

Universitätsexperte

Arbeits-und Organisationspsychologie





## Universitätsexperte

### Arbeits-und Organisationspsychologie

- » Modalität: online
- » Dauer: 6 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

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

# Index

01

Präsentation

---

Seite 4

02

Ziele

---

Seite 8

03

Struktur und Inhalt

---

Seite 12

04

Methodik

---

Seite 20

05

Qualifizierung

---

Seite 28

# 01

# Präsentation

Die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz spielt eine Schlüsselrolle für die optimale Leistung von Fachkräften. Daher sorgen sich immer mehr Unternehmen und Organisationen um die psychisch-emotionale Stabilität ihrer Mitarbeiter und stellen Experten für Arbeitspsychologie ein. Aus diesem Grund hat TECH diese Qualifikation entwickelt, damit Psychologen ihr Wissen aktualisieren und mehr über die neuesten Entwicklungen in diesem Sektor erfahren können. Durch ein dynamisches und multidisziplinäres Programm wird sich der Student nicht nur mit verschiedenen Strategien und Interventionsmethoden für die Arbeitsentwicklung befassen, sondern auch mit Aspekten wie Charaktertypologien oder Gefühlspathologien. Und das alles komplett online, damit er sein Privat- und Berufsleben mit seinem Studium verbinden kann.





“

*Bieten Sie Unternehmen und Organisationen, die auf der Suche nach einem auf Arbeitsumgebungen spezialisierten Psychologen sind, dank dieses Universitätsexperten einen effizienten und hochwertigen Service"*

Dieser Universtätskurs von TECH wurde unter der Prämisse der hohen Nachfrage nach Psychologiefachkräften in diesem Bereich entwickelt. Ziel ist es daher, die berufliche Laufbahn von Psychologen zu fördern, indem ihnen die aktuellsten theoretischen und praktischen Methoden auf dem Markt zur Verfügung gestellt werden. Auf diese Weise wird der Student darauf vorbereitet, mit echter Arbeitsfähigkeit und mit optimalen Ergebnissen in Arbeitsumgebungen zu intervenieren.

In diesem Sinne wird der Student in die Sozialpsychologie eintauchen und sich mit Konzepten wie Motivation, Zuneigung und Emotionen auseinandersetzen und Aktivitäten entwickeln, die mit Stereotypen, Vorurteilen, Diskriminierung und aggressivem und gewalttätigem Verhalten zu tun haben. Darüber hinaus werden unter anderem Charaktertypologien, bestehende Familientypen und erklärende Theorien zu den Ursprüngen und prosozialen Tendenzen behandelt. Ein umfassender Wissensschatz, der auf einer virtuellen Plattform präsentiert wird, die 24 Stunden am Tag zugänglich ist.

Um das Lernen zu erleichtern, präsentiert TECH ihre Programme mit einer *Relearning*-Methode, mit der sich die Studenten schrittweise Wissen aneignen und die wichtigsten Konzepte während des gesamten Studiums vertiefen können. Dank des 100%igen Online-Formats dieses Studiengangs können sie außerdem ihre persönlichen und beruflichen Verpflichtungen völlig flexibel mit dem Lernen verbinden. Alles, was sie brauchen, ist ein elektronisches Gerät mit Internetzugang, um ihrer Karriere einen Schritt näher zu kommen. Eine zeitgemäße Qualifikation mit allen Garantien für die Positionierung des Psychologen in einem Sektor, der ständig wächst.

Dieser **Universitätsexperte in Arbeits- und Organisationspsychologie** enthält das vollständigste und aktuellste wissenschaftliche Programm auf dem Markt. Die wichtigsten Merkmale sind:

- ♦ Die Entwicklung von Fallstudien, die von Experten der Arbeits- und Organisationspsychologie vorgestellt werden
- ♦ Der anschauliche, schematische und äußerst praxisnahe Inhalt vermittelt alle für die berufliche Praxis unverzichtbaren wissenschaftlichen und praktischen Informationen
- ♦ Die praktischen Übungen, bei denen der Selbstbewertungsprozess zur Verbesserung des Lernens durchgeführt werden kann
- ♦ Sein 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



*Ein vollständig online durchgeführtes Programm, das an Ihren Lebensrhythmus und Ihre beruflichen Verpflichtungen angepasst ist. Lassen Sie es sich nicht entgehen"*



*Analysieren Sie den Kontext, in dem sich individuelle Verhaltensweisen, Gruppen- und Organisationsprozesse entwickeln, und werden Sie der Psychologe, den die Unternehmen suchen"*

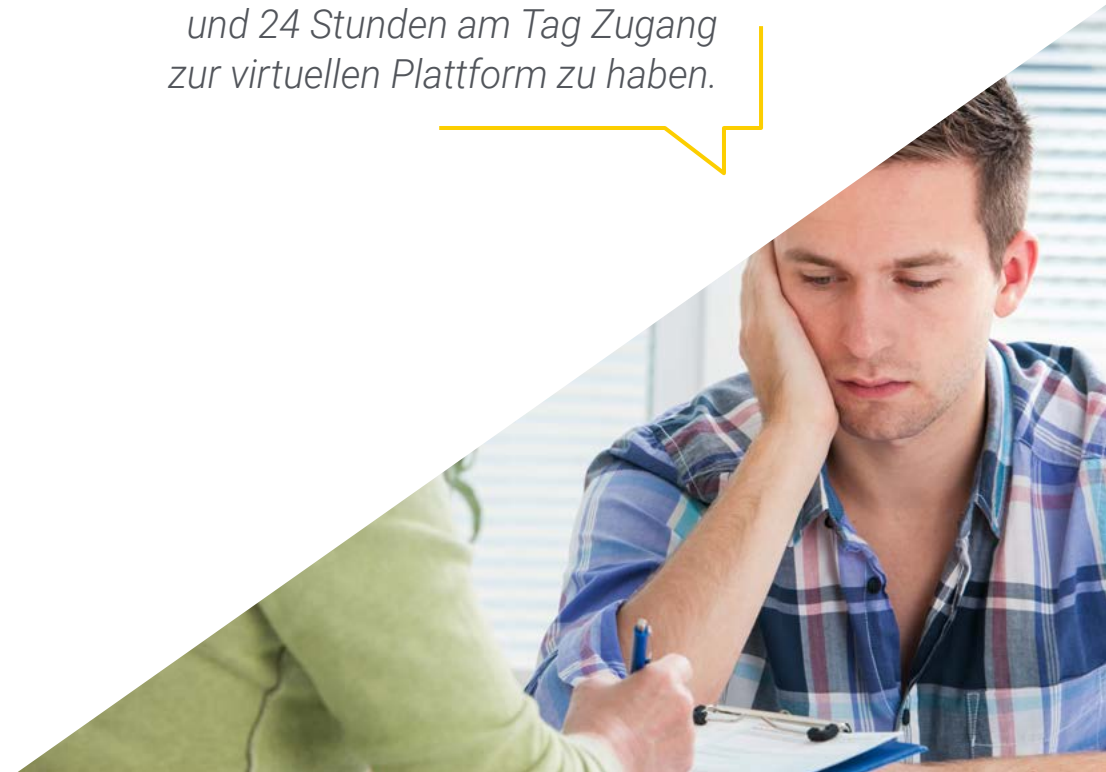
Das Dozententeam des Programms besteht aus Fachkräften des Sektors, die ihre Berufserfahrung in diese Fortbildung einbringen, sowie aus renommierten Experten von führenden Unternehmen und angesehenen Universitäten.

Die multimedialen Inhalte, die mit der neuesten Bildungstechnologie entwickelt wurden, werden der Fachkraft ein situiertes und kontextbezogenes Lernen ermöglichen, d. h. eine simulierte Umgebung, die eine immersive Fortbildung bietet, die auf die Ausführung von realen Situationen ausgerichtet ist.

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

*Schreiben Sie sich jetzt ein und eignen Sie sich mit der exklusiven Relearning-Methode von TECH schrittweise und auf natürliche Weise Wissen an.*

*Alles, was Sie brauchen, ist ein elektronisches Gerät und eine Internetverbindung, um zu lernen, wo und wann immer Sie wollen, und 24 Stunden am Tag Zugang zur virtuellen Plattform zu haben.*



# 02 Ziele

Dieser Universitätsexperte wird es dem Studenten ermöglichen, ein professioneller Spezialist in der Arbeitswelt zu werden, was den Zugang zu neuen und großartigen Möglichkeiten in angesehenen Einrichtungen und Organisationen garantiert. So wird er in der Lage sein, Interventionsstrategien und -methoden anzuwenden, organisatorische Probleme und Bedürfnisse zu erkennen, mündliche und schriftliche Berichte zu verfassen oder die Erkennung von Risikosituationen mit Hilfe zahlreicher Instrumente in die Praxis umzusetzen. Daher wird er alle notwendigen Kompetenzen erwerben, um in den wichtigsten Aspekten der Arbeitspsychologie auf dem neuesten Stand zu sein.







“

*Machen Sie einen weiteren Schritt in Ihrer Karriere und streben Sie nach neuen und großartigen Beschäftigungsmöglichkeiten"*



## Allgemeines Ziel

---

- ◆ Vermitteln der umfassendsten und innovativsten Informationen für Studenten der Fachpsychologie im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie
- ◆ Befähigen der Fachkräfte, in Arbeitsumgebungen mit echter Arbeitsfähigkeit und optimalen Ergebnissen zu intervenieren
- ◆ Versorgen der Fachleute mit den aktuellsten und nützlichsten theoretischen und praktischen Kenntnissen für die Ausübung ihres Berufs



*Mit diesem Universitätsexperten beherrschen Sie die Auswahl geeigneter psychologischer Interventionstechniken und bieten einen effektiven und qualitativ hochwertigen Service"*





## Spezifische Ziele

---

- ◆ Beschreiben und Messen von Interaktionsprozessen, Gruppendynamik sowie Gruppen- und Intergruppenstruktur
- ◆ Beschreiben und Messen von Prozessen, Dynamik und Struktur organisatorischer und interorganisatorischer Interaktionen
- ◆ Erkennen von organisatorischen und interorganisatorischen Problemen und Bedürfnissen
- ◆ Analysieren des Kontextes, in dem individuelle Verhaltensweisen, Gruppen- und Organisationsprozesse ablaufen
- ◆ Erstellen von mündlichen und schriftlichen Berichten
- ◆ Erwerben von Wissen über den theoretischen Bezugsrahmen zur Bewertung und Veränderung der psychosozialen und kognitiven Prozesse, die am individuellen Verhalten beteiligt sind
- ◆ In der Lage sein, soziale Daten und Indikatoren zu interpretieren, die sich auf den Bereich Mensch beziehen
- ◆ Verstehen des menschlichen Verhaltens aus individueller und kollektiver Sicht
- ◆ Begründen, warum menschliches Verhalten weniger rational ist als angenommen, und dabei auf die sozialen Konzepte von Führung, Einfluss und kollektivem Verhalten eingehen
- ◆ Erwerben von Kenntnissen über die Person und die Gesellschaft, in der sie lebt
- ◆ Vergleichen mit den verschiedenen anthropologischen Schulen, die vorgestellt werden
- ◆ Erlernen von Grundkenntnissen aus der philosophischen Anthropologie, der Kulturanthropologie und der Ethnologie
- ◆ Beschreiben der zeitlichen Abfolge der Dynamik, die in der Person des Anthropologen stattfindet
- ◆ Lernen, wie der Mensch eine Schöpfung der Kultur und ein Schöpfer der Kultur ist, und die spezifische Rolle der Psychologie in dieser Hinsicht
- ◆ Verstehen der kulturellen Unterschiede und ihres Beitrags zu einem umfassenderen Verständnis des Einzelnen und der Gesellschaft
- ◆ Kennen der Theorien und psychosozialen Prozesse, die an der sozialen Interaktion beteiligt sind, sowie der Modelle, Konzepte und Methoden, mit denen diese Prozesse dargestellt werden
- ◆ Nachdenken über die eigenen internen sozialen Interaktionsprozesse (Identitätsbildung, Selbstkonzept und Emotionen) und die Prozesse, die mit dem Umfeld, in dem der Einzelne lebt (Familie und Kultur), zusammenhängen
- ◆ Kennen der Instrumente, die helfen, Risikosituationen für soziales Verhalten zu erkennen
- ◆ Vertiefen von Strategien, Konzepten und Ideen zur Förderung eines solchen gesunden Sozialverhaltens
- ◆ Vermitteln einer globalen Vision, was zu einem bestimmten Verhalten führen kann und, was noch wichtiger ist, soziales Verhalten mit adaptiveren Prozessen erleichtern
- ◆ Analysieren der Bedürfnisse und Anforderungen des Einzelnen in Bezug auf die Arbeit
- ◆ Erkennen von Unterschieden, Problemen und Bedürfnissen in Bezug auf Organisationen und Arbeitnehmer
- ◆ Auswählen und Verwalten von Instrumenten, Produkten und Dienstleistungen und in der Lage sein, die betroffenen Personen und Gruppen zu identifizieren
- ◆ Definieren der Ziele und den grundlegenden Interventionsplan entsprechend den Merkmalen der Organisation und der Mitarbeiter ausarbeiten
- ◆ Auswählen der richtigen psychologischen Interventionstechniken zur Erreichung der Unternehmensziele
- ◆ Anwenden von Strategien und Methoden der indirekten Intervention durch Personen, die mit der Entwicklung der Arbeit des Einzelnen verbunden sind
- ◆ Bereitstellen angemessener und genauer Informationen für die Beteiligten

# 03

## Struktur und Inhalt

Der Lehrplan dieses Programms wurde von einem renommierten Lehrteam nach den neuesten Erkenntnissen des Sektors entwickelt. So bietet der Lehrplan dem Studenten eine breite Perspektive der auf die Arbeitswelt angewandten Psychologie, was eine Vertiefung des Wissens ab Modul 1 garantiert. Daher stehen den Studenten Hunderte von Stunden an hochwertigem Material zur Verfügung, das in Form von ausführlichen Videos, Forschungsartikeln, ergänzender Lektüre usw. präsentiert wird. Eine einzigartige Gelegenheit, sich beruflich weiterzuentwickeln und sich neuen beruflichen Herausforderungen zu stellen.



“

*Multimediale Inhalte, Fallstudien, Motivationsvideos, angeleitete Aktivitäten, usw. Eine Reihe von Instrumenten, die Ihr Lernen zu einer dynamischen und bereichernden Reise machen"*

## Modul 1. Sozialpsychologie

- 1.1. Konzept der Sozialpsychologie
  - 1.1.1. Historische Entwicklung der Sozialpsychologie
  - 1.1.2. Psychosoziale Grundbedürfnisse: Schlüssel zum Verständnis menschlichen Verhaltens
  - 1.1.3. Die Macht der Situation zur Erklärung menschlichen Verhaltens
  - 1.1.4. Die wichtigsten Beiträge der Sozialpsychologie
- 1.2. Soziale Kognition
  - 1.2.1. Einführung
  - 1.2.2. Das Ziel der Psychologie der sozialen Kognition
  - 1.2.3. Die Rolle des Vorwissens bei der Informationsverarbeitung
  - 1.2.4. Ausgefeilte Verarbeitung und logisches Denken
  - 1.2.5. Motivation, Gefühle und Emotionen
  - 1.2.6. Automatisches Denken
- 1.3. Wahrnehmung der Menschen und ihrer Handlungen
  - 1.3.1. Einführung
  - 1.3.2. Nonverbale Kommunikation
  - 1.3.3. Entstehung von Eindrücken
  - 1.3.4. Zurechnung der Verursachung
  - 1.3.5. Anwendungen
- 1.4. Die Einstellungen
  - 1.4.1. Definition, Art und Messung von Einstellungen
  - 1.4.2. Das Problem der Kohärenz zwischen Einstellungen und Verhalten
  - 1.4.3. Einstellungsänderung und Überzeugungsarbeit
  - 1.4.4. Festingers Theorie der kognitiven Dissonanz (1957)
- 1.5. Prozesse des sozialen Einflusses
  - 1.5.1. Sozialer Einfluss und veränderte Einstellungen
  - 1.5.2. Konformismus
  - 1.5.3. Gehorsamkeit gegenüber Autoritäten
  - 1.5.4. Der Einfluss von Minderheiten: Umstellungsprozesse
- 1.6. Zwischenmenschliche Manipulationstechniken
  - 1.6.1. Techniken mit der Entscheidungsfalle
  - 1.6.2. Techniken der Lockvogeltaktik
  - 1.6.3. Andere Techniken der zwischenmenschlichen Manipulation
  - 1.6.4. Kombinierte Techniken



- 1.7. Selbstkonzept und soziale Identität
  - 1.7.1. Einführung
  - 1.7.2. Selbstkonzept und soziale Identität.
  - 1.7.3. Beziehung zwischen persönlicher Identität und sozialer Identität
- 1.8. Sozialpsychologie der Gruppen
  - 1.8.1. Definition der Gruppe
  - 1.8.2. Struktur der Gruppe
  - 1.8.3. Gruppenpsychologie und sozialer Einfluss: Leadership
  - 1.8.4. Identitätstheorie
  - 1.8.5. Intergrupuale Beziehungen
- 1.9. Kollektives Verhalten
  - 1.9.1. Soziale Erleichterung und soziales Faulenzen
  - 1.9.2. Deindividualisierung
  - 1.9.3. Polarisierung der Gruppe
  - 1.9.4. Gruppendenken
  - 1.9.5. Der Einzelne und die Sekten
- 1.10. Stereotype, Vorurteile, Diskriminierung und die Psychologie von aggressivem und gewalttätigem Verhalten
  - 1.10.1. Sozialpsychologie der Vorurteile
  - 1.10.2. Rassismus: psychologische Mechanismen und Prozesse
  - 1.10.3. Abbau von Vorurteilen und Rassismus
  - 1.10.4. Aggressives und gewalttätiges Verhalten
  - 1.10.5. Ursachen für aggressives Verhalten
  - 1.10.6. Das menschliche Böse und die Banalität des Bösen
  - 1.10.7. Belästigung am Arbeitsplatz

## Modul 2. Anthropologische Modelle in der Psychologie

- 2.1. Wesen und Geschichte der Anthropologie
  - 2.1.1. Definition. Zweige der Anthropologie
  - 2.1.2. Geschichte der Anthropologie
  - 2.1.3. Anthropologie im 20. Jahrhundert
  - 2.1.4. Anthropologie in der Neuzeit
- 2.2. Kulturelle Anthropologie
  - 2.2.1. Kulturelle Anthropologie
  - 2.2.2. Ethnozentrismus, Kulturrelativismus und Menschenrechte
  - 2.2.3. Universalität, Allgemeinheit und Besonderheit
  - 2.2.4. Mechanismen des Kulturwandels
  - 2.2.5. Multikulturalismus
  - 2.2.6. Das Paradigma des Kulturrelativismus
- 2.3. Die menschliche Person
  - 2.3.1. Die Person als Selbstzweck
  - 2.3.2. Der Mensch in Raum und Zeit
  - 2.3.3. Der Mensch als fähiges Wesen
  - 2.3.4. Die menschliche Natur
- 2.4. Affektivität und menschliche Dynamik
  - 2.4.1. Emotionen, Gefühle und Leidenschaften
  - 2.4.2. Klassifizierung von Emotionen, Leidenschaften und Gefühlen
  - 2.4.3. Temperament, Charakter und Persönlichkeit
  - 2.4.4. Wesen und Gegenstand des Testaments
  - 2.4.5. Verständnis und Wille
  - 2.4.6. Der freiwillige Akt
- 2.5. Das Leben als Ornament: die sentimentale Dimension
  - 2.5.1. Die Oberflächlichkeit: von der Epidermis ausgehend
  - 2.5.2. Die Probleme der Sentimentalität
  - 2.5.3. Infantilismus
  - 2.5.4. Sentimentale Pathologien: Eile, Erfolg und Lärm
  - 2.5.5. Tugend als Bedeutung
- 2.6. Charakter-Typologien
  - 2.6.1. Die drei elementaren Faktoren des Charakters
  - 2.6.2. Der aktive Charakter
  - 2.6.3. Kretschmer-Typologien
  - 2.6.4. Sheldons Typologie
- 2.7. Sprache und Kommunikation
  - 2.7.1. Die anthropologischen Grundlagen der Sprache
  - 2.7.2. Linguistische Bedingungen und sprachliche Grundlagen
  - 2.7.3. Unterschiede zwischen Tiersprache und menschlicher Sprache

- 2.8. Der Mensch als soziales Wesen
  - 2.8.1. Elemente und Ziele des Unternehmens
  - 2.8.2. Ethik als soziales Band
  - 2.8.3. Ansätze für die Gesellschaft seit der Moderne
- 2.9. Emotionales Lernen
  - 2.9.1. Emotionale Intelligenz
  - 2.9.2. Emotionale Kompetenz
  - 2.9.3. Schlussfolgerungen
- 2.10. Evolution und Alphabetisierung
  - 2.10.1. Rhythmus und seine Bedeutung für die emotionale Entwicklung
  - 2.10.2. Die präventive Rolle der emotionalen Kompetenz
  - 2.10.3. Schlussfolgerungen

### Modul 3. Psychologie der sozialen Interaktion

- 3.1. Einführung in das Thema
  - 3.1.1. Warum die Prozesse der sozialen Interaktion wichtig sind
  - 3.1.2. Der Ursprung: Darwin
  - 3.1.3. Lücken, die gefüllt wurden: Spätere Entwicklungen der Darwinschen Theorie
  - 3.1.4. Evolutionäre Perspektive
  - 3.1.5. Wettbewerb und Zusammenarbeit
- 3.2. Kultureller Kontext und sein Einfluss auf die Prozesse der sozialen Interaktion
  - 3.2.1. Einführung
  - 3.2.2. Sozial- und Kulturpsychologie
  - 3.2.3. Schlussfolgerungen
- 3.3. Emotionen in der sozialen Interaktion
  - 3.3.1. Definitionen von Emotionen und verwandten Begriffen
  - 3.3.2. Theorien zur Erforschung von Emotionen
  - 3.3.3. Soziale Einflüsse und sozialer Kontext
  - 3.3.4. Die Rolle von anderen und der Kultur auf den emotionalen Ausdruck
  - 3.3.5. Emotionale Regulierung und Selbstbeherrschung
- 3.4. Selbstkonzept und soziale Identität
  - 3.4.1. Das Studium des Selbst
  - 3.4.2. Forschung zu Selbstkonzept und Selbstwertgefühl
  - 3.4.3. Selbstkonzept und Selbstwertgefühl in der Adoleszenz







- 3.5. Beziehungen
  - 3.5.1. Indikatoren für die Gesundheit von Paaren
  - 3.5.2. Pathologie des Paares
  - 3.5.3. Die Anhänglichkeit
  - 3.5.4. Arten von Krisen, die bei einem Paar auftreten können
- 3.6. Erfolgreiche Familienbeziehungen
  - 3.6.1. Einführung: das systemische Modell und relevante Ansätze
  - 3.6.2. Kommunikation als Grundlage von Familienbeziehungen
  - 3.6.3. Gesunde Familie: Ein Kontext für mehr Möglichkeiten
  - 3.6.4. Emotionale Familienpsychoedukation
- 3.7. Aggression und ihre Folgen in der heutigen Welt
  - 3.7.1. Definition
  - 3.7.2. Grundannahmen der psychosozialen Analyse von Aggression
  - 3.7.3. Psychosoziale Theorien
  - 3.7.4. Am Prozess der Aggression beteiligte Mechanismen
- 3.8. Prävention und Intervention bei aggressiv-gewalttätigen Verhaltensweisen im Kindes- und Jugendalter.
  - 3.8.1. Definition des Begriffs Mobbing
  - 3.8.2. Erklärungstheorien für Aggression und gewalttätiges Verhalten
  - 3.8.3. Kontexte und Faktoren, die bei Gewalt unter Gleichaltrigen eine Rolle spielen
  - 3.8.4. Forschung über die Prävalenz von Gewalt unter Gleichaltrigen
- 3.9. Helfen und Altruismus
  - 3.9.1. Geschichte des helfenden Verhaltens in der Sozialpsychologie
  - 3.9.2. Grundlegende Konzepte: prosoziales Verhalten, Hilfsverhalten, Altruismus und Kooperation
  - 3.9.3. Erklärungstheorien zu den Ursprüngen und Tendenzen von prosozialem Verhalten
- 3.10. Prozesse des sozialen Einflusses
  - 3.10.1. Psychosoziale Analyse des sozialen Einflusses
  - 3.10.2. Personenzentrierter Einfluss
  - 3.10.3. Gruppenzentrierter Einfluss
  - 3.10.4. Anwendung von sozialem Einfluss auf verschiedene Aspekte der Gesellschaft

## Modul 4. Arbeitspsychologie

- 4.1. Einführung in die Arbeitspsychologie
  - 4.1.1. Konzeptioneller und historischer Rahmen
  - 4.1.2. Konzeptueller Rahmen der Arbeitspsychologie
  - 4.1.3. Forschungstechniken und -methoden in der Arbeitspsychologie
  - 4.1.4. Historische Entwicklung der Arbeitspsychologie
  - 4.1.5. Handlungsfelder der Arbeitspsychologie
  - 4.1.6. Rechtliche und wirtschaftliche Aspekte
- 4.2. Arbeit als soziales Phänomen und menschliche Tätigkeit im Rahmen der Psychologie der Arbeit, der Organisationen und der Humanressourcen
  - 4.2.1. Einführung: Arbeit als soziales Phänomen und menschliche Tätigkeit im Rahmen der Arbeitspsychologie
  - 4.2.2. Arbeitsplatzanalyse (APA)
  - 4.2.3. Arbeitsplatzbewertung (APB)
- 4.3. Personalbeurteilung in der Arbeits-, Humanressourcen- und Organisationspsychologie
  - 4.3.1. Personalbeurteilung nach dem Trait-Ansatz und Bewertung und Entwicklung von Mitarbeiterkompetenzen
  - 4.3.2. Personalbeurteilung in der Arbeitspsychologie
  - 4.3.3. Schlussfolgerungen
- 4.4. Anwerbung und Auswahl von Personal
  - 4.4.1. Rekrutierung und Auswahl von Personal im Rahmen der Arbeitspsychologie
  - 4.4.2. Der Rekrutierungs- und Auswahlprozess
  - 4.4.3. Kriterien der Gültigkeit, Zuverlässigkeit und Effizienz im Personalauswahlverfahren
- 4.5. Arbeitspsychologie und Personaltraining
  - 4.5.1. Einführung
  - 4.5.2. Personalschulung im Rahmen der Arbeitspsychologie
  - 4.5.3. Personalentwicklung als Prozess
  - 4.5.4. Schlussfolgerungen
- 4.6. Methoden der Personalschulung
  - 4.6.1. Didaktische Methoden im Präsenzunterricht
  - 4.6.2. Didaktische Methoden beim E-Learning
  - 4.6.3. Schlussfolgerungen
- 4.7. Bewertung von Leistung und Potenzial. Karriereplanung
  - 4.7.1. Einführung
  - 4.7.2. Der Prozess der Leistungsbeurteilung
  - 4.7.3. Der jährliche Leistungsbeurteilungszyklus
  - 4.7.4. Bewertung des Potenzials
- 4.8. Zufriedenheit und Arbeitsklima
  - 4.8.1. Einführung
  - 4.8.2. Das Konzept des Arbeitsklimas und der Nutzen von Klimaumfragen
  - 4.8.3. Bedingungen für den Erfolg einer Arbeitsklima-Umfrage
  - 4.8.4. Indikatoren für das Arbeitsklima
  - 4.8.5. Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima
  - 4.8.6. Interventionen zur Verbesserung des Arbeitsklimas
- 4.9. Gesundheit am Arbeitsplatz und psychosoziale Risiken bei der Arbeit
  - 4.9.1. Einführung
  - 4.9.2. Konzept der Gesundheit am Arbeitsplatz
  - 4.9.3. Bedingungen im Zusammenhang mit der Gesundheit am Arbeitsplatz: psychosoziale Risiken
- 4.10. Erwerbstätigkeit während des gesamten Lebenszyklus: Arbeitslosigkeit, Ruhestand. Die wichtigsten psychologischen Probleme im Zusammenhang mit der Arbeitstätigkeit
  - 4.10.1. Arbeitstätigkeit während des gesamten Lebenszyklus
  - 4.10.2. Die wichtigsten psychologischen Probleme im Zusammenhang mit der Arbeit: arbeitsbedingter Stress, Burnout und Mobbing am Arbeitsplatz
  - 4.10.3. Präventions- und Interventionsprogramme zur Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz



“

*Überlegen Sie nicht lange und entscheiden Sie sich für ein Programm, das Ihnen die Türen zu einer neuen beruflichen Zukunft 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.



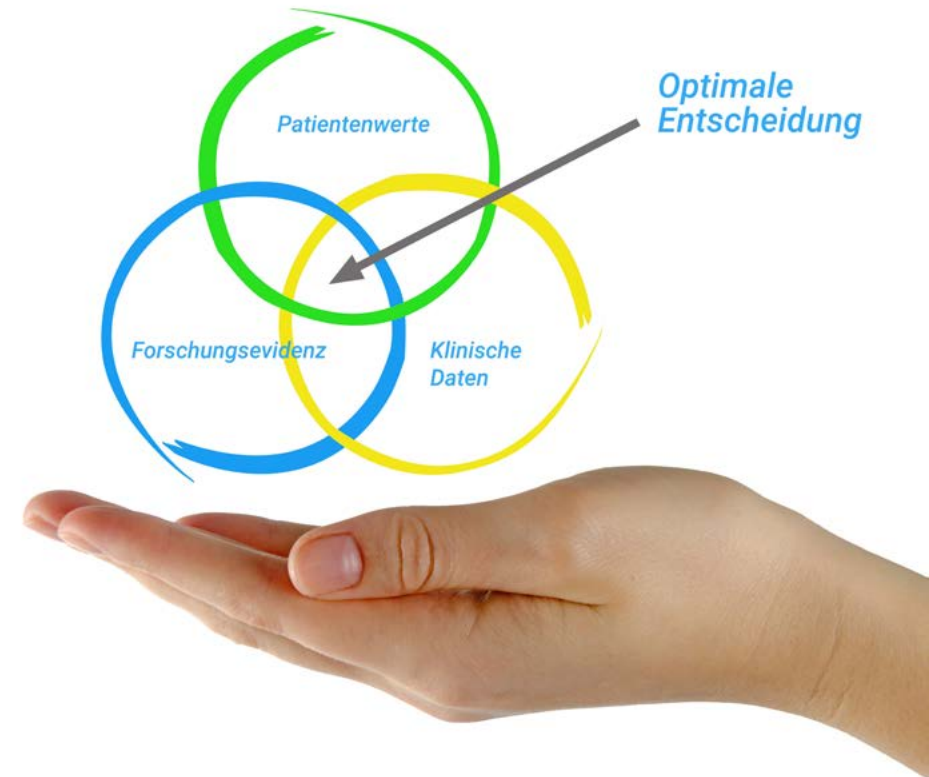
“

*Entdecken Sie Relearning, ein System, das das herkömmliche lineare Lernen hinter sich lässt 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 an den Grundlagen der traditionellen Universitäten auf der ganzen Welt rüttelt.*



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 etabliert“*

#### 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 Methodology

TECH kombiniert die Methodik der Fallstudien effektiv mit einem 100%igen Online-Lernsystem, das auf Wiederholung basiert und in jeder Lektion 8 verschiedene didaktische Elemente kombiniert.

Wir ergänzen die Fallstudie mit der besten 100%igen Online-Lehrmethode: Relearning.



*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 wurden mehr als 150.000 Psychologen in allen klinischen Fachbereichen mit beispiellosem Erfolg fortgebildet. 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 Ihre Spezialisierung 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 Online-Arbeitsmethode von TECH zu schaffen. All dies mit den neuesten Techniken, die in jedem einzelnen der Materialien, die dem Studenten zur Verfügung gestellt werden, qualitativ hochwertige Elemente bieten.



#### Neueste Techniken und Verfahren auf Video

TECH bringt dem Studenten die neuesten Techniken, die neuesten pädagogischen Fortschritte und die modernste Psychologie näher. All dies in der ersten Person, mit äußerster Präzision, erklärt und detailliert, um zur Assimilation und zum Verständnis des Studenten beizutragen. Und das Beste ist, dass Sie es sich so oft anschauen können, wie Sie möchten.



#### 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 hat der Student Zugang zu allem, was er für seine Fortbildung benötigt.





#### Von Experten entwickelte und geleitete Fallstudien

Effektives Lernen muss notwendigerweise kontextabhängig sein. Aus diesem Grund stellt TECH die Entwicklung von realen Fällen vor, in denen der Experte den Studenten durch die Entwicklung der Aufmerksamkeit und die Lösung verschiedener Situationen führt: ein klarer und direkter Weg, um den höchsten Grad an Verständnis zu erreichen.



#### Testing & Retesting

Die Kenntnisse des Studenten werden während des gesamten Programms regelmäßig durch Bewertungs- und Selbsteinschätzungsaktivitäten und -übungen beurteilt und neu bewertet, so dass der Student überprüfen kann, wie er seine Ziele erreicht.



#### Meisterklassen

Die Nützlichkeit der Expertenbeobachtung ist wissenschaftlich belegt. Das sogenannte Learning from an Expert festigt das Wissen und das Gedächtnis und schafft Vertrauen für zukünftige schwierige Entscheidungen.



#### Kurzanleitungen zum Vorgehen

TECH bietet die wichtigsten Inhalte des Kurses in Form von Arbeitsblättern oder Kurzanleitungen an. Ein synthetischer, praktischer und effektiver Weg, um dem Studenten zu helfen, in seinem Lernen voranzukommen.



05

# Qualifizierung

Der Universitätsexperte in Arbeits- und Organisationspsychologie garantiert neben der präzisesten und aktuellsten Fortbildung auch den Zugang zu einem von der TECH Technologischen Universität ausgestellten Diplom.



“

*Schließen Sie dieses Programm erfolgreich ab  
und erhalten Sie Ihren Universitätsabschluss  
ohne lästige Reisen oder Formalitäten"*

Dieser **Universitätsexperte 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 Technologische 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: **Universitätsexperte in Arbeits- und Organisationspsychologie**

Anzahl der offiziellen Arbeitsstunden: **600 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 tutoren  
garantie akkreditierung unterricht  
institutionen technologie lernen  
gemeinschaft verpflichtung  
persönliche betreuung innovation  
wissen gegenwart qualität  
online-Ausbildung  
entwicklung institut  
virtuelles Klassenzimmer

**tech** technologische  
universität

Universitätsexperte  
Arbeits-und  
Organisationspsychologie

- » Modalität: online
- » Dauer: 6 Monate
- » Qualifizierung: TECH Technologische Universität
- » Aufwand: 16 Std./Woche
- » Zeitplan: in Ihrem eigenen Tempo
- » Prüfungen: online

Universitätsexperte

Arbeits-und Organisationspsychologie

