Klausur – Mantelbogen

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Name, Vorname	
Matrikel-Nr.	
Studienzentrum	
Studiengang	**Pflegemanagement**
Fach	**Psychologie**
Art der Leistung	**Prüfungsleistung**
Klausur-Kennzeichen	**PM-PSY-P12-101127**
Datum	**27.11.2010**

Ausgegebene Arbeitsbögen _____

Ort, Datum

Name in Druckbuchstaben und Unterschrift Aufsichtsführende(r)

Abgegebene Arbeitsbögen _____

Ort, Datum

Prüfungskandidat(in)

Aufgabe		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**Σ**	**Note**
max. Punktzahl		25	20	20	20	15	100	
Bewertung	Prüfer							
	ggf. Gutachter [1]							

Prüfer (Name in Druckbuchstaben)

Datum, Unterschrift

ggf. Gutachter (Name in Druckbuchstaben)

Datum, Unterschrift

[1] Ggf. Gutachten im Rahmen eines Widerspruchverfahrens

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Anmerkungen Prüfer:

Datum, Unterschrift

Anmerkungen Gutachter:

Datum, Unterschrift

Sonstige Anmerkungen:

Datum, Unterschrift

© 2010 Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Klausur – Aufgaben

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Studiengang	**Pflegemanagement**
Fach	**Psychologie**
Art der Leistung	**Prüfungsleistung**
Klausur-Kennzeichen	**PM-PSY-P12-101127**
Datum	**27.11.2010**

Bezüglich der Anfertigung Ihrer Arbeit sind folgende Hinweise verbindlich:

- Verwenden Sie ausschließlich das vom Aufsichtsführenden **zur Verfügung gestellte Papier** und geben Sie sämtliches Papier (Lösungen, Schmierzettel und nicht gebrauchte Blätter) zum Schluss der Klausur wieder bei Ihrem Aufsichtsführenden ab. Eine nicht vollständig abgegebene Klausur gilt als nicht bestanden.
- Beschriften Sie jeden Bogen mit Ihrem **Namen und Ihrer Immatrikulationsnummer**. Lassen Sie bitte auf jeder Seite 1/3 ihrer Breite als Rand für Korrekturen frei, und nummerieren Sie die Seiten fortlaufend. Notieren Sie bei jeder Ihrer Antworten, auf welche Aufgabe bzw. Teilaufgabe sich diese bezieht.
- Die Lösungen und Lösungswege sind in einer für den Korrektanten **zweifelsfrei lesbaren Schrift** abzufassen **(kein Bleistift)**. Korrekturen und Streichungen sind eindeutig vorzunehmen. Unleserliches wird nicht bewertet.
- Bei numerisch zu lösenden Aufgaben ist außer der Lösung stets der **Lösungsweg anzugeben**, aus dem eindeutig hervorzugehen hat, wie die Lösung zustande gekommen ist.
- Die Klausur-Aufgaben können einbehalten werden. Dies bezieht sich **nicht** auf ausgeteilte Arbeitsblätter, auf denen Lösungen einzutragen sind.

Zur Prüfung sind bis auf Schreib- und Zeichenutensilien ausschließlich die nachstehend genannten Hilfsmittel zugelassen. Werden **andere als die hier angegebenen Hilfsmittel verwendet oder Täuschungsversuche** festgestellt, gilt die Prüfung als nicht bestanden und wird mit der Note **5** bewertet.

Bearbeitungszeit:	90 Minuten
Anzahl der Aufgaben:	5
Höchstpunktzahl:	100
Hilfsmittel:	keine

Aufgabe	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**insg.**
max. Punktzahl	25	20	20	20	15	100

Viel Erfolg!

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Aufgabe 1: Sozialpsychologie 25 Punkte

Ein großer Teil der aktuellen sozialpsychologischen Forschung beschäftigt sich mit der Frage, wie soziale Informationen verarbeitet werden.

1.1 Skizzieren Sie kurz die drei Grundannahmen der sozialpsychologischen Forschung zur Informationsverarbeitung. 6 Punkte

1.2 Beschreiben Sie den Prozess der Verarbeitung von sozialen Informationen in Worten (8 Punkte) und mit Hilfe einer grafischen Darstellung (5 Punkte), Arbeitsblatt liegt bei! 13 Punkte

1.3 Zeigen Sie an einem Beispiel aus dem Krankenhausalltag, dass durch Stereotype der Prozess der Informationsverarbeitung (Wahrnehmung und Urteilsbildung) vereinfacht werden kann. 6 Punkte

Aufgabe 2: Persönlichkeitspsychologie 20 Punkte

2.1 Konstanz und Wandel der Persönlichkeit können mit Hilfe des Strukturmodells von McAdams erklärt werden. Erläutern Sie die drei Ebenen der Persönlichkeit im Strukturmodell von McAdams. 12 Punkte

2.2 Welche Faktoren in einer Institution, wie z.B. einer Pflegeeinrichtung, können auf die Persönlichkeit, z.B. einer Pflegekraft, einwirken? Skizzieren Sie vier Faktoren. 8 Punkte

Aufgabe 3: Alterspsychologie 20 Punkte

Unter Intelligenz versteht man das Muster geistiger Fähigkeiten, mit dem es gelingt, bestimmte Problemsituationen mit einer bestimmten Schnelligkeit in einem bestimmten Kontext zu lösen.

3.1 Die Forschung kennt verschiedene Formen der Intelligenz. Charakterisieren Sie drei dieser Formen. 12 Punkte

3.2 Erläutern Sie in knapper Form die Entwicklung der Intelligenz im Prozess des Alterns (5 Punkte). Greifen Sie dabei auch auf eine grafische Darstellung zurück (3 Punkte) . 8 Punkte

Aufgabe 4: Organisationspsychologie 20 Punkte

Neben den strukturellen Voraussetzungen (Aufbau- und Ablauforganisation) sind es vor allem die individuellen Bedingungen (Voraussetzungen), die die Funktionsfähigkeit einer Organisation gewährleisten.

4.1 Skizzieren Sie drei individuelle Bedingungen für die Funktionsfähigkeit einer Organisation. 6 Punkte

4.2 Wesentlichen Einfluss auf die Funktionsfähigkeit einer Organisation haben motivationale Aspekte. Definieren Sie den Begriff „Motivation“ und nennen Sie ein Merkmal von Motivation. 6 Punkte

4.3 Zeigen Sie eine Möglichkeit auf, wie Führungskräfte in der Pflege die Motivation ihrer Mitarbeiter/innen positiv beeinflussen können. 8 Punkte

Aufgabe 5: Psychologie der Pflege 15 Punkte

Das Phänomen der Helferpersönlichkeit in der Pflegeprofession kann unter anderem mit einem „diakonischen“ Verständnis von Pflege erfasst werden.

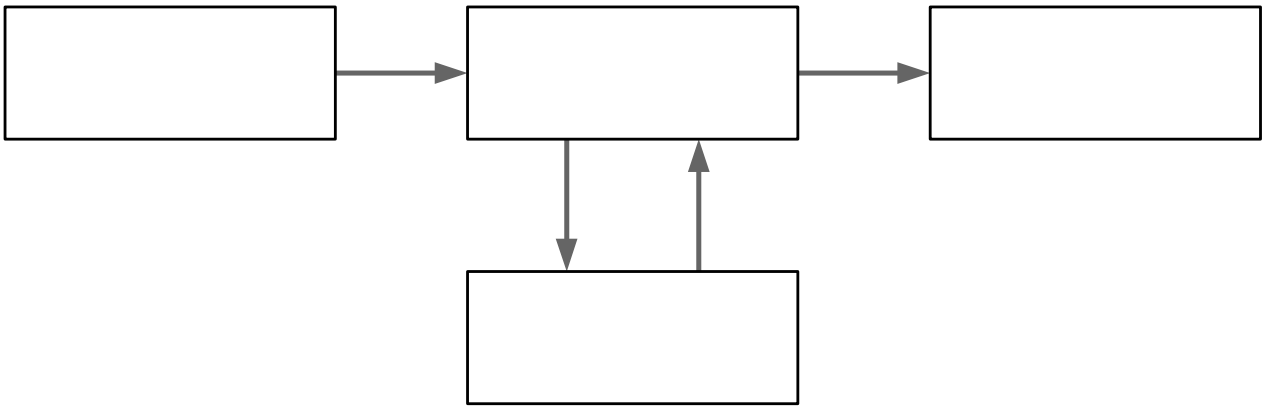
5.1 Beschreiben Sie relevante Merkmale dieses „diakonischen“ Verständnisses von Pflege. 10 Punkte

5.2 Reflektieren Sie selbstkritisch, inwieweit Ihr persönliches Verständnis von Pflege mit diesem „diakonischen“ Verständnis im Einklang steht (kurze Stellungnahme). 5 Punkte

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Arbeitsblatt zu Aufgabe 1.2

Matrikelnummer	
Name	



Dieses Arbeitsblatt ist gemeinsam mit der bearbeiteten Klausur abzugeben.

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Korrekturrichtlinie

UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

Studiengang	**Pflegemanagement**
Fach	**Psychologie**
Art der Leistung	**Prüfungsleistung**
Klausur-Kennzeichen	**PM-PSY-P12-101127**
Datum	**27.11.2010**

Für die Bewertung und Abgabe der Prüfungsleistung sind folgende Hinweise verbindlich:

- Die Vergabe der Punkte nehmen Sie bitte so vor wie in der Korrekturrichtlinie ausgewiesen. Eine summarische Angabe von Punkten für Aufgaben, die in der Korrekturrichtlinie detailliert bewertet worden sind, ist nicht gestattet.
- Nur dann, wenn die Punkte für eine Aufgabe nicht differenziert vorgegeben sind, ist ihre Aufschlüsselung auf die einzelnen Lösungsschritte Ihnen überlassen.
- Stoßen Sie bei Ihrer Korrektur auf einen anderen richtigen als den in der Korrekturrichtlinie angegebenen Lösungsweg, dann nehmen Sie bitte die Verteilung der Punkte sinngemäß zur Korrekturrichtlinie vor.
- Rechenfehler sollten grundsätzlich nur zur Abwertung des betreffenden Teilschrittes führen. Wurde mit einem falschen Zwischenergebnis richtig weitergerechnet, so erteilen Sie die hierfür vorgesehenen Punkte ohne weiteren Abzug.
- Ihre Korrekturhinweise und Punktbewertung nehmen Sie bitte in einer zweifelsfrei lesbaren **roten** Schrift vor.
- Die von Ihnen vergebenen Punkte und die daraus sich gemäß dem nachstehenden Notenschema ergebende Bewertung tragen Sie bitte in den Klausur-Mantelbogen ein. Unterzeichnen Sie bitte Ihre Notenfestlegung auf dem Mantelbogen.
- Gemäß der Prüfungsordnung ist Ihrer Bewertung das folgende Notenschema zu Grunde zu legen:

Note	1,0	1,3	1,7	2,0	2,3	2,7	3,0	3,3	3,7	4,0	5,0
Punktzahl	100-95	94,5-90	89,5-85	84,5-80	79,5-75	74,5-70	69,5-65	64,5-60	59,5-55	54,5-50	49,5-0

Die korrigierten Arbeiten reichen Sie bitte spätestens bis zum

15.12.2010

bei Ihrem Studienzentrum ein. Dies muss persönlich oder per Einschreiben erfolgen. Der Abgabetermin ist unbedingt einzuhalten. Sollte sich aus vorher nicht absehbaren Gründen eine Terminüberschreitung abzeichnen, so bitten wir Sie, dies unverzüglich dem Prüfungsamt der Hochschule unter Angabe des Klausurkennzeichens anzuzeigen (Tel. 040 / 35094-311 bzw. birgit.hupe@hamburger-fh.de).

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Lösung 1 vgl. SB 1, S. 23 - 26 25 Punkte

1.1 Drei Grundannahmen der sozialpsychologischen Forschung zur sozialen Informationsverarbeitung — 6 Punkte

2 P. pro Annahme

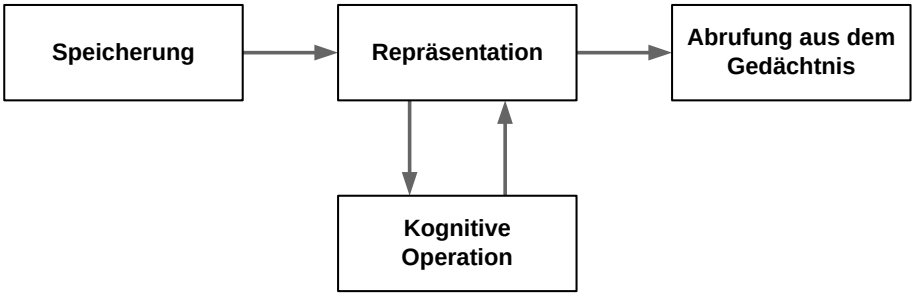
- Befriedigende psychologische Erklärungen eines Phänomens sind auf der mentalen Ebene und nicht auf der Ebene von Reiz-Reaktions-Weisen angesiedelt.
- Mentale Vorgänge können als Prozess der Verarbeitung von Informationen aufgefasst werden.
- Psychologie kann trotz dieser Konzentration auf innere Prozesse des Menschen weiterhin als objektive empirische Wissenschaft betrieben werden.

1.2 Prozess der Verarbeitung sozialer Informationen — 13 Punkte

8 P. für verbale Lösung

Informationen über einen Gegenstand werden aufgenommen und abgespeichert. Dadurch entsteht ein inneres Bild des Gegenstandes (Repräsentation). Mit den abgespeicherten Informationen werden kognitive Operationen durchgeführt, die die Repräsentation verändern. Beispiele solcher Operationen sind etwa der Vergleich mit anderen Repräsentationen, Zusammenfassung unter einem Oberbegriff oder einer Überschrift, Nachdenken über einen Gegenstand, wodurch er besser verstanden wird und eine klarere Repräsentation entsteht. Schließlich werden bei Bedarf Informationen aus dem Gedächtnis abgerufen - man erinnert sich an den Gegenstand und die Situation, in der er eine Rolle gespielt hat.

5 P. für grafische Lösung



1.3 Stereotype und Informationsverarbeitung — 6 Punkte

Beispiel aus dem Krankenhausalltag: Ein Antrag auf Erhöhung des pflegerischen Fort- und Weiterbildungsbudgets wird abschlägig beschieden.
Entsprechendes Stereotyp, das die Urteilsbildung vereinfacht: „Geschäftsführer haben nur die Finanzen im Kopf".

Korrekturhinweis: Die Lösung muss ein Stereotyp benennen - z. B. „Ärzte sind selten kooperativ" oder „Ärzte streben stets danach, dem Patienten bestmöglich zu helfen - und an einem konkreten Beispiel aus dem Krankenhausalltag aufzeigen, dass die benannte Stereotype den Prozess der Wahrnehmung und Urteilsbildung vereinfacht.

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Lösung 2	**SB 3, S. 20 – 24 / S. 26 – 28**	**20 Punkte**

2.1 Drei Ebenen der Persönlichkeit im Strukturmodell von McAdams **12 Punkte**

Die erste Ebene lässt sich im Sinne der zentralen Persönlichkeitsfaktoren („Big Five“) beschreiben. Diese scheinen zumindest im Erwachsenenalter relativ stabil zu bleiben, und zwar auch unabhängig davon, wie sich Umgebungen und Lebensumstände eines Menschen ändern. 4 P. pro Ebene

Die zweite Ebene ist gekennzeichnet durch das Sich-Selbst-Wiedererkennen eines Menschen über die Zeit und viele Situationen hinweg. Die Herausforderungen des Lebens werden zwar als wandelbar erlebt, das persönliche Antwortverhalten jedoch als relativ stabil, zumindest über bestimmte lebensthematische Zeitperioden hinweg.

Auf der dritten Ebene wird die „existentielle“ oder auch „spirituelle“ Persönlichkeit verankert. Dazu zählen Identität und Identitätssuche, die beständige Suche nach (neuen) Lebenszielen, nach dem Sinn des eigenen Lebens. Hier ist Veränderung nicht nur möglich, sondern Bestandteil eines andauernden Prozesses.

2.2 Persönlichkeitsveränderung in der Institution **max. 8 Punkte**

Skizzieren von <u>vier</u> der folgenden institutionellen Faktoren: 2 P. pro Faktor

- Zeitstruktur: gibt Ordnung und Struktur oder ist Stressfaktor.
- Bewegungsraum: kann als Autonomie erlebt werden oder das Konsistenzerleben beeinträchtigen.
- Handlungsmöglichkeiten: können Kompetenzgefühl einschränken oder verstärken.
- Soziale Beziehungen: können soziale Kompetenzen und Erfahrungsräume erweitern.
- Überwachung: kann Struktur geben oder das Autonomiegefühl einschränken.
- Belastung und Beanspruchung: können zu einer realistischeren Einschätzung der eigenen Leistungsmöglichkeiten führen oder als Stressfaktor erlebt werden.
- Verantwortung: kann Selbstvertrauen steigern und die Bindung an Menschen und Dinge erhöhen oder auch als Stressfaktor erlebt werden.
- Macht: kann Selbstbewusstsein erhöhen.
- Qualifikationsanforderungen: kann Kompetenzen und Kompetenzgefühl erhöhen oder als Stressfaktor erlebt werden.
- Moral und Werte: können das moralische Bewusstsein erweitern oder beeinträchtigen.

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Lösung 3 SB 4, S. 14 – 16/ S. 45 – 47 20 Punkte

3.1 Drei Formen der Intelligenz 12 Punkte

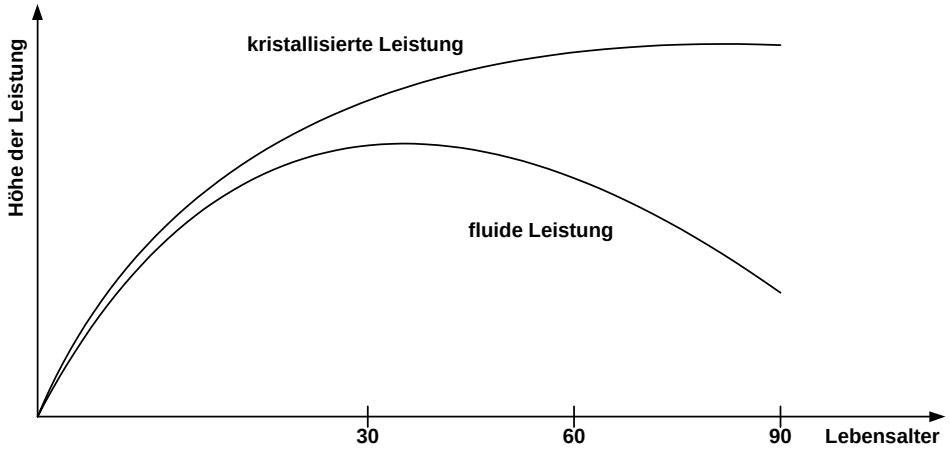
Fluide Intelligenz: Bei der fluiden (flüssigen) Intelligenz wird die Grundstruktur einer kognitiven Organisation durch formale Fähigkeiten begründet (intellektuelle Problemlösefähigkeit): Wahrnehmungsgeschwindigkeit, schnelle Memorierfähigkeit, Kurzzeitgedächtnis, formale Abstraktionen usw. 4 P. pro Form

Kristalline oder kristallisierte Intelligenz: Durch Erfahrung oder Kovarianzwissen wird eine andere kognitive Organisation geschaffen, in der mehr Dimensionen von Intelligenz zur Geltung kommen: Wissensvorräte; Handlungsabsichten und –möglichkeiten; potenzielle Konsequenzen von Handlungen oder Unterlassung von Handlungen; stärkere Orientierung an privaten oder öffentlichen Relevanzkriterien; Fähigkeit, komplexe Zusammenhänge zu erkennen und vereinfachen zu können, usw.

Alltagspraktische oder soziale Intelligenz: Erlaubt die Übertragung von formalen Regeln auf die Beurteilung von Alltags- und Handlungsproblemen: Dazu müssen die für die Problemlösung relevanten Größen bekannt sein, Suchmechanismen für die Einholung von Informationen verfügbar sein, ein Handlungsmechanismus existieren, persönliche Ressourcen für die Aktivierung zur Verfügung stehen und die Motivation vorhanden sein, alle diese Vorgänge in Bewegung zu setzen.

3.2 Entwicklung der Intelligenz im Prozess des Alterns 8 Punkte

Die fluiden Leistungen (Wahrnehmungsgeschwindigkeit, schnelle Memorierfähigkeit, Kurzzeitgedächtnis usw.) sind in der Lebensmitte (andere Auffassungen: ab einem Lebensalter von Anfang 20) am stärksten ausgeprägt und lassen etwa ab dem 60. Lebensjahr kontinuierlich nach. Die kristallisierte Intelligenz dagegen entsteht erst allmählich und kann mit zunehmendem Alter noch ausgebaut werden. 5 P. für Erläuterung, 3 P. für graf. Darstellung



vgl. Abb. 1.2, SB 4, S.15

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Lösung 4	SB 5, S. 23 f., S. 42 - 47	20 Punkte

4.1 <u>Drei</u> individuelle Voraussetzungen/ Bedingungen für die Funktionsfähigkeit einer Organisation — **6 Punkte**

2 P. pro Voraussetzung

- Fachliche Qualifikationen im Sinne von Fach-, Methoden- und Sozialkompetenz
- Rollenübernahme: Bereitschaft, den Verhaltenserwartungen der Organisation als Mitarbeiter, Kollege oder Vorgesetzter zu entsprechen
- Motivation: Bereitschaft und Fähigkeit, die eigenen Energien auf die Erreichung von Arbeitszielen zu konzentrieren

4.2 Definition von Motivation — **6 Punkte**

3 P. für Definition

Eine Motivation ist ein länger anhaltender Zustand der Bereitschaft, etwas Bestimmtes zu tun, um ein Ziel zu erreichen, mit dessen Erreichung die der Motivation zugrundeliegenden Motive befriedigt werden.

<u>Korrekturhinweis</u>: Anders lautende zutreffende Definitionen von Motivation sind angemessen zu bewerten.

<u>Ein</u> Merkmal von Motivation

3 P. für Merkmal

- Ziel- oder Objektzentrierung (im einfachen Fall beim Motiv „Hunger“ etwas Essbares bzw. der Zustand der Sättigung)

oder

- der dadurch geschaffene Spannungszustand vom Motiv oder Bedürfnis bis hin zur Befriedigung

oder

- Begleit- und Folgeemotionen in Form von Ärger (wenn die Zielannäherung nicht schnell genug geht), Angst (das Ziel nicht erreichen zu können), Frustration (wenn die Zielerreichung nicht gelingt) oder auch Befriedigung/ Stolz (wenn das Ziel erreicht ist)

4.3 <u>Zwei</u> Möglichkeiten zur positiven Beeinflussung der Mitarbeitermotivation durch Führungskräfte — **8 Punkte**

4 P. je Möglichkeit

Setzen von Anreizen, die auf die Bedürfnisse oder Motive der Mitarbeiter abzielen. Diese Anreize können in materiellen Anreizen (z. B. Bezahlung), in interpersonalen Anreizen (z. B. Kontakte zu Kollegen und Patienten), in Aufgabenanreizen (z. B. „interessante“ Aufgaben) oder in Umfeldanreizen (z. B. Arbeitsplatzausstattung) bestehen.

oder:
Vereinbarung von Zielen/ Zielsetzungen: Ziele können z. B. Innovationsziele sein, die neue Aufgaben betreffen, Routineziele, die die bereits erreiche Arbeitsqualität sichern, oder persönliche Entwicklungsziele.

oder:
Arbeitsbewertung und Beurteilung: Es lassen sich sowohl quantitative als auch qualitative Aspekte bewerten. Im Gegensatz zur Bewertung bezieht sich die Beurteilung auf den gesamten Mitarbeiter. Diese kann sich auf den aktuellen Leistungsstand, den Verwendungsgrad für andere Tätigkeiten oder das Entwicklungspotential beziehen.

oder:
Kritik: Kritik sollte sich an Regeln orientieren, wie z. B. die Wahl eines günstigen Orts und Zeitpunkts, sollte dem Mitarbeiter Gelegenheit zur Stellungnahme geben, sollte sich auf das Verhalten und nicht auf die Persönlichkeit des Mitarbeiters beziehen und Verbesserungsalternativen aufzeigen.

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH

Lösung 5	SB 6, S. 30 - 33	15 Punkte

5.1 Merkmale eines diakonischen Verständnisses von Pflege **10 Punkte**

In der westlich geprägten Diakonie finden sich Ansprüche wieder, die in allen Weltreligionen unter den Oberbegriffen Toleranz und Geduld als Grundvoraussetzungen für ein mitmenschliches Leben zusammengefasst wurden. Historisch bezog sich der Toleranzbegriff zumeist auf das Andersartige und auch auf die Andersdenkenden, während der Geduldsbegriff auch auf die Entwicklungsformen innerhalb der eigenen Familie oder Ethnie angewendet wurde. Mit Geduld meinte man die Fähigkeit, abwarten, zusehen, über eine Sache nachdenken zu können und erst an einem nicht mehr abwendbaren Notpunkt eingreifen zu müssen.

oder

Merkmale diakonischen Pflegeverständnisses der Franziskanerinnen Waldbreitbach:

- Wahrnehmen und Annehmen
- Achtung vor dem Einzelnen
- Systemisches Denken
- Selbstbescheidung
- neue Erfahrung der Autorität

Korrekturhinweis: Die Lösung kann sich auch an einem der aufgeführten Leitbilder diakonischer Einrichtungen orientieren.

5.2 Selbstkritische Reflexion **5 Punkte**

Korrekturhinweis: Die Lösung sollte den Nachweis liefern, dass die/der Studierende in der Lage ist, das eigene, individuelle Selbstverständnis von Pflege stichwortartig zu benennen und am „Referenzkonzept“ der diakonischen Pflege zu reflektieren.

© 2010 HFH Hamburger Fern-Hochschule gGmbH