

Arbeitsgruppenbericht

Perspektiven für die AOW-Psychologie in Bachelor- und Masterstudiengängen.

im Auftrag Fachgruppe Arbeits-, Organisation- und Wirtschaftspsychologie (AOW)
der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs)

erstellt von Arbeitsgruppe „Perspektiven AOW in BA und MA Studiengängen“
in alphabetischer Folge
Thomas Ellwart (Trier), Guido Hertel (Münster), Jonas Lang (Gent), Sandra Ohly (Kassel),
Rüdiger Trimpop (Jena)

Datum 4. Dezember 2015

Status Bericht der Arbeitsgruppe

Inhaltsverzeichnis

1. Ausgangslage und Arbeitsgruppe	2
2. Umsetzung der Änderungsvorschläge aus der Fachgruppe AOW	2
3. Leitgedanken der AG	2
4. Schwerpunkt AOW: Arbeitsfelder, Kompetenzen, Studiengänge	4
3.1 Arbeitsfelder der AOW-Psychologie	5
3.2 Berufsbezogene Kompetenzen: Erwartungen an AbsolventInnen - Lernziele des Studiums	5
3.3 Studiengangsmodelle im konsekutiven Studiengang Psychologie	7
3.4 Studiengangsmodelle mit spezialisierten und interdisziplinären Master	7
4. Literatur	7
5. Anhang: Arbeitsfelder AOW und Studiengangsmodelle	9

1. Ausgangslage und Arbeitsgruppe

In ihren modifizierten Empfehlungen zur Gestaltung von Masterstudiengängen in der Psychologie schlägt die Kommission für Studium und Lehre der DGPs vor, dass „der Masterstudiengang zwar bestimmte Kernelemente enthalten muss, darüber hinaus aber hohe Gestaltungsfreiheit an den einzelnen Standorten gegeben sein sollte.“ (Abele-Brehm, et al., 2015). Zudem empfiehlt sie, „dass die 2005 vorgeschlagene Differenzierung in grundlagenorientierte, anwendungsorientierte und gemischte Masterprogramme nicht mehr aufrecht erhalten bleibt, da sich eine inhaltliche Differenzierung als angemessener erweist“. Mit der sich abzeichnenden Einführung eines Schwerpunktes „Psychologie – Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie“ erarbeitet die Klinische Psychologie bereits konkrete Umsetzungsmodelle einer inhaltlichen Differenzierung. Daraufhin beauftragte die FG Arbeits-, Organisations- & Wirtschaftspsychologie (AOW) eine Arbeitsgruppe (AG), Studiengangmodelle im Inhaltsbereich der AOW Psychologie zu beschreiben und erste Empfehlungen für deren inhaltliche Ausgestaltung zu geben. Da in diesem Stadium keine Festlegung auf Namen möglicher Studiengänge erfolgen soll, verwendet die AG die Bezeichnung AOW¹ für die möglichen Studiengangmodelle.

Ein erstes gemeinsames Arbeitsgruppentreffen fand am 17. Februar 2015 in Frankfurt/M. statt. Der Bericht vom 18. September 2015 wurde im Rahmen der Fachgruppentagung AOW in Mainz diskutiert. Am 13. November 2015 traf sich die AG erneut, um die Änderungsvorschläge der Fachgruppenmitglieder einzuarbeiten.

2. Umsetzung der Änderungsvorschläge aus der Fachgruppe AOW

Es wurden folgende Änderungsvorschläge der Fachgruppe AOW vom September 2015 umgesetzt:

1. Fokus auf vier Arbeitsfelder: (1) Personal & Beruf, (2) Arbeit, Gesundheit & Prävention, (3) Organisationsberatung- & -entwicklung, (4) Marketing & Marktforschung. Innerhalb der Arbeitsfelder lassen sich dann spezifischere Berufsbereiche (bspw. Personalpsychologe/in, Gesundheitspsychologe/in, etc.) beschreiben. Die Reduktion auf vier Arbeitsfelder beruht auf der Differenzierbarkeit sowohl im Fach AOW als auch im beruflichen Kontext (ENOP, 1998)
2. Internationale und nationale Verankerung: Berücksichtigung der Kriterien des „European Curriculum of Work-Organizational Psychology“ der ENOP (1998), des EuroPsy der EFPA (2013) als auch der DGPs (Abele-Brehm et al., 2015)
3. Berücksichtigung sowohl von Forschungs- als auch von Anwendungsaspekten der Kompetenzen
4. Umsetzbarkeit eines AOW-Curriculums mit den Mindeststandards der ENOP im Masterstudiengang Psychologie für kleine Arbeitseinheiten
5. Integrative Betrachtung von Bachelor-, Master- und postgradualer Weiterqualifizierung als dreistufiger Qualifizierungsprozess - spezialisierte und Interdisziplinäre Masterstudiengänge werden gesondert diskutiert

¹ Auf den Zusatz Psychologie wird im Text meist verzichtet. Gemeint ist AOW-Psychologie

3. Leitgedanken der AG

Verschiedene Arten von Masterstudiengängen für große und kleine Institute

Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Institutsgößen und -ausrichtungen hat die AG - angelehnt an die Empfehlungen der DGPs (Abele-Brehm, et al., 2015) - vier verschiedene Modelle mit unterschiedlichen Anteilen von AOW-Inhalten skizziert. Im Detail werden die konsekutiven Bachelor- und Masterstudiengänge (BSc Psychologie sowie MSc Psychologie mit und ohne Schwerpunkt) beschrieben, aber auch spezialisierte und interdisziplinäre Masterstudiengänge angesprochen. Die inhaltliche Ausgestaltung der Curricula kann somit für die einzelnen Institute flexibel umgesetzt werden.

Berufliche Arbeitsfelder und Kompetenzen als Ausgangspunkt für die inhaltliche Studienganggestaltung

Ausgehend von den AOW Arbeitsfeldern und den dort geforderten Kompetenzen sollten die jeweiligen Curricula auf definierten Lernzielen beruflicher Kompetenzen AOW basieren, über die Absolventinnen und Absolventen verfügen müssen, um ihren Beruf verantwortungsvoll und eigenständig ausüben zu können. Die Kompetenzen müssen sowohl für Studieninteressierte als auch für den Arbeitsmarkt kommunizierbar sein (was können potenzielle Arbeitgeber von AOW-PsychologInnen erwarten), und tragen so zu einer weiteren Professionalisierung in unserem Fach bei.

Erst Inhalte - später Namen

Die konkrete Bezeichnung von Arbeitsfeldern und Kompetenzen im Bereich der AOW-Psychologie stand noch nicht im Zentrum der AG da zunächst Inhalte entwickelt werden sollten. Die AG plädiert für pragmatische und einfache Bezeichnungen die sowohl für StudienbewerberInnen als auch für Arbeitgeber gleichermaßen verständlich und attraktiv sind. Bei der Bezeichnung der Studienabschlüsse folgt die AG den Empfehlungen der DGPs (Abele-Brehm, et al., 2015).

Professionsbild nach außen stärken - Professionsentwicklung nach innen anregen

Die Planung eines Master „Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie“ sind eine Chance, das Fach- und Berufsbild AOW zu stärken, die Kompetenzen unserer AbsolventInnen noch klarer hervorzuheben und nach außen zu vertreten. Zudem bietet sich aber auch die Möglichkeit, das Professionsbild AOW noch besser in der Ausgestaltung der Studiengänge umzusetzen.

Das Fach Psychologie stärken

Die AG unterstreicht die Bedeutung von Schwerpunktsetzungen und Spezialisierung. Dabei muss und kann die Psychologie als Gesamtfach erhalten bleiben. Dieser Punkt findet Umsetzung in den Modellen eines allgemeinen Masters „Psychologie mit Schwerpunkt AOW“ wie auch bei der Ausarbeitung der Schnittstellen/Ergänzungsfächer zu den Grundlagen und Anwendungsfächern der Psychologie. Orientierung sind die Empfehlungen der DGPs zum allgemeinen Master Psychologie.

Berufsbezogene Kompetenzen im Rahmen einer universitären Ausbildung

Mit dem oben beschriebenen berufsorientierten Vorgehen der Studiengangentwicklung wird die theoretisch-wissenschaftliche Ausbildung um berufspraktische Ausbildungselemente ergänzt. Diese Veränderung macht eine stärkere Orientierung am international gebräuchlichen Leitmotiv für die Konzeptionierung von Ausbildungsprogrammen im Bereich Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie möglich: Entsprechend des Scientist-Practitioner Modells (z.B. Rupp & Beal, 2007) müssen Arbeits-, Organisations- und WirtschaftspsychologInnen sowohl WissenschaftlerInnen als auch PraktikerInnen sein. Arbeits-, organisations- und wirtschaftspsychologisches Wissen wird häufig in Kontexten gefordert, die noch nicht direkt durch Forschung erschlossen sind. Der Anspruch an eine universitäre Ausbildung im Fach sollte daher immer sein, dass Studierende die Fähigkeit erwerben, basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen (Theorie und empirische Forschung) neue praktische Methoden und Techniken zu entwickeln und diese wiederum wissenschaftlich zu überprüfen. Um das Scientist-Practitioner Modell zu leben ist es entsprechend notwendig, dass Lehrende sowohl aktive Wissenschaftler sind als auch Studierenden die Anwendung wissenschaftlicher Methoden und Ideen im praktischen Kontext vermitteln können.

Die Vermittlung praxisbezogener Kompetenzen wird somit ein konkretes Ausbildungsziel. Wie im geplanten Master „Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie“ bedeutet dies, dass mehr praxisnahe Anteile in das Studium fließen.

Dies stellt aus Sicht der AG keine Gefahr für den wissenschaftlichen Anspruch an die universitäre Ausbildung dar. (1) Der wissenschaftliche Anspruch ist auf allen Kompetenzniveaus ein wesentlicher Pfeiler im Master Psychologie mit Schwerpunkt AOW. Ohne empirisch-theoretische Grundlagen kann man weder Verfahren kritisch bewerten, noch den Gütekriterien entsprechend Diagnostik/Intervention durchführen oder konzipieren. (2) Der wissenschaftliche Anspruch spiegelt sich darüber hinaus im Kompetenzniveau „Konzipieren und Evaluieren“ wieder. Hier steht die eigenständige Entwicklung neuer Verfahren und Techniken im Vordergrund. Darüber hinaus bietet der Master Psychologie mit Schwerpunkt AOW (u.a. durch Aufbau auf den allgemeinen BSc Psychologie) eine breitere wissenschaftliche Fundierung in der Psychologie. AbsolventInnen im Master Psychologie mit Schwerpunkt AOW kennen nicht nur AOW, sondern neben den psychologischen Grundlagenfächern auch klinische und pädagogische Psychologie - ein Erfahrungshintergrund der fast nur an Universitäten abbildbar ist. (3) Das hier gewählte berufsorientierte Vorgehen macht deutlich, dass die Idee des Bolognaprozesses, einen berufsqualifizierenden Bachelorabschluss anzustreben, in den meisten Arbeitsfeldern der AOW-Psychologie nicht auf allen Kompetenzniveaus möglich sein wird. Dies kann insbesondere helfen, die Notwendigkeit eines Masters in Psychologie auch auf politischer Ebene zu stärken, insbesondere mit Blick auf die Anzahl der Masterstudienplätze. Ähnlich wie im Bereich der Klinischen Psychologie und Psychotherapie ist eine ausreichende Qualifizierung für den Bereich der AOW nicht ohne Masterausbildung denkbar, da mit dem Bachelor maximal erste Erfahrungen und Einblicke in das Kompetenzniveau „Bewertung und Auswahl“ möglich sind.

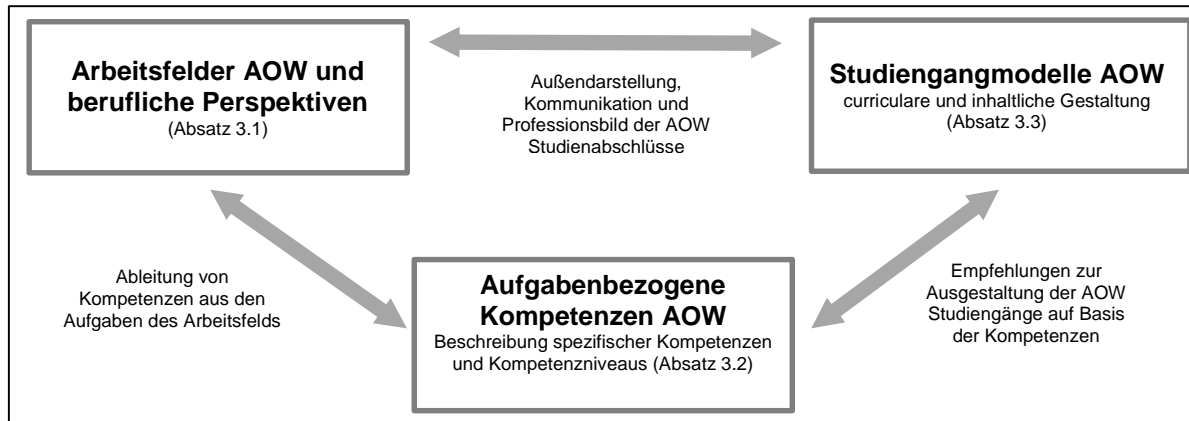
Erster Schritt

Die AG sieht die bisherige Ausarbeitung des Berufsbildes, der Kompetenzen und möglicher Studiengangmodelle für die AOW-Psychologie als einer der beiden größten Anwendungsbereiche der Psychologie als ersten vorbereitenden Schritt. Zukünftig ist eine weitergehende Ausarbeitung und Ausformulierung unter dem gemeinsamen Dach der DGPs wünschenswert.

4. Schwerpunkt AOW: Arbeitsfelder, Kompetenzen, Studiengänge

Ausgangspunkt sind vier allgemeine Arbeitsfelder der AOW Psychologie, wie sie im „European Curriculum WO-Psychology“ (ENOP, 1998) beschrieben sind, ergänzt um den Bereich Marketing und Marktforschung. Diesen Arbeitsfeldern lassen sich konkrete Berufsbereiche zuordnen, in denen AOW PsychologInnen in der Praxis tätig sind. Die in den Arbeitsfeldern notwendigen aufgabenbezogenen Kompetenzen bilden die Grundlage für Empfehlungen zur Ausgestaltung verschiedener AOW Studiengangmodelle (Abbildung 1). Die einzelnen Schritte und ersten Ergebnisse werden im Folgenden beschrieben.

Abbildung 1. Vorgehen der AG bei der Ableitung von Gestaltungsempfehlungen für Studiengänge AOW



3.1 Arbeitsfelder der AOW-Psychologie

In der Diskussion wurden vier Arbeitsfelder skizziert, in die sich AOW-spezifische Tätigkeiten einordnen lassen (siehe Abbildung 3 im Anhang): 1. Personal und Beruf, 2. Arbeit, Gesundheit und Prävention, 3. Organisationsberatung (OB) und Organisationsentwicklung (OE), 4. Marketing und Marktforschung. Hintergrund der Reduktion auf diese Arbeitsfelder ist eine bessere Zuordenbarkeit und Flexibilität der abgeleiteten Masterstudiengänge, wohl wissend, dass es begriffliche Unschärfen wie auch Spezialbereiche gibt, die auf den ersten Blick unberücksichtigt bleiben. Die AG empfiehlt hier eine Begriffsverwendung, die im Arbeitsmarkt verstanden wird und die dortigen Herausforderungen adressiert. Querschnittsthemen zu Spezialgebieten der AOW (z.B. Umweltschutz, Ehrenamt, Familie, Neue Medien, Demografischer Wandel) können innerhalb und zwischen diesen allgemeinen Arbeitsfeldern abgebildet werden.

Ein forschungsorientiertes Berufsfeld mit Promotion wird durch die Ergänzung der wissenschaftlichen Kompetenzen im Studium hervorgehoben und zudem in der Qualifikationsphase 3 berücksichtigt.

Die Ausarbeitung der Schnittstellen zu Grundlagen und Anwendungsfächern der Psychologie verdeutlichen die Notwendigkeit eines gemeinsamen Faches Psychologie. Nicht zuletzt die Querschnittsthemen ermöglichen eine gemeinsame Schwerpunktthematik zwischen AOW und anderen Fachausrichtungen, beispielsweise der Entwicklungspsychologie (z.B. Karriereentwicklung), der Sozialpsychologie (z.B. Teamentwicklung), Pädagogische Psychologie (z.B. Schulpsychologie). Zudem sind auch Verknüpfungen mit anderen Schwerpunkten innerhalb eines Masters möglich, z.B. Kognitionspsychologie (z.B. Entscheidungs- u. Motivationsprozesse) oder Diagnostik und Methodenlehre (z.B. Personalauswahl oder Wirkungsmessung). Einzelne Veranstaltungen, z.B. Gesundheitsförderung, können zudem in mehreren Masterschwerpunkten angerechnet werden und ermöglichen somit auch kleinen Instituten die Verbindung von AOW-Themen mit einem anderen Masterschwerpunkt, um Lehrkapazitäten optimal zu nutzen.

3.2 Berufsbezogene Kompetenzen: Erwartungen an AbsolventInnen - Lernziele des Studiums

Nach der Definition und Beschreibung der Arbeitsfelder AOW lassen sich in den jeweiligen Feldern aufgabenbezogene berufliche Kompetenzen beschreiben, die wiederum Grundlage für die inhaltliche Schwerpunktsetzung und curriculare Ausgestaltung von Studiengängen sein sollten. Damit orientieren wir uns an dem Vorgehen der Kommission Klinische Psychologie und Psychotherapie der Deutschen Gesellschaft für Psychologie zur Struktur des geplanten Masters „Psychologie mit Schwerpunkt Klinische Psychologie und Psychotherapie“. Leitgedanke ist, dass sich die Studienzielen im Master Psychologie mit Schwerpunkt AOW an den Kompetenzen orientieren, über die Absolventinnen und Absolventen verfügen müssen um ihren Beruf verantwortungsvoll und eigenständig ausüben zu können.

Einen systematischen Beschreibungsrahmen berufsbezogener Kompetenzen bieten verschiedene Ansätze die im hier gewählten Modell integriert werden. Ausgangspunkt war das Matrix-Messmodell beruflicher Kompetenzen von PsychologInnen aus dem Projekt CoCheck (Ellwart & Preckel, 2015; Peiffer, Preckel & Ellwart, 2015), bei dem konkrete aufgabenbezogene Kompetenzniveaus beschrieben werden (*Bewertung und Auswahl, Durchführung, Konzeption*). Zugleich sollten Kompetenzprofile der ENOP (1998) (a. *acquisition of knowledge*, b. *the acquisition of skills*, c. *the acquisition of competencies for professional activity*, d. *the acquisition of competencies for scientific research*) sowie der EFPA (2013) (*Goal Analysis*,

Assessment, Development, Intervention, Evaluation, Communication) eingebunden werden. Im Ergebnis steht ein kommunizierbares Kompetenzmodell mit vier aufeinander aufbauenden Stufen (Abbildung 2). Jede Stufe beinhaltet sowohl wissenschaftlich fundierte Kompetenzen als auch einen Anwendungsbezug, so dass neben einer empirisch-theoretischen Fundierung auch der Arbeitsmarkt mit seinen praktisch-berufsbezogenen Erwartungen Berücksichtigung findet.

Abbildung 2. Vorgehen der AG bei der Ableitung von Gestaltungsempfehlungen für Studiengänge AOW

	Kompetenzniveaus zwischen Praxis & Wissenschaft	Fokus des Kompetenzniveaus
1	Orientieren & Strukturieren	Systematik
2	Auswählen & Bewerten	Systematik Gütekriterien
3	Anwenden & Reflektieren	Systematik Gütekriterien Nebengütekriterien & Selbstentwicklungskompetenz
4	Konzipieren & Evaluieren	Systematik Gütekriterien Nebengütekriterien & Selbstentwicklungskompetenz Neuentwicklung, Problemerschließung und Wirksamkeitsanalyse

Kompetenzniveau 1: Orientierung und Strukturierung. Auf diesem Niveau steht die Systematik der Themenfelder im Mittelpunkt. Studierende kennen zentrale Konzepte und Theorien der AOW Psychologie und sind in der Lage, diese systematisch darzustellen und miteinander in Beziehung zu setzen. Dieses Basiswissen ist insb. Gegenstand der Ausbildung im BSc Psychologie.

Kompetenzniveau 2: Auswählen und Bewerten. Auf diesem Niveau sind Studierende in der Lage, diagnostische Verfahren oder Interventionsmaßnahmen fundiert und kritisch entlang von Gütekriterien zu bewerten, sowie Empfehlungen für die Auswahl bestimmter Methoden zu geben. Berufsbereiche sind beispielsweise die Erstellung von Expertisen, die Beratung bei der Auswahl von eignungsdiagnostischen Instrumenten oder die Zusammenfassung verschiedener Forschungsergebnisse.

Kompetenzniveau 3: Anwenden und Reflektieren. Auf diesem Kompetenzniveau können Studierende Instrumente und Verfahren selbst durchführen, auswerten und dokumentieren. Dabei geht der Fokus über die Anwendung der klassischen Gütekriterien hinaus, da Kontext und Zielgruppe im Anwendungsbereich stärker berücksichtigt werden müssen. Nebengütekriterien unterstreichen die Bedeutung von sozialer Akzeptanz und ethischen Grenzen, aber auch wirtschaftlicher und praktischer Nützlichkeit. Studierende entwickeln zudem erfahrungsbasiert eigenen Fähigkeiten (bspw. soziale und emotionale Kompetenzen) weiter und reflektieren Grenzen und Entwicklungspotenziale. Berufsbereiche finden sich bspw. im Rahmen von Gutachtertätigkeiten oder im Bereich der Personalentwicklung bei der Durchführung von Trainings.

Kompetenzniveau 4: Konzipieren und Evaluieren. Auf diesem Kompetenzniveau sind Studierende in der Lage, neue Verfahren oder Interventionen für spezifische Einsatzgebiete selbst zu entwickeln und die Wirksamkeit wissenschaftlich zu evaluieren. Sowohl in praktischen Fragen als auch forschungsbezogenen Kontexten können sie neue Problembereiche erschließen und bearbeiten. Berufsbereiche finden sich etwa im Bereich der Trainingsentwicklung, der Fragebogenkonstruktion oder der Forschung.

Anhand der Kompetenzniveaus kann für jedes Studiengangmodell dargestellt werden, welche Kompetenzniveaus die Studierenden in welchen Arbeitsfeldern beherrschen sollten, wenn sie das Studium abgeschlossen haben. Damit sind neben der inhaltlichen Schwerpunktsetzung in verschiedenen Studiengangmodellen auch die Kommunikation mit dem Bewerber- und Arbeitsmarkt sowie eine nach innen gerichtete Qualitätskontrolle des Studienangebotes möglich.

Kommunikation mit dem Arbeitsmarkt. Mit Hilfe der Beschreibung der vermittelten Kompetenzen soll es für Studiengänge möglich sein, Studieninteressierten und dem Arbeitsmarkt zu kommunizieren, welcher Kompetenzerwerb intendiert ist bzw. welche Kompetenzen vom Arbeitgeber erwartet werden können. Der

Ansatz kann beitragen, das Berufskonzept von Psychologen im AOW-Arbeitsmarkt zu schärfen und sich gegenüber anderen Bewerbern - z.B. aus den Wirtschaftswissenschaften oder Bachelor-Absolventen von Fachhochschulen - abzugrenzen. Für das Selbstverständnis unseres Faches ist dabei die Verbindung zwischen Anwendung und wissenschaftlicher Fundierung auf allen Kompetenzstufen von zentraler Bedeutung (Scientist-Practitioner Modell).

Intern Lernziele definieren und Curricula gestalten. Auf der anderen Seite bieten diese konkreten Beschreibungen auch einen internen Qualitätsstandard, den Psychologie an ihre Ausbildung anlegt. Damit wird zur Professionsbildung beigetragen und Standards für mögliche Zertifizierungen erarbeitet.

3.3 Studiengangmodelle im konsekutiven Studiengang Psychologie

In Abbildung 4 (Anhang) sind die drei Phasen / Zyklen der psychologischen Berufsentwicklung abgebildet (Bachelor Psychologie, Master Psychologie und mögliche studiengleitende und postgraduale Weiterbildungsangebote / Zertifikate). Die Umfänge und Inhalte orientieren sich an den Empfehlungen der DGPs (Abele-Brehm, et al., 2014; 2015) und der ENOP (1998). Dargestellt sind:

1. Bachelor Psychologie. Breiter allgemeiner Bachelor mit einer ersten Orientierung in der AOW.
2. Master Psychologie ohne Schwerpunkt (Allgemeiner Masterstudiengang Psychologie, Abschluss „M.Sc. Psychologie“). Besteht aus den vier Kernbereichen (Forschungsmethoden, Diagnostik, Grundlagen, Anwendung). Im Anwendungsteil ist mindestens ein Themenfeld der AOW-Psychologie auf allen Kompetenzstufen vertreten. Zusammen mit einem Bachelorstudiengang Psychologie werden die Minimalanforderungen an ein Curriculum AOW der ENOP (1998) erfüllt.
3. Master Psychologie mit vorgegebenen Schwerpunkt AOW (Masterstudiengang Psychologie mit Schwerpunkt AOW, Abschluss „M.Sc. Psychologie“). Hier werden zusammen mit einem Bachelorstudiengang Psychologie die Maximalanforderungen an ein Curriculum AOW der ENOP (1998) erfüllt. Zugleich sind mindestens drei Themenfelder AOW auf allen kompetenzstufen vertreten.
4. Postgraduale Weiterqualifizierung (Ausbildungen zum Fachpsychologen, Zertifikate und Promotion)

Für jedes Studiengangmodell gibt die Arbeitsgruppe Empfehlungen in Abbildung 4 (Anhang), auf welchem Kompetenzniveau wie viele AOW-Arbeitsfelder von den Studierenden im Studium erlernt und vertieft werden sollten.

3.4 Studiengangmodelle mit spezialisierten und interdisziplinären Master

Des Weiteren können die Inhalte und Kompetenzniveaus von spezialisierten Masterstudiengängen AOW-Psychologie beschrieben werden (Abschluss „M.Sc. in AOW-Psychologie“) als auch Interdisziplinäre Masterstudiengänge mit einem psychologischen Anteil.

Spezialisierter MSc. AOW oder Wirtschaftspsychologie. Dieses Modell bezieht sich auf spezialisierte Masterstudiengänge (Bindestrichpsychologie). Abschluss ist ein „M.Sc. Wirtschaftspsychologie“ o. ä. im Umfang von 40 bis 60 LP in AOW (ohne Masterarbeit), vergleichbar mit dem Master of Science in Psychologie mit Schwerpunktsetzung. Keine Studienvoraussetzung ist dabei ein BSc. Psychologie.

MSc. Interdisziplinär. Dieses Modell bezieht sich auf Studiengänge, in denen Fächer interdisziplinäre Master anbieten, z.B. Wirtschaft und Psychologie. Schwerpunktsetzung sollte analog der Themenfelder und Kompetenzen AOW erfolgen.

4. Literatur

Abele-Brehm, A., Bühner, M., Deutsch, R., Erdfelder, E., Fydrich, T., Gollwitzer, M., Heinrichs, M., König, C., Spinath, B., Vaterrodt, B. & Heinke-Becker, J. (2014). Bericht der Kommission „Studium und Lehre“ der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 65(4), 230-235.

Abele-Brehm, A., Bühner, M., Deutsch, R., Erdfelder, E., Fydrich, T., Gollwitzer, M., Heinrichs, M., König, C., Spinath, B., Vaterrodt, B. & Heinke-Becker, J. (2015). Bericht der Kommission „Studium und Lehre“ der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 66(1), 31-36.

ENOP (1998). European curriculum in work and organizational psychology. Reference model and minimal standards. Paris: ENOP / Maison des Sciences de l'Homme.

- EFPA (2013). EuroPsy – the European Certificate in Psychology.
- Ellwart, T. & Preckel, F. (2015). Das Projekt *CoCheck: Kommunikation und Förderung berufsbezogener Kompetenzen* (Projektberichte Abteilung Wirtschaftspsychologie, Heft 02-2015) Trier: Universität, Fachbereich I / Psychologie). <https://www.uni-trier.de/index.php?id=54898>
- Peiffer, H., Preckel, F. & Ellwart, T. (2015, September). *CoCheck. Kommunikation und Förderung beruflicher Kompetenzen im Psychologiestudium*. Vortrag auf der 9. Fachgruppentagung Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie, Mainz.
- Rupp, D. E., Beal, D. (2007). Checking in with the scientist-practitioner model: How are we doing? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 45 (1), 35-40.

5. Anhang: Arbeitsfelder AOW und Studiengangmodelle

Abbildung 3. Arbeitsfelder und Berufsbereiche als Ausgangspunkt für die curriculare Gestaltung der Studiengangmodelle

Schnittstellen in der Psychologie - Empfohlene Ergänzungsfächer in den Grundlagen und Anwendungsgebieten der Psychologie (u.a.)	Entwicklungspsychologie (Lebenslauf) Pädagogische Psychologie Persönlichkeitspsychologie	Klinische Psychologie Pädagogische Psych. Allgemeine Psychologie Neuropsychologie	Pädagogische Psychologie Sozialpsychologie	Sozialpsychologie Persönlichkeitspsychologie Entwicklungspsychologie Neuropsychologie
Empfohlene nichtpsychologische Wahlpflichtfächer (u.a.)	Wirtschaftswissenschaften Bildungswissenschaften	Medizin Informatik Ingenieurwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften Informatik
Arbeitsfelder AOW	1. Personal und Beruf	2. Arbeit, Gesundheit & Prävention	3. Organisationsberatung (OB) und Organisationsentwicklung (OE)	4. Marketing und Marktforschung
Tätigkeiten aus dem Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Personal-Rekrutierung • Eignungsdiagnostik & Personalauswahl • Personalmanagement • Personalentwicklung & Weiterbildung • Laufbahn- und Karriereberatung • Gestaltung von Anreizsystemen 	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebliches Gesundheitsmanagement • Gefährdungsbeurteilung • Stressmanagement • Arbeitsgestaltung • Arbeitsschutzmanagement • Verkehrssicherheit und Fahrereignung • Berufliche Rehabilitation • Ergonomie • Systemgestaltung • Mensch-Maschine-Interaktion • Usability / User experience • Produktevaluation • Zeitarbeit und neue Arbeitsformen 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterbefragungen • Teamentwicklung • Führungstrainings • Leitbildentwicklung • Change Management • Organisationsentwicklung • Diversity Management • Corporate Social Responsibility 	<ul style="list-style-type: none"> • Marktforschung & Kundenbefragungen • Big Data Mining • Werbestrategien • Finanzpsychologie • Konsumgüterforschung • Trendforschung
Querschnittsthemen	<ul style="list-style-type: none"> • Mobilität und Arbeit • Ökologische Nachhaltigkeit in Organisationen/Ideenmanagement • Ehrenamt • Neue Medien & E-HRM • Demografischer Wandel • Arbeitslosigkeit 			

Abbildung 4. Studiengangmodelle AOW im Bachelor und Master inkl. der notwendigen Kompetenzen (Mindestanforderungen) pro Arbeitsfeld

Studiengang und Abschluss	DGPs Empfehlung für AOW relevante Module	Arbeitsfelder AOW und Kompetenzniveaus (LP) ECTS	Kooperation (Import) aus anderen Fächern	Beispiel der Umsetzung und Kapazitäten	Bezug ENOP (1998) und EFPA (2013)
<i>Phase 1: Bachelor</i>					
BSc. Psychologie	<ul style="list-style-type: none"> • 24 LP in Anwendungsfächern 	<p><i>Arbeitsfelder AOW:</i> mindestens 3 von 4 <i>Kompetenzniveau:</i> 1. Orientieren & Strukturieren 2. Auswählen und Bewerten (z.B. BSc-Arbeit) <i>Leistungspunkte:</i> min. 8 LP AOW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostik 	<ul style="list-style-type: none"> • VL AO-Psy. I und II (4 SWS) • Vertiefungsseminar (2 SWS) • Bachelorarbeit AOW <p>Kapazität AOW für N = 50: 8 SWS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation course (min 12 ECTS) (ENOP, 1998)
<i>Phase 2: Master</i>					
M.Sc. Psychologie ohne Schwerpunktbildung (M.Sc. Psychologie)	<ul style="list-style-type: none"> • 20 LP in Diagnostik & Methoden • 10 LP Anwendungsfach • 30 LP freie Module • 30 LP Masterarbeit 	<p><i>Arbeitsfelder AOW:</i> mindestens 1 von 4 <i>Kompetenzniveau:</i> 1. Orientieren & Strukturieren 2. Auswählen und Bewerten 3. Anwenden und Reflektieren 4. Konzipieren und Evaluieren <i>Leistungspunkte:</i> min. 20 LP AOW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostik & Methoden • je nach Arbeitsfeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Modul Führung & Personalentwicklung (10 LP, 4 SWS) • Modul Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement (10 LP, 4 SWS) in Kleingruppen mit N = 10 <p>Kapazität AOW für N = 20: 12 SWS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Theory, diagnostic & intervention skills, research (min. 30 ECTS) • je 6 ECTS aus drei Themenfeldern <p>Basic academic qualifications needed to become a W&O psychologist (42 ECTS incl. BSc.) (ENOP, 1998)</p>
M.Sc. Psychologie mit Schwerpunkt AOW (M.Sc. Psychologie, SP AOW)	<ul style="list-style-type: none"> • 20 LP in Diagnostik & Methoden • 10 LP Grundlagen • 50 LP AOW und Anwendung • 30 LP Masterarbeit • 10 LP Nebenfach 	<p><i>Arbeitsfelder AOW:</i> mindestens 3 von 4 <i>Kompetenzniveau:</i> 1. Orientieren & Strukturieren 2. Auswählen und Bewerten 3. Anwenden und Reflektieren 4. Konzipieren und Evaluieren <i>Leistungspunkte:</i> min. 60 LP AOW</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostik & Methoden • je nach Arbeitsfeld 	<p>Für 3 Arbeitsfelder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modul Führung & Personalentwicklung (10 LP, 4 SWS) • Modul Arbeitssicherheit & Gesundheitsmanagement (10 LP, 4 SWS) • Modul Team- und Organisationsentwicklung 10 LP, 4 SWS) <p>Kapazität AOW für N = 20: 36 SWS</p> <p>Einzelne Module können für postgraduale Abschlüsse und Zertifikate anerkannt werden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • erste Voraussetzungen für Specialist Degree des EuroPsy (EFPA, 2013)
<i>Phase 3: Supervidierte Praxis / Zertifikatsabschlüsse</i>					
Zertifikate und Abschlüsse als Fachpsychologe	<ul style="list-style-type: none"> • Seminare (Theoretische und methodische Grundlagen & Anwendungsbereiche) • Supervidierte Fallarbeit während dreijähriger Berufspraxis • Gutachten/Therapie-/Fall-/Projektberichte (MSc-Arbeit) 	<p>Personal & Beruf: DIN 33430 Arbeit, Gesundheit & Prävention: SIFA, btr. Gesundheitspsychologie Organisation</p>			<p>European Specialist Degree des EuroPsy (EFPA, 2013)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Kontinuierliche Fortbildung (Vor. für Registerführung) 				
Promotion	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturierte Graduiertenprogramme (wenn vorhanden) 	Forschung (Postdoc) und/oder praktische Tätigkeiten außerhalb der Forschung	je nach Themenfeld		

Hinweis.

1 LP = 1 ECTS