisierte Arbeit) erklären und deren Implementierung in der Praxis bewerten. ▪ Die Studierenden können aktuelle Fallbeispiele aus der Praxis anhand von Stress- und Erholungstheorien einordnen und Lösungsansätze für individuelle und organisationale Interventionen entwickeln. ▪ Die Studierenden können das erlernte Wissen praktisch auf die Entwicklung einer evidenzbasierten, gesundheitsförderlichen Intervention im Arbeitskontext anwenden und den Nutzen und die Limitationen einer solchen Intervention kritisch reflektieren. ▪ Die Studierenden erweitern in diesem Modul ihre Präsentations-, Organisations- und Problemlösefähigkeiten. Durch den Einsatz von Peerfeedbackmethoden üben die Studierenden Perspektivwechsel vom Lerner zum Dozenten und sammeln Erfahrungen in der Rolle eines Mentors und Coaches. ▪ Darüber hinaus lernen die Studierenden durch die Entwicklung von Interventionen für die Praxis die Aufbereitung und Kommunikation von psychologischem Wissen aus dem Bereich Stress- und Gesundheitsmanagement für verschiedene Stakeholder (Arbeitstätige, Führungskräfte, Organisationen). | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Stress und Gesundheitsmanagement | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------------------|------------|--------------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Hausarbeit | 15 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| 1 | Referat und Handout | | 30min/ 2 Seiten | 1 | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|---|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Carmen Binnewies | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|------------------------------|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine | |
| Modultitel englisch | Stress and health management | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Stress and health management | |

10. Change-Management, Verhandlungen und Konfliktmanagement

| | |
|--------------------|--|
| Studiengang | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Change-Management, Verhandlungen und Konfliktmanagement |
| Modulnummer | 10 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 4 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In dem Modul sollen zentrale Inhalte zu den Themen Change Management sowie Verhandlungsführung und Umgang mit Konflikten (Konfliktmanagement) vermittelt werden. Insbesondere sollen die Studierenden in diesem Modul dazu befähigt werden, ihre neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu herausfordernden Kommunikationssituationen im Kontext tiefgreifender Veränderungsmaßnahmen auf organisationaler Ebene genauso umzusetzen wie auch in eher alltäglichen Interessenskonflikten innerhalb und zwischen Organisationen. Damit behandelt das Modul Inhalte, die insbesondere für häufige Aufgaben für Führungskräfte und im Personalmanagement relevant sind.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Heutige Arbeitsprozesse sind immer stärker Veränderungen der Markt- und Produktionsbedingungen ausgesetzt, die entsprechende Flexibilität und Anpassungen der Arbeitsorganisation erfordern. Entsprechende Kompetenzen und Strategien des Change-Managements gehören daher zu den Erfolgsfaktoren moderner Arbeitsorganisationen. In diesem Modul lernen die Studierenden zentrale Schritte und Aufgaben eines erfolgreichen und nachhaltigen Change-Managements kennen und diskutieren diese vor dem Hintergrund empirischer Befunde. Zudem werden die Grundzüge der Organisationsdiagnose für die Begleitung und Evaluation von Change-Management Prozessen vermittelt. Außerdem lernen die Studierenden vor dem Hintergrund empirischer Forschungsbefunde Verhandlungen erfolgreich durchzuführen, und Konflikte konstruktiv und nachhaltig zu lösen. Diese Verhaltensweisen werden in praktischen Fallübungen erprobt und reflektiert.</p> | |
| Überblick Lehrinhalte: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Phasen und Kompetenzen des Change-Managements ▪ Verfahren der Organisationsdiagnose, insb. Mitarbeiterbefragungen ▪ Distributive und integrative Verhandlungstechniken ▪ Praktisches Konfliktmanagement ▪ Managementunterstützungssysteme für kooperative Konfliktlösungen | |

| Lernergebnisse |
|---|
| <p>Die Studierenden ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kennen zentrale Modelle und Forschungsbefunde zur Frage, wie tiefgreifende Veränderungen in Organisationen erfolgreich bewältigt werden können. ▪ kennen die Methoden und Techniken der Organisationsdiagnose und sind in der Lage, sie anzuwenden. ▪ können Modelle zur Evaluation von Change-Management-Prozessen anwenden und begleitende Evaluationsstudien planen. ▪ kennen zentrale theoretische Modelle und empirische Befunde zur Verhandlungsführung. ▪ können empirisch erprobte Verhandlungsstrategien benennen und diese auch situationsadäquat in Verhandlungssituationen einsetzen. ▪ können unterschiedliche Verhandlungsergebnisse in Abhängigkeit von zentralen Organisationszielen bewerten, gewichten und gezielt anstreben. ▪ kennen zentrale Managementunterstützungssysteme für kooperative Konfliktlösungen in Organisationen und wissen, wie solche Systeme in Organisationen implementiert werden können. ▪ vertiefen ihre vorhandenen sozialen Kompetenzen in den Bereichen Umgang mit herausfordernden sozialen Situationen sowie Kommunikation und Konfliktmanagement. |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|---|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Change-Management, Verhandlungen & Konfliktmanagement | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|---------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|---|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Joachim Hüffmeier | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine | |
| Modultitel englisch | Change Management, Negotiations, and Conflicts | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Change Management, Negotiations, and Conflicts | |

11. Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung

| | |
|--------------------|---|
| Studiengang | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung |
| Modulnummer | 11 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 4 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In diesem Fortgeschrittenenmodul werden evidenzbasierte Kenntnisse und Skills für den Umgang mit Diversität in Führungstätigkeiten und Personalmanagement vermittelt. Dadurch werden vorangegangene Module zu Rekrutierung und Personalauswahl (Modul 5), zu Training und Personalentwicklung (Modul 7), zu Führung, Team und Projektmanagement (Modul 8) sowie zu Gesundheitsmanagement (Modul 9) weiter spezifiziert und vertieft. Gleichzeitig integriert das Modul die Inhalte der Basismodule, insb. zu Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung (Modul 4).</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Die Belegschaften und Mitarbeiter*innen in Unternehmen, Verwaltungen oder Kliniken werden zunehmend divers. Zu den Ursachen gehören langfristige demografische Veränderungen (steigende Lebenserwartung bei zurückgehenden Geburtenraten), zunehmende Internationalisierung von Wirtschaftsprozessen, zunehmende Migration, aber auch eine zunehmende Gleichberechtigung von Frauen bei der Arbeit. Führung und Personalmanagement müssen nicht nur auf diese Veränderungen reagieren (bspw. im Sinne einer langfristigen Nachwuchsplanung und fairem Führungsverhalten), sondern sollten die zunehmenden Unterschiede zwischen den Beschäftigten als Chance verstehen und nutzen. Entsprechend lernen die Studierenden in diesem Modul Ursachen und Auswirkungen zunehmender Diversität näher kennen und einschätzen. Zudem werden Strategien im Umgang mit Diversität sowohl auf der Ebene der Personalauswahl, der Arbeitsgestaltung, der Führung und Teamarbeit sowie der Personalentwicklung vermittelt und diskutiert.</p> | |
| Überblick Lehrinhalte: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demografische Veränderungen in Organisationen ▪ Altersunterschiede in Arbeitsmotivation und Arbeitsfähigkeit ▪ Gender Diversity ▪ Globalisierung und Internationalisierung ▪ Herausforderungen und Chancen von Migration | |

| Lernergebnisse | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden kennen Einflüsse von Diversität in Arbeitsprozessen. ▪ Die Studierenden können sowohl Risiken als auch Chancen von Diversität bei der Arbeit, bspw. in Arbeitsteams, kritisch einschätzen und nutzen. ▪ Die Studierenden kennen aktuelle Forschungsbefunde in den Bereichen Altersdiversität, Geschlechtsunterschiede und kultureller Einflüsse im Kontext von Arbeitsprozessen. ▪ Die Studierenden können Probleme aufgrund von Diversität systematisch analysieren und Interventionsstrategien entwickeln. ▪ Die Studierenden sind in der Lage, ihre persönlichen Einstellungen und Werte im Zusammenhang mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Zugehörigkeiten und Gruppierungen zu reflektieren. ▪ Die Studierenden sind in der Lage, übergreifende Kompetenzen in Bezug auf Kommunikationsstrategien und Konfliktprävention zu vertiefen. | |

| 3 | | Aufbau | | | |
|--|--------------|--|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 | | Prüfungskonzeption | | | |
|---|---------|--------------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Bericht | 10 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | | |

| 5 | | Voraussetzungen | |
|--|--|---|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | | Keine Anwesenheitspflicht | |

| | | |
|-------------------------|---|--|
| 6 | Angebot des Moduls | |
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i.d.R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Guido Hertel | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| | | |
|---|---|--|
| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine | |
| Modultitel englisch | Diversity Management: Demographic changes and international collaboration | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Diversity Management: Demographic changes and international collaboration | |

12. Masterarbeit

| | |
|--------------------|---------------------------------------|
| Studiengang | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Masterarbeit |
| Modulnummer | 12 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 4 bis 5 |
| Leistungspunkte (LP) | 24 |
| Workload (h) insgesamt | 600 |
| Dauer des Moduls | 7 Monate |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>Aufbauend auf den in Modul 1-11 erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten werden diese in diesem Modul weiter gefestigt, indem die Studierenden eine umfassendere wissenschaftliche Arbeit entwerfen und verfassen. Gleichzeitig vertiefen die Studierenden ihre wirtschaftspsychologischen Kenntnisse exemplarisch an einer wissenschaftlichen Fragestellung.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Im Rahmen der Masterarbeit beschäftigen sich die Studierenden mit aktuellen praxisbezogenen personal- und wirtschaftspsychologischen Problemstellungen. Die so entstehenden praxisorientierten Arbeiten stellen aufgrund der Synthese von profunder Praxiserfahrung der Verfasser und des im Studium vermittelten Wissens einen wertschöpfenden Input für die Unternehmenspraxis dar. Das Thema der Masterarbeit kann sich aus den behandelten Fachgebieten sowie aus dem beruflichen Umfeld der Studierenden ergeben.</p> | |
| Lernergebnisse | |
| <p>Die Studierenden sind nach erfolgreichem Abschluss der Masterarbeit in der Lage...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ eine anwendungs- oder forschungsbezogene wissenschaftliche Fragestellung in einem Fachgebiet zu identifizieren, abzugrenzen und Hypothesen aufzustellen. ▪ diese unter Anwendung von Fachwissen und wissenschaftlicher Methoden zu analysieren, zu beurteilen bzw. zu lösen und Handlungsimplikationen zu entwerfen. ▪ einschlägige Beiträge zur Forschung und Berufspraxis kritisch zu analysieren und ihre Relevanz für die eigene Fragestellung einzuschätzen. ▪ die Ergebnisse in einer vorgegebenen Frist unter Anwendung wissenschaftlicher Standards angemessen darzustellen und kritisch zu bewerten. ▪ zentrale Entwicklungslinien des betreffenden Faches zu erkennen und einzuschätzen. | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|-------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Masterarbeit | Masterarbeit | P | 8 | 592 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|--------------|--------------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Masterarbeit | Max. 50 Textseiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 4/15 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|--|---|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | Es müssen mindestens 54 Leistungspunkte durch den erfolgreichen Abschluss von neun aus elf Modulen erreicht worden sein. |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d.h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| 6 Angebot des Moduls | |
|-----------------------------|---|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Jahr |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Guido Hertel |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) |

| 7 Mobilität/Anerkennung | |
|---|--------------|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | keine |
| Modultitel englisch | Masterthesis |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Masterthesis |

**Prüfungsordnung für das weiterbildende Zertifikatsstudium
„Führung und Personalmanagement“
an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
vom 23.11.2020**

Auf Grund der §§ 2 Abs. 4 und 62 Abs. 1 und Abs. 4 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG) in der Fassung des Hochschulzukunftsgesetzes vom 16.09.2014 (GV. NRW. S. 547), zuletzt geändert auf Grund Art. 10 des Gesetzes vom 14.04.2020 (GV. NRW. S. 218b) in der Fassung der Berichtigung vom 22.04.2020 (GV. NRW. S. 304a), hat die Westfälische Wilhelms-Universität folgende Ordnung erlassen:

Inhaltsverzeichnis:

- § 1 Geltungsbereich**
 - § 2 Ziel des Studiums und Zweck der Prüfung**
 - § 3 Zertifikat**
 - § 4 Zugangs- und Zulassungsvoraussetzungen**
 - § 5 Zuständigkeit**
 - § 6 Regelstudienzeit und Studienumfang, Gliederung des Studiums**
 - § 7 Studieninhalte**
 - § 8 Lehrveranstaltungsarten**
 - § 9 Strukturierung des Studiums und der Prüfung**
 - § 10 Prüfungsleistungen, Anmeldung**
 - § 11 Prüferinnen/Prüfer, Beisitzerinnen/Beisitzer**
 - § 12 Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen**
 - § 13 Nachteilsausgleich**
 - § 14 Erwerb des Zertifikats, Wiederholung**
 - § 15 Bewertung der Einzelleistungen, Modulnoten und Ermittlung der Gesamtnote**
 - § 16 Zertifikatsurkunde**
 - § 17 Einsicht in die Studienakten**
 - § 18 Versäumnis, Rücktritt, Täuschung, Ordnungsverstoß**
 - § 19 Ungültigkeit von Einzelleistungen**
 - § 20 Inkrafttreten und Veröffentlichung**
- Anhang: Modulbeschreibungen**

§ 1

Geltungsbereich

Diese Prüfungsordnung gilt für das weiterbildende Zertifikatsstudium an der Westfälischen Wilhelms-Universität im Fach Führung und Personalmanagement.

§ 2

Ziel des Studiums und Zweck der Prüfung

- (1) Das Zertifikatsstudium soll den Teilnehmenden, aufbauend auf einem abgeschlossenen grundständigen Studium, vertiefte wissenschaftliche Grundlagen sowie unter Berücksichtigung der Anforderungen der Berufswelt grundlegende psychologische Konstrukte zum Verständnis menschlichen Verhaltens im beruflichen Kontext (Motivation, Kognition und Verhalten) vermitteln und sie dazu befähigen, auf Basis der zentralen Theorien der Psychologie im Bereich Führung und Personalmanagement Angelegenheiten ihres Berufsalltags psychologisch fundiert zu analysieren und zu entscheiden.
- (2) Durch studienbegleitende Prüfungen soll festgestellt werden, inwieweit die Teilnehmenden die für die Anwendung in der Berufspraxis erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten erweitert haben.

§ 3

Zertifikat

Über den erfolgreichen Abschluss aller in § 14 Abs. 1 aufgeführten Prüfungen stellt die Westfälische Wilhelms-Universität Münster ein weiterbildendes Zertifikat „Führung und Personalmanagement“ mit den Spezialisierungen „Leadership“, „Talent Acquisition“ oder „Training & Health“ nach § 62 Abs. 4 HG aus.

§ 4

Zugangs- und Zulassungsvoraussetzungen

- (1) ¹Der Zugang zum Studium setzt voraus, dass die Bewerberin/der Bewerber ein Hochschulstudium mit einem Umfang von 210 ECTS-Leistungspunkten erfolgreich abgeschlossen hat oder ein Hochschulstudium mit einem Umfang von 180 ECTS-Leistungspunkten erfolgreich abgeschlossen hat und daran anschließend vorbereitende Studien oder als gleichwertig anrechenbare Leistungen im Wert von 30 ECTS-Leistungspunkten absolviert hat. ²Dazu zählen vor allem berufliche Weiterbildungen und Qualifikationen.
- (2) Gleichwertig anrechenbare Leistungen sind insbesondere
 - theoretisches Fachwissen, nachgewiesen durch absolvierte Fort- und Weiterbildungen im Bereich des Human Resources Managements bzw. Personalmanagements sowie des Themenbereichs Führung.
 - praktisches Fachwissen, nachgewiesen durch einschlägige Tätigkeiten mit Bezug zum Zertifikatsstudium. Die Einschlägigkeit der Tätigkeit ist dann anzunehmen, wenn diese insbesondere im Unternehmensbereich wie Personalmanagement oder

auch allen Bereichen des Managements bzw. der Führung ausgeübt wird. Absolvierte Praktika oder Berufsausbildungen können angerechnet werden, wenn sie inhaltlichen Bezug zum Zertifikatsstudium aufweisen.

- berufliche Handlungs-Kompetenzen (z. B. Führung von Mitarbeitern in der privaten Wirtschaft oder der öffentlichen Verwaltung, Managementaufgaben im Team, Übernahme von Verantwortung, Treffen von Entscheidungen, selbständiges Handeln).
 - besondere Kompetenzen (z. B. Lösung komplexer Problemstellungen, Einsatz praktischer Fertigkeiten, Kreativität und Innovation, Kommunizieren von Ideen, Problemen, Lösungen).
- (3) ¹Für Bewerber/-innen, die ihre Hochschulzugangsberechtigung nicht an einer deutschsprachigen Einrichtung erworben haben, ist eine weitere Voraussetzung der schriftliche Nachweis von ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache für die aktive Teilnahme an den Lehrveranstaltungen. ²Der Nachweis wird gemäß den Bestimmungen der DSH-Prüfungsordnung der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster erbracht; er ist nicht erforderlich für Bewerber/-innen, deren Muttersprache Deutsch ist.
- (4) Weitere Zugangsvoraussetzung ist eine Berufserfahrung von mindestens einem Jahr.
- (5) ¹Die in den Absätzen 1 bis 3 genannten Voraussetzungen werden durch Vorlagen der entsprechenden Zeugnisse und Bescheinigungen von der Bewerberin/dem Bewerber nachgewiesen. ²Die erforderlichen Feststellungen trifft der Studien- und Prüfungsausschuss.

§ 5

Zuständigkeit

- (1) Der Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft bildet für die inhaltliche Planung und Gestaltung des Zertifikatsstudiums Führung und Personalmanagement einen Studien- und Prüfungsausschuss, der zugleich auch für die Organisation der Prüfungen zuständig ist.
- (2) ¹Der Studien- und Prüfungsausschuss setzt sich aus der/dem Vorsitzenden, ihrem/seinem Stellvertreter bzw. ihrer/seiner Stellvertreterin und einem weiteren Mitglied zusammen. ²Die/der Vorsitzende und ihre/seine Stellvertreterin bzw. ihr/sein Stellvertreter werden aus der Gruppe der Hochschullehrerinnen/Hochschullehrer des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft gewählt. ³Das dritte Mitglied kann einem anderen Fachbereich der Westfälischen Wilhelms-Universität entstammen und muss im weiterbildenden Masterstudium Führung und Personalmanagement lehren. ⁴Die Amtszeit der Mitglieder beträgt vier Semester. ⁵Wiederwahl ist zulässig.
- (3) ¹Der Studien- und Prüfungsausschuss achtet darauf, dass die Bestimmungen der Prüfungsordnung eingehalten werden, und sorgt für die ordnungsgemäße Durchführung der Prüfungen. ²Er berichtet dem Fachbereich Psychologie und Sportwissenschaft regelmäßig über die Entwicklung des Zertifikatsstudiums und der Prüfungen, gibt Anregungen zur Reform der Prüfungsordnung und legt die Verteilung der Gesamtnoten offen. ³Der Studien- und Prüfungsausschuss kann die Erledigung seiner Aufgaben für alle Regelfälle seiner/seinem Vorsitzenden übertragen; dies gilt nicht für Entscheidungen über Widersprüche.

- (4) ¹Der Studien- und Prüfungsausschuss ist beschlussfähig, wenn neben der/dem Vorsitzenden oder ihrer/seiner Stellvertreterin bzw. ihrem/seinem Stellvertreter mindestens ein zweites Mitglied anwesend ist. ²Er beschließt mit einfacher Mehrheit; bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme der/des Vorsitzenden und im Falle ihrer/seiner Abwesenheit die Stimme der/des stellvertretenden Vorsitzenden.
- (5) Die Mitglieder des Studien- und Prüfungsausschusses haben das Recht, der Abnahme der Prüfungen beizuwohnen.
- (6) ¹Die Mitglieder des Studien- und Prüfungsausschusses und deren Stellvertreterinnen/Stellvertreter unterliegen der Amtsverschwiegenheit. ²Die Sitzungen des Studien- und Prüfungsausschusses sind nicht öffentlich.

§ 6

Regelstudienzeit und Studienumfang, Gliederung des Studiums

- (1) ¹Die Regelstudienzeit eines Zertifikatsstudiums beträgt 8-24 Monate. ²Es handelt sich um ein berufsbegleitendes Zertifikatsstudium, das hauptsächlich in Blockveranstaltungen durchgeführt wird.
- (2) ¹Für einen erfolgreichen Abschluss des Zertifikats sind 24 Leistungspunkte zu erwerben. ²Leistungspunkte sind ein quantitatives Maß für die Gesamtbelastung der/des Teilnehmenden. ³Sie umfassen sowohl den unmittelbaren Unterricht als auch die Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Lehrstoffes (Präsenz- und Selbststudium), den Prüfungsaufwand und die Prüfungsvorbereitungen einschließlich Abschluss- und Studienarbeiten. ⁴Für den Erwerb eines Leistungspunkts wird im Zertifikatsstudium Führung und Personalmanagement ein Arbeitsaufwand von 25 Stunden zugrunde gelegt. ⁵Das Gesamtvolumen des Zertifikatsstudiums von Führung und Personalmanagement entspricht einem Arbeitsaufwand von 600 Stunden. ⁶Ein Leistungspunkt entspricht einem Credit-Point nach dem ECTS (European Credit Transfer System).

§ 7

Studieninhalte

- (1) Das Zertifikatsstudium Führung und Personalmanagement umfasst gemäß Absatz 2 das Studium von einem Modul nach Wahl aus den Modulen I bis IV, zwei weiteren Modulen – je nach Spezialisierung – sowie einem Abschlussmodul (Modul VI) nach näherer Bestimmung durch die als Anhang beigefügten Modulbeschreibungen:
- I. Evidenzbasiertes Management und empirisch-wissenschaftliche Methoden
 - II. Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf
 - III. Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext
 - IV. Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung
 - V. Rekrutierung und Personalauswahl
 - VI. Praxisprojekt

- VII. Training und Personalentwicklung
- VIII. Führung, Team und Projektmanagement
- IX. Stress und Gesundheitsmanagement
- X. Change Management, Verhandlungen und Konfliktmanagement
- XI. Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung

- (2) ¹Die Spezialisierungen „Leadership“, „Talent Acquisition“ und „Training & Health“ des Zertifikates „Führung und Personalmanagement“ ergeben sich wie folgt:

| Leadership | Talent Acquisition | Training & Health |
|--|---|--|
| Basis | | |
| Ein Modul nach Wahl aus den Modulen 1-4 | | |
| Vertiefung | | |
| Modul 8 – Führung, Team und Projektmanagement | Modul 5 – Rekrutierung und Personalauswahl | Modul 7 – Training und Personalentwicklung |
| Modul 10 – Change Management, Verhandlungen und Konfliktmanagement | Modul 11 – Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung | Modul 9 – Stress und Gesundheitsmanagement |
| Abschluss | | |
| Praxisprojekt (Modul 6) | | |

²Jedes Modul entspricht sechs Leistungspunkten.

§ 8

Lehrveranstaltungsarten

- (1) ¹Im Rahmen der Präsenzzeiten werden vor allem Seminare (Studienwochen) durchgeführt. ²Gelegentlich werden auch weitere Formen angeboten, wie beispielsweise: Filme mit Diskussion, Rollenspiel, Planspiel etc.
- (2) ¹Die Seminare dienen der gemeinsamen Erarbeitung und vertiefenden Diskussion komplexer Fragestellungen. ²Sie beinhalten Vorlesungen, die der Vermittlung breiter Kenntnisse in den verschiedenen Bereichen des Personalmanagements und der Führung sowie angrenzender Gebiete dienen, insbesondere der Kenntnis der zentralen Forschungsansätze, ihrer Leistungsfähigkeit und ihrer Grenzen. ³Die Seminare beinhalten Diskussionen im Plenum, die der anwendungsorientierten und praxisnahen Erörterung und Vertiefung der zuvor erworbenen Kenntnisse dienen.

§ 9

Strukturierung des Studiums und der Prüfung

- (1) ¹Das Studium ist modular aufgebaut. ²Module sind thematisch, inhaltlich und zeitlich definierte Studieneinheiten, die auf das jeweilige Studienziel bezogenen Teilqualifikationen

führen, welche in einem Lernziel festgelegt sind. ³Module können sich aus Veranstaltungen verschiedener Lehr- und Lernformen zusammensetzen. ⁴Nach Maßgabe der Modulbeschreibungen können hinsichtlich der innerhalb eines Moduls zu absolvierenden Veranstaltungen Wahlmöglichkeiten bestehen.

- (2) Der erfolgreiche Abschluss eines Moduls setzt das Bestehen der dem Modul zugeordneten Prüfungsleistungen voraus.
- (3) Die Module werden i. d. R. alle zwei Jahren wiederholt.

§ 10

Prüfungsleistungen, Anmeldung

- (1) ¹Prüfungsleistungen beziehen sich jeweils auf ein ganzes Modul und sind als Modulabschlussprüfungsleistungen zu erbringen. ²Die Modulbeschreibungen legen für jedes einzelne Modul fest, wie die Modulabschlussprüfungsleistungen in dem jeweiligen Modul zu erbringen sind. ³Dabei handelt es sich um folgende verschiedene Formen der Überprüfung der Lerninhalte des jeweils gesamten Moduls:

| | |
|------------|---|
| Modul 1 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 2 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 3 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 4 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 5 = | Hausarbeit (10 Seiten, 8 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 6 = | Präsentation (15 Minuten) mit anschließender Diskussion |
| Modul 7 = | Hausarbeit (5 Seiten, 4 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 8 = | Fallanalyse (10-15 Seiten, 8 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 9 = | Hausarbeit (15 Seiten, 8 Wochen Bearbeitungszeit) |
| Modul 10 = | Klausur (90 Minuten) |
| Modul 11 = | Bericht (10 Seiten, 8 Wochen Bearbeitungszeit) |

- (2) Die Modulbeschreibungen definieren die innere Struktur der Module und legen für jedes Modul die Anzahl der dort zu erreichenden Leistungspunkte fest, die jeweils einem Arbeitsaufwand von 25 Stunden je Punkt entsprechen.
- (3) ¹Die Teilnehmenden gelten mit der Anmeldung zu den Lehrveranstaltungen der Module als für die zugehörigen Modulabschlussprüfungen angemeldet und zugelassen, sofern bis 4 Wochen vor einem Prüfungstermin kein davon abweichender schriftlicher Antrag der/des Teilnehmenden beim Studien- und Prüfungsausschuss eingeht. ²Im Falle des Rücktritts wird ein neuer Termin durch den Studien- und Prüfungsausschuss festgelegt. ³Die Bewertung der Modulprüfung wird den Teilnehmenden elektronisch und/oder schriftlich bekannt gegeben. ⁴Bei Nichtbestehen der 2. Wiederholung wird die Note individuell schriftlich zugesandt.

§ 11

Prüferinnen/Prüfer, Beisitzerinnen/Beisitzer

- (1) ¹Der Studien- und Prüfungsausschuss bestellt für die Prüfungsleistungen die Prüferinnen/Prüfer sowie, soweit es um mündliche Prüfungen geht, die Beisitzerinnen/Beisitzer. ²Sie/Er kann die Bestellung auf die/den Vorsitzenden delegieren.
- (2) ¹Prüferin/Prüfer kann jede gemäß § 65 Abs. 1 HG prüfungsberechtigte Person sein, die, soweit nicht zwingende Gründe eine Abweichung erfordern, in dem Fach, auf das sich die Prüfungsleistung bezieht, regelmäßig einschlägige Lehrveranstaltungen abhält und als Dozierende/Dozierender im Zertifikatsstudium Führung und Personalmanagement lehrt. ²Über Ausnahmen entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss.
- (3) Zur Beisitzerin/Zum Beisitzer kann nur bestellt werden, wer eine einschlägige Masterprüfung oder eine vergleichbare Prüfung abgelegt hat.
- (4) Die Prüferinnen/Prüfer und Beisitzerinnen/Beisitzer sind in ihrer Prüfungstätigkeit unabhängig.
- (5) ¹Mündliche Prüfungen werden vor einer Prüferin/einem Prüfer in Gegenwart einer Beisitzerin/eines Beisitzers abgelegt. ²Vor der Festsetzung der Note hat die Prüferin/der Prüfer die Beisitzerin/den Beisitzer zu hören. ³Die wesentlichen Gegenstände und die Note der Prüfung sind in einem Protokoll festzuhalten, das von der Prüferin/dem Prüfer und der Beisitzerin/dem Beisitzer zu unterzeichnen ist.
- (6) Schriftliche Prüfungsleistungen werden von einer Prüferin/einem Prüfer bewertet.
- (7) ¹Prüfungsleistungen, die im Rahmen eines dritten Versuchs gemäß § 14 Abs. 2 abgelegt werden, sind von zwei Prüferinnen/Prüfern zu bewerten. ²Die Note errechnet sich in diesem Fall als arithmetisches Mittel der beiden Bewertungen. ³Dabei werden alle Dezimalstellen außer der ersten ohne Rundung gestrichen. ⁴§ 15 Abs. 3 Satz 4 findet entsprechende Anwendung.

§ 12

Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen

- (1) ¹Studien- und Prüfungsleistungen, die in dem gleichen Studium an anderen Hochschulen im Geltungsbereich des Grundgesetzes erbracht worden sind, werden auf Antrag anerkannt, es sei denn, dass hinsichtlich der zu erwerbenden Kompetenzen wesentliche Unterschiede festgestellt werden. ²Dasselbe gilt für Studien- und Prüfungsleistungen, die in anderen Studiengängen der Westfälischen Wilhelms-Universität oder anderer Hochschulen im Geltungsbereich des Grundgesetzes erbracht worden sind.
- (2) ¹Auf der Grundlage der Anerkennung nach Absatz 1 kann und auf Antrag der/des Teilnehmenden muss in ein Fachsemester eingestuft werden, dessen Zahl sich aus dem Umfang der durch die Anerkennung erworbenen Leistungspunkte im Verhältnis zu dem Gesamtumfang der im jeweiligen Studiengang insgesamt erwerbenden Leistungspunkten ergibt. ²Ist die Nachkommastelle kleiner als fünf, wird auf ganze Semester abgerundet, ansonsten wird aufgerundet.

- (3) Für die Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen, die in staatlich anerkannten Fernstudien, in vom Land Nordrhein-Westfalen mit den anderen Ländern oder dem Bund entwickelten Fernstudieneinheiten, an staatlichen oder staatlich anerkannten Berufsakademien, in Studiengängen an ausländischen staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschulen oder in einem weiterbildenden Studium gemäß § 62 HG erbracht worden sind, gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend.
- (4) ¹Maßstab für die Feststellung, ob wesentliche Unterschiede bestehen oder nicht bestehen, ist ein Vergleich von Inhalt, Umfang und Anforderungen, wie sie für die erbrachte Leistung vorausgesetzt worden sind, mit jenen, die für die Leistung gelten, auf die anerkannt werden soll. ²Dabei ist kein schematischer Vergleich, sondern eine Gesamtbetrachtung und Gesamtbewertung vorzunehmen. ³Für Studien- und Prüfungsleistungen, die an ausländischen Hochschulen erbracht worden sind, sind die von der Kultusministerkonferenz und der Hochschulrektorenkonferenz gebilligten Äquivalenzvereinbarungen maßgebend. ⁴Im Übrigen kann bei Zweifeln an der Vergleichbarkeit die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen gehört werden.
- (5) ¹Teilnehmende, die aufgrund einer Einstufungsprüfung berechtigt sind, das Studium in einem höheren Fachsemester aufzunehmen, werden die in der Einstufungsprüfung nachgewiesenen Kenntnisse und Fähigkeiten auf die Studien- und Prüfungsleistungen anerkannt. ²Die Feststellungen im Zeugnis über die Einstufungsprüfung sind für den Studien- und Prüfungsausschuss bindend.
- (6) Auf Antrag können auf andere Weise als durch ein Studium erworbene Kenntnisse und Qualifikationen auf der Grundlage vorgelegter Unterlagen zu einem Umfang von bis zu der Hälfte der zu erbringenden Studien- und Prüfungsleistungen anerkannt werden, sofern diese den Studien- bzw. Prüfungsleistungen, die sie ersetzen sollen, nach Inhalt und Niveau gleichwertig sind.
- (7) ¹Werden Leistungen auf Prüfungsleistungen anerkannt, sind ggfs. die Noten – soweit die Notensysteme vergleichbar sind – zu übernehmen und in die Berechnung der Gesamtnote einzubeziehen. ²Bei unvergleichbaren Notensystemen wird der Vermerk „bestanden“ aufgenommen. ³Die Anerkennung wird im Zeugnis gekennzeichnet. ⁴Führt die Anerkennung von Leistungen, die unter unvergleichbaren Notensystemen erbracht worden sind, dazu, dass eine Modulnote nicht gebildet werden kann, so wird dieses Modul nicht in die Berechnung der Gesamtnote mit einbezogen.
- (8) ¹Die für die Anerkennung erforderlichen Unterlagen sind von den Teilnehmenden einzureichen. ²Die Unterlagen müssen Aussagen zu den Kenntnissen und Qualifikationen enthalten, die jeweils anerkannt werden sollen. ³Bei einer Anerkennung von Leistungen aus Studiengängen sind in der Regel die entsprechende Prüfungsordnung samt Modulbeschreibungen sowie das individuelle Transcript of Records oder ein vergleichbares Dokument vorzulegen.
- (9) ¹Zuständig für Anerkennungs- und Einstufungsentscheidungen ist der Studien- und Prüfungsausschuss. ²Vor Feststellungen über die Vergleichbarkeit bzw. das Vorliegen wesentlicher Unterschiede sind die zuständigen Fachvertreterinnen/Fachvertreter zu hören.

- (10) ¹Die Entscheidung über Anerkennungen ist der/dem Teilnehmenden spätestens vier Wochen nach Stellung des Antrags und Einreichung aller erforderlichen Unterlagen mitzuteilen. ²Im Falle einer Ablehnung erhält die/der Teilnehmende einen begründeten Bescheid.

§ 13

Nachteilsausgleich

- (1) Macht eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer glaubhaft, dass sie bzw. er wegen einer chronischen Krankheit oder einer Behinderung nicht in der Lage ist, die Studien- oder Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Weise abzulegen, muss der Studien- und Prüfungsausschuss auf Antrag der/des Teilnehmenden unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Chancengleichheit bedarfsgerechte Abweichungen hinsichtlich deren Form und Dauer sowie der Benutzung von Hilfsmitteln oder Hilfspersonen gestatten.
- (2) Bei Entscheidungen nach Absatz 1 ist auf Wunsch der/des Teilnehmenden die/der Behindertenbeauftragte der Universität zu beteiligen.
- (3) ¹Der Nachteilsausgleich gemäß Absatz 1 wird einzelfallbezogen gewährt; zur Glaubhaftmachung einer chronischen Krankheit oder Behinderung kann die Vorlage geeigneter Nachweise verlangt werden. ²Hierzu zählen insbesondere ärztliche Atteste oder, falls vorhanden, Behindertenausweise.
- (4) Der Nachteilsausgleich gemäß Absatz 1 soll sich, soweit nicht mit einer Änderung des Krankheits- oder Behinderungsbildes zu rechnen ist, auf alle im Verlauf des Studiums abzuleistenden Studien- und Prüfungsleistungen erstrecken.
- (5) Soweit eine Teilnehmerin auf Grund der mutterschutzrechtlichen Bestimmungen nicht in der Lage ist, Studien- oder Prüfungsleistungen ganz oder teilweise in der vorgesehenen Weise abzulegen, gelten die Absätze 1 bis 3 entsprechend.

§ 14

Erwerb des Zertifikats, Wiederholung

- (1) ¹Das Zertifikatsstudium hat erworben, wer nach Maßgabe von § 7 Abs. 1 und § 10 sowie der Modulbeschreibungen drei Module sowie die Projektarbeit mindestens mit der Note ausreichend (4,0) (§ 15 Abs. 1) bestanden hat. ²Zugleich müssen 24 Leistungspunkte erworben worden sein.
- (2) ¹Für das Bestehen jeder Prüfungsleistung eines Moduls stehen den Teilnehmenden drei Versuche zur Verfügung. ²Wiederholungen zum Zweck der Notenverbesserung sind ausgeschlossen. ³Ist eine Prüfungsleistung eines Moduls nach Ausschöpfung der für sie zur Verfügung stehenden Anzahl von Versuchen nicht bestanden, ist das Modul insgesamt endgültig nicht bestanden.
- (3) Ist ein Modul endgültig nicht bestanden, ist das Zertifikatsstudium insgesamt endgültig nicht bestanden.
- (4) Hat eine Teilnehmerin/ein Teilnehmer das Zertifikatsstudium endgültig nicht bestanden,

wird ihr/ihm auf Antrag und gegen Vorlage der entsprechenden Nachweise eine schriftliche Bescheinigung ausgestellt, die die bis zu diesem Zeitpunkt erbrachten Leistungen dokumentiert und die Teilnahme an dem Zertifikatsstudium Führung und Personalmanagement bescheinigt.

§ 15

Bewertung der Einzelleistungen, Modulnoten und Ermittlung der Gesamtnote

- (1) ¹Alle Prüfungsleistungen sind zu bewerten. ²Dabei sind folgende Noten zu verwenden:
- | | | |
|-----------------------|---|--|
| 1 = sehr gut | = | eine hervorragende Leistung; |
| 2 = gut | = | eine Leistung, die erheblich über den durchschnittlichen Anforderungen liegt; |
| 3 = befriedigend | = | eine Leistung, die den durchschnittlichen Anforderungen entspricht; |
| 4 = ausreichend | = | eine Leistung, die trotz ihrer Mängel noch den Anforderungen genügt; |
| 5 = nicht ausreichend | = | eine Leistung, die wegen erheblicher Mängel den Anforderungen nicht mehr genügt. |
- ³Durch Erniedrigen oder Erhöhen der einzelnen Noten um 0,3 können zur differenzierten Bewertung Zwischenwerte gebildet werden. ⁴Die Noten 0,7; 4,3; 4,7 und 5,3 sind dabei ausgeschlossen.
- (2) ¹Die Bewertung von mündlichen Prüfungsleistungen ist den Teilnehmenden spätestens zwei Wochen, die Bewertung von schriftlichen Prüfungsleistungen spätestens acht Wochen nach Erbringung der Leistung mitzuteilen. ²Die in einer Modulabschlussprüfung erzielte Note ist zugleich die Modulnote.
- (3) ¹Aus den Noten der Module wird eine Gesamtnote gebildet. ²Die Note ergibt sich als mit den jeweiligen Leistungspunkten gewichtetes Mittel der Leistungen aus den Noten der Module des jeweiligen Zertifikatsstudiums. ³Dezimalstellen außer der ersten werden ohne Rundung gestrichen. ⁴Die Gesamtnote lautet bei einem Wert
- | | | |
|------------------------|---|--------------------|
| bis einschließlich 1,5 | = | sehr gut; |
| von 1,6 bis 2,5 | = | gut; |
| von 2,6 bis 3,5 | = | befriedigend; |
| von 3,6 bis 4,0 | = | ausreichend; |
| über 4,0 | = | nicht ausreichend. |
- (4) Zusätzlich zur Gesamtnote gemäß Absatz 3 wird anhand des erreichten Zahlenwerts eine Note nach Maßgabe der ECTS-Bewertungsskala festgesetzt.

§ 16

Zertifikatsurkunde

- (1) ¹Hat die/der Teilnehmende das Zertifikatsstudium erfolgreich abgeschlossen, erhält sie/er

über die Ergebnisse ein Zeugnis. ²In das Zeugnis wird aufgenommen:

- a) die Noten der abgeschlossenen Module,
 - b) die Gesamtnote des Zertifikatsstudiums gemäß § 15 Abs. 3 und 4,
 - c) die Bezeichnung des weiterbildenden Zertifikatsstudiums.
- (2) Das Zeugnis trägt das Datum des Tages, an dem die letzte Prüfungsleistung erbracht worden ist.
 - (3) ¹Gleichzeitig mit dem Zeugnis wird der/dem Teilnehmenden eine Zertifikatsurkunde mit dem Datum des Zeugnisses ausgehändigt.
 - (4) Das Zertifikatszeugnis und die Zertifikatsurkunde werden von der Dekanin/dem Dekan des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft unterzeichnet und mit dem Siegel dieses Fachbereichs versehen.

§ 17

Einsicht in die Studienakten

¹Der/dem Teilnehmenden wird auf Antrag nach Abschluss jeder Prüfungsleistung Einsicht in ihre bzw. seine Arbeiten, die Gutachten der Prüferinnen/Prüfer und in die entsprechenden Protokolle gewährt. ²Das Anfertigen einer Kopie oder einer sonstigen originalgetreuen Reproduktion im Rahmen der Akteneinsicht ist grundsätzlich zulässig. ³Der Antrag ist spätestens innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntgabe des Ergebnisses der Prüfungsleistung bei dem Studien- und Prüfungsausschuss zu stellen. ⁴Der Studien- und Prüfungsausschuss bestimmt Ort und Zeit der Einsichtnahme. ⁶§ 29 VwVfG NRW bleibt unberührt.

§ 18

Versäumnis, Rücktritt, Täuschung, Ordnungsverstoß

- (1) ¹Eine Prüfungsleistung gilt als mit „nicht ausreichend“ bewertet, wenn die/der Teilnehmende ohne triftige Gründe nicht zu dem festgesetzten Termin zu ihr erscheint oder wenn sie/er nach ihrem Beginn ohne triftige Gründe von ihr zurücktritt. ²Dasselbe gilt, wenn eine schriftliche Prüfungsleistung nicht innerhalb der vorgegebenen Bearbeitungszeit erbracht wird. ³Als triftiger Grund kommen insbesondere krankheitsbedingte Prüfungsunfähigkeit und die Inanspruchnahme von Fristen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes oder die Pflege oder Versorgung der Ehegattin/des Ehegatten, der eingetragenen Lebenspartnerin oder des eingetragenen Lebenspartners oder eines in gerader Linie Verwandten oder ersten Grades Verschwägerten, wenn diese oder dieser pflege- oder versorgungsbedürftig ist, in Betracht.
- (2) ¹Sofern die Westfälische Wilhelms-Universität eine Teilnehmerin gemäß den Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes nicht im Rahmen ihrer Ausbildung tätig werden lassen darf, ist die Durchführung einer Prüfung unzulässig.
- (3) ¹Die für den Rücktritt oder das Versäumnis nach Absatz 1 geltend gemachten Gründe müssen dem Studien- und Prüfungsausschuss unverzüglich schriftlich angezeigt und glaubhaft

gemacht werden. ²Bei Krankheit der/des Teilnehmenden kann der Studien- und Prüfungsausschuss ein ärztliches Attest verlangen. ³Erkennt der Studien- und Prüfungsausschuss die Gründe an, wird der/dem Teilnehmenden dies schriftlich mitgeteilt.

- (4) ¹Versuchen Teilnehmende, das Ergebnis einer Prüfungsleistung durch Täuschung, zum Beispiel Benutzung nicht zugelassener Hilfsmittel, zu beeinflussen, gilt die betreffende Leistung als nicht erbracht und als mit „nicht ausreichend“ (5,0) bewertet. ²Wer die Abnahme einer Prüfungsleistung stört, kann von den jeweiligen Lehrenden oder Aufsichtführenden in der Regel nach Abmahnung von der Fortsetzung der Erbringung der Einzelleistung ausgeschlossen werden; in diesem Fall gilt die betreffende Prüfungsleistung als nicht erbracht und mit „nicht ausreichend“ (5,0) bewertet. ³In schwerwiegenden Fällen kann der Studien- und Prüfungsausschuss die/den Teilnehmenden von der Zertifikatsprüfung insgesamt ausschließen. ⁴Die Zertifikatsprüfung ist in diesem Fall endgültig nicht bestanden. ⁵Die Gründe für den Ausschluss sind aktenkundig zu machen.
- (5) ¹Belastende Entscheidungen sind den Betroffenen von dem Studien- und Prüfungsausschuss unverzüglich schriftlich mitzuteilen, zu begründen und mit einer Rechtsbehelfsbelehrung zu versehen. ²Vor einer Entscheidung ist den Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.

§ 19

Ungültigkeit von Einzelleistungen

- (1) Hat die/der Teilnehmende bei einer Prüfungsleistung getäuscht und wird diese Tatsache erst nach der Aushändigung des Zeugnisses bekannt, kann der Studien- und Prüfungsausschuss nachträglich das Ergebnis und gegebenenfalls die Noten für diejenigen Prüfungsleistungen, bei deren Erbringen die/der Teilnehmende getäuscht hat, entsprechend berichtigen und diese Leistungen ganz oder teilweise für nicht bestanden erklären.
- (2) ¹Waren die Voraussetzungen für die Zulassung zu einer Prüfungsleistung nicht erfüllt, ohne dass die/der Teilnehmende hierüber täuschen wollte, und wird diese Tatsache erst nach Bestehen der Prüfungsleistung bekannt, wird dieser Mangel durch das Bestehen geheilt. ²Hat die/der Teilnehmende die Zulassung vorsätzlich zu Unrecht erwirkt, entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss unter Beachtung des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen über die Rechtsfolgen.
- (3) ¹Waren die Voraussetzungen für die Zulassung zu einem Modul nicht erfüllt, ohne dass die/der Teilnehmende hierüber täuschen wollte, und wird diese Tatsache erst nach Bestehen des Moduls bekannt, wird dieser Mangel durch das Bestehen geheilt. ²Hat die/der Teilnehmende die Zulassung vorsätzlich zu Unrecht erwirkt, entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss unter Beachtung des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen über die Rechtsfolgen.
- (4) ¹Waren die Voraussetzungen für die Einschreibung in dem weiterbildenden Zertifikatsstudium Führung und Personalmanagement und damit für die Zulassung zur Zertifikatsprüfung nicht erfüllt, ohne dass die/der Teilnehmende hierüber täuschen wollte, und wird dieser Mangel erst nach der Aushändigung des Zertifikatszeugnisses bekannt, wird dieser

Mangel durch das Bestehen der Zertifikatsprüfung geheilt. ²Hat die/der Teilnehmende die Zulassung vorsätzlich zu Unrecht erwirkt, entscheidet der Studien- und Prüfungsausschuss unter Beachtung des Verwaltungsverfahrensgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen über die Rechtsfolgen hinsichtlich des Bestehens der Prüfung.

- (5) Der/dem Teilnehmenden ist vor einer Entscheidung Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.
- (6) ¹Das unrichtige Zeugnis wird eingezogen, gegebenenfalls wird ein neues Zeugnis erteilt. ²Eine Entscheidung nach Absatz 1 und Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 2 und Absatz 4 Satz 2 ist nach einer Frist von fünf Jahren ab dem Datum des Prüfungszeugnisses ausgeschlossen.

§ 20

Inkrafttreten und Veröffentlichung

¹Diese Ordnung tritt am Tage nach ihrer Veröffentlichung in den Amtlichen Bekanntmachungen der Westfälischen Wilhelms-Universität (AB Uni) in Kraft. ²Sie gilt für alle Teilnehmende, die ab dem Wintersemester 2020/21 in den Zertifikatsstudium Führung und Personalmanagement aufgenommen werden.

Ausgefertigt aufgrund des Beschlusses des Fachbereichsrats des Fachbereichs Psychologie und Sportwissenschaft (Fachbereich 07) vom 04.11.2020. Die vorstehende Ordnung wird hiermit verkündet.

Es wird darauf hingewiesen, dass gemäß § 12 Abs. 5 des Gesetzes über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz – HG NRW) eine Verletzung von Verfahrens- oder Formvorschriften des Ordnungs- oder des sonstigen autonomen Rechts der Hochschule nach Ablauf eines Jahres seit dieser Bekanntmachung nicht mehr geltend gemacht werden kann, es sei denn

1. die Ordnung ist nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden,
2. das Rektorat hat den Beschluss des die Ordnung beschließenden Gremiums vorher beanstandet,
3. der Form- oder Verfahrensmangel ist gegenüber der Hochschule vorher gerügt und dabei die verletzte Rechtsvorschrift und die Tatsache bezeichnet worden, die den Mangel ergibt, oder
4. bei der öffentlichen Bekanntmachung der Ordnung ist auf die Rechtsfolge des Rügeausschlusses nicht hingewiesen worden.

Münster, den 23.11.2020

Der Rektor

Prof. Dr. Johannes W e s s e l s

Anhang: Modulbeschreibungen

1. Evidenzbasiertes Management und empirisch-wissenschaftliche Methoden

| | |
|---------------------------|---|
| Zertifikatsstudium | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Evidenzbasiertes Management und empirisch-wissenschaftliche Methoden |
| Modulnummer | 1 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 1 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>Die Studierenden erhalten einen Überblick über zentrale Methoden und Strategien empirisch-wissenschaftlicher Forschung im Bereich der Wirtschafts- und Personalpsychologie. Darüber hinaus lernen die Studierenden, wie empirisch-wissenschaftliche Methoden genutzt werden, um evidenzbasierte Entscheidungen zu treffen. Das theoretische und methodische Basiswissen soll an praktischen Beispielen eingeübt werden und die Studierenden sollen in die Lage versetzt werden, relevante empirische Befunde korrekt einzuordnen und diagnostische Methoden im Sinne optimaler Urteile und Entscheidungen in der Praxis einzusetzen. Der theoretische und methodische Überblick vermittelt zudem Grundlagen für die weiteren Module des Zertifikatsstudium.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Es wird zunächst ein Überblick über zentrale theoretische Rahmenmodelle und Grundannahmen der Psychologie gegeben. Darauf aufbauend wird methodisches Basiswissen zu Studiendesigns und statistischen Testverfahren vermittelt und es werden Best-Practices aufgezeigt, um Ergebnisse komplexerer wissenschaftlicher Methoden und Meta-Analysen interpretieren zu können. Anhand von praxisbezogenen Beispielen wird es den Studierenden ermöglicht, empirische Forschung und die Darstellung wissenschaftlicher Ergebnisse in nichtwissenschaftlichen Publikationen kritisch einzuordnen und zu beurteilen.</p> <p>Die professionelle psychologische Diagnostik wird den Studierenden als Grundlage evidenzbasierten Personalmanagements vorgestellt, und sie werden in die Lage versetzt, diagnostische Verfahren nach ihren Gütekriterien zu bewerten. Am Beispiel zentraler Praxisfelder (z. B. Personalauswahl, Teamdiagnostik) werden Kenntnisse zur Integration und Nutzung multipler diagnostischer Informationen beim evidenzbasierten Urteilen und Entscheiden vermittelt.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Theoretische Rahmenmodelle der Psychologie ▪ Methodisches Basiswissen der Psychologie ▪ Kritische Beurteilung wissenschaftlicher Literatur und empirischer Evidenz | |

| |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Einführung in die professionelle psychologische Diagnostik ▪ Gütekriterien diagnostischer Verfahren ▪ Diagnostische Entscheidungsbildung |
| Lernergebnisse |
| <p>Die Studierenden...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kennen wesentliche Grundannahmen und theoretische Rahmenmodelle der Psychologie und sind in der Lage, Implikationen für die empirische Forschung nachzuvollziehen. ▪ kennen zentrale Studiendesigns und sind in der Lage, geeignete Designs für die empirische Untersuchung praktisch relevanter Forschungsfragen auszuwählen und deren Ausgestaltung zu skizzieren. ▪ kennen die Grundlagen statistischen Testens und können Ergebnisse statistischer Verfahren korrekt beurteilen. ▪ sind in der Lage, empirische Forschungsartikel und Meta-Analysen zu verstehen, kritisch zu beurteilen und adäquate Schlussfolgerungen für die Praxis abzuleiten. ▪ kennen die zentralen Gütekriterien diagnostischer Verfahren und sind in der Lage, diagnostische Verfahren unterschiedlicher Verfahrensklassen hinsichtlich ihrer Qualität und Eignung für verschiedene Praxisanwendungen zu beurteilen; sie unterscheiden souverän zwischen wissenschaftlich fundierten und nicht fundierten Verfahren. ▪ können zur Beantwortung praktischer Fragestellungen den diagnostischen Prozess strukturieren und zielbezogen geeignete diagnostische Verfahren auswählen. ▪ kennen die Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik gemäß DIN 33430 und können den eignungsdiagnostischen Prozess am Beispiel entsprechend strukturieren. ▪ sind in der Lage, Anforderungen und Umsetzungsmöglichkeiten in der Praxis und wissenschaftliche Gütekriterien gemeinsam und verantwortungsvoll zu berücksichtigen. ▪ kennen Methoden, um multiple diagnostische Informationen im Sinne optimaler Entscheidungen sinnvoll zu integrieren und können diese anwenden. |

| 3 | Aufbau | | | | |
|--|---------------|--|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Evidenzbasiertes Management & empirisch-wissenschaftliche Methoden | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 | Prüfungskonzeption | | | | |
|---|---------------------------|---------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Jahr | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Mitja Back | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengangs „Führung und Personalmanagement“ | |
| Modultitel englisch | Evidence-based management and scientific empirical methods | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Evidence-based management and scientific empirical methods | |

2. Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf

| | |
|---------------------------|--|
| Zertifikatsstudium | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf |
| Modulnummer | 2 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 1 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In diesem Grundlagenmodul erhalten die Studierenden einen Überblick über aktuelle Theorien, Konzepte und empirische Erkenntnisse zur Struktur, den Konsequenzen und der Entwicklung von Persönlichkeit. Sie sollen in die Lage versetzt werden, wissenschaftlich fundierte von laienpsychologischen und populärwissenschaftlichen Persönlichkeitskonzepten zu unterscheiden, und existierende Praktiken im Bereich von Führung und Personalmanagement entsprechend kritisch zu beurteilen und zu reflektieren.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Die Studierenden erhalten zunächst einen Überblick über Bereiche und die Struktur von Persönlichkeitsunterschieden. Hierbei werden u. a. Unterschiede zwischen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften vermittelt und die Studierenden lernen etablierte evidenzbasierte Systeme zur Beschreibung von Persönlichkeitsdimensionen und Persönlichkeitstypen kennen. Dieses Instrumentarium zur Beschreibung von Persönlichkeitseigenschaften wird an Praxisbeispielen erprobt und die Studierenden lernen, im Berufsalltag verwendete Laienkonzepte der Persönlichkeit einzuordnen. Darüber hinaus erhalten sie einen Einblick in die gesundheitlichen, sozialen und beruflichen Konsequenzen relevanter Persönlichkeitseigenschaften. Das Zustandekommen dieser Konsequenzen und mögliche Implikationen für Führung und Personalmanagement (u. a. für Personalauswahl, Personalentwicklung) werden unter Bezug auf empirische Erkenntnisse und praktische Beispiele kritisch diskutiert. Die Studierenden lernen praxisbezogene Beispielverfahren zur Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften unterschiedlicher wissenschaftlicher Qualität kennen. Hierbei werden verschiedene Ansätze der Erhebung (Selbstbericht, Fremdbbericht, systematische Verhaltensbeobachtung) sowie die Güte verschiedener Verfahren diskutiert. Kenntnisse bezüglich der Quellen und Entwicklung von Persönlichkeitsunterschieden werden den Studierenden vermittelt und an für den Berufskontext relevanten Persönlichkeitseigenschaften exemplarisch vertieft. Auf Basis evidenzbasierter Ansätze werden schließlich verschiedene Persönlichkeitsentwicklungsmaßnahmen (Coaching, Training, Selbstoptimierung) eingeordnet und kritisch diskutiert.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Persönlichkeit und Persönlichkeitsstruktur ▪ Gesundheitliche, soziale und berufliche Konsequenzen von Persönlichkeitsunterschieden ▪ Methoden zur Erfassung von Persönlichkeitseigenschaften in Selbstbild, Fremdbild und Verhalten | |

- Quellen und Entwicklung der Persönlichkeit
- Evidenzbasierte Einordnung und Optimierung gezielter Persönlichkeitsentwicklungsmaßnahmen

Lernergebnisse

Die Studierenden...

- kennen die zentralen Beschreibungssysteme der Persönlichkeit und sind in der Lage, die Vielzahl der in der Berufspraxis verwendeten Laienkonzepte der Persönlichkeit wissenschaftlich fundiert einzuordnen.
- können entsprechend einer wissenschaftlich fundierten Einordnung eine Analyse der relevanten Persönlichkeitsaspekte für konkrete Problemstellungen im Bereich der Führung und des Personalmanagements vornehmen.
- kennen typische für den Berufsalltag relevante gesundheitliche, soziale und leistungsbezogene Konsequenzen von Persönlichkeitsunterschieden, können deren Zustandekommen an konkreten beruflichen Beispielen erklären und sind in der Lage, fundierte Implikationen für die berufliche Praxis abzuleiten.
- sind in der Lage, selbstständig Verfahren zur Erfassung von Persönlichkeit und hieraus resultierende Ergebnisse korrekt zu beurteilen.
- können für konkrete berufliche Aufgaben adäquate Verfahren zur Erfassung von Persönlichkeitsunterschieden auswählen und fragestellungsspezifisch anwenden.
- kennen die zentralen Befunde zur genetischen und umweltbedingten Stabilität und Veränderung von Persönlichkeitsunterschieden und können laienpsychologische Konzepte hierzu kritisch beurteilen.
- sind in der Lage, in der Berufspraxis existierende Persönlichkeitsentwicklungsmaßnahmen auf Grundlage der vorhandenen wissenschaftlichen Evidenz kritisch zu beurteilen und eigenständig Vorschläge zur Optimierung abzuleiten.
- sind in der Lage, eigenständig aufgabenspezifisch erarbeitete Analysen zu relevanten Persönlichkeitsaspekten, ihrer Erfassung und Weiterentwicklung im beruflichen Kontext an fachfremde Personen sachgerecht und überzeugend zu kommunizieren.
- können ihr eigenes Persönlichkeitsprofil vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Befunde reflektieren und einordnen.
- werden in die Lage versetzt, zentrale Einstellungen und Wertvorstellungen zu hinterfragen.

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|---|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|---------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |

| Studienleistung(en) | | | | |
|---------------------|-----|------------------|--------------------------------|---|
| Nr. | Art | Dauer/ Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| 6 Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Mitja Back |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) |

| 7 Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ |
| Modultitel englisch | Personality and development at work |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Personality and development at work |

3. Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext

| | |
|---------------------------|---|
| Zertifikatsstudium | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext |
| Modulnummer | 3 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 1 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In diesem Basismodul werden konkrete psychologische Theorien und Konstrukte zum Verständnis menschlichen Verhaltens im beruflichen Kontext vermittelt. Zusammen mit den anderen beiden Basismodulen (Modul 1: Evidenzbasiertes Management und empirisch-wissenschaftliche Methoden, Modul 2: Persönlichkeit und Entwicklung im Beruf) legt dieses Modul den Grundstein für den systematischen Aufbau von Fachwissen in den folgenden Fortgeschrittenenmodulen.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Die Studierenden lernen zentrale Modelle zu affektiven, motivationalen und kognitiven Prozessen kennen, die für ein professionales Agieren in Führung und Personalmanagement wesentlich sind. Darüber hinaus werden aktuelle empirische Befunde hierzu vermittelt. Anhand von Praxisfällen wird dieses Wissen dann zur Erklärung von beruflichem Verhalten angewendet und diskutiert. Neben willentlich gesteuertem Verhalten spielen dabei auch automatische Reaktionen und Routinen eine Rolle, die helfen zu verstehen, warum sich Berufstätige nicht immer rational verhalten. Darüber hinaus wird die Rolle von Arbeitszufriedenheit im Kontext von Leistungsverhalten reflektiert. Die Inhalte dieses Moduls vermitteln damit Basiskomponenten für die nachfolgenden Module.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivation im Berufskontext, u. a. Erwartungs x Wert Modelle, Ziele und Zielerreichung, Routinen und Gewohnheiten ▪ Emotionen bei der Arbeit ▪ Zustandekommen und Effekte von Arbeitszufriedenheit ▪ Fairness und wahrgenommene Gerechtigkeit ▪ Soziale Kognition und Entscheidungen ▪ Leistung im beruflichen Kontext | |

| Lernergebnisse | |
|--|--|
| Die Studierenden | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ kennen zentrale Theorien zu affektiven, motivationalen und kognitiven Prozessen im beruflichen Kontext und können diese kritisch reflektieren ▪ können die Kernaussagen psychologischer Modelle extrahieren und kommunizieren ▪ können zwischen unterschiedlichen Bewusstseinssebenen der Verhaltenssteuerung unterscheiden ▪ können auf der theoretischen Basis Hypothesen zu einem beobachtbaren Phänomen formulieren ▪ können theoretische Modelle auf Praxisfälle übertragen und zur Lösung von konkreten Problemen anwenden ▪ können verschiedene Ansätze miteinander verknüpfen und so eine vollständigere Diagnose von Fehlern bzw. Optimierungsmöglichkeiten erstellen ▪ können Praxisfälle im Team bearbeiten und theoriegeleitete Interventionen entwerfen und reflektieren ▪ können feststellen, ob die Schlussfolgerungen eines Wissenschaftlers bzw. einer Wissenschaftlerin aufgrund vorliegender Daten plausibel sind ▪ erwerben Problemlösungskompetenzen und entwickeln ihre Fähigkeiten zur Kommunikation und Kooperation ▪ entwickeln ihre Fähigkeiten zum selbstständigen Arbeiten und eigenverantwortlichen Lernen ▪ entwickeln ihre Diskursfähigkeit und Fähigkeiten zur Anwendung theoretischer Modelle in der Praxis | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|--|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|---------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Andreas Mojzisch | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|---|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ | |
| Modultitel englisch | Motivation, cognition and behavior in occupational contexts | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Motivation, cognition and behavior in occupational contexts | |

4. Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung

| | |
|---------------------------|---|
| Zertifikatsstudium | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung |
| Modulnummer | 4 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 2 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>"Es ist unmöglich, nicht zu kommunizieren", so brachte es der berühmte Psychologe Paul Watzlawick auf den Punkt. Sobald Menschen miteinander zu tun haben, kommunizieren sie auf vielfältige Weise und versuchen, die Zeichen und Signale der Anderen zu deuten. So macht Kommunikation bis zu 90% des Arbeitsalltags von Führungskräften aus. Kommunikation ist daher auch ein zentraler Gegenstand des Zertifikatsstudiums. Kommt es zu Fehldeutungen, sind Konflikte und Misserfolge vorprogrammiert. Die permanent einströmenden Signale reichen von Merkmalen und Verhaltensweisen einer Person (Mimik, Gestik, etc.) bis hin zu komplexen Botschaften (Arbeitsaufträge, Problemschilderungen, Leistungsbewertungen, Zukunftsvisionen), die oft nicht nur an der Sachebene, sondern auch an der Beziehungsebene ansetzen. Bei der Interpretation dieser Informationen spielen die Vorerfahrungen, Erwartungen, Bedürfnisse, Zielvorstellungen, Emotionen und sozialen Beziehungen der Beteiligten eine entscheidende Rolle.</p> <p>Die Lehrveranstaltungen des Moduls sollen den Studierenden ein wissenschaftlich fundiertes Instrumentarium vermitteln, mit dem sie Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung analysieren, verstehen, bewerten und verändern können. Das Modul knüpft an die Lehrveranstaltungen aus dem 1. Fachsemester an, insbesondere Inhalte zu empirisch-wissenschaftlichen Methoden sowie zu Motivation, Kognition und Verhalten im beruflichen Kontext. Die vermittelten Kenntnisse und Qualifikationen sind nützlich und anwendbar für das parallel im 2. Fachsemester laufende Praxisprojekt sowie die Veranstaltungen der folgenden Fachsemester.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nonverbale und verbale Kommunikation, Sach- und Beziehungsebene, ▪ Analyse der Leistungen von Kommunikation und der Intentionen der Kommunizierenden (z. B. durch die Kenntnis von Sprechakten und Konversationsmaximen) ▪ Perspektivübernahme, Fehleinschätzungen, Missverständnisse ▪ Formale Kommunikation in Organisationen, Strukturen, Hierarchien, Überbringen schlechter Nachrichten ▪ Informelle Kommunikation (Lügen, Geheimnisse, Gerüchte, unbeabsichtigte "Nebenwirkungen" von Kommunikation) ▪ Konflikt und Kooperation, Macht, Ausgrenzung und Mobbing | |

- Personenwahrnehmung, Eindrucksbildung, Emotionserkennung
- Analyse von und Umgang mit Diversität (im Hinblick auf Kultur, Gender, Migrationshintergrund, Alter) im Hinblick auf Personenwahrnehmung, Interaktion und Kommunikation
- zentrale Fähigkeiten der zielorientierten Kommunikation und Gesprächsführung

Lernergebnisse

Die Studierenden können anhand evidenzbasierter psychologischer Ansätze verschiedene, für den Berufsalltag relevante Arten, Ebenen und Ziele von Kommunikation und Interaktion analysieren, bewerten und zielorientiert verändern. Sie können zentrale Konzepte und Theorien auf Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung im Kontext von Organisationen und Unternehmen anwenden. Auf dieser Grundlage können sie begründete Implikationen für die berufliche Praxis ableiten, das heißt u. a. eigene Kommunikationsstrategien für die verschiedenen Situationen ihrer beruflichen Tätigkeit entwickeln, Kommunikationsprobleme des Alltags lösen sowie eine ziel- und bedürfnisorientierte Gesprächsführung realisieren. Sie sind dazu in der Lage, unterschiedliche Strategien und persönliche kommunikative Besonderheiten auch während des Unterrichts zu unterscheiden und in simulierten Herausforderungslagen (Unsicherheit, Nachhaltigkeit, Diversity, Veränderung) und Konfliktsituationen konstruktive Lösungen in der Kommunikation zu finden.

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|--|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|---|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur mit Theorie- und Anwendungsteilen | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | Keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Gerald Echterhoff | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ | |
| Modultitel englisch | Communication, Interaction and Person Perception | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Communication, Interaction and Person Perception | |

5. Rekrutierung und Personalauswahl

| | |
|---------------------------|---|
| Zertifikatsstudium | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Rekrutierung und Personalauswahl |
| Modulnummer | 5 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 2 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>Die Gewinnung und Bindung neuer Mitarbeiter*innen ist eine der zentralen Aufgaben des Personalmanagements. Aktuell ist dies angesichts demografischer Veränderungen und Fachkräftemangel mit besonderen Herausforderungen verbunden. Ziel dieses Fortgeschrittenenmoduls ist es, wissenschaftliche Forschungsbefunde zu vermitteln die den gesamten Prozess, von der Rekrutierung bis zum Onboarding neuer Mitarbeiter*innen, optimal gestalten lassen.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>In diesem Modul werden grundlegende Kenntnisse zum Prozess der Gewinnung, Auswahl, Einstellung und Bindung neuer Mitarbeiter*innen vermittelt. Dieser reicht von Arbeits- und Anforderungsanalysen über die Rekrutierung von Mitarbeiter*innen und Konstruktion sowie Anwendung von eignungsdiagnostischen Verfahren (Auswahlinterviews, Testverfahren, Assessment Center, etc.) bis hin zur optimalen Gestaltung von Onboarding Prozessen. Neben der kritischen Diskussion der verschiedenen Verfahren vor dem Hintergrund von Validität, Akzeptanz und Ökonomie wird explizit auch erfahrungsbasiertes Lernen gefördert. Außerdem wird das nach DIN 33430 notwendige Wissen für den Erwerb der "Lizenz E für Eignungsdiagnostiker(-innen)" für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen vermittelt. Die unterschiedlichen Stufen des Vorwissens werden durch Grundlagenliteratur ausgeglichen, die vor Beginn des Moduls gelesen werden sollte. Dieses Vorwissen wird während der Präsenztage verfestigt und diskutiert. Die Einbindung von konkreten Praxisfällen (Problem-based Learning) trainieren zudem den konzeptuellen Transfer des erworbenen Fachwissens.</p> | |
| Überblick Lehrinhalte: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arbeits- und Anforderungsanalysen ▪ Rekrutierungsstrategien und Personalmarketing, insb. mit Hilfe Internetbasierter Verfahren ▪ Auswahlverfahren, u. a. Interviews, Testverfahren, Assessment Center, Arbeitsproben ▪ Gütekriterien, soziale Akzeptanz und ökonomischer Nutzen von Auswahlverfahren ▪ Integrität, Fälschbarkeit und Trainierbarkeit von Auswahlverfahren ▪ Onboarding neuer Mitarbeiter*innen ▪ Innovative Verfahren der Personalgewinnung in einer digitalisierten Arbeitswelt ▪ Fairness, Arbeitsrecht und ethische Aspekte der Berufseignungsdiagnostik | |

| Lernergebnisse | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden haben grundlegendes Wissen zu relevanten psychologischen Aspekten von Fairness und Ethik der Berufseignungsdiagnostik erworben. ▪ Die Studierenden kennen die eignungsdiagnostischen Grundlagen der Personalauswahl, insbesondere Haupt- und Nebengütekriterien von Eignungstests und können diese beurteilen. Sie Studierenden kennen die grundlegenden Aspekte internetbasierter Verfahren in Recruiting und Personalauswahl und sind in der Lage neuartige und innovative Konzepte zu beurteilen. ▪ Die Studierenden kennen zentrale qualitative und quantitative Verfahren der Arbeits- und Anforderungsanalysen und können diese anwenden. ▪ Die Studierenden kennen zentrale Verfahren der Persönlichkeits- und Leistungstestung im Kontext Personalauswahl, sie können derartige Verfahren beurteilen und anwenden. ▪ Die Studierenden kennen grundlegende Rekrutierungsstrategien, können diese für spezifische Fragestellungen anpassen und dabei ökonomische Nutzenkalkulationen anwenden. ▪ Die Studierenden kennen zentrale Verfahren zur Erfassung biographischer Daten und Interviewführung im Kontext Personalauswahl, können diese anwenden sowie auf spezifische Fragestellungen anpassen. ▪ Die Studierenden kennen relevante Personalmarketingstrategien, können diese selber anwenden sowie eigene Personalmarketingstrategien konzeptionieren. Die Studierenden kennen weiterhin die wichtigsten Onboardingmaßnahmen und sind in der Lage, eigene Onboardingkonzepte zu entwickeln. ▪ Auf Basis der praktischen Übungen im Modul haben die Studierenden ihre eigenen Kompetenzen und die Wahrnehmung der Bewerber*innenrolle geschult, sowie insbesondere Präsentationstechnik, Diskurs- und Transferkompetenzen vertieft. ▪ Die Studierenden sind in der Lage, im Kontext von Rekrutierung und Personalauswahl ihr Handeln an den Prinzipien eines Evidence-based Management als verantwortungsvoll handelnde Scientific Practitioners auszurichten. | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Rekrutierung und Personalauswahl | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Hausarbeit | 10 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |

| Studienleistung(en) | | | | |
|---------------------|-----|------------------|--------------------------------|---|
| Nr. | Art | Dauer/ Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| 6 Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Meinald Thielsch |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) |

| 7 Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ |
| Modultitel englisch | Recruiting and personnel selection |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Recruiting and personnel selection |

6. Praxisprojekt

| | |
|---------------------------|---------------------------------------|
| Zertifikatsstudium | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Praxisprojekt |
| Modulnummer | 6 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 2 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | P |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| In diesem Modul begleiten die Studierenden ein Praxisprojekt zu einer personal- oder wirtschaftspsychologischen Problemstellung. Dies kann ein Projekt im eigenen Tätigkeitsfeld sein, in einem von der eigenen Arbeit unterschiedlichen Bereich der eigenen Organisation oder als Praktikum in einer anderen Arbeitsorganisation erbracht werden. | |
| Lehrinhalte | |
| Um den Transfer des vermittelten Wissens in die betriebliche Praxis sicherzustellen, fertigen die Studierenden im Rahmen dieses Moduls eine Projektarbeit an, in der sie zu einer konkreten Problemstellung unter Einbezug der wissenschaftlichen Perspektive eine Problemlösung erarbeiten und dokumentieren. Dabei soll das Gelernte reflektiert und vor dem beruflichen Kontext unter Einbezug der wissenschaftlichen Perspektive angewendet werden. | |
| Lernergebnisse | |
| Die Studierenden... <ul style="list-style-type: none"> ▪ sind in der Lage, zu einer speziellen personal- oder wirtschaftspsychologischen Problemstellung auf der Basis wissenschaftlicher Literatur eine eigene Problemlösung zu erarbeiten. ▪ beherrschen das grundlegende methodische bzw. systematische Rüstzeug, um den direkten Bezug der Lehrinhalte zur betrieblichen Praxis herzustellen und auf diese Weise das Gelernte kritisch zu hinterfragen. ▪ können Forschungsbedarfe analysieren und kommunizieren. ▪ können selbstständig (z.B. Erschließung eines Themengebiets) unter Einhaltung der Zeitvorgaben arbeiten. ▪ beherrschen das grundlegende Rüstzeug der Wissenschaftlichen Diskursfähigkeit (mündlich und/oder schriftlich). | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|---------------------|-------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Projekt/Praxisphase | Praxisprojekt | P | 0 | 150 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|--|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Präsentation mit anschließender Diskussion | 15 Min. | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| 6 Angebot des Moduls | |
|-----------------------------|---|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Guido Hertel |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) |

| 7 Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ |
| Modultitel englisch | Practice project |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Practice project |

7. Training und Personalentwicklung

| | |
|---------------------------|---|
| Zertifikatsstudium | Führung und Personalmanagement |
| Modul | Training und Personalentwicklung |
| Modulnummer | 7 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 3 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In dem Modul sollen zentrale Inhalte zu Training und Personalentwicklung vermittelt werden. Insbesondere sollen die Studierenden in dem Modul dazu befähigt werden, ihre neu erworbenen Kenntnisse anzuwenden und zur Gestaltung von neuen Personalentwicklungsmaßnahmen einzusetzen. Damit behandelt das Modul Inhalte mit direktem Bezug zur Anwendung in der praktischen Personalentwicklung.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Durch eine immer kürzer werdende Halbwertszeit des Wissens und dem damit verbundenen Imperativ des lebenslangen Lernens kommt den Themen Training und Personalentwicklung in vielen Organisationen eine wichtige Rolle zu. Besondere Bedeutung haben dabei aktuelle und zukünftige Herausforderungen, wie die zunehmende Digitalisierung von Arbeit und die steigende Heterogenität von Zielgruppen. In diesem Modul lernen die Studierenden zentrale Elemente moderner Personalentwicklung kennen und diskutieren diese vor dem Hintergrund empirischer Forschungsergebnisse. Die Inhalte umfassen eine strategische Ausrichtung von Personalentwicklung, eine zielgruppenspezifische Ermittlung von Trainingsbedarfen und eine Evaluation von Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirksamkeit. Die Studierenden entwickeln ein tieferes Verständnis von Training und Personalentwicklung sowie der Herausforderungen, die damit verbunden sind. Außerdem wird die Anwendung des Wissens in Organisationen reflektiert. So werden die Studierenden in die Lage versetzt konkrete Weiterbildungsmaßnahmen für spezifische Bedarfe zu konzipieren und hierbei lern-, motivations- und transferförderliche Gestaltungsprinzipien anzuwenden.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Strategische Ausrichtung von Personalentwicklung ▪ Ermittlung von Trainingsbedarfen ▪ Modellierung von Kompetenzen ▪ Verfahren der Personalentwicklung ▪ E-Learning und Blended Learning ▪ Gestaltung und Evaluation von Trainingsmaßnahmen | |

| Lernergebnisse | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden kennen Methoden zur Ermittlung des Personalentwicklungsbedarfs und können diese anwenden. ▪ Die Studierenden können ein Kompetenzmodell erstellen. ▪ Die Studierenden können Personalentwicklungsmaßnahmen an der Organisationsstrategie ausrichten. ▪ Die Studierenden kennen die wesentlichen Lerntheorien und können deren Implikationen in der Personalentwicklung anwenden. ▪ Die Studierenden kennen Verfahren und Methoden der Personalentwicklung und können deren Eignung in Abhängigkeit der gegebenen Ziele bewerten. ▪ Die Studierenden können Modelle zur Evaluation von Personalentwicklungsmaßnahmen anwenden. ▪ Die Studierenden können ein Training gemäß lern-, motivations- und transferförderlicher Gestaltungsprinzipien erstellen. ▪ Die Studierenden vertiefen übergreifende Kompetenzen hinsichtlich Präsentationstechniken, Medieneinsatz und der Vermittlung von Wissen. | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Training und Personalentwicklung | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Hausarbeit | 5 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 Voraussetzungen | |
|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht |

| | | |
|-------------------------|---|--|
| 6 | Angebot des Moduls | |
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Dr. Christoph Nohe | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| | | |
|---|--|--|
| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ | |
| Modultitel englisch | Training and personnel development | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Training and personnel development | |

8. Führung, Team und Projektmanagemen

| | |
|---------------------------|--|
| Zertifikatsstudium | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Führung, Team und Projektmanagement |
| Modulnummer | 8 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 3 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| Aufbauend auf den Grundlagenmodulen 1-4 werden in diesem Fortgeschrittenenmodul evidenzbasierte Kenntnisse und Skills für Führungsaufgaben in modernen Organisationen vermittelt. | |
| Lehrinhalte | |
| <p>In diesem Modul lernen die Studierenden klassische und moderne Führungsstrategien für Einzelpersonen und Teams kennen, und diskutieren diese im Sinne des "Evidence-based Management" vor dem Hintergrund empirischer Forschungsbefunde. Zudem werden wichtige personelle (bspw. Persönlichkeit), aufgabenbezogene (bspw. Produktion versus Entwicklungsaufgaben) und organisationale Rahmenbedingungen (bspw. Organisationskultur) besprochen, die bei der Entscheidung für ein bestimmtes Führungsverhalten von Bedeutung sind. Des Weiteren lernen die Studierende, konkrete und authentische Führungsstrategien für spezifische Problemlagen zu entwickeln. Den neuen Herausforderungen durch Digitalisierung von Arbeit (E-Leadership, virtuelle Teamarbeit) kommt in diesem Modul eine besondere Bedeutung zu. Die Studierenden lernen Motivationsstrategien des Empowerments und Shared Leadership in flachen (agilen) Arbeitsstrukturen kennen, und können komplexe Problemstellungen des Team- und Projektmanagements analysieren. Zudem werden Auswirkungen von Führung und Projektmanagement auf die Gesundheit von Geführten behandelt.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Klassische und moderne Führungsansätze ▪ Personale Voraussetzungen für Führung - was ist "mein" Führungsstil ▪ Anpassung von Führungsstrategien an sich verändernde Rahmenbedingungen ▪ Team- und Projektmanagement ▪ E-Leadership und virtuelle Teamarbeit ▪ Shared Leadership und agilen Arbeitsstrukturen ▪ Führung und Gesundheit | |

| Lernergebnisse | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden kennen klassische und moderne Theorien und Modelle im Bereich Führung und Teammanagement, und können diese kritisch einordnen. ▪ Die Studierenden können unterschiedliche Führungsstrategien anlassbezogen auswählen und miteinander verbinden. ▪ Die Studierenden reflektieren ihre eigenen Präferenzen und Fähigkeiten im Bereich Führung, und entwickeln ihren persönlichen Führungsstil. ▪ Die Studierenden können Team- und Projektsituationen systematisch analysieren und Interventionen ableiten. ▪ Die Studierenden kennen Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung von Führung und Projektmanagement und können diese anlassbezogen gewichten. ▪ Die Studierenden können unterschiedliche Strategien der Partizipation und des „Empowerments“ von Geführten vor dem Hintergrund empirischer Forschung unterscheiden und anwenden. ▪ Die Studierenden kennen Auswirkungen unterschiedlicher Führungsstrategien auf die Gesundheit von Geführten und von Führungskräften, und können diese gezielt einsetzen. ▪ Die Studierenden vertiefen übergreifende Kompetenzen hinsichtlich Führungstätigkeiten, Teamarbeit und der Nutzung von Technologien. | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|-----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Führung, Team & Projektmanagement | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|-------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Fallanalyse | 10-15 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Guido Hertel | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ | |
| Modultitel englisch | Leadership, team & project management | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Leadership, team & project management | |

9. Stress und Gesundheitsmanagement

| | |
|---------------------------|---|
| Zertifikatsstudium | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Stress und Gesundheitsmanagement |
| Modulnummer | 9 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 3 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|--|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| Ziel des Moduls ist der Erwerb von aktuellen, evidenzbasierten Wissen im Bereich Stress- und Gesundheitsmanagement im Arbeitskontext. Darüber hinaus steht die Anwendung des Wissens auf konkrete Praxisbeispiele im Fokus, sowie die Entwicklung von Interventionsmaßnahmen. Dabei knüpfen die Teilnehmenden auch an eigene Erfahrungen an und bearbeiten Probleme aus der persönlichen Praxis. | |
| Lehrinhalte | |
| <p>In diesem Modul werden arbeitspsychologische Grundlagen von Stress (Messung von Belastung und Beanspruchung) und ressourcenorientierter Interventionsansätze für das Gesundheitsmanagement von Arbeitstätigen vermittelt. Dabei werden auch neuere Entwicklungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt thematisiert, wie die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, der Umgang mit entgrenzter Arbeit aufgrund von Flexibilisierung und Digitalisierung (z. B. Telearbeit), und die Rolle von Führungskräften für die Gesundheit der Mitarbeiter*innen. Des Weiteren werden in dem Modul aktuelle Interventionsansätze auf individueller Ebenen (z. B. Stressmanagementtrainings, Förderung von Achtsamkeit und Abschalten) sowie organisationaler Ebene (z. B. Konzepte für betriebliche Gesundheitsförderung) vor dem Hintergrund empirischer Forschungsergebnisse kritisch reflektiert sowie praxisorientiert vermittelt und auf Basis von Fallbeispielen eingeübt.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stresstheorien und Diagnostik von Belastung und Beanspruchung im Arbeitskontext ▪ Erkennen und Umgang mit spezifischen Erkrankungen, bspw. Sucht oder Burnout ▪ Ressourcenorientierte Gesundheitsförderung als Interventionsbasis und Führungsaufgabe ▪ Herausforderung neuer Arbeitsformen für die Work-Life-Balance und das Gesundheitsmanagement von Arbeitstätigen ▪ Evidenzbasierte Interventionskonzepte auf individueller und organisationaler Ebene | |

| Lernergebnisse | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden können den aktuellen Forschungsstand zu Belastungen und Beanspruchung im Arbeitskontext, sowie zu ressourcenorientierten Gesundheitsförderungsinterventionen darstellen und erklären. Des Weiteren können die Studierenden Herausforderungen und Chancen neuer Arbeitsformen (z. B. Digitalisierung, Flexibilisierte Arbeit) erklären und deren Implementierung in der Praxis bewerten. ▪ Die Studierenden können aktuelle Fallbeispiele aus der Praxis anhand von Stress- und Erholungstheorien einordnen und Lösungsansätze für individuelle und organisationale Interventionen entwickeln. ▪ Die Studierenden können das erlernte Wissen praktisch auf die Entwicklung einer evidenzbasierten, gesundheitsförderlichen Intervention im Arbeitskontext anwenden und den Nutzen und die Limitationen einer solchen Intervention kritisch reflektieren. ▪ Die Studierenden erweitern in diesem Modul ihre Präsentations-, Organisations- und Problemlösefähigkeiten. Durch den Einsatz von Peerfeedbackmethoden üben die Studierenden Perspektivwechsel vom Lerner zum Dozenten und sammeln Erfahrungen in der Rolle eines Mentors und Coaches. ▪ Darüber hinaus lernen die Studierenden durch die Entwicklung von Interventionen für die Praxis die Aufbereitung und Kommunikation von psychologischem Wissen aus dem Bereich Stress- und Gesundheitsmanagement für verschiedene Stakeholder (Arbeitstätige, Führungskräfte, Organisationen). | |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|----------------------------------|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Stress und Gesundheitsmanagement | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------------------|------------|---------------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Hausarbeit | 15 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | | 1/4 | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| 1 | Referat und Handout | | 30 min/ 2 Seiten | 1 | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Carmen Binnewies | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ | |
| Modultitel englisch | Stress and health management | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Stress and health management | |

10. Change-Management, Verhandlungen und Konfliktmanagement

| | |
|---------------------------|--|
| Zertifikatsstudium | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Change-Management, Verhandlungen und Konfliktmanagement |
| Modulnummer | 10 |

| | | |
|----------|-------------------------------|----------|
| 1 | Basisdaten | |
| | Fachsemester der Studierenden | 4 |
| | Leistungspunkte (LP) | 6 |
| | Workload (h) insgesamt | 150 |
| | Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| | Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In dem Modul sollen zentrale Inhalte zu den Themen Change Management sowie Verhandlungsführung und Umgang mit Konflikten (Konfliktmanagement) vermittelt werden. Insbesondere sollen die Studierenden in diesem Modul dazu befähigt werden, ihre neu erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten zu herausfordernden Kommunikationssituationen im Kontext tiefgreifender Veränderungsmaßnahmen auf organisationaler Ebene genauso umzusetzen wie auch in eher alltäglichen Interessenskonflikten innerhalb und zwischen Organisationen. Damit behandelt das Modul Inhalte, die insbesondere für häufige Aufgaben für Führungskräfte und im Personalmanagement relevant sind.</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Heutige Arbeitsprozesse sind immer stärker Veränderungen der Markt- und Produktionsbedingungen ausgesetzt, die entsprechende Flexibilität und Anpassungen der Arbeitsorganisation erfordern. Entsprechende Kompetenzen und Strategien des Change-Managements gehören daher zu den Erfolgsfaktoren moderner Arbeitsorganisationen. In diesem Modul lernen die Studierenden zentrale Schritte und Aufgaben eines erfolgreichen und nachhaltigen Change-Managements kennen und diskutieren diese vor dem Hintergrund empirischer Befunde. Zudem werden die Grundzüge der Organisationsdiagnose für die Begleitung und Evaluation von Change-Management Prozessen vermittelt. Außerdem lernen die Studierenden vor dem Hintergrund empirischer Forschungsbefunde Verhandlungen erfolgreich durchzuführen, und Konflikte konstruktiv und nachhaltig zu lösen. Diese Verhaltensweisen werden in praktischen Fallübungen erprobt und reflektiert.</p> <p>Überblick Lehrinhalte:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Phasen und Kompetenzen des Change-Managements ▪ Verfahren der Organisationsdiagnose, insb. Mitarbeiterbefragungen ▪ Distributive und integrative Verhandlungstechniken ▪ Praktisches Konfliktmanagement ▪ Managementunterstützungssysteme für kooperative Konfliktlösungen | |

| Lernergebnisse |
|---|
| <p>Die Studierenden ...</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ kennen zentrale Modelle und Forschungsbefunde zur Frage, wie tiefgreifende Veränderungen in Organisationen erfolgreich bewältigt werden können. ▪ kennen die Methoden und Techniken der Organisationsdiagnose und sind in der Lage, sie anzuwenden. ▪ können Modelle zur Evaluation von Change-Management-Prozessen anwenden und begleitende Evaluationsstudien planen. ▪ kennen zentrale theoretische Modelle und empirische Befunde zur Verhandlungsführung. ▪ können empirisch erprobte Verhandlungsstrategien benennen und diese auch situationsadäquat in Verhandlungssituationen einsetzen. ▪ können unterschiedliche Verhandlungsergebnisse in Abhängigkeit von zentralen Organisationszielen bewerten, gewichten und gezielt anstreben. ▪ kennen zentrale Managementunterstützungssysteme für kooperative Konfliktlösungen in Organisationen und wissen, wie solche Systeme in Organisationen implementiert werden können. ▪ vertiefen ihre vorhandenen sozialen Kompetenzen in den Bereichen Umgang mit herausfordernden sozialen Situationen sowie Kommunikation und Konfliktmanagement. |

| 3 Aufbau | | | | | |
|--|--------------|---|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Change-Management, Verhandlungen & Konfliktmanagement | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 Prüfungskonzeption | | | | | |
|---|---------|---------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Klausur | 90 Minuten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | | 1/4 | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | - | - |

| 5 | Voraussetzungen | |
|--|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | Keine Anwesenheitspflicht | |

| 6 | Angebot des Moduls | |
|-------------------------|---|--|
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Joachim Hüffmeier | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
|---|--|--|
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ | |
| Modultitel englisch | Change Management, Negotiations, and Conflicts | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Change Management, Negotiations, and Conflicts | |

11. Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung

| | |
|---------------------------|---|
| Zertifikatsstudium | Personalmanagement und Führung |
| Modul | Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung |
| Modulnummer | 11 |

| | |
|-------------------------------|-------------------|
| 1 | Basisdaten |
| Fachsemester der Studierenden | 4 |
| Leistungspunkte (LP) | 6 |
| Workload (h) insgesamt | 150 |
| Dauer des Moduls | 8 Wochen |
| Status des Moduls (P/WP) | WP |

| | |
|---|---------------|
| 2 | Profil |
| Zielsetzung des Moduls/Einbindung in das Curriculum | |
| <p>In diesem Fortgeschrittenenmodul werden evidenzbasierte Kenntnisse und Skills für den Umgang mit Diversität in Führungstätigkeiten und Personalmanagement vermittelt. Dadurch werden vorangegangene Module zu Rekrutierung und Personalauswahl (Modul 5), zu Training und Personalentwicklung (Modul 7), zu Führung, Team und Projektmanagement (Modul 8) sowie zu Gesundheitsmanagement (Modul 9) weiter spezifiziert und vertieft. Gleichzeitig integriert das Modul die Inhalte der Basismodule, insb. zu Kommunikation, Interaktion und Personenwahrnehmung (Modul 4).</p> | |
| Lehrinhalte | |
| <p>Die Belegschaften und Mitarbeiter*innen in Unternehmen, Verwaltungen oder Kliniken werden zunehmend divers. Zu den Ursachen gehören langfristige demografische Veränderungen (steigende Lebenserwartung bei zurückgehenden Geburtenraten), zunehmende Internationalisierung von Wirtschaftsprozessen, zunehmende Migration, aber auch eine zunehmende Gleichberechtigung von Frauen bei der Arbeit. Führung und Personalmanagement müssen nicht nur auf diese Veränderungen reagieren (bspw. im Sinne einer langfristigen Nachwuchsplanung und fairem Führungsverhalten), sondern sollten die zunehmenden Unterschiede zwischen den Beschäftigten als Chance verstehen und nutzen. Entsprechend lernen die Studierenden in diesem Modul Ursachen und Auswirkungen zunehmender Diversität näher kennen und einschätzen. Zudem werden Strategien im Umgang mit Diversität sowohl auf der Ebene der Personalauswahl, der Arbeitsgestaltung, der Führung und Teamarbeit sowie der Personalentwicklung vermittelt und diskutiert.</p> | |
| Überblick Lehrinhalte: | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Demografische Veränderungen in Organisationen ▪ Altersunterschiede in Arbeitsmotivation und Arbeitsfähigkeit ▪ Gender Diversity ▪ Globalisierung und Internationalisierung ▪ Herausforderungen und Chancen von Migration | |

| Lernergebnisse | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Studierenden kennen Einflüsse von Diversität in Arbeitsprozessen. ▪ Die Studierenden können sowohl Risiken als auch Chancen von Diversität bei der Arbeit, bspw. in Arbeitsteams, kritisch einschätzen und nutzen. ▪ Die Studierenden kennen aktuelle Forschungsbefunde in den Bereichen Altersdiversität, Geschlechtsunterschiede und kultureller Einflüsse im Kontext von Arbeitsprozessen. ▪ Die Studierenden können Probleme aufgrund von Diversität systematisch analysieren und Interventionsstrategien entwickeln. ▪ Die Studierenden sind in der Lage, ihre persönlichen Einstellungen und Werte im Zusammenhang mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Zugehörigkeiten und Gruppierungen zu reflektieren. ▪ Die Studierenden sind in der Lage, übergreifende Kompetenzen in Bezug auf Kommunikationsstrategien und Konfliktprävention zu vertiefen. | |

| 3 | | Aufbau | | | |
|--|--------------|--|---------------|-----------------|-------------------|
| Komponenten des Moduls | | | | | |
| Nr. | LV-Kategorie | Lehrveranstaltung | Status (P/WP) | Workload (h) | |
| | | | | Präsenzzeit (h) | Selbststudium (h) |
| 1. | Seminar | Diversity Management: Demographische Veränderungen und Internationalisierung | P | 42 | 108 |
| Wahlmöglichkeiten innerhalb des Moduls | | Keine | | | |

| 4 | | Prüfungskonzeption | | | |
|---|---------|--------------------|--------------|--------------------------|----------------------|
| Prüfungsleistung(en) | | | | | |
| Nr. | MAP/MTP | Art | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | Gewichtung Modulnote |
| 1 | MAP | Bericht | 10 Seiten | - | 100% |
| Gewichtung der Modulnote für die Gesamtnote | | 1/4 | | | |
| Studienleistung(en) | | | | | |
| Nr. | Art | | Dauer/Umfang | ggf. Anbindung an LV Nr. | |
| - | - | | - | | |

| 5 | | Voraussetzungen | |
|--|--|--|--|
| Modulbezogene Teilnahmevoraussetzungen | | keine | |
| Vergabe von Leistungspunkten | | Die Leistungspunkte für das Modul werden vergeben, wenn das Modul insgesamt erfolgreich abgeschlossen wurde, d. h. durch das Bestehen aller Prüfungsleistungen und Studienleistungen nachgewiesen wurde, dass die dem Modul zugeordneten Lernergebnisse erworben wurden. | |
| Regelungen zur Anwesenheit | | Keine Anwesenheitspflicht | |

| | | |
|-------------------------|---|--|
| 6 | Angebot des Moduls | |
| Turnus/Taktung | Einmal pro Veranstaltungszyklus (i. d. R. alle 2 Jahre) | |
| Modulbeauftragte/r | Prof. Dr. Guido Hertel | |
| Anbietender Fachbereich | Psychologie & Sportwissenschaft (FB 07) | |

| | | |
|---|---|--|
| 7 | Mobilität/Anerkennung | |
| Verwendbarkeit in anderen Studiengängen | Masterstudiengang „Führung und Personalmanagement“ | |
| Modultitel englisch | Diversity Management: Demographic changes and international collaboration | |
| Englische Übersetzung der Modulkomponenten aus Feld 3 | Diversity Management: Demographic changes and international collaboration | |