

Hinweise für mündliche Prüfungen im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie und im forschungsbezogenen Wahlpflichtfach Berufliche Entwicklung

Nach der Diplom-Prüfungsordnung ist für alle Hauptfachstudierenden eine mündliche Prüfung im Fach Arbeits- und Organisationspsychologie obligatorisch. Prüfer für dieses Fach sind Prof. Dr. Ernst Hoff, PD Dr. Hans-Uwe Hohner und Prof. Dr. Detlev Liepmann. Für diejenigen Studierenden, die das Wahlpflichtfach „Berufliche Entwicklung“ gewählt haben, ist ebenfalls eine mündliche Prüfung erforderlich. Prüfer sind hier Ernst Hoff und Hans-Uwe Hohner. Die mündliche Prüfung dauert jeweils 30 Minuten.

Vorbesprechung

Wir empfehlen allen KandidatInnen, in der Vorbesprechung mit dem Prüfer über ein Spezialthema zu beraten, das man sich selbst auswählt. Auf dieses Thema sollte man sich besonders gründlich vorbereiten und dazu am besten einige Thesen bzw. Essentials für sich schriftlich formulieren. Eine schriftliche Grobgliederung dieses Spezialthemas mit Hinweisen auf die bearbeitete Literatur dazu (insgesamt ca. 1 Seite) sollte der Prüfer einige Tage vor der Prüfung erhalten, und sie kann auch als Strukturierungshilfe/Gedankenstütze in die Prüfung mitgebracht werden.

Prüfungsinhalte und Durchführung des Prüfungsgesprächs

In der Prüfung geht es a) um das in der Vorbesprechung erörterte Spezialthema und b) um einen Überblick über die Arbeits- und Organisationspsychologie, d. h. über die wichtigsten Gegenstandsbereiche, Konzepte und Methoden in historischer und systematischer Perspektive. Das gilt in gleicher Weise für das Wahlpflichtfach der "Beruflichen Entwicklung".

Zu a) Das verabredete Spezialthema bietet die Möglichkeit, sich gründlich und kritisch mit einem Themengebiet auseinanderzusetzen, das individuell von besonderem Interesse ist. Allerdings ist es wichtig, das Spezialgebiet auch in weitere arbeits- und organisationspsychologische Zusammenhänge einordnen zu können. Spezialthemen können sich aus Veranstaltungsthemen (z. B. zur beruflichen Sozialisation, zur Personaldiagnostik, zu geschlechterspezifischen beruflichen Entwicklung, zu Methoden der Arbeitsanalyse usw.) ergeben; es eignen sich aber auch Interessengebiete, auf die man sonst in Lehrbüchern stößt (z. B. Arbeitsmotivation, Gruppenarbeit, Personalentwicklung, Organisationsanalyse usw.) oder die man dort vermisst (z.B. Individuelle Arbeitsprobleme in umstrittenen Branchen wie der Rüstungsindustrie, Ethik in Organisationen usw.).

Zu b) Einen Überblick über das ganze Fachgebiet vermitteln die entsprechenden Einführungsveranstaltungen (in die Arbeitspsychologie, in die Organisationspsychologie, in die Forschung zu "Arbeit, Freizeit und Persönlichkeitsentwicklung"). Vorausgesetzt wird die Lektüre zweier der dort zugrunde gelegten Bücher (z. Zt. Ulich 2005 bzw. v. Rosenstiel, 2003 bzw. Hoff, 1992). Wie lange zum Spezialthema und zum Überblickswissen geprüft wird, hängt von der Enge bzw. Weite des Spezialthemas ab und liegt im Ermessen des Prüfers. Das Schwergewicht liegt jedoch zeitlich auf dem Spezialthema, und hier können KandidatInnen sehr weitgehend Ablauf und Struktur des Gesprächs mitbestimmen.

Gruppenprüfungen sind möglich. Zu bedenken ist jedoch, ob man sich nicht trotz der (sehr zu empfehlenden) Vorbereitung in Gruppen besser einzeln prüfen lassen will. Denn Prüfungen zu zweit dauern auch doppelt so lange wie Einzelprüfungen, und hier können anders als dort die Fragen, die mit einem Prüfling gründlicher erörtert worden sind, nicht noch einmal mit dem anderen behandelt werden.

Zur Benotung

Das optimale Resultat einer Prüfung definieren wir folgendermaßen: Die Note (1) „sehr gut“ bringt zum Ausdruck, dass es den KandidatInnen in der Prüfungssituation gelungen ist, nicht nur ein gründliches Grundlagenwissen und vertiefte Kenntnisse in ihrem Spezialgebiet unter Beweis zu stellen; vielmehr haben sie außerdem auch gezeigt, dass sie diese Wissensbestände in wissenschaftssystematische Zusammenhänge (z. B. historisch, methodologisch, theoretisch) einordnen und - auch in ihrem Bezug auf berufliche bzw. betriebliche Praxisfelder - kritisch reflektieren können.

Überblicksliteratur

- Abele, A., Hoff, E.-H. & Hohner, H.-U. (2003). Frauen und Männer in akademischen Professionen. Berufsverläufe und Berufserfolg. Heidelberg: Asanger. *Speziell für Berufliche Entwicklung*
- Hoff, E.-H. (2005). Arbeit und berufliche Entwicklung. Enzyklopädie der Psychologie (auch als Forschungsbericht Nr. 20, pdf zum download auf der Homepage des Bereiches)
- Hoff, E.-H. (1992, 2. überarb. u. aktualisierte Aufl.). Arbeit, Freizeit und Persönlichkeits. Heidelberg: Asanger.
- Hohner, H.-U. (1996/2004) Entwicklung in Bildung und Beruf, speziell als Grundlage für die Prüfung in beruflicher Entwicklung., als pdf-Datei im Internet abrufbar unter <http://psydok.sulb.uni-saarland.de>
- Hohner, H.-U. (2006). Laufbahnberatung. Huber/Hogrefe. *Speziell für Berufliche Entwicklung*
- Nerdinger, F. , Blickle, G. & Schaper, N. (2008). Arbeits- und Organisationspsychologie. Reihe: Springer-Lehrbuch
- Rosenstiel, L. v. (2003, 5. Auflage). Grundlagen der Organisationspsychologie. Stuttgart: Schäffer-Pöschel
- Ulich, E. (2005, 6. Aufl.). Arbeitspsychologie. Zürich und Stuttgart: vdf und C.E. Poeschel.
- Schuler, H. (2007, Hg., 4. akt. Auflage). Lehrbuch Organisationspsychologie. Bern: Huber.