



AGENTUR FÜR
QUALITÄTSSICHERUNG DURCH
AKKREDITIERUNG VON
STUDIENGÄNGEN E.V.

AKKREDITIERUNGSBERICHT

Programmakkreditierung – Einzelverfahren

Raster Fassung 02 – 04.03.2020

BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL

ARBEITS- UND ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE (M.A.)

September 2024



Hochschule	Bergische Universität Wuppertal
Ggf. Standort	

Studiengang	Arbeits- und Organisationspsychologie		
Abschlussgrad / Abschlussbezeichnung	Master of Arts		
Studienform	Präsenz <input type="checkbox"/>	Fernstudium <input checked="" type="checkbox"/>	
	Vollzeit <input type="checkbox"/>	Intensiv <input type="checkbox"/>	
	Teilzeit <input checked="" type="checkbox"/>	Joint Degree <input type="checkbox"/>	
	Dual <input type="checkbox"/>	Kooperation § 19 MRVO <input checked="" type="checkbox"/>	
	Berufs- bzw. ausbildungsbegleitend <input checked="" type="checkbox"/>	Kooperation § 20 MRVO <input type="checkbox"/>	
Studiendauer (in Semestern)	4		
Anzahl der vergebenen ECTS-Punkte	90		
Bei Masterprogrammen:	konsekutiv <input type="checkbox"/>		weiterbildend <input checked="" type="checkbox"/>
Aufnahme des Studienbetriebs am (Datum)			
Aufnahmekapazität (Maximale Anzahl der Studienplätze)	35	Pro Semester <input checked="" type="checkbox"/>	Pro Jahr <input type="checkbox"/>
Durchschnittliche Anzahl* der Studienanfängerinnen und Studienanfänger	26,6	Pro Semester <input checked="" type="checkbox"/>	Pro Jahr <input type="checkbox"/>
Durchschnittliche Anzahl* der Absolventinnen und Absolventen	20,5	Pro Semester <input checked="" type="checkbox"/>	Pro Jahr <input type="checkbox"/>
* Bezugszeitraum:	Studienjahre 2017 – 2023 (30.09.2016 – 30.09.2023)		

Konzeptakkreditierung	<input type="checkbox"/>
Erstakkreditierung	<input type="checkbox"/>
Reakkreditierung Nr. (Anzahl)	2

Verantwortliche Agentur	AQAS e.V.
Zuständiger Referentin	Mechthild Behrenbeck
Akkreditierungsbericht vom	06.09.2024

Inhalt

Ergebnisse auf einen Blick	4
Kurzprofil des Studiengangs	5
Zusammenfassende Qualitätsbewertung des Gutachtergremiums	6
I. Prüfbericht: Erfüllung der formalen Kriterien	7
I.1 Studienstruktur und Studiendauer (§ 3 MRVO)	7
I.2 Studiengangprofile (§ 4 MRVO)	7
I.3 Zugangsvoraussetzungen und Übergänge zwischen Studienangeboten (§ 5 MRVO)	7
I.4 Abschlüsse und Abschlussbezeichnungen (§ 6 MRVO)	7
I.5 Modularisierung (§ 7 MRVO)	8
I.6 Leistungspunktesystem (§ 8 MRVO)	8
I.7 Anerkennung und Anrechnung (Art. 2 Abs. 2 StAkkrStV)	9
I.8 Besondere Kriterien für Kooperationen mit nichthochschulischen Einrichtungen (§ 9 MRVO) ...	9
II. Gutachten: Erfüllung der fachlich-inhaltlichen Kriterien	10
II.1 Schwerpunkte der Bewertung / Fokus der Qualitätsentwicklung	10
II.2 Qualifikationsziele und Abschlussniveau (§ 11 MRVO).....	10
II.3 Schlüssiges Studiengangskonzept und adäquate Umsetzung (§ 12 MRVO)	12
II.3.1 Curriculum (§ 12 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 und 5 MRVO)	12
II.3.2 Mobilität (§ 12 Abs. 1 Satz 4 MRVO).....	16
II.3.3 Personelle Ausstattung (§ 12 Abs. 2 MRVO)	16
II.3.4 Ressourcenausstattung (§ 12 Abs. 3 MRVO).....	17
II.3.5 Prüfungssystem (§ 12 Abs. 4 MRVO).....	18
II.3.6 Studierbarkeit (§ 12 Abs. 5 MRVO)	18
II.3.7 Besonderer Profilanspruch (§ 12 Abs. 6 MRVO).....	20
II.4 Fachlich-Inhaltliche Gestaltung der Studiengänge (§ 13 MRVO).....	21
II.5 Studienerfolg (§ 14 MRVO).....	22
II.6 Geschlechtergerechtigkeit und Nachteilsausgleich (§ 15 MRVO)	23
II.7 Kooperationen mit nichthochschulischen Einrichtungen (§ 19 MRVO)	23
III. Begutachtungsverfahren	26
III.1 Allgemeine Hinweise.....	26
III.2 Rechtliche Grundlagen.....	26
III.3 Gutachtergruppe	26
IV. Datenblatt	27
IV.1 Daten zum Studiengang zum Zeitpunkt der Begutachtung	27
IV.2 Daten zur Akkreditierung.....	28

Ergebnisse auf einen Blick

Entscheidungsvorschlag der Agentur zur Erfüllung der formalen Kriterien gemäß Prüfbericht (Ziffer 1)

Die formalen Kriterien sind

- erfüllt
- nicht erfüllt

Entscheidungsvorschlag des Gutachtergremiums zur Erfüllung der fachlich-inhaltlichen Kriterien gemäß Gutachten (Ziffer 2)

Die fachlich-inhaltlichen Kriterien sind

- erfüllt
- nicht erfüllt

Kurzprofil des Studiengangs

Die Bergische Universität Wuppertal (im Folgenden: BUW) verfügt über ein breites Fächerangebot, das sich über neun Fakultäten einschließlich der School of Education erstreckt. An der Universität sind über 22.000 Studierende in die angebotenen Studienprogramme eingeschrieben. Die Universität versteht sich als forschungsorientiert, international vernetzt und zugleich in der Region verankert.

Der Masterstudiengang "Arbeits- und Organisationspsychologie" ist ein Weiterbildungsangebot der Fakultät 3 – Schumpeter School of Business and Economics. Er wird in Kooperation mit der für diesen Zweck gegründeten IOP.BUW-GmbH angeboten. Ziel des Studiengangs ist die Erweiterung und Vertiefung bereits vorhandener professioneller Kompetenzen um eine arbeits- und organisationspsychologische Perspektive, welche es den Absolvent/innen ermöglichen soll, Sachverhalte und Prozesse innerhalb ihres Tätigkeitsfeldes mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, sie theoriegeleitet zu bewerten und wirtschaftlich, human und nachhaltig zu gestalten. Die Absolvent/innen sollen hierfür vertiefte Kenntnisse über arbeits- und organisationspsychologische Theorien, Methoden und Anwendungsgebiete sowie die für deren Verständnis notwendige Ergänzungen aus verwandten Disziplinen erwerben.

Zusammenfassende Qualitätsbewertung des Gutachtergremiums

Die Gutachtergruppe hat einen sehr positiven Eindruck des Studiengangs gewonnen. Die Qualifikationsziele sind adäquat und das Curriculum schlüssig, sinnvoll und durchführbar gestaltet. Das Abschlussniveau ist adäquat.

Die Gutachtergruppe begrüßt die Idee die studiengeleitende Berufserfahrung, welche bisher pauschal mit 30 CP anerkannt wurde, nun im Rahmen eines eigenen Moduls (M15) mit unbenoteten Studienleistungen in Form von Reflexionsaufgaben zu führen.

Bei der Begehung konnte die Gutachtergruppe feststellen, dass eine stetige Curriculumsentwicklung institutionalisiert stattfindet und Evaluationsergebnisse explizit Berücksichtigung finden.

Die Gutachtergruppe hebt die gute Personal- und Ressourcenausstattung positiv hervor. Die Lehrenden zeichnen sich neben der hohen Qualifikation und einem starken Praxisbezug auch durch ein außergewöhnliches Engagement und einen starken Support der Studierenden aus. Die Studierenden bestätigten die sehr gute Beratungs- und Betreuungssituation. Mit dem Stundenplan wird die Überschneidungsfreiheit sichergestellt, insbesondere unter Berücksichtigung einer Berufstätigkeit der Studierenden. Ein Studieren in Regelzeit ist gut möglich.

Hinblick auf die Qualitätssicherung wird der informelle Austausch mit den Studierenden gepflegt. Es herrscht eine konstruktive Feedbackkultur. Veränderungswünsche der Studierenden werden zur Weiterentwicklung des Studiengangs aufgegriffen und schnellstmöglich umgesetzt. Die Gutachtergruppe ermuntert die Verantwortlichen in der Verwendung des neuen Lehrevaluationstools zur direkteren Auseinandersetzung mit quantitativen Lehrevaluationsdaten.

I. Prüfbericht: Erfüllung der formalen Kriterien

(gemäß Art. 2 Abs. 2 SV und §§ 3 bis 8 und § 24 Abs. 3 MRVO)

I.1 Studienstruktur und Studiendauer (§ 3 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Der Studiengang wird als berufsbegleitendes Teilzeitstudium angeboten und hat gemäß § 1 der Prüfungsordnung eine Regelstudienzeit von vier Semestern und einen Umfang von 90 Credit Points (CP).

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.2 Studiengangprofile (§ 4 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Es handelt sich um einen weiterbildenden Masterstudiengang mit einem anwendungsorientierten Profil.

Gemäß § 15 der Prüfungsordnung ist eine Abschlussarbeit vorgesehen. Diese Masterarbeit einschließlich einer Präsentation soll zeigen, dass die Kandidat/innen ihr Fach beherrschen und in der Lage sind, innerhalb einer vorgegebenen Frist ein Problem aus ihrem Fach in einer begrenzten Zeit selbständig und wissenschaftlich zu bearbeiten und das Ergebnis fachlich und sprachlich angemessen schriftlich und mündlich darzustellen. Die Bearbeitungszeit beträgt gemäß § 15, Abs. 5 der Prüfungsordnung vier Monate.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.3 Zugangsvoraussetzungen und Übergänge zwischen Studienangeboten (§ 5 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Zugangsvoraussetzung für den Studiengang ist gemäß § 1, Abs. 3 der Prüfungsordnung das Bestehen eines mindestens sechssemestrigen Studiengangs mit insgesamt mindestens 180 CP an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule oder ein vergleichbarer Abschluss an einer ausländischen Hochschule und eine mindestens einjährige, einschlägige Berufstätigkeit. Bewerberinnen und Bewerber mit abgeschlossenen Studiengängen wird die Berufserfahrung mit 30 LP angerechnet

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.4 Abschlüsse und Abschlussbezeichnungen (§ 6 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Es handelt sich um einen Studiengang/Studiengänge der Fächergruppe „Sozialwissenschaften“. Als Abschlussgrad wird gemäß § 2 der Prüfungsordnung „Master of Arts“ vergeben.

Gemäß § 19, Abs. 3 der Prüfungsordnung erhalten die Absolventinnen und Absolventen zusammen mit dem Zeugnis ein Diploma Supplement. Dem Selbstbericht liegt ein Beispiel in deutscher und in englischer Sprache in der aktuell von HRK und KMK abgestimmten gültigen Fassung (Stand Dezember 2018) bei.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.5 Modularisierung (§ 7 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Im ersten Semester (Modul 1 und 2) sollen die Grundlagen der Arbeits- und Organisations-Psychologie (A&O-Psychologie) und der psychologischen Forschungsmethodik vermittelt werden. Im zweiten Semester (Modul 3 bis 6) umfassen die Studieninhalte nach Angaben der Hochschule den Bereich „Arbeit und Organisationen analysieren“, der für alle Studierenden obligatorisch ist. Im dritten Semester stehen Interventionskonzepte zu fünf zentralen Anwendungsfeldern der Arbeits- und Organisationspsychologie im Fokus. In Sinne einer Spezialisierung sind die entsprechenden Module als Wahlpflichtmodule angelegt (Modul 7 – 11). Hierzu wählen die Studierenden drei aus fünf Modulen aus: „Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext“, „Gesundheit als individuelle und organisationale Ressource“, „Personalauswahl und Personalentwicklung“, „Teamarbeit und Teamentwicklung“, sowie „Organisationsentwicklung und Change Management“. Begleitend dazu erfolgt als Pflichtmodul eine „Methodenvertiefung und Anwendung in der Praxis“ (Modul 12). Im vierten Semester sollen die Rolle der Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext gesellschaftlichen Wandels (Modul 13) analysiert und ihre Einflussmöglichkeiten elaboriert werden. Im vierten Semester schließen die Studierenden ihr Studium mit der Masterarbeit ab (Modul 14).

Die Modulbeschreibungen enthalten alle nach § 7 Abs. 2 MRVO erforderlichen Angaben, insbesondere Angaben zu den Inhalten und Qualifikationszielen, den Lehr- und Lernformen, den Leistungspunkten und der Prüfung sowie dem Arbeitsaufwand. Modulverantwortliche sind ebenfalls für jedes Modul benannt.

Aus § 19 der Prüfungsordnungen geht hervor, dass auf dem Zeugnis neben der Abschlussnote nach deutschem Notensystem auch die Ausweisung einer relativen Note erfolgt.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.6 Leistungspunktesystem (§ 8 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Der vorgelegte idealtypische Studienverlaufsplan legt dar, dass die Studierenden i. d. R. 22 CP pro Semester (+/-10 %) erwerben können.

In § 3 der Prüfungsordnung ist festgelegt, dass einem CP ein durchschnittlicher Arbeitsaufwand von 30 Stunden zugrunde gelegt wird.

Die im Abschnitt zu § 5 MRVO dargestellten Zugangsvoraussetzungen stellen sicher, dass die Absolventinnen und Absolventen mit dem Abschluss des Masterstudiengangs im Regelfall unter Einbezug des grundständigen Studiums 300 CP erworben haben.

Der Umfang der Masterarbeit ist in § 15 der Prüfungsordnung geregelt und beträgt 15 CP.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.7 Anerkennung und Anrechnung (Art. 2 Abs. 2 StAkkrStV)

Sachstand/Bewertung

In § 7 der Prüfungsordnung sind Regeln zur Anerkennung von Leistungen, die an anderen Hochschulen erbracht wurden, sowie Regeln zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen vorgesehen.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

I.8 Besondere Kriterien für Kooperationen mit nichthochschulischen Einrichtungen (§ 9 MRVO)

Sachstand/Bewertung

Dem Selbstbericht liegt eine veraltete Fassung des Kooperationsvertrages vor, der Umfang, Art und gegenseitige Leistungen der Kooperation, Einbezug nichthochschulischer Lernorte und Studienanteile regelt. Die Kooperation ist zusätzlich auf den Internetseiten des Studiengangs beschrieben. Zum Abschluss des Begutachtungsverfahrens wurde eine aktualisierte Version des Vertrags nachgereicht.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II. Gutachten: Erfüllung der fachlich-inhaltlichen Kriterien

(gemäß Art. 3 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 StAkkrStV i.V. mit Art. 4 Abs. 3 Satz 2a StAkkrStV und §§ 11 bis 16; §§ 19 bis 21 und § 24 Abs. 4 MRVO)

II.1 Schwerpunkte der Bewertung / Fokus der Qualitätsentwicklung

Der Fokus der Bewertung lag insbesondere auf der Weiterentwicklung des Studiengangs. Hierbei konzentrierten sich die Gutachter*innen auf das Curriculum und den Studienerfolg.

II.2 Qualifikationsziele und Abschlussniveau (§ 11 MRVO)

Sachstand

Ziel des Studiengangs soll die Erweiterung und Vertiefung bereits vorhandener professioneller Kompetenzen um eine arbeits- und organisationspsychologische Perspektive sein, welche es den Absolvent/innen ermöglichen soll, Sachverhalte und Prozesse innerhalb ihres Tätigkeitsfeldes mit wissenschaftlichen Methoden zu analysieren, sie theoriegeleitet zu bewerten und wirtschaftlich, human und nachhaltig zu gestalten. Die Absolvent/innen sollen hierfür vertiefte Kenntnisse über arbeits- und organisationspsychologische Theorien, Methoden und Anwendungsgebiete sowie die für deren Verständnis notwendigen Ergänzungen aus verwandten Disziplinen erwerben. Sie sollen ihre Erfahrungen unter arbeits- und organisationspsychologischen und ethischen Gesichtspunkten reflektieren und die Erkenntnisse der Arbeits- und Organisations-Psychologie (A&O) in den Kontext aktueller Entwicklungen von Arbeit und Gesellschaft einordnen können. Dies soll sie befähigen, gesellschaftliche Herausforderungen wie z.B. Digitalisierung und Nachhaltigkeit zu verstehen und künftige Entwicklungen und Veränderungen der Arbeitswelt zu antizipieren.

Der Studiengang soll die Absolvent/innen für Leitungsfunktionen u.a. in der Organisationsentwicklung und im Change Management befähigen und soll die theoretischen Grundlagen für verschiedene Beratungsformen wie z.B. Coaching oder Mediation vermitteln. Zudem soll er die Grundlage für eine akademische Laufbahn mit dem Ziel der Promotion schaffen.

Als Zugangsvoraussetzungen ist u.a. mindestens ein Jahr einschlägige Berufserfahrung erforderlich.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Der Weiterbildungsstudiengang „Arbeits- und Organisationspsychologie“ wendet sich an berufstätige Personen in diversen Aufgabenbereichen der Personalarbeit, des Gesundheitsmanagements, in Beratungstätigkeiten und in Leitungsfunktionen. Im Studium werden sowohl Wissens- als auch Transfer- und Handlungskompetenzen vermittelt.

Der Weiterbildungsstudiengang nimmt Studierende mit einer akademischen Vorbildung auf, wobei die fachliche Vorqualifikation nicht eingeschränkt wird. Psychologische Grundlagen und methodisches Basiswissen werden im Studiengang in einem Umfang vermittelt, welcher die Studierenden mit diversen fachlichen Hintergründen gut abzuholen scheint.

Die Qualifikationsziele und die angestrebten Lernergebnisse tragen zu einer qualifizierten Erwerbstätigkeit nachvollziehbar bei, da der vorgegebene Rahmen es ermöglicht, arbeits- und organisationspsychologische Kompetenzen in Grundlagen und Anwendung zu erwerben, um sich entweder in der jeweils aktuellen Tätigkeit oder hinsichtlich einer Karrierelaufbahn weiter entwickeln zu können. Die Vermittlung wissenschaftsbasierenden fachbezogenen Wissens und fachbezogener Methoden bis hin zur ersten Erprobung oder auch der Umsetzung in der Arbeit mit der Möglichkeit, dies im Studium zu reflektieren, bilden ein gutes Fundament. Darauf

aufbauend können wirtschaftspsychologische Inhalte in berufliche Anwendungsbereiche übertragen oder dort neues Wissen erzeugt werden.

Es werden qualifizierte berufspraktische Erfahrungen von in der Regel nicht unter einem Jahr vorausgesetzt. Die Gutachtergruppe begrüßt die Idee, die studiengeleitete Berufserfahrung, welche bisher pauschal mit 30 CP anerkannt wurde, nun im Rahmen eines eigenen Moduls (M15) mit unbenoteten Studienleistungen in Form von Reflexionsaufgaben zu führen. Um den Aufwand von 900 Stunden (30 CP) der studienbegleitenden Berufserfahrung in Modul 15 noch sichtbarer zu machen, wird angeregt, diese noch präziser zu formulieren. Beispielsweise könnte klarer definiert werden, wie viele Reflexionen/Essays genau erstellt werden sollen. Möglich wäre es auch, dass zu fünf frei wählbaren inhaltlichen Modulen eine Reflexion in Bezug auf die eigene Berufstätigkeit mit Bezug zu den Lehrinhalten verfasst wird (oder auch eine Präsentation). Andere Möglichkeiten wäre ebenfalls denkbar, wichtig wäre nur, dass der tatsächliche Aufwand angemessen, sichtbar und vergleichbar ist.

Der Zusammenhang von beruflicher Qualifikation und Studienangebot wird dargelegt, die beruflichen Erfahrungen der Studierenden werden im Studiengangskonzept berücksichtigt und die Erreichung der Qualifikationsziele wird damit auch verbunden. Über alle Module hinweg ist der gute Ausgleich unterschiedlicher Wissens- und Erfahrungsstände der Studierenden berücksichtigt. Diese werden oder können von den Studierenden jederzeit angesprochen werden. Die Lehrenden berücksichtigen dies in der Arbeit und Beratung, so gibt es beispielsweise auch Angebote, um Wissenslücken im Rahmen des Studiums schließen zu können. Dies berichteten und bestätigten auch die Studierenden als sehr positiven und förderlichen Aspekt des Studiums, besonders in den Präsenzseminaren wird der Austausch dazu als befruchtend erlebt, auch für unterschiedliche berufliche Hintergründe wird das als bereichernd beschrieben. Es ist zudem auch für Alumni möglich, einen Teil der Angebote zu nutzen. Der ständig mögliche Austausch wirkt dieser Beschreibung nach wie ein Regelkreis, der die berufliche und persönliche Entwicklung mitträgt.

Die Qualifikationsziele und die angestrebten Lernergebnisse tragen ebenso nachvollziehbar zur Persönlichkeitsentwicklung bei. Im Modulangebot, aber auch im ständigen Austausch mit den Lehrenden gibt es Anknüpfungspunkte und viele Möglichkeiten für eine kritische Auseinandersetzung mit den Inhalten. Auf diese Weise können Aspekte einer späteren verantwortungsvollen Berufsausübung im Feld der Wirtschaftspsychologie sichtbar gemacht und gestärkt werden. Dies trägt auch zur Persönlichkeitsentwicklung als verantwortungsvolle zivilgesellschaftliche, politische und kulturelle Akteure und Akteurinnen und außerhalb von Unternehmenskontexten bei.

Die Qualifikationsziele des Weiterbildungsstudiengangs werden in den Informationsmaterialien für Interessierte sowie in den Studiendokumenten klar beschrieben. In den Informationsmaterialien sollte die vorausgesetzte Berufserfahrung durch „einschlägige Berufserfahrung“ mit einem Verweis (Link) auf das Dokument zur genaueren Beschreibung der Zulassungsvoraussetzungen ersetzt werden.

Insgesamt ergibt sich der Eindruck eines – für die angestrebten Qualifikationsziele – angemessenen Profils. Die bei der virtuellen Hochschulbegehung interviewten Studierenden und Absolvent*innen nehmen sich als gut ausgebildet und durch die Inhalte des Studiums gut auf die spätere Berufstätigkeit vorbereitet wahr. Insofern untermauern die Studierenden und Absolvent/inn/en mit ihren Aussagen den Eindruck des Gutachtertells. Sie ergänzen dies zudem durch ihre Hinweise zum jeweils aktuellen Stand der beruflichen Entwicklung, teils auch schon zu positiven Veränderungen. Zudem hätten viele der Absolvent/inn/en einen aus ihrer Sicht angemessenen Arbeitsplatz inne.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlung:

Um den Aufwand von 900 Stunden (30 CP) der studienbegleitenden Berufserfahrung in Modul 15 noch sichtbarer zu machen, wird angeregt, diese noch präziser zu formulieren. Beispielsweise könnte klarer definiert werden, wie viele Reflexionen Essays genau erstellt werden sollen.

II.3 Schlüssiges Studiengangskonzept und adäquate Umsetzung (§ 12 MRVO)

II.3.1 Curriculum (§ 12 Abs. 1 Sätze 1 bis 3 und 5 MRVO)

Sachstand

Fernstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie - Studienverlaufsplan							 BERGISCHE UNIVERSITÄT WUPPERTAL	
Studienbereich (Semester) / Module	Pflicht	Lehrform	SWS	AW	WL	Prüfung	GW	WH
Komponenten / Inhalte	(h) (LP)							
Studienbereich I (1. Semester) - Einführung in Methoden und Themengebiete der Arbeits- und Organisationspsychologie							22	
Modul 01 - Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie	PF		360	12	UBL	0		
M 1-a Studienbrief „Psychologische Schulen und Denksysteme“	PF	Selbststudium	0	120				
M 1-b Studienbrief „Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie“	PF	Selbststudium	0	90				
M 1-c Studienbrief „Kommunikation im Arbeitskontext“	PF	Selbststudium	0	90				
M 1-d Kick Off: "Einführung in die Arbeits- und Organisationspsychologie"	PF	Seminar	1	30				
M 1-e Präsenzveranstaltung "Kommunikation"	PF	Seminar	1	30				
Modul 02 - Grundlagen der psychologischen Forschungsmethodik	PF		300	10	MAP	10	2	
M 2-a Studienbrief „Wissenschaftstheorie und Ethik“	PF	Selbststudium	0	90				
M 2-b Studienbrief „Quantitative und qualitative Methoden in der AO-Psychologie“	PF	Selbststudium	0	60				
M 2-c Studienbrief „Wissenschaftliches Arbeiten in der AO-Psychologie“	PF	Selbststudium	0	30				
M 2-d Methoden-Vertiefung und Inhalts-Transfer	PF	Übung	0	60				
M 2-e Präsenzveranstaltung „Grundlagen psychologischer Forschungsmethodik“	PF	Seminar	1	30				
Zertifikat: Grundlagen der Arbeits- und Organisationspsychologie								
Studienbereich II (2. Semester) - Arbeit und Organisationen analysieren							22	
Modul 03 - Psychologie der Arbeitstätigkeit			120	4	UBL	0		
M 3-a Studienbrief „Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten“	PF	Selbststudium	0	60				
M 3-b Studienbrief „Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln“	PF	Selbststudium	0	60				
Modul 04 - Organisationen arbeitspsychologisch gestalten			120	4	UBL	0		
M 4-a Studienbrief „Arbeitspsychologische Konzepte zur Gestaltung von Arbeit“	PF	Selbststudium	0	60				
M 4-b Studienbrief „Arbeitszeitgestaltung“	PF	Selbststudium	0	30				
M 4-c Studienbrief „Psychologie der Dienstleistungsarbeit“	PF	Selbststudium	0	30				
Modul 05 - Organisationskultur und Führung			120	4	UBL	0		
M 5-a Studienbrief „Führung“	PF	Selbststudium	0	60				
M 5-b Studienbrief „Organisationskultur“	PF	Selbststudium	0	60				
Modul 06 - Methoden der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung			300	10	MAP	10	2	HA
M 6-a Studienbrief „Methoden der Arbeits- und Organisationspsychologie“	PF	Selbststudium	0	120				
M 6-b Methoden-Vertiefung und Anwendungs-Transfer	PF	Übung	0	90				
M 6-c Präsenzveranstaltung „Methoden der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung“	PF	Seminar	1	30				
M 6-d Präsenzveranstaltung „Arbeitsmotivation“	WP	Seminar	1	30				
M 6-e Präsenzveranstaltung „Organisationen arbeitspsychologisch gestalten“	WP	Seminar	1	30				
M 6-f Präsenzveranstaltung „Psychologie der Dienstleistungsarbeit“	WP	Seminar	1	30				
M 6-g Präsenzveranstaltung „Führung“	WP	Seminar	1	30				
M 6-h Präsenzveranstaltung „Organisationskultur“	WP	Seminar	1	30				
Zertifikat: Arbeit und Organisationen analysieren							Wahlpflicht: 2 aus 5 Seminaren	

Studienbereich III (3. Semester) - Interventionskonzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie							22						
Modul 07 - Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext							WP		120	4	UBL	0	
M 7-a	Studienbrief „Coaching“	PF	Selbststudium	0	60								
M 7-b	Studienbrief „Systemische Organisationsberatung“	PF	Selbststudium	0	30								
M 7-c	Studienbrief „Konfliktgenese und Konfliktmanagement“	PF	Selbststudium	0	30								
Modul 08 - Gesundheit als individuelle und organisationale Ressource							WP		120	4	UBL	0	
M 8-a	Studienbrief „Betriebliches Gesundheitsmanagement“	PF	Selbststudium	0	60								
M 8-b	Studienbrief „Gesundheit als Unternehmensressource“	PF	Selbststudium	0	30								
M 8-c	Studienbrief „Individuelle Resilienz - Selbst- und Stressmanagement“	PF	Selbststudium	0	30								
Modul 09 - Personalauswahl und Personalentwicklung							WP		120	4	UBL	0	
M 9-a	Studienbrief „Personalauswahl und Personalbeurteilung“	PF	Selbststudium	0	60								
M 9-b	Studienbrief „Personalentwicklung“	PF	Selbststudium	0	30								
M 9-c	Studienbrief „Interkulturelle Kompetenz“	PF	Selbststudium	0	30								
Modul 10 - Teamarbeit und Teamentwicklung							WP		120	4	UBL	0	
M 10-a	Studienbrief „Team- und Gruppenarbeit - Klassische Formate und neue Arbeitsformen“	PF	Selbststudium	0	60								
M 10-b	Studienbrief „Teamdiagnose und Teamentwicklung“	PF	Selbststudium	0	30								
M 10-c	Studienbrief „Diversity in Teams und Organisationen“	PF	Selbststudium	0	30								
Modul 11 - Organisationsentwicklung und Change Management							WP		120	4	UBL	0	
M 11-a	Studienbrief „Organisationsentwicklung und psychologisches Change Management“	PF	Selbststudium	0	60								
M 11-b	Studienbrief „Innovation und Digitalisierung“	PF	Selbststudium	0	30								
M 11-c	Studienbrief „Mitarbeiterbefragung und Survey Feedback“	PF	Selbststudium	0	30								
Modul 12 - Methodenvertiefung und Anwendung in der Praxis							PF		300	10	MAP	10	2
M 12-a	Studienbrief „Qualitative Methoden“	PF	Selbststudium	0	120								
M 12-b	Vertiefung und Anwendung: Quantitative Datenanalyse	PF	Übung	0	90								
M 12-c	Präsenzveranstaltung „Qualitative Forschungsmethoden“	PF	Seminar	1	30								
M 12-d	Präsenzveranstaltung „Beratung und Intervention im Arbeitskontext“	WP	Seminar	1	30								
M 12-e	Präsenzveranstaltung „Gesundheit als individuelle und organisationale Ressource“	WP	Seminar	1	30								
M 12-f	Präsenzveranstaltung „Personalpsychologie“	WP	Seminar	1	30								
M 12-g	Präsenzveranstaltung „Teamarbeit und -entwicklung“	WP	Seminar	1	30								
M 12-h	Präsenzveranstaltung „Organisationsentwicklung und Change Management“	WP	Seminar	1	30								
Wahlpflicht: 3 aus 5 Modulen													
Wahlpflicht: 2 aus 5 Seminaren													
Zertifikat: Interventionskonzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie und Abschluss-Zertifikat: Wirtschaftspsychologische*r Berater*in													
Studienbereich IV (4. Semester) - Entwicklungen der Arbeitswelt / Thesis							24						
Modul 13 - Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext gesellschaftlichen Wandels							PF		120	4	UBL	0	
M 12-a	Studienbrief „Psychologie der Nachhaltigkeit“	PF	Selbststudium	0	30								
M 12-b	Studienbrief „Zukünftige Entwicklungen und Herausforderungen in der Arbeitswelt“	PF	Selbststudium	0	30								
M 12-c	Präsenzveranstaltung „Psychologie der Nachhaltigkeit“	PF	Seminar	1	30								
M 12-d	Präsenzveranstaltung „New Work und zukünftige Entwicklungen der Arbeitswelt“	PF	Seminar	1	30								
Modul 14 - Thesis mit Kolloquium							PF		600	20			
										Thesis	15	1	
										Kolloquium	5	1	
Akademischer Grad: Master of Arts in Arbeits- und Organisationspsychologie													

Legende: PF = Pflicht, WP = Wahl-Pflicht / SWS = Semester-Wochen-Stunden / AW = Aufwand in Stunden (h) / WL = Workload in Leistungspunkten (LP)
UBL = unbenotete Leistung / MAP = Modulabschlussprüfung / GW = Gewichtung der Note / WH = Wiederholbarkeit der Prüfung

Das Curriculum teilt sich auf in die vier Studienbereiche: „Einführung in Methoden und Themengebiete der Arbeits- und Organisationspsychologie“, „Arbeit und Organisationen analysieren“, „Interventionskonzepte der Arbeits- und Organisationspsychologie“ und „Entwicklungen der Arbeitswelt“.

Im ersten Semester (Modul 1 und 2) sollen die Grundlagen der A&O-Psychologie und der psychologischen Forschungsmethodik vermittelt werden. Im zweiten Semester (Modul 3 bis 6) umfassen die Studieninhalte den Bereich „Arbeit und Organisationen analysieren“, der für alle Studierenden obligatorisch ist. Hier soll es um die Vermittlung von Kompetenzen in Bezug auf die Themen „Psychologie der Arbeitstätigkeit“, „Organisationen arbeitspsychologisch gestalten“, „Organisationskultur und Führung“ sowie „Methoden der arbeits- und organisationspsychologischen Forschung“ gehen.

Im dritten Semester sollen Interventionskonzepte zu fünf Anwendungsfeldern der Arbeits- und Organisationspsychologie im Fokus stehen. Im Sinne einer Spezialisierung sind die entsprechenden Module als Wahlpflichtmodule angelegt (Modul 7 – 11). Hierzu wählen die Studierenden drei aus fünf Modulen aus: „Professionelle Beratung und Intervention im Arbeitskontext“, „Gesundheit als individuelle und organisationale Ressource“, „Personalauswahl und Personalentwicklung“, „Teamarbeit und Teamentwicklung“ sowie „Organisationsentwicklung und Change Management“. Begleitend dazu erfolgt als Pflichtmodul eine „Methodenvertiefung und Anwendung in der Praxis“ (Modul 12).



Im vierten Semester soll enim Studienbereich 4 die Rolle der Arbeits- und Organisationspsychologie im Kontext gesellschaftlichen Wandels (Modul 13) analysiert und ihre Einflussmöglichkeiten elaboriert werden. Ebenfalls im vierten Semester sollen die Studierenden ihr Studium mit einer empirischen Masterarbeit abschließen (Modul 14).

Die Lehr- und Lernmethoden sollen z.B. Selbststudium, Präsenzveranstaltungen und Gruppenarbeit, selbstorganisierte Kleingruppenarbeit, Projektarbeit (empirische Masterarbeit), sowie die Auseinandersetzung mit externen Referent/inn/en aus verschiedenen Disziplinen und Anwendungsbereichen und die Nutzung einer virtuellen Lernumgebung umfassen.

Die Studierenden sollen vor allem durch diverse inhaltliche Wahlmöglichkeiten im Studium Freiräume für ein selbstgestaltetes Studium erhalten.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die Gutachter/innen bewerten den Aufbau des Curriculums als überzeugend. Die Qualifikationsziele sind adäquat und das Curriculum ist schlüssig, sinnvoll und durchführbar gestaltet. Die Darstellung beinhaltet eine transparente, differenzierte und nachvollziehbare Beschreibung der Qualifikationsziele (Vermittlung arbeits- und organisationspsychologischer Kompetenzen). Die geschilderten Qualifikationsziele und beispielhafte Einsatzfelder korrespondieren mit den Modulhalten. Dabei werden auch glaubwürdig gesellschaftspolitische Aspekte in den Entwicklungszielen berücksichtigt.

Das Ziel, mit dem Weiterbildungsstudiengang für eine akademische Laufbahn mit dem Ziel der Promotion zu qualifizieren, wird von den Gutachter/inne/n auch angesichts des bisherigen Umfangs der Methodenausbildung als kritisch betrachtet. Auch fällt auf, dass kein Modul für die Vermittlung erster Erfahrungen mit empirischen Arbeiten vorhanden ist, in der angeleitete kleinere empirische Forschungsprojekte umgesetzt werden, was typisch ist für viele psychologischen Masterstudiengänge („Projektmodul“) und die als Vorbereitung für die Masterarbeit dient. Studierende berichten von einer recht großen Schwelle von Studieninhalten zur Masterarbeit und würden sich eine bessere Vorbereitung auf die Masterarbeit wünschen. Möglicherweise könnte ein Projektmodul zu einer besseren Hinführung zur Masterarbeit beitragen.

Von der bisherigen praktizierten pauschalen Anrechnung von 30 LP für die „einschlägige Berufserfahrung“ hat die Hochschule im Laufe des Verfahrens abgesehen. Stattdessen wird die Berufspraxis aktiv in das Studium mit eingebunden und in einem neu geschaffenen Modul 15 sichtbar, welches durch unbenotete Studienleistungen (Aufgaben zur Reflexion der eigene Arbeitstätigkeit vor dem Hintergrund der Studieninhalte) abgeschlossen wird. Die im Modulhandbuch skizzierten Studienleistungen sollten konkretisiert und im Hinblick auf den Umgang und Häufigkeiten präzisiert werden, um den Studienaufwand sichtbarer zu machen (vgl. Kapitel Qualifikationsziele und Abschlussniveau).

Auch eine Kombination mit einer angeleiteten empirischen Arbeit im eigenen beruflichen Kontext wäre denkbar oder eine supervidierte Praxis, bei der systematisch eigene berufliche Erfahrungen vor dem Hintergrund der angeeigneten wissenschaftlichen Theorien und Modelle reflektiert werden. Dies erfolgt laut Aussagen der Studiengangverantwortlichen zwar in den jeweiligen inhaltlichen Modulen, ein eigenes Modul, in dem die berufliche Praxis noch systematischer genutzt wird, wäre anzudenken.

Der Studiengang erfüllt die inhaltlichen Anforderungen des Qualifikationsrahmens für deutsche Hochschulabschlüsse für die Masterebene. Das Wissen und Verstehen der Studierenden werden, aufbauend auf dem Bachelor-Niveau, angemessen vertieft und verbreitert. Der Studiengang versetzt die Studierenden in die Lage, die Besonderheiten, Grenzen, Terminologien und Lehrmeinungen der Arbeits- und Organisationspsychologie in ihrem Arbeitskontext zu definieren und zu interpretieren. Über die Vermittlung von Forschungsmethoden und die Abschlussarbeit werden die Studierenden befähigt, weitgehend selbstgesteuert eigenständige forschungs- und anwendungsorientierte Projekte durchzuführen.

Die Studiengangsbezeichnung Master in Arbeits- und Organisationspsychologie birgt das Risiko, dass der Abschluss mit einem konsekutiven Psychologie-Master verwechselt wird und dass die Absolventen fälschlicherweise den Titel *Psychologe* tragen. Dass der Studiengang nicht mit einem Psychologieabschluss gleichgesetzt werden darf, darauf wird an einigen Stellen verwiesen, kann aber leicht übersehen werden. Der Abschlussgrad "Master of Arts" statt "Master of Science" ist dabei als Abgrenzung positiv zu sehen. Zudem ist eine explizite Kommunikation dieser Problematik an die Studierenden und Absolvent/inn/en erforderlich, welche laut Aussagen der Studiengangsverantwortlichen auch so erfolgt.

Die Qualifikationsziele sind transparent beschrieben und im Einklang mit den im Curriculum dargestellten Inhalten. Die Inhalte der Module spiegeln eine gute Bandbreite relevanter arbeits- und organisationspsychologischer Themen wider. Aus Sicht der Studierenden und Absolvent/inn/en werden inhaltlich interessante und für die eigene Berufspraxis äußerst relevante Themen abgedeckt.

Die unterschiedlichen Lehr- und Lernformen sind gut dargestellt und werden von den Studierenden gut angenommen und gewertschätzt. Der Studiengang umfasst neben den fernlehretypischen Lehrbriefen, Moodle und Zoom-Konferenzen auch intensive Präsenzveranstaltungen, die eine gute Ergänzung zu den Lehrbriefen und das zentrale interaktive Element darstellen. Eine Ergänzung zu diesen Formaten könnten noch Online-Vorlesungen und Videos bieten, die bisher nicht im Einsatz sind. Als Praxisanteile werden derzeit vor allem die Reflexion von Inhalten auf die eigene weiter bestehende Berufserfahrung herangezogen. Wie oben beschrieben ist zu begrüßen, dass die Berufserfahrung nun im Rahmen eines neuen Moduls systematischer eingebunden wird.

Ein wesentliches Standbein der Evaluationsstrategie des Studiengangs sind die direkten Feedbackrunden im Rahmen der Präsenzveranstaltungen, bei denen die Studierenden Rückmeldungen zu den Lehrveranstaltungen aber auch zu den Inhalten und der Struktur des Studiengangs geben können. Auf diese Weise üben Studierende einen indirekten Einfluss auf die Gestaltung des Studiengangs aus. Eine formale Einbindung der Studierenden (z.B. über einen Studienbeitrag) wird nicht berichtet. Sie erscheint für die Studierenden aufgrund ihrer Berufstätigkeit auch schwer umzusetzen. Darüber hinaus gibt es einen Alumniverein, der Rückmeldungen zum Studium geben kann.

Die Studierenden haben im 2. und 3. Semester die Möglichkeit, Schwerpunktsetzungen durch die Auswahl von Wahlpflicht-Präsenzveranstaltungen vorzunehmen. Im Weiteren besteht Flexibilität bzgl. der Geschwindigkeit des Studiums, so dass die Studierenden je nach beruflicher oder privater Situation das Studium schneller oder langsamer absolvieren können. Darüber hinaus wird intensiv versucht, die eigenen Berufserfahrungen mit in die Inhalte des Studiums zu integrieren.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlungen:

Die Methodenausbildung sollte im Curriculum zeitlich weiter von der Masterarbeit entkoppelt werden. Statt im vierten Semester könnte sie bspw. im zweiten Semester angeboten werden.

Es ist zu überlegen, ob ein Projektmodul, indem erste Forschungserfahrung in kleineren empirischen Projekten gesammelt werden kann, ins Curriculum integriert werden kann.

II.3.2 Mobilität (§ 12 Abs. 1 Satz 4 MRVO)

Sachstand

Zur Förderung der Internationalisierung gibt es an der BUW ein Prorektorat für Third Mission und Internationales sowie Verwaltungsstellen, eine universitätsweite „Arbeitsgruppe Internationales“ und akademische Fachvertreterinnen und Fachvertreter als „Länderbeauftragte“. Durch Learning Agreements soll der Prozess der Anerkennung von im Ausland erbrachten Leistungen erleichtert werden.

Der Weiterbildungsstudiengang folgt grundsätzlich den oben dargestellten Vorgehensweisen und Prozessen der BUW, Mobilität hat jedoch nach Angaben der Hochschule aufgrund des berufsbegleitenden Charakters bisher wenig Bedeutung.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Vor dem Hintergrund des berufsbegleitenden Charakters des vorliegenden Studiengangs sind die grundsätzlichen Möglichkeiten und Beratungsangebote der BUW hinsichtlich studentischer Mobilität in Gänze ausreichend.

Von Seiten der Studierenden ist eine stärkere Internationalisierung des Studiengangs bisher nicht als notwendig formuliert worden. Aufgrund ihrer parallelen Berufstätigkeit würden jedoch interkulturelle Betrachtungen der verschiedenen Themenbereiche des Studiums regelmäßig eingebracht werden. Sofern die Voraussetzungen dafür gegeben sind, könnte beispielsweise die Aufnahme englischsprachiger Lehrveranstaltungen in Betracht gezogen werden, um die Internationalisierung des Studiengangs zu verstärken.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.3 Personelle Ausstattung (§ 12 Abs. 2 MRVO)

Sachstand

Der Studiengang liegt in der Verantwortung der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics. Alle Lehrenden sind in Nebentätigkeit in den Studiengang involviert.

Neben einer großen Anzahl von Studienbriefautor/innen sind im Selbstbericht aktuell 13 Dozierende aufgeführt, von denen acht Professor/innen sind.

Die Auswahl der Dozent/innen soll nach Themenschwerpunkt, Eignung und didaktischen Fähigkeiten erfolgen. Diese erfüllen nach Angaben der Hochschule die Einstellungsvoraussetzungen für vergleichbare Lehraufträge der Bergischen Universität Wuppertal. Die Lehrenden werden auf Vorschlag der Studiengangleitung durch den Fakultätsrat der Fakultät für Wirtschaftswissenschaft bestellt.

Die zentrale Servicestelle für akademische Personalentwicklung hält unterschiedliche Angebote zur Weiterbildung für Professor/innen, wissenschaftliche Mitarbeitende und Tutor/innen bereit, die kostenlos genutzt werden können. Zudem steht die Servicestelle allen wissenschaftlich Beschäftigten bei allgemeinen Beratungsfragen im Bereich der Personalentwicklung zur Verfügung.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Sowohl die hauptamtlichen Studiengangsverantwortlichen und Lehrenden als auch die Honorarkräfte sind fachlich ausgewiesene und erfahrene Forscherinnen und Forscher mit langjähriger Erfahrung in der Umsetzung verschiedener didaktischer Konzepte.

Der Großteil der (Präsenz-)Lehre wird durch externe Honorarkräfte abgedeckt, was mit den strukturellen und organisatorischen Gegebenheiten des Weiterbildungsstudiengangs zu begründen ist. Das ist für die Gutachtergruppe nachvollziehbar. Bei der Auswahl der Honorar-Lehrenden könnte zukünftig auf eine größere Geschlechts- und Altersdiversität geachtet werden.

Die BUW hat adäquate Maßnahmen zur Personalauswahl und -qualifizierung. Den Lehrenden des Studiengangs stehen alle universitätsinternen und -externen Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung offen.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.4 Ressourcenausstattung (§ 12 Abs. 3 MRVO)

Sachstand

Die Arbeitsplatzausstattung, sonstige technische Ausstattung wie Beamer, Moderationswände und -materialien, Flip-Charts, etc. sind vorhanden bzw. sollen von der IOP.BUW-GmbH bei Bedarf angeschafft werden. Für die Anschaffung eigener Bücher oder Zeitschriften steht nach Angaben der Hochschule ebenfalls ein entsprechendes Budget zur Verfügung.

Als Räumlichkeiten stehen der IOP.BUW-GmbH nach eigenen Angaben ein angemietetes Weiterbildungsbüro mit zwei Räumen für 4 - 6 Arbeitsplätze im Technologiezentrum Wuppertal in der Nähe der beiden Campus-Standorte Freudenberg und Griffenberg zur Verfügung. Auf dem Gelände sollen ansprechende Räumlichkeiten für Beratung, Gruppengespräche oder Konferenzen zur Verfügung stehen. Ebenso kann auf die Seminarräume sowie die Infrastruktur (Kopierer, Poststelle, Empfang etc.) dort zurückgegriffen werden.

Die Präsenzveranstaltungen werden ausschließlich in einem Tagungshotel in Hagen durchgeführt. Dadurch sollen eine ansprechende und seminartechnisch hochwertige Ausstattung sowie ein barrierefreier Zugang gewährleistet werden. Außerdem soll die gemeinsame Unterbringung der Seminarteilnehmenden, die für die gegenseitige Lernunterstützung notwendige Gruppenkohäsion und Gruppenentwicklung fördern.

Die Bergische Universität Wuppertal besitzt eine zentrale Universitätsbibliothek, die dafür zuständig ist, die gesamte Universität mit den in Lehre, Forschung und Studium benötigten Medien durch Beschaffung oder Vermittlung zu versorgen. Der Bestand beläuft sich auf etwa 1,2 Millionen Bücher und 3.300 Abonnements gedruckter Zeitschriften sowie Lizenzen von mehr als 21.000 elektronischen Zeitschriften. Laut Selbstbericht ist das Bibliothekssystem ohne Institutsbibliotheken aufgebaut. Die Fachbibliotheken sind nach Darstellung im Selbstbericht mit eigenem Personal (Diplombibliothekar*innen sowie Fachangestellten bzw. Bibliotheksassistent/inn/en) besetzt.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die sächliche und strukturelle Ressourcenausstattung erscheint auskömmlich für einen reibungslosen Studienablauf. Durch die Kooperationsvereinbarung und Anbindung an die Universität Wuppertal stehen den Studierenden alle Angebote zur Verfügung, welche auch den Studierenden grundständiger Studiengänge zugänglich sind. Die Lehrbriefe werden fortlaufend aktualisiert und sind didaktisch ansprechend aufbereitet. Unterschiedliche Formate der Lehrbriefe unterstützen variable Lernzugänge. Die Räumlichkeiten für die Präsenzangebote wurden von allen sehr positiv beurteilt.

Das nicht-wissenschaftliche Personal ist ausreichend, die Studierendenschaft zeigt sich zufrieden.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.5 Prüfungssystem (§ 12 Abs. 4 MRVO)

Sachstand

Module, bei denen die Vermittlung von Wissen im Vordergrund steht, sollen grundsätzlich mit unbenoteten Leistungen (UBL) geprüft werden. Die Prüfung für den fachspezifischen Kompetenzerwerb soll mit benoteten Modulabschlussprüfungen (MAP) erfolgen, die summarisch die im jeweiligen Studienbereich vermittelten Methodenkompetenzen in Verbindung mit Kenntnissen aus der Lektüre der Studienbriefe, dem Besuch der Präsenzseminare sowie aus eigenständiger Literaturrecherche prüfen sollen.

Als Prüfungsformen sollen u.a. mündliche Prüfungen, Hausarbeiten und Präsentationen mit Kolloquium genutzt werden.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die Prüfungen im vorliegenden Weiterbildungsstudiengang sind modulbezogen konzipiert und orientieren sich ausreichend an den zu erwerbenden Kompetenzen.

Die Studienbriefe sowie die angegliederten Aufgabenstellungen ermöglichen umfangreichen Wissenserwerb und Wissensüberprüfung. Alle weiteren Prüfungsformate sind stark auf einen Praxisbezug ausgerichtet, sodass die Überprüfung von Transferleistungen ebenfalls ausreichend abgebildet wird. Bei Hausarbeiten werden die Bezüge zum Seminar und Modul von Seiten der Dozierenden sichergestellt. Dieses Prüfungssystem ermöglicht eine vielseitige und aussagekräftige Überprüfung der angestrebten Lernergebnisse

Hinsichtlich der Modulabschlussprüfungen ist festgelegt, dass alle Studierenden vor der Masterarbeit mindestens zwei Hausarbeiten im Verlauf des Studiums geschrieben haben müssen. Vor dem Hintergrund der diversen fachlichen Vorqualifikationen der Studierenden wird diese Konzipierung der Modulabschlussprüfungen als sinnvoll beurteilt. Die Studierenden begrüßen jedoch auch die darüber hinaus gehende Wahlfreiheit hinsichtlich des Prüfungsformats der Modulabschlussprüfungen, die eine eigene Schwerpunktsetzung ermöglicht.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.6 Studierbarkeit (§ 12 Abs. 5 MRVO)

Sachstand

Die Studierenden können alle Informationen (Modulhandbuch etc.) über ein Online-Studierenden-Portal der Universität erhalten. Eine intensive Betreuung der Studierenden durch die Dozierenden soll eine gute Studierbarkeit ermöglichen.

Die Überprüfung der Prüfungsformate und des Workloads soll einerseits semesterbegleitend durch Befragungen und persönliche Gespräche bei der Begleitung der Präsenzseminare sowie in Form eines summarischen Rückblicks im Rahmen der letzten Präsenzveranstaltung im vierten Semester der jeweiligen Studiengruppe erfolgen. Die Erkenntnisse aus diesen Überprüfungen von Workload und Prüfungsbelastung sollen im Sinne einer formativen Evaluation an den Übergängen der jeweiligen Semester Eingang in das Studiengangs-Konzept finden, indem z.B. der Umfang von neuen Studienbriefen angepasst wird, um den Workload ggf. zu reduzieren.

Die Modularisierung und die spezielle Kombination aus unbenoteten und benoteten Leistungen folgen laut Selbstbericht dem didaktischen Konzept, die Beschäftigung mit den arbeits- und organisationspsychologischen Inhalten des Studienbereichs ohne Notendruck zu ermöglichen. Dadurch soll zudem auf die berufliche

Belastung der Studierenden Rücksicht genommen werden. So soll rein „strategisches Lernen“ vermieden werden. Darüber hinaus soll vermieden werden, dass bei den mit 4 CP versehenen Modulen des zweiten und dritten Semesters eine zu hohe Prüfungsdichte entsteht. Im vierten Semester soll analog zu diesen didaktischen Überlegungen das 13. Modul nur mit einer unbenoteten Leistung geprüft werden, bevor mit der Thesis inkl. Kolloquium im letzten Modul die abschließenden benoteten Leistungen erbracht werden.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Das Curriculum sowie der exemplarische Studienverlaufsplan verdeutlichen einen modularen Aufbau des Studiums und dadurch einen planbaren und verlässlichen Studienverlauf, der ein Studium innerhalb der Regelstudienzeit ermöglicht. Die Studierenden bestätigen diesen Eindruck sowie eine gute Vereinbarkeit mit paralleler Berufstätigkeit. Die Option eines Wiederholungssemesters ermöglicht zudem Flexibilität im Umgang mit unvorhersehbaren Veränderungen der individuellen Belastung im Studium. Gleichzeitig ist auch das zusätzliche Belegen weiterer Seminare über die vorgesehene Anzahl hinaus möglich, sodass alle Studierenden das Studium nach ihrem eigenen Tempo und ihren Möglichkeiten gestalten können. Der Verbleib in der eigenen Start-Kohorte ist normalerweise möglich, was hinsichtlich der sozialen Eingebundenheit ebenfalls begrüßenswert ist.

Angesichts der Konzeption als berufsbegleitender Studiengang ist eine gewisse Flexibilität in Bezug auf die Länge des Studiums durchaus im Sinne der Studierbarkeit positiv einzuschätzen. Der Workload ist über die Fachsemester gleichmäßig verteilt und wird von den Studierenden als anfordernd, aber leistbar bewertet.

Der Austausch zwischen den Studierenden und Dozierenden sowie Studiengangsverantwortlichen wird sowohl von Studierenden als auch Lehrverantwortlichen ebenfalls als sehr positiv, offen und lösungsorientiert beschrieben. Anregungen der Studierenden werden wohlwollend aufgenommen und nach Möglichkeit umgesetzt. Darüber hinaus wurde die ausführliche und individuelle Beratung im Vorhinein einer Studiengangsentscheidung positiv hervorgehoben. Die Feedbackkultur wird von den Gutachter/innen als sehr positiv wahrgenommen. Aufgrund der strukturellen Gegebenheiten ist es realistisch möglich, das Studium nach vier Semestern abzuschließen, dies wurde auch so von den Studierenden bestätigt. Zurückzuführen ist dies insbesondere auf die wertvollen Hinweise und Informationen bereits vor Studienbeginn

Die Prüfungsbelastung wird von den Studierenden als nicht gering, jedoch einem Masterstudiengang angemessen bewertet. Die Prüfungsübersichten im Modulhandbuch spiegeln diese Bewertung wider. Die Auswahlmöglichkeit der Prüfungsform der Modulabschlussprüfung wird von den Studierenden als positiv wahrgenommen, da es die Flexibilität bei paralleler Berufstätigkeit erhöht. Die Studierenden beschreiben das mehrmalige Verfassen von Hausarbeiten zudem als hilfreiche Vorbereitung für die Masterarbeit. Gleichzeitig wird sich eine noch umfangreichere Vorbereitung auf das Verfassen der Masterarbeit, v.a. im Hinblick auf empirisches Arbeiten, gewünscht. Vor dem Hintergrund der unterschiedlichen fachlichen Voraussetzungen der Studierenden im Weiterbildungsmasterstudiengang scheint dies sehr nachvollziehbar und sollte Berücksichtigung finden, beispielsweise in der Ausgestaltung der Methoden-Module.

Der Modulumfang ist vor dem Hintergrund der inhaltlichen Differenzierung der Themenbereiche in die verschiedenen Module schlüssig und stimmig. Dadurch bestehen eine Reihe von Modulen mit lediglich vier CP. Einer dadurch bedingten zu hohen Prüfungsdichte wird jedoch durch die insgesamt Kombination von unbenoteten und benoteten Prüfungsleistungen entgegengewirkt. Insbesondere bei den vier CP-Modulen sind lediglich unbenotete Leistungen zu erbringen.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.3.7 Besonderer Profilerspruch (§ 12 Abs. 6 MRVO)

Sachstand

Der Studiengang wird von der Hochschule als weiterbildender, berufsbegleitender Fernstudiengang mit anwendungsbezogenem Profil beschrieben.

Das Fernstudium soll vor allem durch die Ausgabe von Studienbriefen an die Studierenden für das selbstgestaltete Studium unterstützt werden, so dass hier zeitlich unabhängig gelernt werden kann.

Der veranschlagte Workload liegt zwischen 22 und 24 CP pro Semester und soll dadurch ein berufsbegleitendes Studium ermöglichen. Zusätzlich sollen einige Module unbenotet geprüft werden, um das berufsbegleitende Studium noch besser zu ermöglichen.

Die (beruflichen) Vorerfahrung der Studierenden sollen stets Eingang in die Lehre finden.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Das Studiengangskonzept bildet das – eher allgemein gehaltene – Profil angemessen ab. Als spezifische Charakteristika werden ein nicht-konsekutiver, berufsbegleitender Fernstudiengang beschrieben, in dem der Anwendungsbezug im Mittelpunkt steht. Dies ist in sich schlüssig dargestellt und sowohl in der Struktur als auch in den Inhalten nachvollziehbar. Das Fernstudium bietet eine passende Grundlage, dieses für sich selbst individuell auf die jeweilige Lebenssituation bezogen zu gestalten.

Die Gutachter/innen begrüßen die voraussetzungsarme Gestaltung der Präsenzseminare als zentrale Lehrveranstaltungen, indem keine zusätzlichen Aufgaben oder die Teilnahme an vorherigen digitalen Lehrveranstaltungen als Voraussetzung für die Teilnahme an den Präsenzseminaren festgelegt sind. Die flexible Bearbeitung der begleitenden Aufgaben vor oder nach den Präsenzseminaren erhöht die individuelle Vereinbarkeit von Studium und Berufstätigkeit. Die Präsenzseminare werden von den Studierenden zudem als gut organisiert, planbar und im Aufwand hinsichtlich Reisezeit und -kosten als überschaubar wahrgenommen. Der Austausch zwischen den Studierenden wird als sehr positiv wahrgenommen, der durch die Durchführung der Seminare als Präsenzveranstaltungen deutlich verstärkt wird und dadurch sowohl das soziale Miteinander als auch den fachlichen Austausch fördert.

Weitere didaktische Methoden wie Online-Vorlesungen und auch die Kombination von synchronen und asynchronen, von Präsenz und Onlineformaten zur Weiterentwicklung der didaktischen Methoden sollten erwogen werden.

Umsetzbar ist dies innerhalb eines vorgegebenen Rahmens, der es ermöglicht, arbeits- und organisationspsychologische Kompetenzen in Grundlagen und Anwendung zu erwerben, um sich in der jeweils aktuellen Tätigkeit oder hinsichtlich der Karrierelaufbahn weiter entwickeln zu können.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlung:

Es sollte der Einsatz weiterer didaktischer Methoden der Fernlehre geprüft werden, z.B. Videos, Online-Vorlesungen und auch die Kombination von synchronen und asynchronen, von Präsenz und Onlineformaten.

II.4 Fachlich-Inhaltliche Gestaltung der Studiengänge (§ 13 MRVO)

Sachstand

Aktualität und Qualität der fachlichen und wissenschaftlichen Anforderungen sollen im vorliegenden Studiengang durch die fachliche Qualifikation der Lehrenden sichergestellt werden, die aus Professor/innen, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und einschlägigen Dozierenden bestehen.

Durch die für den Studiengang durchzuführenden Evaluationen sollen die fachlich-inhaltliche Gestaltung und die methodisch-didaktischen Ansätze des Curriculums kontinuierlich überprüft und an fachliche, inhaltliche und didaktische Weiterentwicklungen angepasst werden.

Neben den Informationen aus den verschiedenen, stärker standardisierten Evaluationsquellen (z.B. formalstandardisierte Evaluation, Feedbackrunde in Präsenzseminaren, Gruppenarbeit zu Evaluation in Abschlussveranstaltung) und sonstigen Feedbackrunden mit Studierenden und Dozierenden nehmen die Mitarbeitenden des Weiterbildungsstudiengangs nach eigenen Angaben regelmäßig an Präsenzseminaren mit dem Ziel der Sicherung der Qualität der Lehre und der Studienbedingungen teil, was auch dazu dienen soll, persönliche Gespräche mit den Studierenden zu führen.

Die Informationen aus den verschiedenen Evaluations-, Diskurs- und Feedbackinstrumenten sollen neben konzeptionellen Überlegungen in regelmäßig stattfindenden Reflexionsrunden zu Studium und Lehre genutzt werden. Diese Reflexionsrunden sollen dazu dienen, die Aktualisierung, Anpassung oder die inhaltlich-fachliche Weiterentwicklung des Studiengangs zu fördern.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Es werden vielfältige und sehr relevante Themen der Arbeits- und Organisationspsychologie abgedeckt mit einem Schwerpunkt auf der Arbeitspsychologie (Arbeitsanalyse und Arbeitsgestaltung). Die Studienbriefe sind von ausgewiesenen und anerkannten Expert/inn/en auf dem Gebiet der Arbeits- und Organisationspsychologie erstellt worden. Die Inhalte werden kontinuierlich aktualisiert, um auf dem Stand zu bleiben. Ausbaufähig wären forschungsmethodische Inhalte (auch zur Vorbereitung auf die Masterarbeit), in dem – angeleitet - vielfältige Aspekte der Forschung (einschließlich Forschungsethik, Open Science, Umgang mit Daten) behandelt werden könnten.

Unter anderem durch die enge Anbindung an den Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie der BUW, aber auch durch die Einbindung weiterer aktuell tätiger Professor/inn/en der AOW wird sichergestellt, dass die Inhalte stets aktuell bleiben und den nationalen und internationalen Stand des fachlichen Diskurses widerspiegeln.

Die Lehrbriefe werden kontinuierlich überarbeitet und aktualisiert.

Theoretisch wäre das Nachholen von psychologischen Grundlagenmodulen aus dem Psychologie-Bachelor-Studiengang inhaltlich sinnvoll. Im vorliegenden Studiengang wird stattdessen eine gezielte Einbindung der Grundlagenfächer in die arbeits- und organisationspsychologischen Module vorgezogen und überzeugend umgesetzt.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

II.5 Studienerfolg (§ 14 MRVO)

Sachstand

Alle Präsenzveranstaltungen sollen durch qualitative Feedbackrunden und durch standardisierte-formalisierte Befragungen am Ende der Präsenzveranstaltungen evaluiert werden. Die standardisierte-formalisierte Evaluation am Ende jedes Seminars soll seit dem WS 2023/2024 in digitaler Form mit unmittelbarer Rückmeldung der Ergebnisse erfolgen, so dass diese im Dialog der/des Dozierenden mit den Teilnehmenden unmittelbar diskutiert und reflektiert werden können.

Das Monitoring des Studienerfolgs soll insgesamt durch ein Netz an qualitätssichernden Maßnahmen betrieben werden. Eine systematische Reflexion über die Qualität der Lehrveranstaltungen und des Studiengangs als Ganzes soll durch die im Selbstbericht beschriebenen Lehrveranstaltungsevaluationen, Studierenden- und Absolvent/innen-Gespräche sowie durch informelle persönliche Feedbackmöglichkeiten im Rahmen der Präsenzseminare und telefonischen Kontakte mit den Studienbegleiter/innen des Weiterbildungsteams stattfinden. Das Verfahren orientiert sich laut Selbstbericht an der Leitlinie zur Evaluationsordnung der BUW orientieren.

Die Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluation sollen zwischen Lehrenden und Studierenden in der jeweiligen Lehrveranstaltung besprochen werden. Die Rückmeldungen der Studierendenbefragungen sollen im Rahmen des „BolognaCheck“-Prozesses der Universität mit den Studiengangsverantwortlichen diskutiert und Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung und Weiterentwicklung des Studiengangs erarbeitet werden. Die Ergebnisse sollen in Qualitätsberichten festgehalten werden.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die Gutachtergruppe hat auf Basis des Selbstberichts sowie während der Gespräche einen positiven Eindruck hinsichtlich einer konstruktiven Feedback-Kultur im Rahmen der Evaluation von Lehrveranstaltungen gewinnen können. Auch der Größe des Studiengangs geschuldet, erfolgen Feedback sowie auch das Eingehen darauf in einem kontinuierlichen Prozess, seltener jedoch in einer standardisierten und quantifizier- sowie dokumentierbaren Form. Insbesondere in Bezug auf den weiteren Karriereweg von Absolvent/inn/en liegen trotz reger Alumniarbeit keine dokumentierten Daten vor. Es wird daher eine formale Befragung von Absolvent/inn/en in mehrjährigen Abständen empfohlen.

Es konnte glaubhaft gemacht werden, dass auf individuelle Fragen sowie Anregungen aus der Studierendenschaft supportiv eingegangen wird.

Da Feedback oft eher informell als standardisiert eingeholt wird und diese offene Kommunikationskultur durch alle Statusgruppen glaubhaft gemacht werden konnte, sieht das Gutachtergremium kein grundsätzliches Manko, da das geforderte kontinuierliche Monitoring unter Beteiligung von Studierenden und Absolventinnen und Absolventen stattfindet und die Ergebnisse über die vorhandenen Strukturen systematisch in die Weiterentwicklung des Studiengangs einfließen. Eine formale und standardisierte Befragung Studierender zumindest einmal am Ende jeden Semesters würde aber dabei helfen, auch längerfristiger Veränderungen und Anpassungen im Studiengang bewertbar machen zu können.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlung:

In regelmäßigen (mehrjährigen) Abständen sollte eine Alumnibefragung durchgeführt werden.

II.6 Geschlechtergerechtigkeit und Nachteilsausgleich (§ 15 MRVO)

Sachstand

Der Nachteilsausgleich ist in der Prüfungsordnung geregelt, für die Umsetzung gibt es eine Handreichung des Rektorats. Die „Beratungsstelle zur Inklusion bei Behinderung und chronischer Erkrankung“ fungiert als zentrale Anlaufstelle zur Beratung und Unterstützung in Fragen des Nachteilsausgleichs.

Nach Angaben der Universität verfolgt sie das Ziel eines familienfreundlichen Klimas sowie der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Sie möchte unter anderem die Förderung von Frauen in Wissenschaft, Studium und Lehre vorantreiben, insbesondere in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Dazu wurde ein Genderprofil entwickelt, mit dem die tatsächliche Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern, die Beseitigung geschlechtsspezifischer Nachteile sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf angestrebt wird.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Die Universität hat ein Konzept zur Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Förderung eines familienfreundlichen Klimas. Der Nachteilsausgleich ist in der Prüfungsordnung des Studiengangs geregelt. Mit einer „Beratungsstelle zur Inklusion bei Behinderung und chronischer Erkrankung“ steht eine zentrale Anlaufstelle zur Beratung und Unterstützung in Fragen des Nachteilsausgleichs zur Verfügung. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft hat die Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards an der Bergischen Universität als vorbildlich eingestuft. Nach Einschätzung der DFG-Gutachterinnen und Gutachter befindet sich die Universität in der Spitzengruppe.

Im Rahmen des weiterbildenden Studiengangs werden Fragen der Vereinbarkeit und der Berücksichtigung besonderer Lebenslagen vor allem implizit durch die Flexibilisierungsmöglichkeiten des Studiums adressiert. Im Hinblick auf die Geschlechtergerechtigkeit weisen die Studierenden- und Abschlusszahlen auf einen psychologietypischen überproportionalen Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen hin. Nachteilsausgleiche finden im Rahmen des Studiengangs vor allem in Form von Einzelfallprüfungen statt.

Bei den Lehrpersonen zeigt sich eine relativ geringe Geschlechts- und Altersdiversität. Diese könnte perspektivisch bei der Neuanwerbung von Honorarkräften angestrebt werden.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

Das Gutachtergremium gibt folgende Empfehlung:

Es sollte darüber nachgedacht werden, wie sich die Geschlechterverteilung und -diversität, die sich auf Studierendenseite findet, auch im Hinblick auf die Lehrenden perspektivisch durch einen höheren Frauenanteil angestrebt werden kann.

II.7 Kooperationen mit nichthochschulischen Einrichtungen (§ 19 MRVO)

Sachstand

Der Masterstudiengang Arbeits- und Organisationspsychologie ist ein Weiterbildungsangebot der Fakultät 3 Wirtschaftswissenschaft – Schumpeter School of Business and Economics der Bergischen Universität Wuppertal. Er wird in Kooperation mit der für diesen Zweck gegründeten IOP.BUW-GmbH angeboten. Die Aufgabenteilung zwischen der IOP.BUW-GmbH und der BUW regelt ein Kooperationsvertrag.

In der Verantwortung der gradverleihenden Hochschule liegen

- die Zulassung der Studierenden als besondere Gasthörer an der BUW
- der Erlass und die Pflege der Prüfungsordnung
- die Akkreditierung des Studiengangs
- die Kontrolle der Qualität und der Gleichwertigkeit des Abschlusses
- die Vergabe der Studienabschlüsse (Mastergrade)
- die Verwaltung der Studierendendaten
- der Einzug der Gebühren für die Gasthörerschaft an der Bergischen Universität Wuppertal
- die Ausstellung eines Gasthörerscheins.

In der Verantwortung der IOP.BUW-GmbH liegen:

- die Auswahl der Teilnehmerinnen und Teilnehmer am weiterbildenden Studiengang
- die Organisation, Durchführung und Evaluation der Präsenzveranstaltungen
- die Auswahl, Verpflichtung und Honorierung der Dozentinnen und Dozenten für die Präsenzveranstaltungen
- die unentgeltliche Bereitstellung von Räumlichkeiten und Arbeitsplätzen für Personal der Bergischen Universität Wuppertal zur Wahrnehmung von Aufgaben für den weiterbildenden Studiengang
- der Abschluss privatrechtlicher Verträge zwischen der IOP.BUW-GmbH und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zur Erhebung der Entgelte, sowie das Inkasso der Entgelte
- die Qualitätssicherung und Weiterentwicklung des weiterbildenden Studiengangs. Das IOP berichtet dem Prorektor I der BUW regelmäßig, mindestens in zweijährigem Abstand über die Ergebnisse der Evaluationen und der Durchführung qualitätssichernder Maßnahmen gemäß Evaluationsordnung der Bergischen Universität.

Bewertung: Stärken und Entwicklungsbedarf

Der Kooperationsvertrag zwischen der BUW und der IOP.BUW-GmbH wurde im Verfahren überarbeitet. Der aktualisierte Vertrag konnte jedoch nicht eingesehen werden.

Bezogen auf den alten Kooperationsvertrag kann festgestellt werden, dass dieser eine klar definierte, strukturierte und nachvollziehbare Arbeitsteilung zwischen BUW und IOP beschreibt. Es werden konkrete Zuständigkeiten formuliert und Verpflichtungen zur Finanzierung des Studiengangs, insbesondere von erforderlichen Stellen definiert. Die akademische Verantwortung liegt entsprechend des Vertrags bei der Universität, sie ist die gradverleihende Institution, während die IOP.BUW-GmbH für die operative Durchführung des Studiums zuständig ist.

Zudem erhält die Kooperationsvereinbarung eine klare gemeinsame Verpflichtung zur Gewährleistung der Beendigung des Studiengangs durch die im Studiengang befindlichen Teilnehmenden im Falle einer Kündigung der Kooperationsvereinbarung.

Die Gestaltung der Kooperation und deren formale Absicherung im Kooperationsvertrag erscheinen sinnvoll und haben sich bewährt.

Anpassungserfordernisse ergeben sich höchsten bei den konkreten Zahlen zur Finanzierung von Stellen aufgrund tariflicher Anpassungen.

Entscheidungsvorschlag

Das Kriterium ist erfüllt.

III. Begutachtungsverfahren

III.1 Allgemeine Hinweise

Im Laufe des Verfahrens wurden noch Dokumente nachgereicht, die bei der Erstellung des Akkreditierungsberichts berücksichtigt wurden.

Da eine Abreise des Gutachtergremiums vom Hochschulstandort aufgrund des GDL-Streiks am 07.03.2024 nicht realisierbar war, musste die Begehung kurzfristig auf ein Online-Format umgestellt werden.

III.2 Rechtliche Grundlagen

Akkreditierungsstaatsvertrag

Musterrechtsverordnung (MRVO)

Verordnung zur Regelung des Näheren der Studienakkreditierung in Nordrhein-Westfalen vom 25.01.2018

III.3 Gutachtergruppe

Hochschullehrer

- Prof. Dr. Thomas Rigotti, Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, Arbeits- und Organisationspsychologie
- Prof. Dr. Jan Dettmers, FernUniversität in Hagen, Arbeits- und Organisationspsychologie

Vertreter der Berufspraxis

- Dipl.-Psych. Wilhelm Schilling, focusconcept GmbH Berlin

Studierende

- Celina Wigand, Philipps-Universität Marburg

IV. Datenblatt

IV.1 Daten zum Studiengang zum Zeitpunkt der Begutachtung

Abschlussquote und Studierende nach Geschlecht

	Studienanfänger mit Studienbeginn in Semester		Absolventinnen in der RSZ oder schneller mit Studienbeginn in Semester			Absolventinnen in der RSZ + 1 Semester mit Studienbeginn in Semester			Absolventinnen in der RSZ + 2 Semester mit Studienbeginn in Semester		
	insgesamt	davon Frauen	insgesamt	davon Frauen	Abschlussquote	insgesamt	davon Frauen	Abschlussquote	insgesamt	davon Frauen	Abschlussquote
SS 2023	29	18									
WS 2022/2023	26	17									
SS 2022	11	9									
WS 2021/2022	22	20									
SS 2021	21	10	9	5	23,8%						
WS 2020/2021	27	19	11	8	29,6%	4	2	7,4%	0	0	0,0%
SS 2020	29	18	8	6	20,7%	8	5	17,2%	1	1	3,4%
WS 2019/2020	36	27	12	9	25,0%	14	10	27,8%	2	2	5,6%
SS 2019	26	22	7	7	26,9%	4	4	15,4%	5	4	15,4%
WS 2018/2019	24	13	9	5	20,8%	3	2	8,3%	1	1	4,2%
SS 2018	27	16	4	0	0,0%	11	8	29,6%	2	1	3,7%
WS 2017/2018	32	22	9	5	15,6%	6	6	18,8%	2	1	3,1%
SS 2017	25	18	3	3	12,0%	4	3	12,0%	3	1	4,0%
WS 2016/2017	33	20	10	6	18,2%	5	3	9,1%	6	4	12,1%
Insgesamt:	368	249	82	54		59	43		22	15	

Notenverteilung

	Sehr gut	Gut	Befriedigend	Ausreichend	Mangelhaft/ Ungenügend
	<= 1,5	> 1,5 <= 2,5	> 2,5 <= 3,5	> 3,5 <= 4	> 4
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5) / (6)
SS 2023	13	6	0	0	0
WS 2022/2023	12	8	1	0	0
SS 2022	13	13	1	0	0
WS 2021/2022	13	11	0	0	1
SS 2021	8	8	1	0	0
WS 2020/2021	12	9	0	0	1
SS 2020	6	7	0	0	0
WS 2019/2020	11	12	0	0	0
SS 2019	7	6	1	0	0
WS 2018/2019	11	10	1	0	0
SS 2018	10	11	1	0	0
WS 2017/2018	9	12	2	0	0
SS 2017	6	14	1	0	0
WS 2016/2017	11	13	1	0	0
Insgesamt:	142	139	10	0	2

Studiendauer im Verhältnis zur Regelstudienzeit (RSZ*)

Abschluss-Semester	Studiendauer in RSZ oder schneller	Studiendauer in RSZ + 1 Semester	Studiendauer in RSZ + 2 Semester	Studiendauer in RSZ + > 2 Semester	gesamt (= 100 %)
SS 2023	9	4	2	4	19
WS 2022/2023	10	8	2	1	21
SS 2022	8	13	4	2	27
WS 2021/2022	13	5	2	4	24
SS 2021	8	3	3	3	17
WS 2020/2021	8	11	1	1	21
SS 2020	3	6	3	1	13
WS 2019/2020	10	5	6	2	23
SS 2019	3	5	3	3	14
WS 2018/2019	9	9	1	3	22
SS 2018	7	10	2	3	22
WS 2017/2018	4	9	6	4	23
SS 2017	6	8	3	4	21
WS 2016/2017	9	9	3	3	24
Insgesamt:	107	105	41	38	291

* Das Studium gilt auch dann als in Regelzeit abgeschlossen, wenn aufgrund von in § 15 Absatz (5), (10) oder (11) der Prüfungsordnung festgelegten Umständen das Datum der letzten Prüfung im fünften Studiensemester liegt.

IV.2 Daten zur Akkreditierung

Vertragsschluss Hochschule – Agentur:	17.04.2023
Eingang der Selbstdokumentation:	15.12.2023
Zeitpunkt der Begehung:	06./07.03.2024
Personengruppen, mit denen Gespräche geführt worden sind:	Hochschulleitung, Fachbereichsleitung, Studiengangverantwortliche, Lehrende, Mitarbeiter/innen zentraler Einrichtungen, Studierende
An räumlicher und sächlicher Ausstattung wurde beachtet (optional, sofern fachlich angezeigt): s. Kapitel III.1	-

Erstakkreditiert am:	14.10.2011 bis 30.09.2017
Begutachtung durch Agentur:	AQAS
Re-akkreditiert (1):	01.10.2017 bis 30.09.2024
Begutachtung durch Agentur:	ZEVA