

# Privater Masterstudiengang

## Arbeits- und Organisationspsychologie





## Privater Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Internetzugang: [www.techtitute.com/de/psychologie/masterstudiengang/masterstudiengang-arbeits-organisationspsychologie](http://www.techtitute.com/de/psychologie/masterstudiengang/masterstudiengang-arbeits-organisationspsychologie)

# Index

01

Präsentation

---

Seite 4

02

Ziele

---

Seite 8

03

Kompetenzen

---

Seite 14

04

Struktur und Inhalt

---

Seite 18

05

Methodik

---

Seite 34

06

Qualifizierung

---

Seite 42

# 01

# Präsentation

Immer mehr Einrichtungen und Organisationen legen Wert auf die psychische Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Zahlreiche Studien haben ergeben, dass Berufstätige, die über eine optimale psycho-emotionale Stabilität verfügen, höhere Leistungen erbringen. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, muss der Spezialist jedoch über die aktuellsten Kenntnisse der Gruppenpsychologie am Arbeitsplatz verfügen, die er im Rahmen dieses sehr umfassenden Programms erwerben kann. Dies ist eine dynamische und multidisziplinäre Qualifikation, durch die der Student in der Lage sein wird, die effektivsten Strategien und therapeutischen Techniken zur Schaffung von flüssigen und funktionalen Arbeitsteams durch die Verbesserung der Interaktion zwischen ihren Mitgliedern zu vertiefen.





“

*Unternehmen verlangen häufig die Anwesenheit von auf das Arbeitsumfeld spezialisierten Psychologen in ihrer Belegschaft. Entscheiden Sie sich für diesen privaten Masterstudiengang und sichern Sie sich eine berufliche Karriere mit Zukunft”*

Die Arbeits- und Organisationspsychologie hat sich zu einem chancenreichen Berufszweig entwickelt, da immer mehr Unternehmen die Präsenz von Fachleuten aus diesem Bereich in ihren Belegschaften und Personalabteilungen fordern. Denn es hat sich gezeigt, dass diese Spezialisten eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Leistung der Mitarbeiter spielen, indem sie therapeutische Strategien anwenden, die zur Verbesserung der Kommunikation zwischen den Kollegen beitragen und die Schaffung eines optimalen und angenehmen Arbeitsumfelds für sie begünstigen. Darüber hinaus ist die effektive und unmittelbare Lösung von Konflikten ein weiteres Fachgebiet, das für die Aufrechterhaltung der Teamstabilität und die Gewährleistung eines effektiven Geschäftsflusses, der der Leistung des Unternehmens zugute kommt, von entscheidender Bedeutung ist.

Dies ist jedoch ein Bereich, in dem aufgrund der steigenden Nachfrage neue Techniken und Richtlinien eingeführt wurden, die immer effektiver und auf verschiedene Umgebungen spezialisiert sind. Aus diesem Grund müssen Fachleute, die sich diesem Bereich widmen wollen, über eine spezifische Qualifikation verfügen, die ihnen hilft, die neuen Entwicklungen im Detail zu kennen. Eine solche Qualifikation ist der sehr umfassende Masterstudiengang Psychologie der Arbeit und der Organisationen, den TECH exklusiv für sie entwickelt hat.

Es handelt sich um eine multidisziplinäre und avantgardistische akademische Erfahrung, die die neuesten Entwicklungen in diesem Bereich einbezieht und dank derer die Absolventen in der Lage sein werden, die innovativsten und effektivsten Coaching-Strategien in ihrer Praxis umzusetzen. Darüber hinaus befassen Sie sich mit den neuesten Richtlinien für die Untersuchung von Organisationsverhalten und dem Weg zu Macht und Führung, wobei Sie sich auch auf die besten Verhandlungstechniken zur Lösung von Konflikten in Spannungs- oder Meinungsverschiedenheiten konzentrieren.

Es ist daher eine einzigartige akademische Gelegenheit, Ihr berufliches Profil durch ein 100%iges Online-Programm zu vervollkommen, das von Psychologieexperten mit jahrelanger Erfahrung im Arbeits- und Organisationsbereich entwickelt wurde. Und als ob das noch nicht genug wäre, stehen Ihnen 1.500 Stunden bestes theoretisches, praktisches und zusätzliches Material zur Verfügung, das in verschiedenen Formaten präsentiert wird und mit dem Sie sich auf individuelle Weise in die verschiedenen Aspekte des Studienplans vertiefen können. Auf diese Weise erhalten Sie eine Ausbildung, die nicht nur an die Anforderungen des Sektors, sondern auch an Ihre eigenen Bedürfnisse angepasst ist.

Dieser **Privater Masterstudiengang in Arbeits- und Organisationspsychologie** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt. Die hervorstechendsten Merkmale sind:

- ♦ Die Entwicklung praktischer Fälle, die von Experten der Psychologie im Arbeits- und Berufsumfeld vorgestellt werden
- ♦ Der anschauliche, schematische und äußerst praxisnahe Inhalt soll praktische Informationen zu den für die berufliche Praxis wesentlichen Disziplinen vermitteln
- ♦ Praktische Übungen zur Selbstevaluierung, um den Studienprozess zu verbessern
- ♦ Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf innovativen Methoden
- ♦ Theoretische Vorträge, Fragen an den Experten, Diskussionsforen zu kontroversen Themen und individuelle Reflexionsarbeit
- ♦ Die Verfügbarkeit des Zugangs zu Inhalten von jedem festen oder tragbaren Gerät mit Internetanschluss



*Eine 100%ige Online-Qualifikation, mit der Sie Ihr berufliches Profil als Psychologe an die aktuellen Anforderungen des Unternehmenssektors und seiner Personalabteilungen anpassen können*

“

*Möchten Sie Ihr Wissen über Rechtspsychologie erheblich erweitern? Wenn Sie sich für diesen privaten Masterstudiengang einschreiben, werden Sie mit den innovativsten Instrumenten des Sektors arbeiten”*

Zu den Dozenten des Programms gehören Fachleute aus der Branche, die ihre Berufserfahrung in diese Fortbildung einbringen, sowie renommierte Fachleute von Referenzgesellschaften und angesehenen Universitäten.

Die multimedialen Inhalte, die mit den neuesten Bildungstechnologien entwickelt wurden, ermöglichen den Fachleuten ein situiertes und kontextbezogenes Lernen, d.h. eine simulierte Umgebung, die ein immersives Training ermöglicht, das auf reale Situationen ausgerichtet ist.

Das Konzept dieses Studiengangs konzentriert sich auf problemorientiertes Lernen, bei dem die Fachkräfte versuchen müssen, die verschiedenen Situationen aus der beruflichen Praxis zu lösen, die während des gesamten Studiengangs gestellt werden. Zu diesem Zweck werden sie von einem innovativen interaktiven Videosystem unterstützt, das von renommierten Experten entwickelt wurde.

*Ein Programm, das Sie durch einen umfassenden Überblick über die wichtigsten Bereiche der Psychologie auf den neuesten Stand der Berufsethik und Deontologie bringen wird.*

*Sie werden daran arbeiten, Ihre Konfliktmanagementfähigkeiten durch die effektivsten und innovativsten Verhandlungs- und Mediationstechniken zu perfektionieren.*



# 02 Ziele

TECH und sein Expertenteam für Psychologie haben diesen privaten Masterstudiengang mit dem Ziel entwickelt, dass die Studenten in der Lage sind, die neuesten Entwicklungen in der Psychologie im Bereich Arbeit und Organisation im Detail zu verstehen. Auf diese Weise werden sie nicht nur in der Lage sein, ihr berufliches Profil an die derzeit hohe Nachfrage anzupassen, sondern auch die innovativsten und effektivsten Business-Coaching- und Mentoring-Strategien umzusetzen, die ihr Talent als Psychologe an die Spitze des Sektors heben werden.





“

*Möchten Sie das Business Coaching in nur 12 Monaten meistern? Dann entscheiden Sie sich für ein Programm wie dieses, das Ihnen alles bietet, was Sie brauchen, um dies auf garantierte Weise und durch eine einzigartige akademische Erfahrung zu erreichen”*



## Allgemeine Ziele

---

- Den Studenten die umfassendsten und innovativsten Informationen in Bezug auf die Fachpsychologie im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie vermitteln
- Spezialisten in die Lage versetzen, mit echter Arbeitsfähigkeit und mit optimalen Ergebnissen in Arbeitsumgebungen zu intervenieren
- Fachleuten das aktuellste und nützlichste theoretische und praktische Wissen für die Ausübung ihres Berufs vermitteln



*Eine Qualifikation, die es Ihnen ermöglicht, auch Ihre ehrgeizigsten und komplexesten Ziele im Bereich der Psychologie zu erreichen, dank eines Programms, das an Ihre Bedürfnisse und die Anforderungen des aktuellen Arbeitsumfelds angepasst ist“*





## Spezifische Ziele

---

### Modul 1. Gruppenpsychologie

- ♦ Die psychosozialen Grundsätze (Bedürfnisse und Anforderungen) von Einzelpersonen und Gruppen beschreiben
- ♦ Die Funktionsweise von Gruppen analysieren und beschreiben
- ♦ Interaktionsprozesse beschreiben Interorganisatorische Dynamik und Struktur untersuchen
- ♦ Messung des Einflusses des Kontexts des Subjekts/der Gruppe auf die soziale Interaktion
- ♦ Die Ziele der Aktion definieren und den grundlegenden Aktionsplan für die Intervention entwerfen
- ♦ Psychosoziale Interventionstechniken unterscheiden
- ♦ Den Kontext erkennen, in dem sich individuelle Verhaltensweisen, Gruppen- und Organisationsprozesse entwickeln
- ♦ Produkte und Dienstleistungen generieren, die an die unterschiedlichen Merkmale der Gruppen angepasst sind
- ♦ Auswahl der Instrumente, die am besten zu den Anforderungen von Einzelpersonen und Gruppen passen

### Modul 2. Arbeitspsychologie

- ♦ Die Bedürfnisse und Anforderungen des Einzelnen in Bezug auf die Arbeit analysieren
- ♦ Unterschiede, Probleme und Bedürfnisse in Bezug auf Organisationen und Arbeitnehmer erkennen
- ♦ Interaktionsprozesse, Gruppendynamik, Gruppen- und Intergruppenstruktur beschreiben und messen
- ♦ Den Kontext analysieren, in dem sich individuelle Verhaltensweisen und Gruppenprozesse entwickeln

- ♦ Interaktionsprozesse, Dynamik und organisatorische und interorganisatorische Strukturen beschreiben und messen
- ♦ Instrumente, Produkte und Dienstleistungen auswählen und verwalten und in der Lage sein, die betroffenen Personen und Gruppen zu identifizieren
- ♦ Die Ziele definieren und den grundlegenden Interventionsplan entsprechend den Merkmalen der Organisation und der Mitarbeiter ausarbeiten
- ♦ Die richtigen psychologischen Interventionstechniken auswählen, um Geschäftsziele zu erreichen
- ♦ Strategien und Methoden der indirekten Intervention durch Personen anwenden, die mit der Entwicklung der Arbeit des Einzelnen verbunden sind
- ♦ Mündliche und schriftliche Berichte verfassen Den Beteiligten ein angemessenes und genaues Feedback geben

### **Modul 3. Familie, Gemeinschaft und menschliche Entwicklung**

- ♦ Für das Verständnis menschlichen Verhaltens ist es wichtig zu wissen, wie sich Werte, Einstellungen und Verhaltensmuster aus den Merkmalen des Umfelds ergeben, in dem Menschen aufwachsen und erzogen werden
- ♦ Einen Überblick darüber zu erhalten, wie die menschliche Entwicklung durch die Beziehung zu ihrem Sozialisationskontext geprägt wird, wobei der Schwerpunkt auf dem sogenannten ökologischen Entwicklungsmodell liegt
- ♦ Die Art und Weise, wie sie die kognitive und sozio-emotionale Entwicklung des Menschen beeinflussen, im Detail untersuchen und diese Aspekte in den verschiedenen Phasen des Entwicklungszyklus (Kindheit, Jugend, Erwachsenenalter und Alter) spezifizieren
- ♦ Einige der Probleme kennen, die in der Familie auftreten, wie Kindesmissbrauch und Gewalt gegen Frauen
- ♦ Die grundlegenden Aspekte der Gemeinschaft als Umfeld für die Sozialisierung verstehen und Aspekte wie das Gemeinschaftsgefühl vertiefen

### **Modul 4. Coaching**

- ♦ Das Konzept und den Umfang von Coaching kennenlernen
- ♦ Die Bedeutung von Coaching als Prozess schätzen, der bestimmte Ziele verfolgt
- ♦ Die verschiedenen Ansätze und den historischen Hintergrund des Coachings kennenlernen

### **Modul 5. Organisatorisches Verhalten**

- ♦ Die Unterschiede zwischen individuellem und Gruppenverhalten erkennen
- ♦ Konkrete Modelle der Organisationswelt kennenlernen
- ♦ Geschäftsmodelle erlernen
- ♦ Entwicklung von Fähigkeiten zur Unternehmensorganisation aus der Perspektive des Personalwesens

### **Modul 6. Macht und Führung**

- ♦ Management von Führungsmodellen und die Arten von Macht
- ♦ Theoretisierung der Rollen in Machtkämpfen in Organisationen
- ♦ Effiziente Motivierung des Humankapitals einer Organisation
- ♦ Strategische Schulungs- und Kompetenzentwicklungsprogramme für Führungskräfte in Unternehmen vorschlagen

### **Modul 7. Konflikt und Verhandlung**

- ♦ Geeignete Strategien anwenden, um Gewohnheiten und Verhaltensweisen zu fördern, die das Zusammenleben und das soziale Bewusstsein stärken
- ♦ Die Bedeutung und Implikationen der Begriffe Konflikt und Verhandlung verstehen
- ♦ Das Potenzial und die Schwächen der an einem Konflikt Beteiligten erkennen
- ♦ Die aktuellen Theorien zur Konfliktlösung kennen
- ♦ Strategien zur Konfliktlösung entwickeln und umsetzen können

### **Modul 8. Soziale und kommunale Intervention**

- ♦ Analyse der Bedürfnisse und Anforderungen des Zielpublikums
- ♦ Auswahl und Verwaltung von Instrumenten, Produkten und Dienstleistungen
- ♦ Die betroffenen Personen und Gruppen identifizieren
- ♦ Die Ziele definieren und den grundlegenden Interventionsplan entsprechend dem Zweck der Intervention ausarbeiten
- ♦ Auswahl der geeigneten psychologischen Interventionstechniken, um die Ziele zu erreichen
- ♦ Strategien und Techniken anwenden, um die Zielgruppe in die Intervention einzubeziehen
- ♦ Strategien und Methoden der direkten Intervention auf Kontexte anwenden: Aufbau gesunder Szenarien
- ♦ Planung der Bewertung von Programmen und Interventionen
- ♦ Ausarbeitung eines Interventionsplans

### **Modul 9. Rechtspsychologie**

- ♦ Erkennen von Unterschieden, Problemen und Bedürfnissen
- ♦ Analyse des Kontextes, in dem sich individuelles Verhalten, Gruppen- und Organisationsprozesse entwickeln
- ♦ Ausarbeitung von mündlichen und schriftlichen Berichten
- ♦ Die deontologischen Verpflichtungen der Psychologie kennen
- ♦ Beschreibung und Messung von Variablen (Persönlichkeit, Intelligenz und andere Eignungen, Einstellungen usw.)
- ♦ Techniken für die Ausarbeitung psychologischer Berichte kennen
- ♦ Den Empfängern in angemessener und präziser Weise Feedback geben

- ♦ Analyse und Interpretation der Bewertungsergebnisse
- ♦ Die menschlichen Motivationen, die biologischen Strukturen, die ihnen zugrunde liegen, und die psychologischen Mechanismen, die sie organisieren, erklären
- ♦ Ein Interview planen und durchführen
- ♦ Den Kontext erkennen, in dem individuelle Verhaltensweisen, Gruppen- und Organisationsprozesse stattfinden

### **Modul 10. Ethik und Deontologie**

- ♦ Das Gebiet der Ethik im Bereich der Psychologie kennenlernen
- ♦ Die Werte und ethischen Grundsätze des Berufs und des Berufsstandes selbst reflektieren und kritisch betrachten
- ♦ Diskussion über die Entscheidungsfindung im Bereich der Psychologie und ihre ethischen Auswirkungen
- ♦ Ein umfassendes theoretisches Wissen über die berufliche Deontologie und die Instrumente der Analyse und kritischen Reflexion besitzen, um ihren Beruf richtig entwickeln zu können

### **Modul 11. Personalmanagement**

- ♦ Die allgemeinen Methoden für die Planung und Verwaltung der Personalabteilung identifizieren
- ♦ Erlernen der verschiedenen Techniken für die Verwaltung und Planung von Humanressourcen bei der Implementierung einer Scorecard
- ♦ Die Vor- und Nachteile von Führungs- und Personalmanagementstrategien kennenlernen, um die Entwicklung bestimmter Ressourcen zu verstehen und mitzugestalten

# 03

## Kompetenzen

Zu den wichtigsten Merkmalen dieses privaten Masterstudiengangs gehört das Bestreben, den Absolventen die Möglichkeit zu geben, ihre beruflichen Fähigkeiten in nur 12 Monaten zu verbessern, und zwar dank eines Programms, das auf ihre Bedürfnisse und die Anforderungen des Sektors zugeschnitten ist. Aus diesem Grund umfasst das TECH-Programm auch Stunden mit praktischem Material, das auf der Simulation von realen Fällen basiert, dank derer die Fachkraft in der Lage sein wird, die im Studium entwickelten psychologischen Strategien anzuwenden. Darüber hinaus gestattet das Programm, die eigenen Fähigkeiten zu bewerten, sich auf die zu verbessernden zu konzentrieren und die effektivsten und innovativsten Techniken für das optimale Management von Teams im geschäftlichen und organisatorischen Umfeld anzuwenden.



“

*Ein Programm, mit dem Sie Ihre Coaching- und Mentoring-Fähigkeiten garantiert und in kürzerer Zeit perfektionieren können, als Sie erwarten”*



## Allgemeine Kompetenzen

---

- Eine Reihe von Kenntnissen besitzen, die eine Grundlage oder Gelegenheit bieten, bei der Entwicklung und/oder Anwendung von Ideen originell zu sein, oft in ihrem Forschungskontext
- Anwenden des erworbenen Wissens und der Problemlösungsfähigkeiten in neuen oder ungewohnten Umgebungen innerhalb breiterer (oder multidisziplinärer) Kontexte, die mit ihrem Studienbereich zusammenhängen
- Vermitteln von Schlussfolgerungen und den dahinter stehenden Erkenntnissen und Begründungen an Fach- und Laienpublikum in klarer und unmissverständlicher Form
- Die Lernkompetenzen besitzen, die sie in die Lage versetzen, ihr Studium weitgehend selbstgesteuert oder autonom fortzusetzen
- Förderung der Lebensqualität von Einzelpersonen, Gruppen, Gemeinschaften und Organisationen in verschiedenen Kontexten





## Spezifische Kompetenzen

---

- Anwendung grundlegender Interventionsstrategien und -methoden auf Zielgruppen
- Kenntnisse in der geschäftlichen und organisatorischen Kommunikation anwenden
- Unterscheidung zwischen Executive, Personal und Business Coaching
- Die Unterschiede zwischen Gruppen- und Einzelverhalten erkennen
- Wissen, wie man Menschen motiviert und wie man die Führung innerhalb der Gruppe ausübt
- Die verschiedenen psychopathologischen Störungen in den Stadien der Kindheit und der Adoleszenz zu identifizieren
- Beurteilung der klinischen Präsentation durch verschiedene Befragungstechniken
- Beherrschung der sozialen und kontextuellen Faktoren der Teammitglieder
- Anwendung grundlegender Interventionsstrategien und -methoden auf Zielgruppen



*Sie werden daran arbeiten, Ihre Kompetenzen in Bezug auf die Rekrutierung und Auswahl von Personal zu verbessern, ein Aspekt, der von den Personalabteilungen sehr geschätzt wird"*

# 04

## Struktur und Inhalt

Dieser private Masterstudiengang wurde vom TECH-Expertenteam auf der Grundlage der neuesten Entwicklungen in der Arbeits- und Organisationspsychologie entwickelt. Als Fachleute auf diesem Gebiet haben sie sorgfältig die umfassendsten Informationen ausgewählt und ein Programm zusammengestellt, das den Studenten eine umfassende Weiterbildung bietet. Darüber hinaus haben sie Hunderte von Stunden an hochwertigem Zusatzmaterial ausgewählt, das in verschiedenen Formaten präsentiert wird: detaillierte Videos, Forschungsartikel, ergänzende Lektüre, Fallstudien usw. So können Sie die verschiedenen Module auf eine persönliche Art und Weise studieren, mit einer an Ihre akademischen Anforderungen angepassten Aktualisierung.



“

*Ein Studienplan, der auf Sie und Ihre Bedürfnisse und Anforderungen zugeschnitten ist: ohne Stundenpläne oder Präsenzunterricht, und bei dem Sie selbst entscheiden, wie intensiv Sie die verschiedenen Abschnitte des Studienplans studieren”*

## Modul 1. Gruppenpsychologie

- 1.1. Gruppen in der Psychologie: Konzeptualisierung, Klassifizierungen und Typologien. Die Realität von Gruppen: vom individualistischen zum interaktionistischen Ansatz
  - 1.1.1. Sozialer Einfluss: ein Ansatz zur Normalisierung und Konformität
  - 1.1.2. Das Konzept der Gruppe: Definitionen auf der Grundlage von Interdependenz, sozialer Identität, sozialer Interaktion und sozialer Struktur
  - 1.1.3. Arten von Gruppen
- 1.2. Zeitliche Aspekte: Bildung, Entwicklung und Sozialisierung von Gruppen
  - 1.2.1. Funktionen von Gruppen
  - 1.2.2. Die Gruppe als dynamisches Phänomen
  - 1.2.3. Gruppenbildung als Prozess der sozialen Integration
- 1.3. Gruppenentwicklung: Erklärungsmodelle
  - 1.3.1. Das Ende der Gruppen
  - 1.3.2. Entwicklung der Beziehung zwischen dem Einzelnen und der Gruppe: Sozialisierung in der Gruppe
  - 1.3.3. Schlussfolgerungen
- 1.4. Das physische, persönliche und soziale Umfeld von Gruppen
  - 1.4.1. Physische Umgebung der Gruppe: Gruppenraum. Menschliche Territorialität
  - 1.4.2. Ökologie kleiner Gruppen
  - 1.4.3. Umweltstressoren und ihre Auswirkungen auf Gruppenprozesse
- 1.5. Persönliches Umfeld der Gruppe: Gruppengröße
  - 1.5.1. Persönliche Variablen und ihre Auswirkungen auf Gruppenverhalten und Gruppenleistung
  - 1.5.2. Soziales Umfeld der Gruppe: Auswirkungen der Zusammensetzung
  - 1.5.3. Schlussfolgerungen
- 1.6. Intergrupuale Beziehungen
  - 1.6.1. Wichtigste Erklärungsmodelle
  - 1.6.2. Affekt und intergrupuale Beziehungen
  - 1.6.3. Gruppenübergreifende Konflikte
  - 1.6.4. Psychosoziale Strategien zur Prävention und Bewältigung von Konflikten zwischen Gruppen
- 1.7. Gruppenstruktur: Status, Rolle und Normen
  - 1.7.1. Gruppenstruktur: Definitionen und Komponenten
  - 1.7.2. Status und Rollen
  - 1.7.3. Beziehungen zwischen Rolle und Norm
  - 1.7.4. Sozialer Einfluss: Normen und Durchsetzung
  - 1.7.5. Gruppenstruktur und Zusammenhalt
- 1.8. Führung und Funktionieren der Gruppe
  - 1.8.1. Konzeptueller Ansatz
  - 1.8.2. Eigenschaften und Verhalten von Führungskräften
  - 1.8.3. Führung und Macht
  - 1.8.4. Führungsstile
  - 1.8.5. Situative Führung
  - 1.8.6. Superleadership
- 1.9. Anwendungsbereiche von Gruppen
  - 1.9.1. Konzeptioneller Ansatz für die verschiedenen Anwendungsbereiche der Gruppen
    - 1.9.1.1. Berufsbedingte
    - 1.9.1.2. Therapeutische
    - 1.9.1.3. Erzieherische
    - 1.9.1.4. Psychosoziale
- 1.10. Techniken und Aktivitäten der Gruppendynamisierung: Gruppenpsychotherapie in spezifischen Programmen
  - 1.10.1. Gruppenpsychotherapie in spezifischen Programmen
  - 1.10.2. Essstörungen
  - 1.10.3. Persönlichkeitsstörungen
  - 1.10.4. Psychose
  - 1.10.5. Alkoholabhängigkeit
  - 1.10.6. Affektive Störungen und Angstzustände
  - 1.10.7. Gruppentherapie bei älteren Menschen

## Modul 2. Arbeitspsychologie

- 2.1. Einführung in die Arbeitspsychologie
  - 2.1.1. Konzeptioneller und historischer Rahmen
  - 2.1.2. Konzeptioneller Rahmen der Arbeitspsychologie
  - 2.1.3. Techniken und Methoden der Forschung in der Arbeitspsychologie
  - 2.1.4. Historische Entwicklung der Arbeitspsychologie
  - 2.1.5. Handlungsfelder der Arbeitspsychologie
- 2.2. Arbeit als soziales Phänomen und menschliche Tätigkeit im Rahmen der Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie
  - 2.2.1. Einführung: Arbeit als soziales Phänomen und menschliche Tätigkeit im Rahmen der Psychologie der Arbeit
  - 2.2.2. Arbeitsplatzanalyse (APA)
  - 2.2.3. Arbeitsplatzbewertung (APB)
- 2.3. Personalbeurteilung in den Bereichen Arbeit, Personalwesen und Organisationspsychologie
  - 2.3.1. Personalbeurteilung nach dem Trait-Ansatz und Bewertung und Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen
  - 2.3.2. Personalbeurteilung in der Arbeitspsychologie
  - 2.3.3. Schlussfolgerungen
- 2.4. Anwerbung und Auswahl von Personal
  - 2.4.1. Rekrutierung und Auswahl von Personal im Rahmen der Arbeitspsychologie
  - 2.4.2. Der Rekrutierungs- und Auswahlprozess
  - 2.4.3. Kriterien der Gültigkeit, Zuverlässigkeit und Effizienz im Personalauswahlverfahren
- 2.5. Arbeitspsychologie und Personaltraining
  - 2.5.1. Einführung
  - 2.5.2. Personalschulung im Rahmen der Arbeitspsychologie
  - 2.5.3. Personalentwicklung als Prozess
  - 2.5.4. Schlussfolgerungen
- 2.6. Methoden der Personalschulung
  - 2.6.1. Didaktische Methoden im Präsenzunterricht
  - 2.6.2. Didaktische Methoden beim E-Learning
  - 2.6.3. Schlussfolgerungen
- 2.7. Bewertung von Leistung und Potenzial. Karriereplanung
  - 2.7.1. Einführung
  - 2.7.2. Der Prozess der Leistungsbeurteilung
  - 2.7.3. Der jährliche Leistungsbeurteilungszyklus
  - 2.7.4. Bewertung des Potenzials
- 2.8. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima
  - 2.8.1. Einführung
  - 2.8.2. Das Konzept des Arbeitsklimas und der Nutzen von Klimaumfragen
  - 2.8.3. Bedingungen für den Erfolg einer Arbeitsklima-Umfrage
  - 2.8.4. Indikatoren für das Arbeitsklima
  - 2.8.5. Zufriedenheit und Arbeitsklima
  - 2.8.6. Interventionen zur Verbesserung des Arbeitsklimas
- 2.9. Arbeitsmedizinische und psychosoziale Risiken am Arbeitsplatz
  - 2.9.1. Einführung
  - 2.9.2. Konzept der Gesundheit am Arbeitsplatz
  - 2.9.3. Bedingungen im Zusammenhang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz: psychosoziale Risiken
- 2.10. Erwerbstätigkeit während des gesamten Lebenszyklus: Arbeitslosigkeit, Ruhestand Die wichtigsten psychologischen Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit
  - 2.10.1. Arbeitstätigkeit während des gesamten Lebenszyklus
  - 2.10.2. Die wichtigsten psychologischen Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit: arbeitsbedingter Stress, Burnout und Mobbing am Arbeitsplatz
  - 2.10.3. Präventions- und Interventionsprogramme zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz

### Modul 3. Familie, Gemeinschaft und menschliche Entwicklung

- 3.1. Die Person und der soziale Kontext
  - 3.1.1. Einführung
  - 3.1.2. Soziale Systeme: Strukturen und Prozesse
  - 3.1.3. Das ökologische Modell der menschlichen Entwicklung
- 3.2. Die Familie: Konzept, Formen und Funktionen
  - 3.2.1. Einführung
  - 3.2.2. Ursprung und Universalität der Familie
  - 3.2.3. Wandel und Vielfalt in der Familie
  - 3.2.4. Funktionen der Familie
- 3.3. Die Familie als System
  - 3.3.1. Einführung
  - 3.3.2. Ökologisch-systemische Analyse der Familie
  - 3.3.3. Dimensionen für die Analyse der Familie aus einer entwicklungspädagogischen Perspektive
  - 3.3.4. Entwicklungsbedingte Veränderungen in der Familie
- 3.4. Der Einfluss der Familie auf die psychologische Entwicklung I: Kindes- und Jugendalter
  - 3.4.1. Theoretischer Rahmen für das Verständnis des Einflusses der Familie auf die Entwicklung
  - 3.4.2. Familiärer Kontext und psychologische Entwicklung im Kindes- und Jugendalter
  - 3.4.3. Der familiäre Kontext als Optimierer und Förderer der psychologischen Entwicklung
- 3.5. Der Einfluss der Familie auf die psychologische Entwicklung II: Erwachsenenalter und hohes Alter
  - 3.5.1. Der familiäre Kontext von Erwachsenen
  - 3.5.2. Die Paarbeziehung im Erwachsenenalter und im hohen Alter
  - 3.5.3. Beziehungen zwischen älteren Eltern und erwachsenen Kindern
  - 3.5.4. Großelternschaft
  - 3.5.5. Interventionen zur Verbesserung des familiären Umfelds im Erwachsenenalter und im hohen Alter



- 3.6. Störungen der familiären Beziehungen I: Misshandlung in der Kindheit
  - 3.6.1. Konzept der Kindesmisshandlung
  - 3.6.2. Die Zahlen zur Misshandlung von Kindern
  - 3.6.3. Ätiologie der Misshandlung von Kindern
  - 3.6.4. Intervention bei Kindesmisshandlung
- 3.7. Veränderungen in den Familienbeziehungen II: Gewalt gegen Frauen im familiären Kontext
  - 3.7.1. Gewalt gegen Frauen: Definition und Arten
  - 3.7.2. Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen: Zahlen, Ursachen und Folgen
  - 3.7.3. Intervention und Prävention
- 3.8. Störungen der familiären Beziehungen III: Delinquentes Verhalten in der Adoleszenz
  - 3.8.1. Kurzer Ansatz für delinquentes Verhalten und Risikoverhalten bei Jugendlichen und Heranwachsenden
  - 3.8.2. Erläuterungsmodelle
  - 3.8.3. Risikofaktoren
- 3.9. Die Gemeinschaft aus dem psychosozialen Ansatz: Gemeinschaftspsychologie
  - 3.9.1. Einführung
  - 3.9.2. Unterschiede zwischen der Gemeinschaftspsychologie und den klinischen und medizinischen Modellen
  - 3.9.3. Visionen der Gemeinschaftspsychologie und Nord-Süd-Unterschiede
  - 3.9.4. Konzept und Grundzüge der Gemeinschaftspsychologie
- 3.10. Konzept und Gefühl der Gemeinschaft
  - 3.10.1. Gemeinschaft und Gemeinschaftsgefühl
  - 3.10.2. Komponenten und Bewertung des Gemeinschaftsgefühls
  - 3.10.3. Die moderne Gemeinschaft: Stadt und Nachbarschaften
  - 3.10.4. Soziale Unterstützung: konzeptionelle Analyse
  - 3.10.5. Soziale Unterstützung, Gesundheit und Wohlbefinden

## Modul 4. Coaching

- 4.1. Was ist Coaching?
  - 4.1.1. Ein zielgerichteter Prozess
    - 4.1.1.1. Die Bedeutung der Definition des Ziels
    - 4.1.1.2. Am Ende beginnen
    - 4.1.1.3. Wie man ein SMARTER-Ziel definiert
    - 4.1.1.4. Vom scheinbaren Ziel zum wirklichen Ziel
    - 4.1.1.5. Merkmale des Ziels
  - 4.1.2. Ein Prozess zwischen Menschen
    - 4.1.2.1. Coaching-Rahmen oder -Kontext
    - 4.1.2.2. Die Coaching-Beziehung
    - 4.1.2.3. Einflüsse auf den Coaching-Prozess
    - 4.1.2.4. Das Vertrauen
    - 4.1.2.5. Respekt
  - 4.1.3. Der Link
  - 4.1.4. Ein kommunikativer Prozess
    - 4.1.4.1. Die Macht der Sprache
    - 4.1.4.2. Aktives Zuhören
    - 4.1.4.3. Urteilsfreiheit
    - 4.1.4.4. Nonverbale Kommunikation
  - 4.1.5. Ein handlungsorientierter Prozess
    - 4.1.5.1. Die Bedeutung des Handelns
    - 4.1.5.2. Einen Aktionsplan entwerfen
    - 4.1.5.3. Follow-up
    - 4.1.5.4. Bewertung
    - 4.1.5.5. Ein kreativer Prozess
    - 4.1.5.6. Optionen generieren
    - 4.1.5.7. Optionen auswählen
- 4.2. Ursprünge und Hintergrund des Coachings
  - 4.2.1. Philosophische Ursprünge und Maieutik
    - 4.2.1.1. Vorsokratiker
    - 4.2.1.2. Sokrates' Maieutik
    - 4.2.1.3. Plato
    - 4.2.1.4. Spätere philosophische Einflüsse
  - 4.2.2. Einflüsse der Humanistischen Psychologie
    - 4.2.2.1. Grundlagen der humanistischen Psychologie
    - 4.2.2.2. Vertrauen in die Fähigkeiten des Kunden
    - 4.2.2.3. Fokus auf Potenziale und Möglichkeiten
  - 4.2.3. Beiträge der Positiven Psychologie
    - 4.2.3.1. Grundlagen der Positiven Psychologie
    - 4.2.3.2. Bedingungen für Positive Psychologie
    - 4.2.3.3. Menschliche Stärken
    - 4.2.3.4. Sinn und Zweck des Lebens
  - 4.2.4. The Winner Game
    - 4.2.4.1. Bewusstes Üben
    - 4.2.4.2. Die Verbesserung der sportlichen Leistung
    - 4.2.4.3. Galwain
  - 4.2.5. Orientalismus
    - 4.2.5.1. Wichtigkeit des Prozesses oder Pfades
    - 4.2.5.2. Zielsetzungen als Zwecke
    - 4.2.5.3. Losgelöstheit von Erwartungen und Erfolgen
    - 4.2.5.4. Das Leiden verstehen
    - 4.2.5.5. Die Macht der Gegenwart
  - 4.2.6. Andere Einflüsse
    - 4.2.6.1. Systemische Psychologie
    - 4.2.6.2. Gestaltpsychologie
    - 4.2.6.3. Konzept des Flusses
    - 4.2.6.4. Zen-Lehren
    - 4.2.6.5. Management
    - 4.2.6.6. Neurowissenschaften
    - 4.2.6.7. Epigenetik

- 4.3. Aktuelle Schulen und Tendenzen
  - 4.3.1. Amerikanische Schule
    - 4.3.1.1. Praktischer Coaching-Ansatz
    - 4.3.1.2. Thomas Leonard
    - 4.3.1.3. Andere Exponenten
  - 4.3.2. Europäische Schule
    - 4.3.2.1. Humanistisches Coaching
    - 4.3.2.2. Jhon Whitmore
    - 4.3.2.3. Andere Vertreter des europäischen Coaching
  - 4.3.3. Lateinamerikanische Schule
    - 4.3.3.1. Ontologischer Coaching-Ansatz
    - 4.3.3.2. Rafael Echevarría und Julio Olalla
    - 4.3.3.3. Andere Exponenten des lateinamerikanischen Coaching
- 4.4. Unterschiede zwischen Coaching und anderen Ansätzen
  - 4.4.1. Besonderheiten der Beziehung im Coaching
    - 4.4.1.1. Die Verantwortung des Coachees
    - 4.4.1.2. Die Rolle des Coaches
    - 4.4.1.3. Die Erreichung der Ziele
  - 4.4.2. Die Grenzen des Coachings
    - 4.4.2.1. Psychologischer Zustand des Coachees
    - 4.4.2.2. Bewertung durch den Coach und persönliche Arbeit
    - 4.4.2.3. Unbehagen und Neurosen im Coaching-Prozess
    - 4.4.2.4. Anzeichen einer Psychose bei dem Coachee
    - 4.4.2.5. Überlegungen zur Überweisung des Coachees an Psychotherapeuten
    - 4.4.2.6. Herangehensweise an Coaching-Prozesse mit Coachees in psychiatrischer Behandlung
  - 4.4.3. Psychotherapie
    - 4.4.3.1. Psychotherapeutischer Ansatz
    - 4.4.3.2. Psychodynamischer Ansatz
    - 4.4.3.3. Der humanistische Ansatz
    - 4.4.3.4. Gestalt-Ansatz
    - 4.4.3.5. Verhaltensorientierter Ansatz
    - 4.4.3.6. Jungscher Ansatz
    - 4.4.3.7. Systemischer Ansatz
    - 4.4.3.8. Ergänzung der Psychotherapie durch Coaching-Prozesse
  - 4.4.4. Mentoring
    - 4.4.4.1. Ziele im Mentoring
    - 4.4.4.2. Beziehungen im Mentoring
    - 4.4.4.3. Die Macht des Vertrauens im Mentoring
    - 4.4.4.4. Coaching im Mentoring
    - 4.4.4.5. Die Grenzen des Mentoring
    - 4.4.4.6. Ergänzung des Mentoring durch Coaching-Prozesse
  - 4.4.5. Consulting
    - 4.4.5.1. Beziehungen in Consulting
    - 4.4.5.2. Ziele des Consulting
    - 4.4.5.3. Ergänzung des Consulting durch Coaching-Prozesse
  - 4.4.6. Councelling
    - 4.4.6.1. Beziehungen im Councelling
    - 4.4.6.2. Ziele und Bereiche
    - 4.4.6.3. Ergänzung des Councelling durch Coaching-Prozesse
  - 4.4.7. Empowerment
    - 4.4.7.1. Definition
    - 4.4.7.2. Verfahren
    - 4.4.7.3. Typen
  - 4.4.8. Andere Ansätze
    - 4.4.8.1. Kunsttherapie
    - 4.4.8.2. Musiktherapie
    - 4.4.8.3. Dramatherapie
    - 4.4.8.4. Tanztherapie
    - 4.4.8.5. Körpertherapien und integrative Körper-Geist-Therapien

- 4.5. Bereiche des Coachings
  - 4.5.1. Live-Coaching
    - 4.5.1.1. Personal
    - 4.5.1.2. Familiär
    - 4.5.1.3. Ehepaar
  - 4.5.2. Sport Coaching
    - 4.5.2.1. Professionelles Sporttraining
    - 4.5.2.2. Coaching für Fitness und Gesundheit
    - 4.5.2.3. Coaching für Führungskräfte
    - 4.5.2.4. Team Coaching
    - 4.5.2.5. Business *Coaching*
    - 4.5.2.6. Ernährungcoaching
    - 4.5.2.7. Systemisches Coaching
    - 4.5.2.8. PsychoCoaching
    - 4.5.2.9. Transformationelles Coaching
    - 4.5.2.10. Pädagogisches Coaching
- 4.6. Kompetenzen eines Coaches
  - 4.6.1. Ethik-Kodex
    - 4.6.1.1. Ökologie
    - 4.6.1.2. Vertraulichkeit
    - 4.6.1.3. Die Gründung der Allianz
    - 4.6.1.4. Den Link generieren
    - 4.6.1.5. Ehrlichkeit
    - 4.6.1.6. Transparenz
    - 4.6.1.7. Respekt
    - 4.6.1.8. Engagement
  - 4.6.2. Interne Fähigkeiten
    - 4.6.2.1. Selbsterkenntnis
    - 4.6.2.2. Verwundbarkeit
    - 4.6.2.3. Proaktivität
    - 4.6.2.4. Empathie
    - 4.6.2.5. Reflexion
  - 4.6.3. Externe Fähigkeiten
    - 4.6.3.1. Effektive Kommunikation
    - 4.6.3.2. Aktives Zuhören
    - 4.6.3.3. Bewunderung
    - 4.6.3.4. Selbstbehauptung
    - 4.6.3.5. Feedback
    - 4.6.3.6. Prozessmanagement
    - 4.6.3.7. Schweigen
    - 4.6.3.8. Motivation
  - 4.6.4. Coaching Verbände
    - 4.6.4.1. International Coach Federation
    - 4.6.4.2. Internationale Coaching-Gemeinschaft
    - 4.6.4.3. Internationale Vereinigung für Coaching und Psychologie
  - 4.6.5. Coaching-Zertifizierungen und -Ausbildung
    - 4.6.5.1. Anforderungen an die Qualität der Ausbildung
    - 4.6.5.2. Akkreditierte Programme
    - 4.6.5.3. Zertifizierung von professionellen Trainern
    - 4.6.5.4. Prozess der Zertifizierung
  - 4.6.6. Die 11 ICF-Kompetenzen
    - 4.6.6.1. Den Grundstein legen
    - 4.6.6.2. Die Beziehung herstellen
    - 4.6.6.3. Effektiv kommunizieren
    - 4.6.6.4. Erleichterung des Lernens und der Ergebnisse
- 4.7. Aufbau einer Sitzung
  - 4.7.1. Die Rollen von Coach und Coachee
    - 4.7.1.1. Rolle und Verantwortung des Coaches
    - 4.7.1.2. Rolle und Verantwortung des Coachees
    - 4.7.1.3. Coaching-Prozess
    - 4.7.1.4. Ziele definieren
    - 4.7.1.5. Aktionsplan
    - 4.7.1.6. Engagement
    - 4.7.1.7. Partnerschaften
    - 4.7.1.8. Bewertung

- 4.7.2. Sponsor
  - 4.7.2.1. Das Unternehmen, das Management oder die Institution als Sponsor
  - 4.7.2.2. Ziele des Unternehmens und des Coachees
  - 4.7.2.3. Verantwortung für den Coaching-Prozess
- 4.7.3. Struktur und Rahmen
  - 4.7.3.1. Ausgangssituation
  - 4.7.3.2. Gewünschte Situation
  - 4.7.3.3. Entfernung zwischen dem Start und dem Trainingsziel
- 4.7.4. Partnerschaft und Vertrag
  - 4.7.4.1. Die Erwünschtheit einer Allianz
  - 4.7.4.2. Der Vertrag und vertragliche Aspekte
  - 4.7.4.3. Unterschiede und Komplementaritäten zwischen Allianz und Vertrag
- 4.7.5. Arten von Sitzungen nach ihrem Zweck
  - 4.7.5.1. Kontakt
  - 4.7.5.2. Initiierung des Prozesses
  - 4.7.5.3. Entwicklung
  - 4.7.5.4. Nachbereitung
  - 4.7.5.5. Bewertung
  - 4.7.5.6. Schließen
- 4.7.6. Schließen der Beziehung
  - 4.7.6.1. Bewertung des Prozesses
  - 4.7.6.2. Bewertung der Beziehung
  - 4.7.6.3. Bewertung der Zielerreichung
- 4.8. Modelle
  - 4.8.1. Wasick
  - 4.8.2. PIE
  - 4.8.3. STIR
  - 4.8.4. GROW-Modell
    - 4.8.4.1. Ziel
    - 4.8.4.2. Realität
    - 4.8.4.3. Optionen
    - 4.8.4.4. Aktion
    - 4.8.4.5. Modell OUTCOMES
    - 4.8.4.6. Ziele
    - 4.8.4.7. Gründe
    - 4.8.4.8. Aus der Gegenwart heraus agieren
    - 4.8.4.9. Klärung des Unterschieds
    - 4.8.4.10. Optionen generieren
    - 4.8.4.11. Motivierende Maßnahmen
    - 4.8.4.12. Enthusiasmus und Ermutigung
    - 4.8.4.13. Unterstützung
- 4.8.5. Modell ACHIEVES
  - 4.8.5.1. Assess current situation
  - 4.8.5.2. Create Brainstorming of alternatives
  - 4.8.5.3. Hone Goals
  - 4.8.5.4. Optionen einleiten
  - 4.8.5.5. Optionen auswerten
  - 4.8.5.6. Aktionsprogramm validieren
  - 4.8.5.7. Entourage momentum
- 4.9. Koaktives Coaching
  - 4.9.1. Grundlagen des koaktiven Coachings
  - 4.9.2. Das koaktive Coaching Modell
  - 4.9.3. Die koaktive Coaching-Beziehung
  - 4.9.4. Kontexte
    - 4.9.4.1. Anhören
    - 4.9.4.2. Intuition
    - 4.9.4.3. Neugierde
    - 4.9.4.4. Antreiben und Vertiefen
  - 4.9.5. Selbstverwaltung
    - 4.9.5.1. Grundsätze und Praktiken
    - 4.9.5.2. Vollkommenheit
    - 4.9.5.3. Prozess
    - 4.9.5.4. Gleichgewicht
    - 4.9.5.5. Kombination

- 4.10. Coaching als Werkzeug für die Entwicklung von Gruppen, Unternehmen und Gemeinschaften
  - 4.10.1. Aktuelle Herausforderungen für Unternehmen und Institutionen
  - 4.10.2. Organisatorisches Coaching
  - 4.10.3. Zielsetzungen der Unternehmen
  - 4.10.4. Coaching-Dienste für Unternehmen
    - 4.10.4.1. Exekutive
    - 4.10.4.2. Spezifische Schulungen
    - 4.10.4.3. Shadow coaching
    - 4.10.4.4. Gruppen-Coaching
    - 4.10.4.5. (Systemisches) Team-Coaching
  - 4.10.5. Psychometrische Diagnoseinstrumente
    - 4.10.5.1. Motivationen und Werte
    - 4.10.5.2. Psychometrische Diagnoseinstrumente
    - 4.10.5.3. MBTI
    - 4.10.5.4. FIRO-B
    - 4.10.5.5. Feedback 360
    - 4.10.5.6. DISC
    - 4.10.5.7. Belbin
    - 4.10.5.8. Evolución in Systemen und Gemeinschaften
    - 4.10.5.9. Veränderungsmanagement und Innovation durch Coaching
    - 4.10.5.10. Grundlegende Coaching-Tools
      - 4.10.5.10.1. Persönliches Lebensrad
      - 4.10.5.10.2. Lehrad
      - 4.10.5.10.3. Studentenrad
      - 4.10.5.10.4. Persönliche SWOT-Analyse
      - 4.10.5.10.5. Johari-Fenster
      - 4.10.5.10.6. GROW-Programm
      - 4.10.5.10.7. Kreis der Kontrolle, des Einflusses und der Sorge
      - 4.10.5.10.8. Kopf, Herz, Bauch
      - 4.10.5.10.9. VAK

## Modul 5. Organisatorisches Verhalten

- 5.1. Struktur der Organisation
- 5.2. Organisatorische Kultur
  - 5.2.1. Werte und Organisationskultur
  - 5.2.2. Schlüsselemente des Wandels in Organisationen
  - 5.2.3. Entwicklung des wissenschaftlichen Denkens und der Organisation als System
  - 5.2.4. Kultur und Wandel
- 5.3. Management der Organisation
  - 5.3.1. Ebenen und Führungsqualitäten
  - 5.3.2. Planung und organisatorische Funktion
  - 5.3.3. Verwaltungs- und Kontrollfunktion
  - 5.3.4. Die neue Rolle des Personalleiters.
- 5.4. Organisatorische Verhaltensweisen und Veränderungen
- 5.5. Die Menschen in Organisationen
  - 5.5.1. Qualität des Arbeitslebens und psychisches Wohlbefinden
  - 5.5.2. Teamarbeit und Leitung von Sitzungen
  - 5.5.3. Coaching und Teammanagement
- 5.6. Struktur der Organisation
  - 5.6.1. Wichtigste Koordinierungsmechanismen
  - 5.6.2. Abteilungen und Organigramme
  - 5.6.3. Autorität und Verantwortung
  - 5.6.4. Das Empowerment
- 5.7. Wissensmanagement
- 5.8. Macht und Politik
  - 5.8.1. Macht in Organisationen
  - 5.8.2. Quellen der strukturellen Macht
  - 5.8.3. Politische Taktiken

**Modul 6. Macht und Führung**

- 6.1. Wir alle manipulieren
  - 6.1.1. Begründung
  - 6.1.2. Annäherung an die Bedeutung von Manipulation
  - 6.1.3. Affektive Manipulation
  - 6.1.4. Andere Motivationen zur Manipulation
  - 6.1.5. Der Prozess der affektiven Manipulation
  - 6.1.6. Strategien der Manipulierer
- 6.2. Die Rollen im Machtkampf
  - 6.2.1. Begründung
  - 6.2.2. Die Rollen im Machtkampf
  - 6.2.3. Der Unterdrücker
  - 6.2.4. Aggression ist die Waffe
  - 6.2.5. Modelle der Aggression
  - 6.2.6. Herrschen vom vom Standpunkt des Aggressors aus
  - 6.2.7. Das Opfer oder die Opferrolle
  - 6.2.8. Weinen als eine Form der Manipulation
  - 6.2.9. Wie sehen Menschen aus, die sich als Opfer tarnen?
  - 6.2.10. Regieren durch Opferrolle
  - 6.2.11. Der Betreuer
  - 6.2.12. Missverstandene Dankbarkeit
  - 6.2.13. Herrschen vom vom Standpunkt des Betreuers aus
  - 6.2.14. Der Validierer oder Invalidierer
  - 6.2.15. Mir gegenüber rechenschaftspflichtig
  - 6.2.16. Herrschen vom vom Standpunkt des Invalidierers aus
  - 6.2.17. Der Informationsmanager
  - 6.2.18. Alles geht über mich
  - 6.2.19. Herrschen vom vom Standpunkt des Informationsmanagers aus

- 6.3. Die Macht
  - 6.3.1. Begründung
  - 6.3.2. Was ist Macht?
  - 6.3.3. Kriege in der Geschichte
  - 6.3.4. Michael Foucaults Sicht der Macht in der Geschichte
  - 6.3.5. Die Gier nach Macht
  - 6.3.6. Arten von Macht
  - 6.3.7. Suche nach Lösungen
  - 6.3.8. Verhandlungstechniken
  - 6.3.9. Merkmale und Zweck von Bildungsverhandlungen
  - 6.3.10. Stärken und Schwächen des Verhandeln im schulischen Kontext
- 6.4. Fokussierung der Suche auf das, was ich tun kann
  - 6.4.1. Begründung
  - 6.4.2. Von den Dingen des Egos
  - 6.4.3. Unsere Definition von Ego als Motor
  - 6.4.4. Strategien, um aus dem Machtkampf mit Ihrem gesunden Ego (ICH) herauszukommen, in Großbuchstaben
  - 6.4.5. Ehrlich nach Lösungen für den Machtkampf suchen
  - 6.4.6. Suche nach der Beziehungstendenz, die dem Konflikt zugrunde liegt, um aus dem Machtkampf herauszukommen

**Modul 7. Konflikt und Verhandlung**

- 7.1. Konflikt und Verhandlung
  - 7.1.1. Einleitung. Definition von Konflikt
  - 7.1.2. Typologien von Konflikten
  - 7.1.3. Funktionalität und Dysfunktionalität von Konflikten
  - 7.1.4. Konflikt-Modelle
  - 7.1.5. Bibliografische Referenzen
- 7.2. Konflikt, Aggression und Gewalt
  - 7.2.1. Aggression: grundlegende Konzepte
  - 7.2.2. Theorien der Aggression
  - 7.2.3. Einige zusätzliche Faktoren, die Aggression beeinflussen
  - 7.2.4. Ein allgemeines Modell der Aggression
  - 7.2.5. Bibliografische Referenzen

- 7.3. Soziologische Analyse von Konflikten
    - 7.3.1. Einführung
    - 7.3.2. Die funktionalistische Perspektive des Konflikts
    - 7.3.3. Marxistische Theorie
    - 7.3.4. Soziologie des Konflikts
    - 7.3.5. Bibliografische Referenzen
  - 7.4. Die psychosoziale Perspektive in der Konfliktanalyse
    - 7.4.1. Realistische Konflikttheorie
    - 7.4.2. Theorie der sozialen Identität
    - 7.4.3. Theorie der relativen Deprivation
    - 7.4.4. Formale Theorien
    - 7.4.5. Studien über Macht
    - 7.4.6. Bibliografische Referenzen
  - 7.5. Psychosoziale Prozesse bei Konflikten
    - 7.5.1. Konfliktbezogene kognitive Prozesse
    - 7.5.2. Gruppendynamik bei Konflikten
    - 7.5.3. Ein integratives Modell des Konflikts
    - 7.5.4. Bibliografische Referenzen
  - 7.6. Konfliktmanagement: Einführung
    - 7.6.1. Formen der Konfliktbewältigung
    - 7.6.2. Neue Paradigmen im Konfliktmanagement
    - 7.6.3. Bibliografische Referenzen
  - 7.7. Konfliktmanagement: Verhandlung I
    - 7.7.1. Bedingungen für die Verhandlung
    - 7.7.2. Vorbereitung auf die Verhandlung
    - 7.7.3. Bibliografische Referenzen
  - 7.8. Konfliktmanagement: Verhandlung II
    - 7.8.1. Strategien und Taktiken in der Verhandlung
    - 7.8.2. Kooperative Taktik: Zugeständnisse und Entgegenkommen
    - 7.8.3. Nötigungstaktiken
    - 7.8.4. Problemlösung und Erstellung von integrativen Vorschlägen
    - 7.8.5. Abschluss der Verhandlung
    - 7.8.6. Bibliografische Referenzen
  - 7.9. Konfliktmanagement: Mediation I
    - 7.9.1. Konzepte und Definitionen
    - 7.9.2. Grundsätze und Ziele
    - 7.9.3. Phasen der Mediation
    - 7.9.4. Modelle der Mediation
    - 7.9.5. Bibliografische Referenzen
  - 7.10. Konfliktmanagement: Mediation II
    - 7.10.1. Einführung: ein integratives Modell
    - 7.10.2. Transformative Mediation und Vergleichsmediation
    - 7.10.3. Transformative Ziele, Strategien und Techniken
    - 7.10.4. Abwicklungsziele, Strategien und Techniken
    - 7.10.5. Bibliografische Referenzen
  - 7.11. Zusammenarbeit, außergewöhnliche Ziele und Friedenserziehung
    - 7.11.1. Kooperation und außergewöhnliche Ziele: theoretische Grundlagen, Bedingungen und Formen der Umsetzung
    - 7.11.2. Friedenserziehung: Theoretische Grundlagen, Beispiele und Anwendungen
    - 7.11.3. Bibliografische Referenzen
  - 7.12. Bewaffnetes Konfliktmanagement
    - 7.12.1. Ansichten zum Konflikt
    - 7.12.2. Ansätze zu bewaffneten Konflikten
    - 7.12.3. Die Abfolge der Phasen bei der Bewältigung eines bewaffneten Konflikts
    - 7.12.4. Bibliografische Referenzen
- Modul 8. Soziale und kommunale Intervention**
- 8.1. Soziale Intervention
    - 8.1.1. Historischer Hintergrund der sozialen Intervention
    - 8.1.2. Grundlagen der sozialen und kommunalen Intervention
    - 8.1.3. Aktionsfelder
  - 8.2. Interventionsprogramme
    - 8.2.1. Ziele des Programms
    - 8.2.2. Merkmale der Bevölkerung
    - 8.2.3. Erkennung der Bedürfnisse der Bevölkerung
    - 8.2.4. Programmgestaltung

- 8.3. Patientengesteuerte Intervention
  - 8.3.1. Patientenzentrierte Intervention vs. Krankheitsorientierte Intervention
  - 8.3.2. Psychologischer Ansatz bei Chronizität
  - 8.3.3. Patientenzentrierte Programmgestaltung
  - 8.3.4. Intervention bei chronischen Patienten
- 8.4. Psychosoziale Intervention in Situationen der Armut
  - 8.4.1. Faktoren, die das Risiko eines Ausschlusses bestimmen
  - 8.4.2. Risikogruppen und Merkmale
  - 8.4.3. Intervention bei von Ausgrenzung bedrohten Minderjährigen
  - 8.4.4. Psychologische Auswirkungen der Ausgrenzung
- 8.5. Intervention bei politischer Gewalt
  - 8.5.1. Politische Gewalt und Geschlecht
  - 8.5.2. Protokoll für den Umgang mit politischer Gewalt
  - 8.5.3. Psychologische Auswirkungen von politischer Gewalt
  - 8.5.4. Design und Merkmale einer Intervention
- 8.6. Durchführung des Programms
  - 8.6.1. Muss bei der Gestaltung berücksichtigt werden
  - 8.6.2. Arten von bevölkerungsbezogenen Programmen
  - 8.6.3. Obligatorische Merkmale eines Programms
  - 8.6.4. Formen der Programmdurchführung
- 8.7. Durchführung eines Drogenprogramms
  - 8.7.1. Psychologie und Suchtverhalten
  - 8.7.2. Risikofaktoren bei Suchtverhalten
  - 8.7.3. Programme mit Drogenabhängigen
- 8.8. Fälle von Anfälligkeit
  - 8.8.1. Bestimmung der psychosozialen Anfälligkeit
  - 8.8.2. Psychosoziales Risiko und Anfälligkeit
  - 8.8.3. Programme für gefährdete Bevölkerungsgruppen
  - 8.8.4. Risiko, Bewältigung, Widerstandsfähigkeit, Stress und Bindung
  - 8.8.5. Psychosoziale Unterstützung in Krisenzeiten

- 8.9. Bewertung des Programms
  - 8.9.1. Arten von Programmen
  - 8.9.2. Standards und Bewertungskriterien (sein vs. sein müssen)
  - 8.9.3. Überwachung von Bewertungsprogrammen
  - 8.9.4. Wirkungen messen
- 8.10. Programme mit Migranten
  - 8.10.1. Das Phänomen der Migration im 21. Jahrhundert
  - 8.10.2. Ursachen der Migration (wirtschaftlich, physisch und psychisch)
  - 8.10.3. Merkmale der Programme für Migranten
  - 8.10.4. Intervention mit Migranten

## Modul 9. Rechtspsychologie

- 9.1. Rechtspsychologie
  - 9.1.1. Was ist Rechtspsychologie?
  - 9.1.2. Rechtsakt und Rechtstatsache
  - 9.1.3. Die Verbindung: Psychologie und Recht
  - 9.1.4. Aktionskerne
  - 9.1.5. Praxis und Deontologie
- 9.2. Der Sachverständigenbericht
  - 9.2.1. Was ist der Sachverständigenbericht
  - 9.2.2. Berichtstypen je nach Szenario
  - 9.2.3. Teile des Berichts
  - 9.2.4. Die Erstellung des Berichts
- 9.3. Psychologisches Fachwissen
  - 9.3.1. Sachverständiger und Expertise
  - 9.3.2. Stufen der forensisch-psychologischen Expertise
  - 9.3.3. Szenarien der psychologischen Expertise
  - 9.3.4. Das Interview

- 9.4. Strafverfahren
  - 9.4.1. Die Parteien eines Strafverfahrens
  - 9.4.2. Zurechenbarkeit vs. Psychologische Unzurechnungsfähigkeit
  - 9.4.3. Ursachen für psychologische Unzurechnungsfähigkeit
- 9.5. Zivilverfahren
  - 9.5.1. Zivil- und Familienrecht
  - 9.5.2. Rolle bei Vormundschaft und Sorgerecht
  - 9.5.3. Rolle bei Adoption und Vormundschaft
  - 9.5.4. Psychologische Auswirkungen einer Scheidung
- 9.6. Beschäftigung
  - 9.6.1. Feststellung der teilweisen psychischen Untauglichkeit
  - 9.6.2. Feststellung der vollständigen psychischen Untauglichkeit
  - 9.6.3. Psychologische Auswirkungen der Art der Arbeit
  - 9.6.4. Psychologische Auswirkungen von Mobbing
- 9.7. Das Kind im Gerichtsverfahren
  - 9.7.1. Was ist Jugendkriminalität?
  - 9.7.2. Psychologische Theorien zur Erklärung von Jugendkriminalität
  - 9.7.3. Risikofaktoren für Jugendkriminalität
  - 9.7.4. Das Gesetz und der jugendliche Straftäter
- 9.8. Mediation
  - 9.8.1. Das Konzept des Konflikts
  - 9.8.2. Außergerichtliche alternative Streitbeilegung
  - 9.8.3. Theorien der Mediation
  - 9.8.4. Technik in der Mediation
  - 9.8.5. Mediationsverfahren
- 9.9. Viktimologie
  - 9.9.1. Psychologischer Ansatz
  - 9.9.2. Wer ist das Opfer
  - 9.9.3. Arten von Opfern
  - 9.9.4. Opfer vs. Täter
  - 9.9.5. Die Rolle der Psychologie

- 9.10. Psychologie im Gefängnis
  - 9.10.1. Theorien über Kriminalität
  - 9.10.2. Risikofaktoren
  - 9.10.3. Bewertung von Gefängnissen
  - 9.10.4. Grundsätze der Gefängnisintervention
  - 9.10.5. Persönlichkeit und Kriminalität

## Modul 10. Ethik und Deontologie

- 10.1. Die Bedeutung von Berufsethik und Deontologie
  - 10.1.1. Die Notwendigkeit, ethische und bioethische Grundsätze in der Psychologie zu studieren
  - 10.1.2. Berufsethik in der Psychologie, das große fehlende Element
  - 10.1.3. Ethik und Deontologie in verschiedenen Bereichen
- 10.2. Eine Reise durch die Geschichte: von der Philosophie zur professionellen Deontologie
  - 10.2.1. Die philosophischen Grundsätze der Ethik. Ethik und Moral
  - 10.2.2. Ethik, Bioethik und Psychoethik
  - 10.2.3. Entstehung der professionellen Deontologie
- 10.3. Entwicklung von ethischen Kodizes
  - 10.3.1. Auf dem Weg zur europäischen Integration: Die Ethik der Europäischen Föderation der Psychologenverbände (EFPA). Meta-Kodex der Ethik
- 10.4. Professionelle Deontologie in den verschiedenen Bereichen der Psychologie
  - 10.4.1. Ethische Aspekte der klinischen Psychologie
  - 10.4.2. Ethische Aspekte der forensischen Psychologie
  - 10.4.3. Ethische Aspekte der pädagogischen Psychologie
  - 10.4.4. Ethische Aspekte der Arbeitspsychologie
- 10.5. Professionelle Deontologie in der wissenschaftlichen Forschung in der klinischen Psychologie
  - 10.5.1. Einführung
  - 10.5.2. Ethische Aspekte der Forschung in der klinischen Psychologie: Zuständigkeiten
  - 10.5.3. Ethikkommissionen für die Forschung
  - 10.5.4. Schlussfolgerungen

- 10.6. Risiko-Nutzen-Verhältnis
  - 10.6.1. Zustimmung nach Inkenntnissetzung
  - 10.6.2. Vertraulichkeit
  - 10.6.3. Ethische Aspekte der Forschung in der Psychologie. Veröffentlichung
- 10.7. Berufsgeheimnis und informierte Zustimmung
  - 10.7.1. Einführung
  - 10.7.2. Berufsgeheimnis und informierte Zustimmung
  - 10.7.3. Schlussfolgerungen
- 10.8. Gesetzliche Haftung bei Kunstfehlern
  - 10.8.1. Die Rolle von Ethikkommissionen und Disziplinarregelungen
  - 10.8.2. Arten von Fehlverhalten und Sanktionen
  - 10.8.3. Schlussfolgerungen
- 10.9. Entwicklungen in Psychologie und Technologie. Ethische Überlegungen
  - 10.9.1. Fortschritte in Psychologie und Technologie
  - 10.9.2. Ethische Überlegungen
  - 10.9.3. Schlussfolgerungen
- 10.10. Ausbildung, kritische Reflexion und Supervision zur Verbesserung der psychologischen Praxis
  - 10.10.1. Einführung
  - 10.10.2. Ethik-Schulungsprogramme
  - 10.10.3. Schlussfolgerungen

## Modul 11. Personalmanagement

- 11.1. Strategisches Denken und System
  - 11.1.1. Das Unternehmen als System
  - 11.1.2. Strategisches Denken aus der Unternehmenskultur heraus
  - 11.1.3. Strategisches Denken aus dem Personalmanagement
- 11.2. Planung und Projektmanagement im Bereich Personalmanagement
  - 11.2.1. Schlüssel zur Gestaltung und Implementierung einer Scorecard
  - 11.2.2. Personalbemessung und -planung
  - 11.2.3. Unterstützende Maßnahmen: Personalpolitik

- 11.3. Strategische Organisationsgestaltung
  - 11.3.1. Geschäftspartner-Modell
  - 11.3.2. Dienstleistungen teilen
  - 11.3.3. Outsourcing
- 11.4. HR analytics
  - 11.4.1. Big Data und Business Intelligence
  - 11.4.2. Analyse und Modellierung von Daten des Personalwesens
  - 11.4.3. Entwurf und Entwicklung von Kennzahlen des Personalwesens
- 11.5. Strategische Führung
  - 11.5.1. Modelle für die Führung
  - 11.5.2. Coaching
  - 11.5.3. Mentoring
  - 11.5.4. Transformationelle Führung



*Überlegen Sie nicht lange und entscheiden Sie sich für ein Programm, das Ihnen die Türen zu einer erfolgreichen beruflichen Zukunft auf dem Gebiet der Psychologie im geschäftlichen und organisatorischen Umfeld öffnen wird“*

05

# Methodik

Dieses Fortbildungsprogramm bietet eine andere Art des Lernens. Unsere Methodik wird durch eine zyklische Lernmethode entwickelt: **das Relearning**.

Dieses Lehrsystem wird z. B. an den renommiertesten medizinischen Fakultäten der Welt angewandt und wird von wichtigen Publikationen wie dem **New England Journal of Medicine** als eines der effektivsten angesehen.



“

*Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen aufgibt und Sie durch zyklische Lehrsysteme führt: eine Art des Lernens, die sich als äußerst effektiv erwiesen hat, insbesondere in Fächern, die Auswendiglernen erfordern"*

## Bei TECH verwenden wir die Fallmethode

Was sollte eine Fachkraft in einer bestimmten Situation tun? Während des gesamten Programms werden die Studenten mit mehreren simulierten klinischen Fällen konfrontiert, die auf realen Patienten basieren und in denen sie Untersuchungen durchführen, Hypothesen aufstellen und schließlich die Situation lösen müssen. Es gibt zahlreiche wissenschaftliche Belege für die Wirksamkeit der Methode. Fachkräfte lernen mit der Zeit besser, schneller und nachhaltiger.

*Mit TECH erlebt der Psychologe eine Art des Lernens, die die Grundlagen der traditionellen Universitäten in der ganzen Welt verschiebt.*



Nach Dr. Gérvas ist der klinische Fall die kommentierte Darstellung eines Patienten oder einer Gruppe von Patienten, die zu einem "Fall" wird, einem Beispiel oder Modell, das eine besondere klinische Komponente veranschaulicht, sei es wegen seiner Lehrkraft oder wegen seiner Einzigartigkeit oder Seltenheit. Es ist wichtig, dass der Fall auf dem aktuellen Berufsleben basiert und versucht, die tatsächlichen Bedingungen in der beruflichen Praxis des Psychologen nachzustellen.

“

*Wussten Sie, dass diese Methode im Jahr 1912 in Harvard, für Jurastudenten entwickelt wurde? Die Fallmethode bestand darin, ihnen reale komplexe Situationen zu präsentieren, in denen sie Entscheidungen treffen und begründen mussten, wie sie diese lösen könnten. Sie wurde 1924 als Standardlehrmethode in Harvard eingeführt”*

#### Die Wirksamkeit der Methode wird durch vier Schlüsselergebnisse belegt:

1. Psychologen, die dieser Methode folgen, erreichen nicht nur die Aneignung von Konzepten, sondern auch eine Entwicklung ihrer geistigen Kapazität, durch Übungen zur Bewertung realer Situationen und die Anwendung von Wissen.
2. Das Lernen basiert auf praktischen Fähigkeiten, die es dem Psychologen ermöglichen, sein Wissen besser in die klinische Praxis zu integrieren.
3. Eine einfachere und effizientere Aufnahme von Ideen und Konzepten wird durch die Verwendung von Situationen erreicht, die aus der Realität entstanden sind.
4. Das Gefühl der Effizienz der investierten Anstrengung wird zu einem sehr wichtigen Anreiz für die Studenten, was sich in einem größeren Interesse am Lernen und einer Steigerung der Zeit, die für die Arbeit am Kurs aufgewendet wird, niederschlägt.



## Relearning Methodik

Bei TECH ergänzen wir die Harvard-Case-Methode durch die derzeit beste 100%ige Online-Lernmethode: Relearning.

Unsere Universität ist die erste in der Welt, die das Studium klinischer Fälle mit einem 100%igen Online-Lernsystem auf der Grundlage von Wiederholungen kombiniert, das mindestens 8 verschiedene Elemente in jeder Lektion kombiniert und eine echte Revolution im Vergleich zum einfachen Studium und der Analyse von Fällen darstellt.



*Der Psychologe wird anhand realer Fälle und der Lösung komplexer Situationen in simulierten Lernumgebungen lernen. Diese Simulationen werden mit modernster Software entwickelt, die ein immersives Lernen ermöglicht.*

Die Relearning-Methode, die an der Spitze der weltweiten Pädagogik steht, hat es geschafft, die Gesamtzufriedenheit der Fachleute, die ihr Studium abgeschlossen haben, im Hinblick auf die Qualitätsindikatoren der besten spanischsprachigen Online-Universität (Columbia University) zu verbessern.

Mit dieser Methodik haben wir mehr als 150.000 Psychologen in allen klinischen Fachgebieten mit beispiellosem Erfolg ausgebildet. Unsere Lehrmethodik wurde in einem sehr anspruchsvollen Umfeld entwickelt, mit einer Studentenschaft, die ein hohes sozioökonomisches Profil und ein Durchschnittsalter von 43,5 Jahren aufweist.

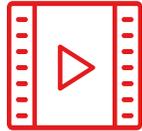
*Das Relearning ermöglicht es Ihnen, mit weniger Aufwand und mehr Leistung zu lernen, sich mehr auf Ihr Fachgebiet einzulassen, einen kritischen Geist zu entwickeln, Argumente zu verteidigen und Meinungen zu kontrastieren: eine direkte Gleichung zum Erfolg.*

In unserem Programm ist das Lernen kein linearer Prozess, sondern erfolgt in einer Spirale (lernen, verlernen, vergessen und neu lernen). Daher wird jedes dieser Elemente konzentrisch kombiniert.

Die Gesamtnote unseres Lernsystems beträgt 8,01 und entspricht den höchsten internationalen Standards.



Dieses Programm bietet die besten Lehrmaterialien, die sorgfältig für Fachleute aufbereitet sind:



#### Studienmaterial

Alle didaktischen Inhalte werden von den Fachleuten, die den Kurs unterrichten werden, speziell für den Kurs erstellt, so dass die didaktische Entwicklung wirklich spezifisch und konkret ist.

Diese Inhalte werden dann auf das audiovisuelle Format angewendet, um die TECH-Online-Arbeitsmethode zu schaffen. Und das alles mit den neuesten Techniken, die dem Studenten qualitativ hochwertige Stücke aus jedem einzelnen Material zur Verfügung stellen.



#### Neueste Videotechniken und -verfahren

TECH bringt den Studierenden die neuesten Techniken, die neuesten pädagogischen Fortschritte und die modernste Psychologie näher. All dies in der ersten Person, mit äußerster Strenge, erklärt und detailliert, um zur Assimilierung und zum Verständnis des Studierenden beizutragen. Und das Beste ist, dass Sie ihn so oft anschauen können, wie Sie wollen.



#### Interaktive Zusammenfassungen

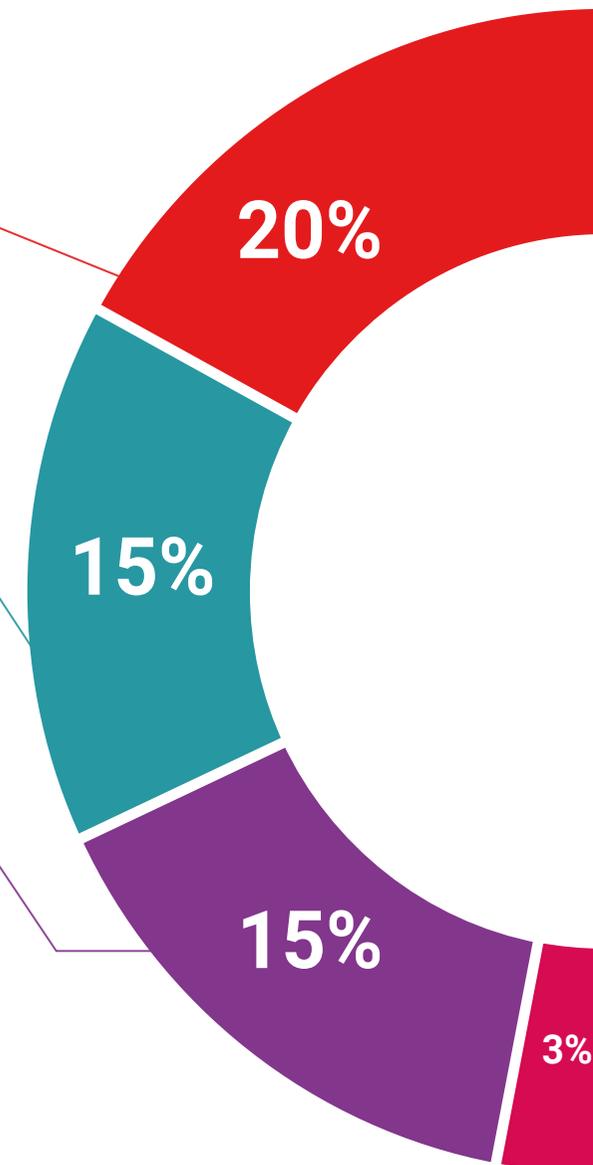
Das TECH-Team präsentiert die Inhalte auf attraktive und dynamische Weise in multimedialen Pillen, die Audios, Videos, Bilder, Diagramme und konzeptionelle Karten enthalten, um das Wissen zu vertiefen.

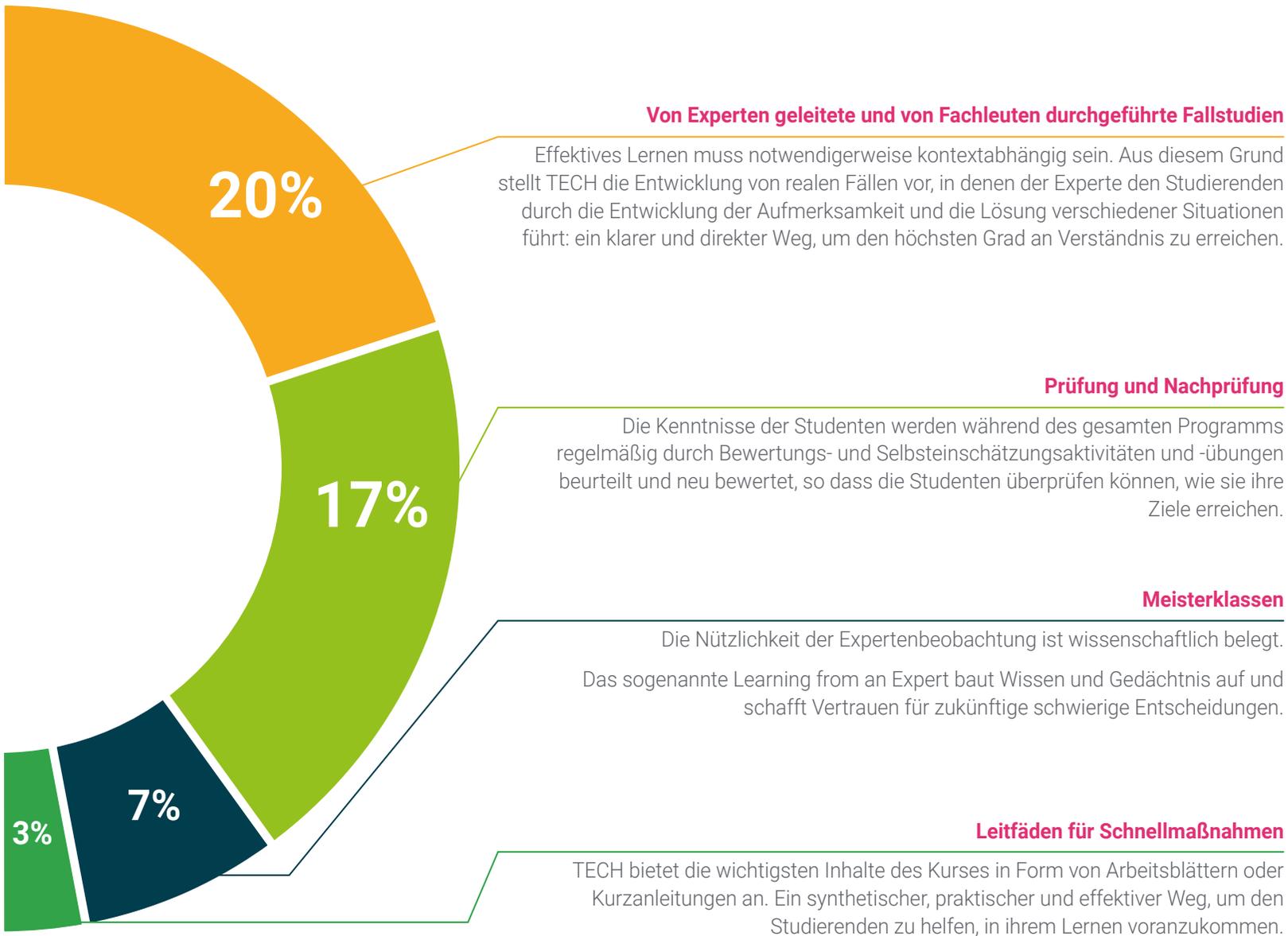
Dieses einzigartige Bildungssystem für die Präsentation multimedialer Inhalte wurde von Microsoft als "europäische Erfolgsgeschichte" ausgezeichnet.



#### Weitere Lektüren

Aktuelle Artikel, Konsensdokumente und internationale Leitfäden, u.a. In der virtuellen Bibliothek von TECH haben die Studenten Zugang zu allem, was sie für ihre Ausbildung benötigen.





06

# Qualifizierung

Der Privater Masterstudiengang in Arbeits- und Organisationspsychologie garantiert neben der strengsten und aktuellsten Ausbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

*Schließen Sie diesen privaten Masterstudiengang erfolgreich ab und erhalten Sie Ihren Hochschulabschluss, ohne zu reisen oder umständliche Verfahren zu durchlaufen”*

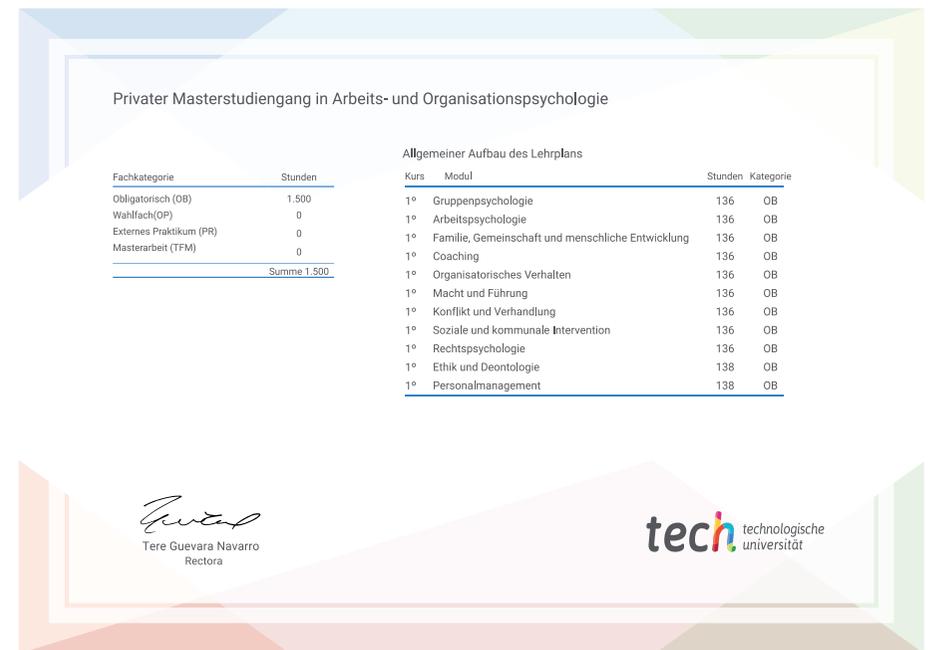
Dieser **Privater Masterstudiengang in Arbeits- und Organisationspsychologie** enthält das vollständigste und aktuellste Programm auf dem Markt.

Sobald der Student die Prüfungen bestanden hat, erhält er/sie per Post\* mit Empfangsbestätigung das entsprechende Diplom, ausgestellt von der **TECH Technologischen Universität**.

Das von **TECH Technologische Universität** ausgestellte Diplom drückt die erworbene Qualifikation aus und entspricht den Anforderungen, die in der Regel von Stellenbörsen, Auswahlprüfungen und Berufsbildungsausschüssen verlangt werden.

Titel: **Masterstudiengang in Arbeits- und Organisationspsychologie**

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **1.500 Std.**



\*Haager Apostille. Für den Fall, dass der Student die Haager Apostille für sein Papierdiplom beantragt, wird TECH EDUCATION die notwendigen Vorkehrungen treffen, um diese gegen eine zusätzliche Gebühr zu beschaffen.

zukunft

gesundheit vertrauen menschen  
erziehung information tutoeren  
garantie akkreditierung unterricht  
institutionen technologie lernen  
gemeinschaft verpflichtung  
persönliche betreuung innovation  
wissen gegenwart qualität  
online-Ausbildung  
entwicklung institut  
virtuelles Klassenzimmer

**tech** technologische  
universität

Privater Masterstudiengang  
Arbeits- und  
Organisationspsychologie

- » Modalität: online
- » Dauer: 12 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

# Privater Masterstudiengang

## Arbeits- und Organisationspsychologie

