

Berichte aus der Psychologie

**Michael Krämer, Siegfried Preiser,
Kerstin Brusdeylins (Hrsg.)**

Psychologiedidaktik und Evaluation XI

Materialien aus der Sektion Aus-, Fort- und Weiterbildung in Psychologie (AFW)
im Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP)
Band 14

Dem Wunsch mehrerer Autorinnen und Autoren folgend sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, wenn in den folgenden Beiträgen entweder nur die männliche oder nur die weibliche Sprachform genutzt wird, so sind jeweils beide Geschlechter gemeint. Es geschieht ausschließlich der besseren Lesbarkeit halber.

Um den Datenschutz zu wahren, wurde auf die Veröffentlichung der Autorenadressen verzichtet. Wenn Sie Kontakt zu einer Autorin oder einem Autor aufnehmen wollen, schreiben Sie bitte eine e-mail an folgende Adresse. Der Herausgeber leitet Ihren Wunsch gerne weiter: kraemer@fh-muenster.de

Inhalt

Aus-, Fort- und Weiterbildung in Psychologie

MICHAEL KRÄMER

Novellierung des Psychotherapeutengesetzes – Stand der Dinge und Auswirkungen auf das Studium der Psychologie und die Profession 3

SIEGFRIED PREISER UND MICHAEL GIEBEL

Weiterbildungsmotivation von Studierenden der Psychologie 2012 - 2014 - 2016 11

LARS BEHRMANN

„Je höher der Frauenanteil eines Fachs, desto weniger Frauen promovieren ...“ 17

MIRIAM THYE, KATHARINA MOSEN, ULRICH WEGER UND DIETHARD TAUSCHEL

Meditation und akademische Prokrastination – eine qualitative Studie 25

HANS-PETER LANGFELDT

Kulturelle Grenzen der (Psychologie)Didaktik – Erfahrungen an einer äthiopischen Universität 35

CARL P. A. KESSELER, STEFAN TROCHE UND MICHAELA ZUPANIC

Zur Konsistenz der Erwartungen an die ideale Persönlichkeit von Psychologie-Studierenden und die Auswirkungen auf Studienzufriedenheit und Studienleistung 43

CHARLOTTE VEHOFF, MICHAELA ZUPANIC, ROBIN JÖRN SIEGEL UND STEFAN TROCHE

Die Motivationsquellen studentischer GutachterInnen im Auswahlverfahren Psychologie: Neugier, Engagement oder doch das Bedürfnis nach Macht? 53

STEPHAN DUTKE, LENA KOEPCKE UND ELMAR SOUVIGNIER

Beiträge der Psychologie zum Praxissemester in der Lehramtsausbildung 61

Lehren und Lernen

HANS-PETER NOLTING

Einführung in die Psychologie: themenbezogen oder systembezogen? Das Konzept der Integrativen Didaktik 73

MARLENE WAGNER, STEPHANIE MOSER, INES DEIBL UND JÖRG ZUMBACH

Psychologiedidaktik trifft Philosophiedidaktik: Der Einsatz von Wikis im interdisziplinären Unterricht 81

SIEGFRIED PREISER UND TAMARA TURASHVILI Wissenschaftskommunikation und Experten-Laien-Kommunikation: Kompetenzerwerb durch Trainingsseminare an deutschen und georgischen Universitäten	93
JULIA MENDZHERITSKAYA UND CAROLINE SCHERER Herausforderungen, Maßnahmen und Verbesserungsindikatoren guter Methodenlehre	101
LARS BEHRMANN UND STEFANIE VAN OPHUYSEN „Forschendes Lernen“ lernen – Die Methodenausbildung für Lehramtstudierende an der WWU Münster	109
DAGMAR TREUTNER Optimierung eines Kommunikationsseminars mit Videofeedback anhand von Videoannotation	119
BASTIAN HODAPP Medienbasiertes Forschendes Lernen – ein Modellprojekt	127
INGO JUNGCLAUSSEN UND SILVIANA STUBIG „Fack ju Pädda!?“ – Neue Wege in der Didaktik der Pädagogischen Psychologie. Ergebnisse einer online-Umfrage zum Einsatz von Spielfilmen in der universitären Lehramtsausbildung am Beispiel der Schulkomödie „Fack ju Göhte“	135
INGO JUNGCLAUSSEN Die ‚Psychodynamik-Animation‘ – Ein mediengestützter Beitrag zur Didaktik der Psychoanalyse	145
MARKUS KNÖPFEL, FRANK MUSOLESI UND WILLI NEUTHINGER Konzeption eines PBL-Moduls im Rahmen des Psychologiestudiums	157
NICOLA BUCHHOLZ UND SUSANNE HILDEBRAND Selbstorganisiertes Lernen im Psychologieunterricht	167
NINA ZEUCH UND ELMAR SOUVIGNIER Wissenschaftliches Denken bei Lehramts- und Psychologiestudierenden	175
TOM ROSMAN, ANNE-KATHRIN MAYER UND GÜNTER KRAMPEN Die Förderung differenzierter epistemologischer Überzeugungen bei Studienanfängern der Psychologie: Empirische Befunde und fachdidaktische Implikationen	185

ANNE-KATHRIN MAYER, NIKOLAS LEICHNER UND GÜNTER KRAMPEN Förderung fachlicher Informationskompetenz von Psychologie- Studierenden durch ein curricular integriertes Blended Learning-Training	193
KATRIN B. KLINGSIECK, DANIEL AL-KABBANI, CARLA BOHDICK, JOHANNA HILKENMEIER, SEBASTIAN KÖNIG, HANNA S. MÜSCHE, SASKIA PRAETORIUS UND SABRINA SOMMER Gamebasiertes Lernen in der Lehrerbildung – spielend zur diagnostisch kompetenten Lehrkraft werden	203
NATHASHA BODONYI, VIKTORIA FALKENHORST UND ULRIKE STARKER, Planspiel – Papiersternmanufaktur	213
MIRIAM THYE, DÉsirÉE RITZKA, ROSE LINK UND DIETHARD TAUSCHEL Lernst du schon oder liest du noch? – Zu der Frage, wie man als Student das akademische Lernen lernen kann	219

Psychologie an Schulen

PAUL GEORG GEIß Kompetenzorientierter Psychologieunterricht in Österreich	229
DOMINIK MOMBELLI Kompetenzorientierter Pädagogik- und Psychologieunterricht aus der gymnasialen Oberstufe in der Schweiz	239
JÜRGEN MALACH UND MARGRET PETERS Von der Input- zur Outputorientierung – Intention, Struktur und Implementation des kompetenzorientierten Kernlehrplans Psychologie für die gymnasiale Oberstufe NRW	247

Praxisbezogene Anwendung psychologischer Erkenntnisse

KERSTIN BRUSDEYLINS UND JORINTHE HAGNER PENTApus Stressprävention für Oberstufenschüler und Studierende	257
TIMO BERSE Krank vor Sorgen – Ein Workshop zur klinischen Psychologie für Psychologielehrer/innen	263

SABINE FABRIZ, LUKAS SCHULZE-VORBERG UND HOLGER HORZ „Beratung und Betreuung von Studierenden im Studium“. Konzeption & Evaluation einer Schulungsreihe für schulische Betreuer/innen und Praktikumsbeauftragte im Praxissemester	271
--	-----

Evaluation

MICHAEL KRÄMER Zufrieden und glücklich?! Zum Zusammenhang zwischen Studienzufriedenheit und Glücksempfinden	281
---	-----

ARNOLD HINZ Wie nützlich ist Lehrevaluation durch Studierende mittels Ratingskalen?	291
--	-----

DANIELA FEISTAUER UND TOBIAS RICHTER Wie zuverlässig sind studentische Einschätzungen der Lehrqualität? Eine Analyse mit kreuzklassifizierten Mehrebenenmodellen	299
--	-----

ELISABETH DALLÜGE, MICHAELA ZUPANIC, CORNELIA HETFELD UND MARZELLUS HOFMANN Wie bildet sich das Curriculum des Studiums im Progress Test Psychologie (PTP) ab?	307
---	-----

MICHAELA ZUPANIC, JAN P. EHLERS, THOMAS OSTERMANN UND MARZELLUS HOFMANN Progress Test Psychologie (PTP) und Wissensentwicklung im Studienverlauf	315
---	-----

JONATHAN BARENBERG, EVA SEIFRIED, BIRGIT SPINATH UND STEPHAN DUTKE Die Bearbeitung schriftlicher Problemaufgaben erhöht den Lernerfolg in einer Psychologie-Vorlesung	323
--	-----

JULIANE SCHWIEREN, JONATHAN BARENBERG UND STEPHAN DUTKE Testeffekt in Psychologie-Lehrveranstaltungen? Eine metaanalytische Perspektive	331
---	-----

DOROTHEA KRAMPEN, KARL SCHWEIZER, SIEGBERT REIß UND ANDREAS GOLD Erprobung einer Kurzsкала zur Erfassung von Impulsivität	339
---	-----

NIKOLAI ZINKE, STEFAN STÜRMER UND LAURA FROEHLICH Validierung einer deutschsprachigen Skala zur multidimensionalen Erfassung von interkulturellen Kompetenzen in der universitären Ausbildung	349
---	-----

Planspiel – Papiersternmanufaktur

Natasha Bodonyi, Viktoria Falkenhorst und Ulrike Starker

Bei Lernprozessen ist die emotionale Einbettung von großer Bedeutung. Dies belegen zahlreiche Studien (Abele, 1995, Bower, 1981, Bloom, 1976, Gendolla, 2003, Hänze, 2003). Hierbei bietet der Einsatz von Planspielen, eine inszenierte Realität im Schutzraum, viele Möglichkeiten, auch die des Einsatzes im Rahmen der Hochschullehre. Im Folgenden soll von einem Beispiel berichtet werden. Im Rahmen der Vorlesung „Organisationspsychologie“ wurde an der Hochschule Harz ein Planspiel eingesetzt, bei dem zwei konkurrierende Organisationen Papiersterne herstellten. Die Organisationsformen, berufliche Sozialisation, Führung und weitere Themen der Vorlesung konnten hier vorneweg „real“ erlebt werden. Das Planspiel ging über vier Zeitstunden.

Theoretischer Hintergrund

Vom Umgang mit komplexen Themen, in der Organisationspsychologie sehr häufig, ist bekannt, dass stets Emotionen mit im Spiel sind, die das Nachdenken, Problemlösen und Handeln beeinflussen (Hänze, 1998). Menschen, die erfahren und gelernt haben, den emotionalen Hintergrund bestimmter Thematiken zu erkennen und zu regulieren, gelangen auch zu besseren Lösungen in einer komplexen Problemsituation (Starker, 2012). Emotionen haben auch direkte Auswirkungen auf den Umgang mit den speziellen Problematiken. Komplexität ist nach Dörner (1989) durch mehrere Charakteristika gekennzeichnet. Zunächst steigert ein großer **Umfang** an beteiligten Determinanten die Komplexität. Diese wiederum sind meist sehr **vernetzt** miteinander und zudem auch oft **intransparent**. Hieraus ergibt sich **Eigendynamik**, das heißt die Situation entwickelt sich von alleine weiter, ohne dass ein Akteur eingreift. Und schließlich sind Ereignisse meist das Ergebnis mehrerer zusammen wirkender Variablen. Man spricht hier von „**Multikausalität**“. Aus der Forschung (Von der Weth & Strohschneider, 2001) ist bekannt, dass diese Eigenschaften bisweilen zu typischen Fehlertendenzen, wie beispielsweise die „**monokausale**“ Erklärungssuche, führen.

Ausgehend von der Frage, ob durch das **Planspiel „Papiersternmanufaktur“** tatsächlich die **Sensibilität für die komplexen Themen aus Vorlesung Organisationspsychologie** gefördert werden kann, wurden für komplexe Systeme typische Charakteristika „Dynamik“ und „Vernetztheit“ sowie „Multikausalität“ herangezogen und folgende Erwartungen postuliert:

Verbesserte Sensibilität für komplexe organisationspsychologische Themen lassen sich daran erkennen, dass die relevanten Themen erkannt und eher *dynamisch* beschrieben und *multikausal* erklärt werden (**Hypothese 1**).

Der Lernerfolg lässt sich z.B. an „besseren“ Prüfungsergebnissen im Vergleich zum Vorjahr erkennen (**Hypothese 2**).

Vorgehen und Methode

Im Projekt wurden den 34 Teilnehmern verschiedene, vorstrukturierte Rollen gegeben und über viereinhalb Stunden deren eigendynamische Entwicklung erlebt, von externen Beobachtern dokumentiert und anschließend ausgewertet. Thematisch standen zwei Kleinunternehmen im Fokus, die Sterne produzierten. Die verschiedenen Arbeitsaufteilungsformen mit ihren Vor- und Nachteilen, die Position und das Erleben von Geschäftsführern, Assistenten, Entwicklungsteam, Personalern und Arbeitern konnten vor diesem Hintergrund beleuchtet und analysiert werden. Arbeitszufriedenheit, Folgen von Unkontrollierbarkeit, Leistungsorientierung, Leadership, berufliche Sozialisation und noch mehr konnten leicht als Themen implementiert werden.

Die Ergebnisse der durch die Teilnehmer evaluierten Lehrform werden ausgewertet und diskutiert.

Durchführung

Die Vorbereitung des Planspiels beinhaltete den Hinweis an die Teilnehmer eine Woche vor der Durchführung sich in eine Anwesenheitsliste einzutragen, um sicherzugehen, dass Rollenanzahl und Teilnehmeranzahl übereinstimmen. Die Spielleiter übernahmen alle organisatorischen Belange. Sie buchten zwei Seminarräume, die sich in direkter Nähe befanden um kurze Wege zu garantieren.

Zur Einführung in das Planspiel wurden die Teilnehmer auf die bevorstehende Situation vorbereitet. Es wurden die Grundregeln des Rollenspiels erklärt und das Ziel

des Planspiels, den Unternehmensalltag zu simulieren. Im nächsten Schritt losten die Teilnehmer ihre Rollen aus. Jedes Los enthielt den Namen der Rolle in einer ungeschlechtlichen Form, eine genaue Rollenbeschreibung mit wesentlichen Charaktereigenschaften und das Unternehmen in dem sie tätig waren. (Besondere Achtung wurde auf das Verständnis der Teilnehmer gelegt, die Rollen als Teil des Spiels zu sehen und sich ohne Einfluss vom eignen Charakters mit den gegebenen Rollen zu identifizieren.) Durch die ungeschlechtlich Form des Namens, also das Kürzel des Vornamens und den Nachnamen wurde gewährleistet, dass jede Rolle von einem männlichen oder weiblichen Teilnehmer ausgefüllt werden kann. Die Nachnamen gaben dabei auch schon einen ersten Hinweis auf den Charakter und herausragende Persönlichkeitseigenschaften der Rolle. Am Beispiel des Geschäftsführers K. Argwohn bedeutete dies, dass er/sie wenig berufliche Erfahrung außerhalb des Geschäftes hat, sehr traditionsbewusst ist, Veränderungen ablehnt, direkt von der Uni ins Unternehmen gekommen ist und die Geschäftsleitung von seinem Vater übernommen hat. Anschließend wurden die Teilnehmer auf die in der Rollenbeschreibung benannten zugehörigen Unternehmen aufgeteilt. Jeder Spielleiter nahm sich einer Gruppe an. Bereits vor der Auslosung der Rollen wurde festgelegt welcher Spielleiter welches Unternehmen beaufsichtigt. In getrennten Räumen fand nun die Firmenvorstellung, moderiert durch die Spielleiter, statt. In diesem Rahmen wurde den Teilnehmern das Produkt des Unternehmens, der hierarchische Aufbau, sowie Lage und Umfeld präsentiert.

Ziel des Planspiels war es, die Teilnehmer ein praktisches Beispiel erleben zu lassen, wie Führung und Kooperation in einem Unternehmen ausgeführt werden können. Um Konfliktsituationen zu schaffen, wurden in Vorbereitung auf das Planspiel sogenannte Ereigniskarten erstellt. Diese enthielten Anweisungen, Ziele oder überbetriebliche Einflussfaktoren, mit denen einzelne Rollen oder das ganze Unternehmen sich auseinander setzen musste. Jede Rolle verfügte über eigene Aufgabenfelder, die mit zusätzlichen Materialien von den Spielleitern ausgestattet wurden. Der Geschäftsführer sollte eine „corporate identity“ entwerfen, regelmäßige Vorstandstreffen abhalten, anfallende Geschäftsbriefe bearbeiten bzw. beantworten und eine Rede für die Jahresabschlussfeier schreiben. Dazu erhielt er von den Spielleitern immer wieder verschiedene Briefe in seinem Postfach. Rechnungen, Kündigungen,

Werbebriefe galt es zu sortieren bzw. Aufgaben zu delegieren. Die Assistenz der Geschäftsleitung hält Kontakt zu Kunden und Zulieferern, sorgt für Harmonie zwischen den Stellen und übernimmt auch problemlos Tätigkeiten wie Kaffeekochen. Zu diesem Zweck erhält diese Rolle von den Spielleitern Wasserkocher, Teebeutel, Lebkuchen und vieles mehr. Ihre Hauptaufgabe ist die Absicherung von dem Wohlbefinden des Vorstandes.

Die Spielleiter setzen die Teilnehmergruppen verschiedenen Bedingungen aus. In der Vorbereitung wurde ein Raum mit Motivationsplakaten zum Thema Leistung und Erfolg, der zweite Raum mit Teamarbeit und Erfolg dekoriert. Bei der Gruppe Leistung wurde zusätzlich Arbeitskleidung in Form von Weihnachtsmützen verteilt. Diese sollten ausschließlich von den Arbeitern getragen werden. Beide Gruppen hatten das Ziel, den gleichen Papierstern herzustellen. Die Gruppen bekamen jedoch unterschiedliche Falanleitung. Gruppe Teamarbeit wurde eine Anleitung mit fünf Arbeitsschritten ausgeteilt, Gruppe Leistung hingegen eine in 25 Schritten unterteilte Anleitung. Alle weiteren Arbeitsmaterialien und Rahmenbedingungen waren gleich. Zum Abschluss des Planspiels bekam jeder Teilnehmer ein Auswertungsbogen, in dem Erfahrungen des Einzelnen, besondere Entwicklungen, Überraschungen und interessante Ereignisse festgehalten wurden, um eine förderliche Einordnung und Reflektion über den Erfolg des Planspiels zu garantieren.

Ergebnisse

Abbildung 1. Gegenüberstellung der Beobachtungen zeigt die Ergebnisse. Wie erwartet, zeigen sich bei den Situationsbeschreibungen nach dem Planspiel „dynamische“ und multikausale“ Beschreibungen der gewünschten Thematiken. Die Lösungsvorschläge zeigen den einfühlsamen Umgang mit den Themen. Die Beschreibungen weisen darauf hin, dass die Zusammenhänge als komplex erkannt wurden. (Hypothese 1).

Bei den Prüfungsergebnissen zeigte sich eine statistisch bedeutsame Verbesserung (Hypothese 2). *Natürlich sollte dies kritisch gesehen werden.*

Insgesamt wurde das Training von den Teilnehmenden generell als nützlich und hilfreich bewertet. Dies spiegelt sich auch in den freien Aussagen wieder: „Hoher Spaßfaktor aber auch hoher Lernfaktor“, „gute Vorbereitung, die Tipps und Anleitungen

sehr passend“ und „die Vorbereitung mit Theorieteil beim ersten Termin war sehr gelungen und informativ“.

Sterntaler GmbH	Zimtstern AG
<ul style="list-style-type: none"> • Kennenlernen der Produktionsprozesse 	<ul style="list-style-type: none"> • klare Hierarchieebenen und Aufgabenverteilung
<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmenskultur → WIR steht im Vordergrund 	<ul style="list-style-type: none"> • Management by wandering around
<ul style="list-style-type: none"> • Gleichstellung von Mitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohes Konkurrenzdenken
<ul style="list-style-type: none"> • Fairness steht im Mittelpunkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Streben nach Innovation

23.09.2016 Auswertung Planspiel 03.12.2015 15

Abb. 1: Gegenüberstellung der Beobachtungen

Diskussion und Ausblick

Der erste Einsatz der inszenierten Realität Zimtstern AG und Sterntaler wurde von den Teilnehmenden positiv bewertet und zeigte die erwarteten Lerneffekte: vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Erfahrungsraumes konnten komplexe Prozesse und Thematiken von verschiedenen Seiten beleuchtet und analysiert werden. Im Verlauf der weiteren Lehrveranstaltung konnten die Themen aufgegriffen und vor dem emotionalen Erfahrungshintergrund plastischer dargestellt werden. Natürlich ist der statistische Vergleich der Prüfungsergebnisse methodisch stark diskussionswürdig, nicht mehr als eine Feldstudie. Eine computergestützte Version „Sterntaler App“ des Planspiels ist in Vorbereitung.

Literatur

Dörner, D. (1989). *Logik des Misslingens*. Reinbek: Rowohlt.

- Dörner, D., Bartl, Chr., Detje, F., Gerdes, J., Halcour, D. Starker, U., et al. (2001). *Die Mechanik des Seelenwagens*. Huber: Bern.
- Hänze, M. (1998). *Denken und Gefühl*. Weinheim: Beltz.
- Pekrun, R. & Fend, H.(1991). *Persönlichkeitsentwicklung in der Schule*. Stuttgart: Enke.
- Starker, U. (2012). *Emotionale Adaptivität*. Lengerich: Pabst.
- Von der Weth, R. & Strohschneider, St. (1993). *Ja, mach nur einen Plan*. Bern: Huber.