

**Antrag auf Anerkennung von Studien- und Prüfungsleistungen  
für den Master-Studiengang  
Wirtschaftspsychologie WiSe 25/26 V2**

Vor- und Nachname des Antragstellers	
Strasse, Nr.	
PLZ, Wohnort	
Telefon	
E-Mail	

**Hinweise:**

1. Füllen Sie den Antrag bitte sorgfältig aus.
  2. Zur Prüfung Ihres Antrags auf Anrechnung sind folgende Unterlagen notwendig:
    - Übersicht über die Inhalte, der von Ihnen erfolgreich besuchten Lehrveranstaltungen
    - Übersicht über den zeitlichen Umfang (ECTS / CP), der von Ihnen erfolgreich besuchten Lehrveranstaltungen
    - Kopie der Leistungsnachweise bzw. einen Notenspiegel, der von Ihnen erfolgreich besuchten Lehrveranstaltungen
- Bitte achten Sie darauf, dass Sie alle für die Prüfung des Antrags notwendigen Unterlagen beifügen.

**Grundlage der Anrechnung:**

1. Gemäß § 9 der Allgemeinen Prüfungsordnung der Privatuniversität Schloss Seeburg können Studienzeiten, Studien- und Prüfungsleistungen unter folgenden Bedingungen anerkannt werden:
  - (1) Studienzeiten, Studienleistungen und Prüfungsleistungen in Studiengängen werden anerkannt, sofern und so weit keine wesentlichen Unterschiede hinsichtlich der erworbenen Kompetenzen (Lernergebnisse) bestehen. Dafür ist kein schematischer Vergleich, sondern eine Gesamtbetrachtung und Gesamtbewertung vorzunehmen. Hinsichtlich des Anerkennungsausmaßes gilt sinngemäß §8 (4) PrivHG idgF.
  - (2) Über die Anerkennung entscheidet die jeweilige Studiengangsleitung. Eine Anerkennung setzt einen schriftlichen Antrag des:der Studierenden unter Verwendung eines vom Prüfungsamt herausgegebenen Formulars voraus und kann nur erfolgen, wenn die Studienzeit, Studienleistung oder Prüfungsleistung, die auf Grund der Anerkennung erlassen werden soll, noch nicht erbracht wurde. Die für die Anerkennung erforderlichen Unterlagen sind dem Antrag beizulegen.

- (3) Werden Studien- und Prüfungsleistungen anerkannt, sind die Noten – soweit die Notensysteme vergleichbar sind – zu übernehmen und in die Berechnung der Gesamtnote einzubeziehen. Bei unvergleichbaren Notensystemen wird der Vermerk „bestanden“ aufgenommen. Eine Kennzeichnung der Anerkennung im Zeugnis ist vorzunehmen. Von der Kennzeichnung ausgenommen sind inhaltsgleiche Leistungen, die an der Privatuniversität Schloss Seeburg erbracht wurden.
- (4) Hinsichtlich des Anerkennungsausmaßes gilt sinngemäß § 8 (4) PrivHG.
- (5) Auf begründeten Antrag der:des Studierenden kann der Prüfungsausschuss in Abstimmung mit dem Prüfungsamt eine Leistungserbringung in einem nach Art, Inhalt und Vermittlungsform gleichen Modul in einem anderen Studiengang der Privatuniversität Schloss Seeburg gestatten, wenn der bzw. die Studierende nachweist, dass ihr bzw. ihm die Leistungserbringung im immatrikulierten Studiengang aufgrund nicht zu vertretender und triftiger Gründe nicht möglich ist. Es besteht kein Anspruch auf die Gestattung. Der im anderen Studiengang erbrachte Leistungsnachweis wird für das entsprechende Modul im immatrikulierten Studiengang anerkannt. Dies gilt auch für Fehlversuche. Die Gesamtzahl der Prüfungsantritte darf die nach § 19 Abs. 1 zulässige Anzahl nicht überschreiten, unabhängig davon, ob diese im immatrikulierten Studiengang erfolgt sind oder aufgrund dieses Absatzes anerkannt wurden.

Die Anerkennung der entsprechenden Vorleistungen erfolgt auf Basis der Zeugniskopie.

**Erklärung:**

Hiermit beantrage ich gemäß § 9 der Allgemeinen Prüfungsordnung der Privatuniversität Schloss Seeburg die Anrechnung bereits erbrachter Studien- bzw. Prüfungsleistungen. Bei den in Frage kommenden Modulen habe ich auf dem beiliegenden Formular meine Vorleistungen eingetragen. Die zur Bearbeitung notwendigen Unterlagen füge ich als Anlage bei.

---

Ort, Datum

---

Unterschrift

# Master-Studiengang Wirtschaftspsychologie WiSe 25/26 V2

Modul	ECTS	Kompetenzen	Antrag auf Anrechnung aufgrund folgender Vorleistungen <sup>1</sup>	Erworben an der Hochschule <sup>2</sup>	ECTS <sup>3</sup>	Note	Anrechnung genehmigt
<b>1. Semester</b>							
Cornerstone Modul: Einführung in das Masterstudium der Wirtschaftspsychologie	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Wissen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der Wissenschaftstheorie: Was ist Wissen, und wie wird es generiert?</li> <li>• Praxis der Datenerhebung: Methoden, Herausforderungen und Grenzen</li> <li>• Reflexion der Wissenschaft: Kritische Analyse von Limitationen und ethischen Herausforderungen</li> <li>• Methodische Grundlagen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Hypothesenarten (gerichtet, ungerichtet, Null- und Alternativhypotesen)</li> <li>○ Skalenniveaus und deren Bedeutung (nominal, ordinal, intervall, ratio)</li> <li>○ Grundlagen der Inferenzstatistik (z. B. t-Tests, Varianzanalysen (ANOVA), Effektstärken, p-Werte, Power-Analysen)</li> <li>○ Versuchsdesigns und deren Anwendung (z. B. Experiment,</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>					

<sup>1</sup> Nennen Sie bitte Art und Namen des Moduls, in der Sie die Vorleistung erbracht haben. Eine Kopie des Leistungsnachweises (Notenübersicht, Zeugnis oder tabellarische Notenbescheinigung) ist beizufügen.

<sup>2</sup> Nennen Sie bitte die (Fach-)Hochschule, die die Vorleistung bestätigt.

<sup>3</sup> Nennen Sie bitte die Anzahl der ECTS des Moduls.

		<p>Quasiexperiment, korrelative Studien)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Skills:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortgeschrittene Recherchekompetenzen: Strategien zur effizienten Informationsgewinnung und Quellenbewertung</li> <li>• Entwicklung wissenschaftlicher Fragestellungen: Von der Theorie zur Operationalisierung</li> <li>• Methodenanwendung:               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Entwicklung und Planung von Versuchsdesigns, inkl. unabhängiger und abhängiger Variablen</li> <li>◦ Auswahl und Anwendung von qualitativen und quantitativen Methoden</li> <li>◦ Datenauswertung mit gängigen statistischen Verfahren (z. B. JASP, R)</li> </ul> </li> <li>• Wissenschaftskommunikation: Erstellung präziser Texte und überzeugender Präsentationen</li> <li>• Analyse komplexer Fragestellungen und Ableitung evidenzbasierter Lösungen</li> <li>• Kritische Interpretation und Einordnung von Forschungsergebnissen</li> </ul> </li> </ul>				
Green Behavioral Economics	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Einführung in Green Behavioral Economics:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bedeutung und gesellschaftliche Relevanz von Behavioral Economics</li> <li>• Verknüpfung von Verhaltensökonomie, Psychologie und Nachhaltigkeit</li> </ul> </li> <li>• <b>Theoretische Grundlagen</b></li> </ul>				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Historische Perspektive: Heuristics &amp; Biases, Prospect Theory, Verlustaversion</li> <li>• State of the Art: Sampling Models, Parallel Constrained Satisfaction Models, ökologische Rationalität</li> <li>• Kritik und Weiterentwicklung der klassischen Theorien</li> <li>• <b>Psychologische Mechanismen hinter verhaltensökonomischen Effekten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verlustaversion und Referenzpunkte: Bedeutung für Entscheidungen</li> <li>• Verzerrungen in intertemporalen Entscheidungen: Delay Discounting und Hyperbolic Discounting</li> <li>• Soziale Normen und Fairness: Einfluss auf Kooperation und nachhaltiges Verhalten</li> <li>• Choice Overload und Entscheidungsarchitektur</li> </ul> </li> <li>• <b>Interventionsdesign, Methoden und Werkzeuge:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fallstudien: Energieverbrauch, Recycling, nachhaltiger Konsum, Förderung von Gleichberechtigung und demokratischen Werten</li> <li>• Diskussion: Ethik der Verhaltensänderung: Freiheit vs. Manipulation</li> <li>• Analyse und Evaluation von Interventionen: Erfolgsmessung und Optimierung, inkl. experimentelle Designs: Laborexperimente, Feldstudien, Randomized Controlled Trials (RCTs)</li> </ul> </li> <li>• <b>Ausblick: Zukunft der Green Behavioral Economics:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neue Forschungsrichtungen und interdisziplinäre Perspektiven</li> </ul> </li> </ul>			
--	--	---	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offene Fragen und Grenzen der Verhaltensökonomie im Nachhaltigkeitskontext</li> </ul>					
Nachhaltigkeit und Corporate Social Responsibility	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wirtschafts-, und Unternehmensethik: Grundlagen, Auswirkung auf Regeln und Normen, Wechselwirkung mit anderen unternehmerischen Zielen</li> <li>• Grundlagen des Nachhaltigkeitsmanagements: Inhaltliche und institutionelle Entwicklung des Nachhaltigkeitsansatzes; Akteur:innen und Anreizmechanismen für nachhaltige Entwicklung</li> <li>• Management von Nachhaltigkeit entlang der Wertschöpfungskette: Grundlagen des Prozessmanagement, Ziele und Instrumente der Nachhaltigkeitsmessung und der Nachhaltigkeitsberichterstattung; Nachhaltigkeitsreporting (GRI, CSRD, ESRS, DNK); Rolle der Finanzmärkte für nachhaltige Entwicklung</li> <li>• Unternehmerische Beiträge für eine nachhaltige Entwicklung: Technologie und Technologietransfer; Unternehmen als Investoren in eine nachhaltige Entwicklung</li> <li>• CSR „Social Business“: Theoretische Konzepte und aktuelle Herausforderungen im unternehmerischen und gesellschaftlichen Kontext; CSR-Instrumente: Materialitätsanalyse; Kritische Betrachtung von Ratings; CSR-Kommunikation: Stakeholder Dialog</li> </ul>					
Digitale Transformation und Mensch-Maschine-Interaktion	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grundlagen der Mensch-Maschine-Interaktion:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissenschaftliche Modelle und Prinzipien der Usability und User Experience (UX)</li> </ul> </li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung von Schnittstellen zur Förderung von Vertrauen, Transparenz und intuitiver Nutzung</li> <li>• Ergonomische und kognitive Grundlagen der HMI</li> <li>• <b>Digitale Transformation und New Work:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswirkungen von Automatisierung und KI auf Arbeitsumgebungen, einschließlich hybrider und remote Arbeitsmodelle</li> <li>• Reflexion der psychologischen und organisatorischen Herausforderungen durch „New Work“: Produktivität, Wohlbefinden und Zusammenarbeit</li> <li>• Entwicklung von Strategien zur Förderung von Anpassungsfähigkeit, Resilienz und Innovationsfähigkeit in technologiegestützten Arbeitsumfeldern</li> </ul> </li> <li>• <b>Technologische Akzeptanz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in wissenschaftliche Modelle der technologischen Akzeptanz (z. B. TAM, UTAUT)</li> <li>• Bewertung der Faktoren, die die Einführung neuer Technologien beeinflussen</li> <li>• Entwicklung von Konzepten zur Förderung der Akzeptanz in Arbeits- und Gesellschaftskontexten</li> </ul> </li> <li>• <b>Ethische und psychologische Aspekte der Mensch-Maschine-Interaktion:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse ethischer Herausforderungen, wie Datenschutz, algorithmische Verzerrungen und rechtliche Rahmenbedingungen</li> <li>• Reflexion der sozialen und organisationalen Auswirkungen der Automatisierung</li> </ul> </li> </ul>				
--	--	---	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praxisorientierte Anwendungen und Innovation</li> </ul>					
Strategisches Management und Managing Disruption	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Theoretische Grundlagen der Disruption:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Schumpeters „schöpferische Zerstörung“</li> <li>• Disruptive Innovationen nach Christensen</li> <li>• Digitalisierung als Treiber von Disruption</li> <li>• Abgrenzung von Digitalisierungsprojekten und disruptiven Veränderungen</li> </ul> </li> <li>• <b>Merkmale disruptiver Strukturbrüche:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Typische Anzeichen und Frühwarnsysteme für Disruption</li> <li>• Technologische Treiber (z. B. KI, Blockchain, IoT)</li> <li>• Auswirkungen auf Branchen und Gesellschaft</li> </ul> </li> <li>• <b>Strategisches Management und Disruption:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anpassung bestehender Geschäftsmodelle</li> <li>• Entwicklung neuer Märkte durch Blue Ocean Strategien</li> <li>• Strategische Frühwarnsysteme und Szenarioanalysen</li> <li>• Innovationsmanagement und Unternehmenskultur</li> </ul> </li> <li>• <b>Praktische Anwendung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reale Fälle von disruptiven Entwicklungen (z. B. Elektromobilität, Streaming-Dienste, FinTech)</li> <li>• Erstellung eines eigenen Disruptions-Szenarios</li> </ul> </li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyse ethischer und gesellschaftlicher Implikationen disruptiver Innovationen</li> </ul>					
--	--	---	--	--	--	--	--

2. Semester							
Karriere- und Persönlichkeitsentwicklung	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Selbstreflexion und Persönlichkeitsentwicklung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortgeschrittene Reflexionstechniken (z. B. Feedback-Methoden, Werte- und Normenanalysen).</li> <li>• Analyse individueller Verhaltensmuster und deren Auswirkungen im beruflichen Kontext.</li> <li>• Entwicklung eines gestärkten Selbstbewusstseins und Selbstvertrauens.</li> </ul> </li> <li>• <b>Selbst- und Zeitmanagement:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortgeschrittene Methoden des Zeitmanagements (z. B. Priorisierungstechniken, Eisenhower-Matrix, SMART-Ziele).</li> <li>• Methoden der Selbstführung</li> <li>• Nutzung digitaler Tools für Organisation und Planung (z. B. Trello, Asana).</li> <li>• Strategien zur Förderung von Resilienz und Stressbewältigung.</li> </ul> </li> <li>• <b>Strategische Karriereplanung und persönliche Zielsetzung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung eines individuellen Karriereplans mit kurz-, mittel- und langfristigen Zielen.</li> <li>• Strategien zur Anpassung an Veränderungen in der Arbeitswelt (z. B. Agilität und lebenslanges Lernen).</li> </ul> </li> </ul>					

Leadership Practice	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grundlagen der Führung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führungsstile und -ansätze (z. B. transformational, situativ, ethisch)</li> <li>• Merkmale erfolgreicher Führungspersönlichkeiten</li> </ul> </li> <li>• <b>Entwicklung persönlicher Führungskompetenzen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion der eigenen Führungsrolle und Selbstverständnis</li> <li>• Umgang mit Diversität und interkulturellen Teams</li> </ul> </li> <li>• <b>Instrumente und Methoden:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivation von Mitarbeitenden (z. B. Zielsetzung, Feedback-Techniken)</li> <li>• Konfliktmanagement im Team</li> </ul> </li> <li>• <b>Ethische und soziale Aspekte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ethisches Handeln als Führungskraft</li> <li>• Aufbau von Vertrauen und psychologischer Sicherheit im Team</li> </ul> </li> </ul>					
Advanced Human Resource Management	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Personalmanagement in der Unternehmensführung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Begriff, Ziele und strategische Bedeutung des HRM</li> <li>• Verknüpfung von Personalmanagement und Unternehmensstrategie</li> <li>• Shareholder- und Stakeholder-Analyse im Kontext von HRM</li> </ul> </li> <li>• <b>Instrumente und Prozesse im HRM:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalplanung, -marketing und Employer Branding</li> <li>• Personalauswahl, -beurteilung und -entwicklung</li> <li>• Strategien der Personalentlohnung und -freisetzung</li> </ul> </li> <li>• <b>Moderne HR-Konzepte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Talentmanagement und career development</li> <li>• Diversity Management und Inklusion</li> </ul> </li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Digitale Transformation und die Zukunft der Arbeit (New Work)</li> <li>• <b>Organisationsentwicklung und Change Management:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ziele, Phasen und Interventionsstrategien in der Organisationsentwicklung</li> <li>• Erfolgsfaktoren und Risiken von Change-Prozessen</li> <li>• HR als Treiber von Veränderungsprozessen</li> </ul> </li> <li>• <b>HR in globalen und virtuellen Kontexten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Führung und Zusammenarbeit in virtuellen Teams</li> <li>• Interkulturelles Management und globale HR-Strategien</li> </ul> </li> <li>• <b>Forschung und Praxis:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskussion aktueller Forschungsergebnisse im Bereich HRM</li> <li>• Anwendung moderner HR-Ansätze auf praktische Herausforderungen</li> </ul> </li> </ul>				
International Experience (Abroad or at Home)	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interkulturelle Kompetenzentwicklung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundlagen der interkulturellen Kommunikation: Sprache, Werte, Normen und nonverbale Kommunikation</li> <li>• Herausforderungen und Chancen in interkulturellen Teams</li> <li>• Reflexion kultureller Prägungen und Stereotypen</li> </ul> </li> <li>• <b>Internationale Kommunikation und Zusammenarbeit:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Virtuelle und persönliche Zusammenarbeit mit internationalen Studierenden</li> <li>• Sprachliche und kommunikative Anpassungsstrategien</li> </ul> </li> </ul>				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entwicklung von Soft Skills: Resilienz, Flexibilität und Konfliktmanagement</li> <li>• <b>Praktische internationale Erfahrung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshops und Aktivitäten vor Ort oder virtuell mit internationalen Studierenden</li> <li>• Selbstorganisierte Forschungsaufenthalte oder Praktika</li> </ul> </li> <li>• <b>Reflexion und Transfer:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation der internationalen Erfahrung (z. B. durch Portfolios, Reflexionsberichte)</li> <li>• Kritische Analyse der eigenen interkulturellen Entwicklung</li> <li>• Übertragung der gewonnenen Erkenntnisse auf berufliche und akademische Kontexte</li> </ul> </li> </ul>				
<b>3. Semester - Schwerpunkt A: Werbepsychologie, Konsumentenverhalten und Nachhaltigkeit</b>						
<b>Werbepsychologie, Konsumverhalten und Nachhaltigkeit</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grundlagen der Konsum- und Werbepsychologie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologische Mechanismen hinter Kaufentscheidungen: Emotionen, Kognition, soziale Normen</li> <li>• Wahrnehmung und Verarbeitung von Werbebotschaften: Aufmerksamkeit, Gedächtnis und Entscheidungsfindung</li> <li>• Entscheidungsheuristiken und Biases im Konsumverhalten: Verlustaversion, Statusdenken, Choice Overload</li> </ul> </li> <li>• <b>Nachhaltigkeit im Konsumverhalten:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologische Barrieren für nachhaltigen Konsum:</li> </ul> </li> </ul>				

		<p>Kostenwahrnehmung, Skepsis gegenüber Labels, kognitive Dissonanz</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einfluss von Werten, Normen und sozialem Status auf nachhaltige Kaufentscheidungen</li> <li>• Konsumkontexte: Online-Shopping, Luxusgüter, Alltagsprodukte und nachhaltige Alternativen</li> <li>• <b>Green Marketing und Nachhaltigkeitskommunikation:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Effektive Gestaltung von Nachhaltigkeitsbotschaften: Labeling, visuelle Elemente, Storytelling</li> <li>• Greenwashing: Definition, psychologische Auswirkungen und ethische Implikationen</li> <li>• Fallstudien zu erfolgreichen und gescheiterten Nachhaltigkeitskampagnen</li> </ul> </li> <li>• <b>Kreislaufwirtschaft und Sharing Economy:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologische Mechanismen der Akzeptanz von Kreislaufwirtschaftsmodellen: Wiederverwendung, Recycling und Upcycling</li> <li>• Sharing Economy: Psychologische Hürden und Chancen bei der Nutzung gemeinschaftlicher Ressourcen</li> <li>• Kommunikation von Kreislaufwirtschaft und Sharing Economy in Marketingkampagnen</li> </ul> </li> <li>• <b>Ethische und gesellschaftliche Perspektiven:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verantwortung von Unternehmen im Marketing: Manipulation vs. Förderung von Nachhaltigkeit</li> </ul> </li> </ul>			
--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einfluss von kulturellen Faktoren auf Konsum und Werbung: Lokale Unterschiede und globale Kampagnen</li> <li>• Nachhaltiges Konsumverhalten als Teil gesellschaftlicher Transformationen: Wertewandel und Umweltbewusstsein</li> </ul>				
Werte und Sinn in Wirtschaft und Gesellschaft	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grundlagen von Werten und Sinn:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologische und soziologische Theorien zu Werten und Sinn, beispielsweise die Wertehierarchie nach Rokeach oder Maslows Bedürfnispyramide als Grundlage sinnstiftenden Handelns</li> <li>• Kurt Lewins Feldtheorie: Analyse von Kräftefeldern und Spannungsfeldern in Organisationen und Gesellschaften</li> <li>• Werte als Grundlage für Motivation, Entscheidungen und Verhalten: Individuelle und kollektive Perspektiven</li> <li>• Sinnstiftung: Bedeutung für persönliches Wohlbefinden, organisationale Identität und gesellschaftliche Visionen</li> </ul> </li> <li>• <b>Werte und Sinn in der Wirtschaft:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Werteorientiertes Management und Führung: Bedeutung für Unternehmenskulturen, Change-Management und nachhaltige Entscheidungen</li> <li>• Sinnstiftende Arbeit und New Work: Wie Werte und Sinn die Motivation, Bindung und Zufriedenheit von Mitarbeitenden beeinflussen</li> <li>• Nachhaltige Wirtschaftssysteme: Werte als Grundlage für Corporate</li> </ul> </li> </ul>				

		<p>Social Responsibility (CSR) und ethische Unternehmensführung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Werte und Sinn in der Gesellschaft:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wertewandel und kulturelle Unterschiede: Globale und lokale Perspektiven, z. B. anhand von Hofstede's Kulturdimensionen oder Inglehart's Theorie des Wertewandels</li> <li>• Werte als Grundlage für soziale Innovationen, gesellschaftlichen Fortschritt und die Bewältigung globaler Herausforderungen wie Klimawandel oder soziale Ungleichheit</li> <li>• Spannungsfelder zwischen individuellen, kulturellen und gesellschaftlichen Werten: Analyse von Konflikten, z. B. zwischen ökonomischen Effizienzzielen und sozialen Gerechtigkeitsaspekten</li> </ul> </li> <li>• <b>Ethische Perspektiven und Konflikte:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ethische Herausforderungen in der Wirtschaft: Fairness, Gerechtigkeit und soziale Verantwortung; Anwendung von Theorien wie der Diskursethik nach Habermas oder utilitaristischen Ansätzen</li> <li>• Umgang mit Wertekonflikten in Organisationen: Wie Spannungsfelder zwischen individuellen und organisationalen Werten produktiv genutzt werden können</li> <li>• Reflexion und Entscheidungsfindung in komplexen und dynamischen Kontexten: Verknüpfung von ethischen und strategischen Perspektiven</li> </ul> </li> </ul>			
--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Zukunftsperspektiven von Werten und Sinn:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswirkungen von Digitalisierung und Globalisierung auf Werte und Sinn: Neue Herausforderungen und Chancen für Organisationen und Gesellschaften</li> <li>• Werteorientierte Transformation von Organisationen: Entwicklung visionärer Führungskonzepte und Unternehmenskulturen</li> <li>• Sinnstiftende Innovationen: Wie Werte und Sinn als Grundlage für soziale und technologische Innovationen dienen können</li> </ul> </li> </ul>					
Psychologie der Übergänge und der Verhaltensänderung	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Theorien der Verhaltensänderung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in Verhaltensänderungsmodelle: <b>COM-B-Modell</b>, Transtheoretisches Modell (Stages of Change), Theorie des geplanten Verhaltens</li> <li>• Selbstregulation und Selbstkontrolle: Mechanismen, Herausforderungen und Strategien zur Unterstützung nachhaltiger Verhaltensänderung (z. B. Zielsetzungstheorien, Implementierungsintentionen)</li> <li>• Barrieren und Treiber von Verhaltensänderung: Psychologische, soziale und strukturelle Faktoren</li> </ul> </li> <li>• <b>Psychologie von Übergängen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Übergangsphasen: Lebensereignisse, berufliche Veränderungen, Krisen und persönliche Entwicklung</li> <li>• Emotionale und kognitive Prozesse in Übergangsphasen: Resilienz,</li> </ul> </li> </ul>					

		<p>Coping-Strategien und die Rolle von Motivation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kollektive Übergänge: Transformationen in Organisationen und Gesellschaften, z. B. durch Digitalisierung, Klimawandel oder soziale Bewegungen</li> <li>• <b>Coaching und Interventionen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coaching-Ansätze und -Methoden zur Unterstützung von Verhaltensänderung: Lösungsfokussiertes Coaching, Motivational Interviewing (MI)</li> <li>• Gestaltung von Interventionen basierend auf Verhaltensänderungsmodellen: Design und Implementierung von Maßnahmen zur Förderung individuellen und kollektiven Wandels</li> <li>• Nachhaltigkeit von Verhaltensänderungen: Strategien zur Verankerung neuer Verhaltensweisen im Alltag</li> </ul> </li> <li>• <b>Collective Action und gesellschaftlicher Wandel:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologische Grundlagen kollektiver Aktionen: Theorie der sozialen Identität, Mobilisierung von Gruppen, gemeinsame Ziele und kollektive Wirksamkeit</li> <li>• Verhaltensänderung in Gemeinschaften: Ansätze zur Förderung von nachhaltigem Verhalten durch soziale Normen, Vorbilder und Gemeinschaftsinitiativen</li> <li>• Fallstudien zu erfolgreichen kollektiven Veränderungsprozessen: Bewegungen für Klimaschutz,</li> </ul> </li> </ul>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>soziale Gerechtigkeit oder digitale Transformation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Ethische und gesellschaftliche Perspektiven der Verhaltensänderung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Ethische Implikationen von Verhaltensänderungsstrategien: Manipulation vs. Empowerment</li> <li>● Verantwortung bei der Förderung von Verhaltensänderung: Individuelle und kollektive Perspektiven</li> <li>● Einfluss von Kultur und Kontext auf Übergänge und Verhaltensänderungen: Lokale Unterschiede und globale Herausforderungen</li> </ul> </li> </ul>					
<b>Schwerpunkt B: Gesundheit am Arbeitsplatz</b>							
Gesundheit am Arbeitsplatz	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Grundlagen der Gesundheit am Arbeitsplatz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Konzepte und Modelle: Salutogenese, Belastungs- Beanspruchungs-Modell, Arbeitsanforderung-Ressourcen- Modell (Job-Demand-Resources- Modell)</li> <li>● Relevanz von Gesundheit und Wohlbefinden in der Arbeitswelt</li> </ul> </li> <li>● <b>Arbeitsbezogene Gesundheitsrisiken und Prävention:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Identifikation von physischen und psychischen Belastungen (z. B. Lärm, Monotonie, Zeitdruck, Rollenkonflikte)</li> <li>● Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen (z. B. Rückenschmerzen, Burnout, Depression)</li> </ul> </li> <li>● <b>Ergonomie und Bewegungsförderung:</b></li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung von ergonomischen Arbeitsplätzen zur Reduktion physischer Belastungen</li> <li>• Förderung von Bewegung und körperlicher Aktivität im Arbeitsumfeld (z. B. aktive Pausen, Sportangebote)</li> <li>• <b>Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM):</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planung und Implementierung von Gesundheitsförderungsprogrammen</li> <li>• Integration von Gesundheitsförderung in die Unternehmensstrategie</li> <li>• Evaluation und Erfolgsmessung von BGM-Maßnahmen</li> </ul> </li> <li>• <b>Gesunde Führung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Einfluss von Führung auf die Gesundheit von Mitarbeitenden: Gesundheitsförderliche und belastende Führungsstile</li> <li>• Führungskräftetrainings zur Förderung der Mitarbeitendengesundheit</li> </ul> </li> <li>• <b>Work-Life-Balance und organisationaler Kontext:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategien zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben: Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Homeoffice, Sabbaticals</li> <li>• Förderung von Erholung und Regeneration</li> </ul> </li> </ul>				
Resilienz und Stressmanagement im Berufsleben	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grundlagen von Stress und Resilienz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Psychologische und physiologische Grundlagen von Stress: Stressreaktionen, Allostase und Allostatic Load</li> <li>• Resilienz als Fähigkeit zur Stressbewältigung: Definition,</li> </ul> </li> </ul>				

		<p>Merkmale und Bedeutung im Arbeitskontext</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Theoretische Modelle: Transaktionales Stressmodell (Lazarus), Salutogenese (Antonovsky), Stressoren-Ressourcen-Modell</li> <li>• <b>Individuelle Stressbewältigung und Resilienzförderung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Coping-Strategien: Problemfokussiertes und emotionsfokussiertes Coping</li> <li>• Entspannungstechniken: Progressive Muskelentspannung, Atemübungen, Meditation</li> <li>• Achtsamkeitstraining und dessen Anwendung im Berufsleben</li> <li>• Zeit- und Selbstmanagement zur Stressreduktion</li> </ul> </li> <li>• <b>Organisationale Ansätze zur Resilienzförderung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung eines unterstützenden Arbeitsumfeldes: Kommunikationskultur, soziale Unterstützung und Feedback</li> <li>• Resilienzförderung im Team: Gemeinsames Lernen, Fehlerkultur und kollektive Wirksamkeit</li> <li>• Prävention von chronischem Stress und Burnout durch organisatorische Maßnahmen</li> </ul> </li> <li>• <b>Führung und Resilienz:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Einfluss von Führungskräften auf die Stressbewältigung und Widerstandsfähigkeit von Mitarbeitenden</li> </ul> </li> <li>• <b>Programme und Interventionen zur Resilienzförderung:</b></li> </ul>				
--	--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Design und Implementierung von Resilienztrainings für Individuen und Teams</li> <li>• Evaluation von Maßnahmen zur Resilienz- und Stressbewältigung</li> <li>• Praxisbeispiele erfolgreicher Resilienzprogramme in Organisationen</li> <li>• <b>Ethische Aspekte der Stressbewältigung und Resilienzförderung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grenzen individueller Resilienzförderung: Verantwortung von Organisationen und Führungskräften</li> <li>• Balance zwischen persönlicher Resilienz und systemischen Veränderungen</li> </ul> </li> </ul>				
Positive Psychologie und Persönlichkeitsentwicklung im Arbeitsumfeld	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grundlagen der Positiven Psychologie:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in die Positive Psychologie: Definition, Ziele und wissenschaftliche Basis</li> <li>• Das PERMA-Modell (Positive Emotionen, Engagement, Relationships, Meaning, Achievement) von Martin Seligman</li> <li>• Relevanz der Positiven Psychologie im beruflichen Kontext</li> </ul> </li> <li>• <b>Stärkenorientierung und Potenzialentwicklung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifikation und Förderung persönlicher Stärken (z. B. VIA-Charakterstärken)</li> <li>• Anwendung von Stärken in Teams und Organisationen</li> <li>• Entwicklung von Potenzialen zur Steigerung individueller und kollektiver Leistungsfähigkeit</li> </ul> </li> <li>• <b>Wohlbefinden und Resilienzförderung:</b></li> </ul>				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung positiver Emotionen und deren Einfluss auf Motivation, Kreativität und Leistung</li> <li>• Verbindung von Resilienz und Positiver Psychologie: Umgang mit Herausforderungen und Rückschlägen</li> <li>• Praxisorientierte Ansätze zur Erhöhung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz</li> <li>• <b>Persönlichkeitsentwicklung im Arbeitskontext:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reflexion der eigenen Persönlichkeit und beruflichen Ziele</li> <li>• Stärkenanalysen und Zielsetzungsstrategien (z. B. SMART-Ziele, Implementierungsintentionen)</li> <li>• Selbstwirksamkeit und persönliches Wachstum durch Positive Psychologie</li> </ul> </li> <li>• <b>Positive Arbeitskultur und Führung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prinzipien einer positiven Arbeitskultur und deren Bedeutung für Organisationen</li> <li>• Kommunikations- und Führungstechniken, die auf den Prinzipien der Positiven Psychologie basieren (z. B. Positive Leadership)</li> <li>• Förderung von Sinnhaftigkeit und kollektiver Motivation in Teams</li> </ul> </li> </ul>				
<b>Schwerpunkt C: Kreativität und Problemlösen</b>						
<b>Kreativität und Problemlösen</b>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Psychologie der Kreativität:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition und Modelle von Kreativität: Divergentes und konvergentes Denken</li> <li>• Psychologische Grundlagen: Kognitive Flexibilität,</li> </ul> </li> </ul>				

		<p>Assoziationsbildung und kreative Blockaden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einflussfaktoren auf Kreativität: Persönlichkeit, Motivation, Emotionen und Umwelt</li> <li>• Kreativität in Teams: Synergien, Konflikte und die Rolle sozialer Dynamiken</li> <li>• <b>Kreative Problemlösungsmethoden:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kreativitätstechniken: Brainstorming, Mind Mapping, SCAMPER, Morphologischer Kasten</li> <li>• Heuristiken und innovative Problemlösungsansätze</li> <li>• Design Thinking: Ein interdisziplinärer Ansatz zur kreativen Problemlösung</li> <li>• Praxis: Anwendung verschiedener Techniken auf reale und simulierte Problemstellungen</li> </ul> </li> <li>• <b>Emotionen und Kreativität:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie Emotionen kreative Prozesse beeinflussen: Der Zusammenhang zwischen positiver Stimmung und Innovation</li> <li>• Förderung positiver Emotionen zur Steigerung von Kreativität und Problemlösungsfähigkeit</li> <li>• Umgang mit Stress und Blockaden beim kreativen Arbeiten</li> </ul> </li> <li>• <b>Barrieren und Hindernisse beim Problemlösen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kognitive Fixierungen und funktionale Gebundenheit</li> <li>• Psychologische Biases und deren Auswirkungen auf Entscheidungsprozesse</li> <li>• Strategien zur Überwindung von Blockaden: Reflexion, Perspektivwechsel und Reframing</li> </ul> </li> </ul>				
--	--	---	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Technologische Unterstützung von Kreativität und Problemlösen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in digitale Werkzeuge: Wie moderne Technologien kreative Prozesse unterstützen können</li> <li>• LLMs (Large Language Models) als Ideengeber: Möglichkeiten und Grenzen</li> <li>• Kritische Reflexion: Wie beeinflusst Technologie kreative Prozesse und Problemlösungen?</li> <li>• Praxis: Integration digitaler Tools in den kreativen Arbeitsprozess</li> </ul> </li> <li>• <b>Problemlösen in Organisationen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Förderung von Kreativität und Problemlösungsfähigkeit in Teams und Organisationen</li> <li>• Psychologische Dynamiken von Gruppenarbeit: Synergien, Konflikte und Innovationen</li> <li>• Kreativität als Bestandteil organisationaler Innovationsstrategien</li> </ul> </li> </ul>				
Psychologie der technosozialen Innovationen	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine und rechtliche Grundlagen der Liegenschaftsbewertung</li> <li>• Raumordnungsrecht, Baurecht, Straßenrecht und sonstige Gesetze</li> <li>• Verkehrswertermittlung unbebauter Grundstücke</li> <li>• Ermittlung des Bodenwertes bebauter Grundstücke</li> <li>• Ermittlung des Verkehrswertes im Vergleichs-, Sachwert-, und Ertragswertverfahren</li> <li>• Besonderheiten bei der Ermittlung des Verkehrswertes und die Berücksichtigung von Rechten und Lasten</li> <li>• Einführung in die Bautechnik für Immobilientreuhänder:innen</li> </ul>				

Psychologie des Entrepreneurship	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Psychologie von Gründer:innen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Psychologische Merkmale von Gründer:innen: Eigenschaften wie Risikobereitschaft, Kreativität, Resilienz, Selbstwirksamkeit und emotionale Intelligenz</li> <li>● Motivation im Unternehmertum: Intrinsische Motivation, Autonomie und die Bedeutung von Leidenschaft („Entrepreneurial Passion“)</li> <li>● Entscheidungsfindung und Unsicherheit: Umgang mit Risiko und Ambiguität, Heuristiken und Biases in unternehmerischen Entscheidungen</li> <li>● Stress und Scheitern im Gründungsprozess: Psychologische Strategien zur Resilienz und zum Umgang mit Rückschlägen</li> <li>● Persönlichkeitsentwicklung: Reflexion der eigenen Stärken und Schwächen im Gründungskontext</li> </ul> </li> <li>● <b>Psychologie von Gründungsteams:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Teamentwicklung und Dynamiken in Gründungsteams: Unterschiede zwischen Einzelgründungen und Teamgründungen           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vor- und Nachteile von Homogenität und Diversität in Teams</li> <li>○ Bedeutung von Rollenverteilung und Teamentwicklung</li> </ul> </li> <li>● Netzwerke und Zusammenarbeit: Rolle externer Netzwerkbeziehungen und deren Einfluss auf den Erfolg von Gründungsteams.</li> </ul> </li> </ul>				
----------------------------------	---	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Networking-Strategien zur Förderung von Innovation und Wachstum</li> <li>● Konfliktmanagement in Teams: Umgang mit Meinungsverschiedenheiten, Machtverhältnissen und Entscheidungsprozessen</li> <li>● Virtuelle und klassische Arbeitsformen: Herausforderungen und Chancen von virtuellen Teams, hybride Arbeitsmodelle und deren Einfluss auf Teamdynamiken</li> <li>● Agiles Projektmanagement: Agile Methoden wie Scrum oder Kanban im Kontext von Gründungsteams</li> <li>● <b>Leadership bei Gründungen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grundkonzepte von Leadership im Unternehmertum: Unterschiedliche Führungsstile (z. B. transformational, situational, servant leadership) und deren Relevanz für Start-ups</li> <li>● Entrepreneurial Leadership in dynamischen Kontexten:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fähigkeit, unternehmerische Gelegenheiten zu erkennen und auszunutzen</li> <li>○ Teams in unsicheren und komplexen Umfeldern zu motivieren und zu orchestrieren</li> </ul> </li> <li>● Emotionen und Leadership:           <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Einfluss von Emotionen auf Führungsverhalten und Teamdynamiken</li> <li>○ Emotionale Intelligenz als Schlüsselkompetenz für Entrepreneurial Leadership</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>			
--	--	--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikation in Gründungsteams:           <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Face-to-Face-Kommunikation vs. virtuelle Kommunikation</li> <li>◦ Aufbau einer klaren und inspirierenden Vision</li> </ul> </li> <li>• Leadership in unterschiedlichen Kontexten:           <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Start-ups vs. Corporate Entrepreneurship (Intrapreneurship)</li> <li>◦ Herausforderungen bei der Skalierung von jungen Unternehmen</li> </ul> </li> </ul>					
<b>Schwerpunkt E: Entrepreneurship</b>							
<b>Strategisches Entrepreneurship</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategisches Entrepreneurship: Verbindung von unternehmerischem Denken und langfristiger Unternehmensstrategie</li> <li>• Erkennung und Bewertung von Marktchancen: Methoden zur Identifikation und Analyse neuer Geschäftsmöglichkeiten</li> <li>• Entwicklung innovativer Geschäftsmodelle: Anwendung von Business Model Canvas, Lean Startup und Effectuation</li> <li>• Corporate Entrepreneurship: Innovationsmanagement in bestehenden Unternehmen und Förderung interner Unternehmenskultur</li> <li>• Internationalisierung und Skalierung: Strategien zur Expansion und globalen Markterschließung</li> <li>• Nachhaltiges und Social Entrepreneurship: Entwicklung verantwortungsvoller</li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschäftsmodelle mit gesellschaftlichem Mehrwert</li> <li>• Digitale Transformation und neue Technologien: Einfluss technologischer Entwicklungen auf unternehmerische Strategien</li> <li>• Risikomanagement und unternehmerische Entscheidungen: Strategien zur Steuerung und Absicherung von Innovationsprojekten</li> </ul>					
<b>Finanzierung im Entrepreneurship</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unternehmenslebenszyklus</li> <li>• Rechtliche Grundlagen der Unternehmensgründung</li> <li>• Finanzierungsquellen und Herausforderungen junger Unternehmen</li> <li>• Staatliche Gründungsförderung</li> <li>• Business Angels, Crowdfunding, Venture Capital</li> </ul>					
<b>Unternehmensgründung</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Von der Idee zur Gründung: Entwicklung und Validierung innovativer Geschäftskonzepte</li> <li>• Geschäftsmodell-Entwicklung: Anwendung von Tools wie Business Model Canvas und Lean Startup</li> <li>• Rechtliche und organisatorische Rahmenbedingungen: Gesellschaftsrecht, Schutzrechte und Unternehmensstrukturen</li> <li>• Agiles Unternehmertum und digitale Geschäftsmodelle: Anpassung an dynamische Märkte und Technologietrends</li> <li>• Wachstum und Skalierung von Startups: Expansionsstrategien, operative Herausforderungen und Internationalisierung</li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Pitching und Verhandlungsführung: Entwicklung überzeugender Präsentationen und Kommunikationsstrategien</li> </ul>					
<b>Schwerpunkt F: Empathizing and Defining</b>							
<b>Empathizing and Defining</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Design Thinking in der Praxis: Grundidee, Überblick über Phasen</li> <li>Empathizing: Methoden zur Nutzer:innenanalyse, Interviews, Beobachtungstechniken</li> <li>Datenstrukturierung: Organisation und Interpretation qualitativer Forschungsdaten</li> <li>Werkzeuge und Methoden: Personae-Entwicklung, Empathie-Maps, User Journeys</li> <li>Problemdefinition: Ableitung von Bedürfnissen und Herausforderungen</li> <li>Design-Challenges: Formulierung präziser Problemstellungen für den Innovationsprozess</li> </ul>					
<b>Ideating and Prototyping</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ideengenerierung: Kreativitätstechniken wie Brainstorming, Mind Mapping, SCAMPER</li> <li>Bewertung und Auswahl: Kriterien zur Auswahl vielversprechender Ideen</li> <li>Prototyping-Methoden: Rapid Prototyping, Low-Fidelity- und High-Fidelity-Prototypen</li> <li>Iterative Entwicklung: Feedbackschleifen und schrittweise Verbesserung</li> <li>Technologische und physische Prototypen: Anwendung digitaler und haptischer Methoden</li> </ul>					
<b>Testing and Implementing</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Testing-Methoden: Nutzertests, A/B-Tests, qualitative und quantitative Feedbackanalysen</li> </ul>					

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Datenbasierte Optimierung: Nutzung von Feedback zur Weiterentwicklung von Prototypen</li> <li>• Implementierungsstrategien: Einführung und Skalierung neuer Konzepte in Unternehmen</li> <li>• Change Management: Strategien zur erfolgreichen Umsetzung von Innovationen</li> <li>• Barrieren und Erfolgsfaktoren: Identifikation und Überwindung von Widerständen gegen Innovationen</li> </ul>					
<b>Schwerpunkt G:</b> <b>Aktuelle Herausforderungen ausgewählter Branchen</b>							
Aktuelle Herausforderungen ausgewählter Branchen	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Branchenanalysen und Marktstrukturen: Methodische Ansätze zur Untersuchung ausgewählter Industrien</li> <li>• Digitale Transformation und Technologietrends: Auswirkungen neuer Technologien auf Geschäftsmodelle</li> <li>• Nachhaltigkeit und Regulierungen: Herausforderungen durch Klimaschutzmaßnahmen, ESG-Kriterien und politische Rahmenbedingungen</li> <li>• Globale Lieferketten und geopolitische Risiken: Strategien zur Risikominimierung und Anpassung an internationale Märkte</li> <li>• Verändertes Konsumverhalten und neue Geschäftsmodelle: Reaktionen auf sich wandelnde Kundenbedürfnisse und Marktanforderungen</li> <li>• Strategische Anpassungsfähigkeit in Unternehmen: Best Practices zur Bewältigung dynamischer Branchenveränderungen</li> <li>• Praxisfälle: Anwendung theoretischer Konzepte auf reale Unternehmensherausforderungen</li> </ul>					

<b>Branchenspezifische Aspekte des Managements</b>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Branchenübergreifende und branchenspezifische Managementansätze: Vergleich von Strategien, Organisationsmodellen und Führungsstilen</li> <li>• Regulatorische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen: Einfluss von Gesetzgebung, Marktmechanismen und internationalen Vorgaben auf Managemententscheidungen</li> <li>• Operative Steuerung und Prozessmanagement: Effizienzsteigerung und Best Practices in verschiedenen Industrien</li> <li>• Strategische Führung und Organisationsentwicklung: Anpassung von Unternehmensstrukturen an branchenspezifische Herausforderungen</li> <li>• Technologie- und Innovationsmanagement: Auswirkungen digitaler Transformation auf Geschäftsmodelle und Managementprozesse</li> <li>• Risikomanagement und Krisenbewältigung: Steuerung von Unsicherheiten in dynamischen Märkten</li> <li>• Praxisfälle: Anwendung von Managementkonzepten auf reale Branchenherausforderungen</li> </ul>				
<b>Branchenspezifische Fallstudien</b>	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturierte Fallanalyse und Problemlösung: Methodisches Vorgehen zur Untersuchung betrieblicher Herausforderungen</li> <li>• Strategische und operative Entscheidungsfindung: Entwicklung nachhaltiger und praxisnaher Handlungsempfehlungen</li> <li>• Ressourceneinsatz und Effizienzsteigerung: Optimierung betrieblicher Prozesse unter</li> </ul>				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berücksichtigung wirtschaftlicher und technologischer Rahmenbedingungen</li> <li>• Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit: Gestaltung zukunftsorientierter Strategien zur langfristigen Sicherung der Unternehmensentwicklung</li> <li>• Risikomanagement und Krisenbewältigung: Analyse unsicherer Umfelder und Entwicklung robuster Maßnahmen</li> <li>• Praxisprojekte und Simulationen: Anwendung von Fallstudien in interaktiven Gruppenarbeiten und realitätsnahen Entscheidungsszenarien</li> <li>• Kommunikation und Präsentation von Handlungsempfehlungen: Professionelle Aufbereitung und überzeugende Vermittlung von Analyseergebnissen</li> </ul>				
Projekt (Praxis)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Grundlagen des Praxisprojekts:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zieldefinition und Analyse der Problemstellung.</li> <li>• Stakeholder-Analyse und Entwicklung eines Projektplans.</li> <li>• Einführung in relevante Methoden und Techniken des Praxisprojekts.</li> </ul> </li> <li>• <b>Projektumsetzung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anwendung von fortgeschrittenem Fachwissen auf praxisorientierte Aufgaben.</li> <li>• Iterative Entwicklung und flexible Anpassung von Lösungen.</li> <li>• Recherche und Bewertung interdisziplinärer Informationen.</li> <li>• Professionelle Kommunikation mit internen und externen Stakeholdern.</li> </ul> </li> <li>• <b>Projektmanagement:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methoden des Projektmanagements (z. B. Agile Methoden, Scrum, Kanban).</li> <li>• Zeit- und Ressourcenplanung.</li> </ul> </li> </ul>				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umgang mit Risiken und Herausforderungen.</li> <li>• <b>Abschluss des Projekts:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation und Evaluation der Projektergebnisse.</li> <li>• Erstellung eines Abschlussberichts.</li> <li>• Präsentation der Ergebnisse vor einer Jury.</li> <li>• Reflexion des Projektverlaufs und der individuellen Lernerfahrungen.</li> </ul> </li> </ul>				
Projekt (Forschung)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Entwicklung von Forschungsfragen und Hypothesen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recherche und Analyse wissenschaftlicher Literatur.</li> <li>• Identifikation einer Forschungslücke und Ableitung relevanter Forschungsfragen.</li> <li>• Hypothesenaufstellung basierend auf bestehenden Theorien.</li> </ul> </li> <li>• <b>Operationalisierung und Datenerhebung:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition und Operationalisierung von Konstrukten.</li> <li>• Planung und Durchführung empirischer Untersuchungen (z. B. Umfragen, Experimente).</li> <li>• Praxisorientierte Schulung in der Nutzung von Umfragesoftware (z. B. SosciSurvey, LimeSurvey, Qualtrics).</li> </ul> </li> <li>• <b>Datenbereinigung und Datenanalyse:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbereitung und Bereinigung von Datensätzen für die Analyse.</li> <li>• Vertiefte Anwendung statistischer Methoden (z. B. Varianzanalysen, Regressionen, Faktorenanalysen).</li> </ul> </li> </ul>				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Möglichkeit zu Mixed-Methods-Ansätze (Integration qualitativer und quantitativer Daten).</li> <li>• Nutzung fortgeschrittener Statistiksoftware (z. B. SPSS, R, JASP).</li> </ul>				
<b>4. Semester</b>						
Advanced Journal Club	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vertiefung zu wissenschaftlichen Publikationen: Aufbau, Berichterstattung und Qualitätsstandards in wissenschaftliches Journal</li> <li>• Methoden der Literaturrecherche und Analyse: Identifikation relevanter wissenschaftlicher Arbeiten und deren kritische Bewertung</li> <li>• Kritische Reflexion wissenschaftlicher Veröffentlichungen: Beurteilung der Validität, potenzieller Bias-Einflüsse und Interessenkonflikte</li> <li>• Methoden zur Begutachtung wissenschaftlicher Studien: Anwendung von Beurteilungsinstrumenten auf Forschungsdesigns</li> <li>• Evidenzbasierte Entscheidungsfindung: Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse für die Praxis und Ableitung konkreter Handlungsempfehlungen</li> <li>• Wissenschaftlicher Diskurs und Kommunikation: Zielgruppengerechte Darstellung, Diskussion und Präsentation von Studienergebnissen</li> <li>• Ethische Aspekte wissenschaftlicher Forschung: Auseinandersetzung mit Publikationsethik und wissenschaftlicher Integrität</li> <li>• Perspektivenerweiterung: Vergleich wissenschaftlicher Publikationsstandards in verschiedenen Disziplinen</li> </ul>				

<b>Fortgeschrittene Forschungsmethoden</b>	<b>6</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitative Forschungsmethoden: Fortgeschrittene statistische Verfahren: Lineare und nicht-lineare Regressionsmodelle, Varianz- und Faktorenanalysen; Strukturgleichungsmodelle (SEM): Modellierung latenter Variablen, Pfadanalyse, Gütekriterien; Kausalanalyse und experimentelle Designs: Instrumentalvariablen, Difference-in- Differences</li> <li>• Qualitative Forschungsmethoden (ergänzend): Inhaltsanalyse: Systematische Auswertung qualitativer Daten; Mixed-Methods-Ansätze: Kombination qualitativer und quantitativer Methoden</li> <li>• Datenmanagement und Analyse: Nutzung moderner Software-Tools wie JASP, R, SPSS und Python; Reproduzierbarkeit und Validität wissenschaftlicher Studien</li> <li>• Interpretation und Kommunikation wissenschaftlicher Ergebnisse: Wissenschaftliches Schreiben und Publikationsstrategien; Visualisierung und Präsentation der Forschungsergebnisse</li> </ul>				
<b>Master Thesis und Seminar</b>	<b>18</b>	<p><b>Seminar (6 ECTS):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindestens zwei Präsentationen pro Studierendem: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vorstellung des Konzepts inkl. Forschungsfrage, Theorie und methodischem Ansatz</li> <li>○ Präsentation der Ergebnisse und Diskussion im Plenum</li> </ul> </li> <li>• Erarbeitung eines Konzepts für die Masterthesis:</li> </ul>				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gliederung und Aufbau der Arbeit</li> <li>○ Auswahl und Begründung der Forschungsmethode(n)</li> <li>○ Analysemethoden (quantitativ und/oder qualitativ)</li> <li>○ Einordnung der eigenen Arbeit in methoden- und erkenntnistheoretische Ansätze</li> <li>○ Zeit- und Projektplanung</li> <li>● Hilfestellungen zur Anwendung quantitativer und qualitativer Analysemethoden (z. B. Datenaufbereitung, Softwareeinsatz, Interpretation von Ergebnissen)</li> <li>● Vertiefung spezifischer Themen in fortgeschrittenen und interdisziplinären Themenfeldern</li> </ul> <p><b>Masterthesis (12 ECTS):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Wissenschaftliche Bearbeitung einer komplexen Forschungsfrage (empirisch und/oder theoretisch)</li> <li>● Anwendung fortgeschrittener quantitativer und/oder qualitativer Methoden zur Beantwortung der Forschungsfrage</li> <li>● Kritische Analyse und Interpretation der Ergebnisse sowie Diskussion im Kontext des wissenschaftlichen Diskurses</li> <li>● Berücksichtigung der Grundsätze guter wissenschaftlicher Praxis</li> <li>● Erstellung der Masterthesis in wissenschaftlicher Form und Stil</li> </ul>				
--	--	--	--	--	--	--