

Postgraduale Weiterbildung in
Laufbahn- und Personalpsychologie
der Universitäten Bern und Freiburg

4		VORBEMERKUNGEN	26	KAS-1	KASUISTIK/FALLSUPERVISION IN DER BSLB UND IN DER PE – 1
8	ABB-1	ARBEIT, BILDUNG UND BERUF SCHWEIZ: 1 – BILDUNGSSYSTEMATIK	28	KAS-2	KASUISTIK/FALLSUPERVISION IN DER BSLB UND IN DER PE – 2
8	ABB-2	ARBEIT, BILDUNG UND BERUF SCHWEIZ: 2 – BERUFSSYSTEMATIK	30	LEP	LERN- UND ENTWICKLUNGSPROZESSE AM ÜBERGANG I UND II
8	ABB-3	ARBEIT, BILDUNG UND BERUF SCHWEIZ: 3 – EXEMPLARISCHE FELDER	34	O & E/SP	STUDIENPLANUNG, ORGANISATION, METHODIK
9	ABB-4	BERUFSBILDUNG SCHWEIZ: FORMEN, STRUKTUREN, AKTEURE UND ENTWICKLUNGEN	35	PD-1	PSYCHODIAGNOSTIK IN DER BSLB
11	AG	ARBEITSANALYSE UND –GESTALTUNG: JOB DESIGN IM KONTEXT DER BSLB UND PE	37	PD-2	PSYCHODIAGNOSTIK IM HRM
12	ALL	ANERKENNUNG VON LERNERGEBNISSEN IN DER LAUFBAHNENTWICKLUNG	39	PE	PROZESS UND METHODEN DER PERSONALENTWICKLUNG
14	BGM	BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT: HEALTH MANAGEMENT IM KONTEXT DER BSLB UND PE	40	PPL	PSYCHISCHE PROBLEME IN DER BERUFLICHEN LAUFBAHN
15	BLE-1	BERUFSWAHL UND LAUFBAHNENTWICKLUNG: MODELLE UND PRAXISANWENDUNGEN – 1	42	QE	QUALITÄTSENTWICKLUNG UND EVALUATION PSYCHOLOGISCHER ARBEIT IN DER BSLB UND IN DER PE
16	BLE-2	BERUFSWAHL UND LAUFBAHNENTWICKLUNG: MODELLE UND PRAXISANWENDUNGEN – 2	44	SAF	SICH SELBST UND ANDERE FÜHREN
17	BP-1	BERATUNGSPSYCHOLOGIE IN DER BSLB UND IN DER PE – 1	46	SKM	STRATEGISCHES KOMPETENZMANAGEMENT ALS AUFGABE DES HRM
18	BP-2	BERATUNGSPSYCHOLOGIE IN DER BSLB UND IN DER PE – 2	48	VW-1	VOLKSWIRTSCHAFT UND ARBEITSWELT: 1 – WELT- UND BINNENWIRTSCHAFT, GLOBALISIERUNG UND STRUKTURWANDEL
20	EP	EIGNUNGSBEURTEILUNG UND POTENZIALANALYSE	49	VW-2	VOLKSWIRTSCHAFT UND ARBEITSWELT: 2 – MAKROÖKONOMIE, BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT
23	IUS-1	BERUFSBILDUNGSRECHT UND RECHTSGRUNDLAGEN DER ÖFFENTLICHEN BSLB IN DER SCHWEIZ	50	VW-3	VOLKSWIRTSCHAFT UND ARBEITSWELT: 3 – AUSLÄNDERINTEGRATION UND MASSNAHMEN DER INTEGRATIONSPOLITIK
25	IUS-2	ARBEITSRECHT IN DER SCHWEIZ			

VORBERMERKUNGEN

Formale Grundlagen

Der Studienplan mit den Modulbeschreibungen und dem Zeit- und Ortsplan basiert auf folgenden Grundlagen:

- CCHRM-Curriculum vom 12.05./18.09.2003; Stand am 01.01.2009
- Beschluss des Direktoriums zum Studienplan im CCHRM-20 vom 23.09.2022
- Beschluss des Direktoriums betreffend die Regelung zur Dokumentierung von Leistungen im Bereich Wissen und Können im CCHRM-20 vom 23.09.2022

Die Dokumente sind auf www.cchrm.ch, Studiengang CCHRM-20 veröffentlicht.

Die Modulbeschreibungen informieren über Lernziele und -inhalte. Sie sind in Absprache zwischen Dozierenden und Studienleitung ausgearbeitet worden. Aktualisierungen, vertiefte Bearbeitungen von Inhalten sowie weitere Informationen können die Dozierenden per Mail oder während der Moduldurchführung bekannt geben.

Zeit- und Ortsplan

Die Zeiten und Orte der vier je halbtägigen Seminare pro Modul sind im Zeit- und Ortsplan aufgeführt, welcher auf dem internen CCHRM-Server aufliegt und bei Bedarf aktualisiert wird. Der Zeit- und Ortsplan auf dem CCHRM-Server ist verbindlich.

Leistungsnachweise

- Die Module im CCHRM werden mit einem Leistungsnachweis abgeschlossen. Der Leistungsnachweis eines Moduls wird bis 2 Monate nach Abschluss des Modulteils D bei den Dozierenden eingereicht. Ein Monat später liegt die schriftliche Rückmeldung der Dozierenden vor. Ausnahmen von dieser Regel sind in Absprache mit den Dozierenden möglich.
- Sofern nichts anderes vermerkt ist, umfasst der schriftliche Leistungsnachweis maximal 5 A4-Seiten plus Anhang. Der Leistungsnachweis ist der*dem Dozierenden in einem unterschriebenen Exemplar postalisch zuzustellen. Zusätzlich ist ein Exemplar als PDF-File per Mail zu übermitteln.
- Nimmt der*die Dozierende Ihren Leistungsnachweis an, erhalten Sie den von ihm*ihr unterzeichneten Leistungsnachweis.

- Das Original des von der dozierenden Person unterzeichneten Leistungsnachweises verbleibt bei Ihnen.

Anwesenheit

- Gestützt auf die Vorgaben der Trägeruniversitäten ist eine Anwesenheit von mindestens 90% der Präsenzzeit von 15h je Modul erforderlich. In jedem Modulteil wird die Anwesenheit auf der Präsenzliste bestätigt.
- Abwesenheiten in einem Modulteil melden Sie den Dozierenden bitte frühzeitig per Mail. Abwesenheiten sind Abwesenheiten und können nicht durch externe Leistungen kompensiert werden.

Evaluationen

Jedes Modul wird am Ende des letzten Modulteils von den Dozierenden zusammen mit den Studierenden evaluiert.

Nach Modulabschluss wertet der*die Dozierende die Evaluation aus und reicht der Studienleitung zuhänden des Direktoriums einen Bericht ein.

Der Bericht berücksichtigt die Inhalte, die im beiliegenden Evaluationsbogen angesprochen werden, und besteht aus fünf Teilen:

- 1 – zusammenfassende Rückmeldung der Studierenden;
- 2 – zusammenfassende Analyse als Dozierende*;
- 3 – Konsequenzen, die der*die Dozierende für die folgende Durchführung des Moduls aus der Evaluation zieht
- 4 – alle Testate mit den gegengezeichneten Leistungsnachweisen abgegeben? ja/nein; ggf. welchen Studierenden nicht und mit welchen Auflagen verbunden.
- 5 – Beilage: 3 – 4 Leistungsnachweise in Form von Pdf-Files.

Berufsethik – Datenschutz

Dozierende und Studierende gestalten die Arbeitsbeziehungen im Rahmen des CCHRM klar und respektvoll. Für die Arbeit mit Klienten und Klientinnen sowie die Verwendung von Unterlagen darüber (z.B. im Rahmen von Fallbesprechungen) gilt in CCHRM-Veranstaltungen sinngemäss die Berufsordnung der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP mit den berufsethischen Grundsätzen.

Siehe: www.psychologie.ch

Die im CCHRM erworbenen Informationen, Arbeiten und andere Studienteile dürfen nur für interne Zwecke verwendet werden. Eine Weitergabe an Dritte braucht die ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Verfassers/der Verfasserin.

Lernziele

Ziel der drei Module «Arbeit, Bildung und Beruf» ist, Strukturwissen und Handlungskompetenzen zum Umgang mit verschiedenen Aspekten der Welt der Arbeit, der Berufe und der Bildung für die Bewältigung der Aufgabenstellungen in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und der Personalentwicklung zu erwerben und anzuwenden.

Dazu gehören Anwendungskennnisse

- der Systematiken zur Gliederung von Arbeit, von Berufen und von Bildungsangeboten
 - unter Beachtung der unterschiedlichen Bedürfnisse
- der Erfassung von Berufen und Bildungsangeboten nach verschiedenen Kriterien
- der Analyse von Berufen und Bildungsangeboten für die Zwecke der eigenen Information und für den Einsatz in Berufsinformationszentren sowie den Einsatz in der Beratung

Lerninhalte

Ein Überblick über die in der Schweiz sowie im internationalen Umfeld (OECD) wichtigen Systematiken. Exemplarische Bearbeitung von Berufsgruppen unter Einbezug der entsprechenden Kategorien der Bildungs- und Berufssystematik.

Dozentin

Ea Eller, lic. phil. Psychologin
Breisacherstrasse 41, 4057 Basel
andrea.eller@unibe.ch

Lernmaterial Literatur

Literatur wird im Seminar bekanntgegeben.

Evaluation des Lernerfolgs

- Recherchieren, Erarbeiten und Durchführen einer Präsentation von ca. 1h Dauer über eine ganze Berufsgruppe (Arbeitsumfang für die Vorbereitung ca. 30h).

Termin: Abgabe der Präsentation per Mail bis 30 Tage vor dem Präsentationsstermin. Details folgen im Seminar.

Lernziele

- Die Fachperson bearbeitet Fragestellungen in Bezug auf die Schweizer Bildungs- bzw. Berufsbildungssystematik aus Sicht der verschiedenen Anwendungsfelder bzw. Ziel- oder Kundengruppen.
 - Sie recherchiert, erkennt und vernetzt Formen, Strukturen, Akteure und Entwicklungen im Themenbereich von Berufen und (Berufs-) Bildungsangeboten.
 - Sie nutzt verfügbare Systematiken zur Gliederung von Berufen und Bildungsangeboten.
 - Sie ordnet die Berufsbildung der Schweiz in den gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, rechtlichen und politischen Kontext ein.
 - Sie nutzt das beraterische und umweltbezogene Anwendungswissen im Rahmen der spezifischen Anwendungsfelder unter Berücksichtigung der relevanten Rahmenbedingungen und Systeme (z.B. interinstitutionelle Zusammenarbeit).

Lerninhalte

- Modulteil A: Wir setzen uns mit den Formen, Strukturen und Akteuren von Berufen und (Berufs-) Bildung auseinander.
- Modulteil B: Wir entwickeln einen Beruf.
- Modulteil C: Wir ordnen die Berufsbildung in verschiedene Kontexte ein.
- Modulteil D: Wir verknüpfen die Erkenntnisse mit Arbeitssituationen aus der laufbahn- und personalpsychologischen Praxis (z.B. Beratung zu Diplomanerkennung, Nachholbildung, Nachteilsausgleich).

Dozent

Peter Lüscher Mathieu,
MSc in Psychologie, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater,
Betriebswirtschaftler HF

Rebhügelstrasse 16, 8045 Zürich
Peter.luescher_mathieu@gmx.ch

Lernmaterial Literatur

Individuelle Vorbereitung auf Modulteil A:
Vier Kurzfilme zur Schweizer Bildungs-, Forschungs- und Innovations- (BFI-) Politik als Einstimmung anschauen:

<https://www.sbfi.admin.ch/sbfi/de/home/bfi-politik/bfi-2021-2024/kurzfilme-bfi-politik.html>

Literaturhinweise zu Modulinhalt:

- Strahm, R. H. (2010). Warum wir so reich sind, Wirtschaftsbuch Schweiz. 2. erweiterte und überarbeitete Auflage. Bern: hep-Verlag
 - Strahm, R. H. (2014). Die Akademisierungsfalle. Warum nicht alle an die Uni müssen. Mit Biografien von Rahel Eckert-Stauber. Bern: hep-Verlag.
 - Wettstein, E., Schmid, E., & Gonon, P. (2014): Berufsbildung in der Schweiz. Formen, Strukturen, Akteure. Bern: hep-Verlag.
 - Wettstein, E. (2020): Berufsbildung. Entwicklung des Schweizer Systems. Bern, hep-Verlag.
- Auf weitere themenbezogene Literatur wird im Modul hingewiesen.

Evaluation des Lernerfolgs

Zwischen den Modulteilern C und D: Schriftliche Systematisierung und Vernetzung der Formen, Strukturen, Akteure und Entwicklungen im Bereich Berufsbildung anhand einer konkreten aktuellen Fragestellung inkl. Reflexion des Bezugs von Berufsbildung zur eigenen praktischen Tätigkeit im aktuellen Anwendungsfeld.

Lernziele

- Kriterien der Arbeitsanalyse und Arbeitsbewertung kennen
- damit auch die Möglichkeiten der Gestaltung besser erkennen, Optionen besser wahrnehmen
- damit auch allfällige Probleme von Klient*innen in Bezug zu Problemen der Arbeitsgestaltung setzen können:
 - Trennung von «Berufsproblemen» und «Arbeitsplatzproblemen» bei der Berufswahl bzw. bei beruflichen Veränderungen
 - Analyse- und Veränderungskriterien bei der Beratung von Klient*innen, die Probleme haben (z. B. Motivationsverlust, Schwierigkeiten bei der Arbeitsgestaltung)
- Gestaltungskriterien entwickeln können, die bei Klienten mit spezifischen Problemen (z. B. Behinderung, IV) unterstützend wirken können
- Probleme und Methoden der Arbeitsanalyse kennen, um
- den Grad der Erfüllung arbeitsgestalterischer Kriterien besser zu beurteilen
- besser zu eruieren, wo Probleme angesiedelt sind und inwieweit sie allenfalls mit der Arbeitsgestaltung zu tun haben könnten.

Lerninhalte

- Arbeitsanalyse, Arbeitsgestaltung, Arbeitsbewertung
- Berufsprobleme/ Arbeitsplatzprobleme
- Kriterien bei der Beratung
- Gestaltungskriterien
- Verschiedene Interviewformen kennenlernen

Dozentin

Nicola Jacobshagen, Dr. phil., Psychologin, Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern

Dr. Nicola Jacobshagen
Sennweg 19, 3012 Bern
info@jacobshagen.ch
www.jacobshagen.ch

Lernmaterial Literatur

- Schüpbach, Heinz (2013). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. München: utb. Kapitel 1-4
- Präsentationsunterlagen, anwendungsorientierte Verfahren sowie weitere Literatur werden an die Teilnehmenden abgegeben.

Evaluation des Lernerfolgs

Die Technik des Behavioral Event Interviews bei einer Klientin oder einem Klienten konkret anwenden und darüber schriftlich berichten.

ALL:

ANERKENNUNG VON LERNERGEBNISSEN IN DER LAUFBAHNTWICKLUNG

Lernziele

Die Fachperson:

- kennt Methoden zur Anerkennung von Lernergebnissen und Anwendungsmöglichkeiten in BSLB und/oder PE
- kennt Beispiele kompetenzorientierter Ressourcenmanagement-Angebote der BSLB und/ oder der PE,
- kennt die Hintergründe des Ansatzes «Nachweis von nicht formal erworbenen Kompetenzen»,
- kennt Arbeitsinstrumente zur Bilanzierung von Handlungskompetenzen und kann diese in der beruflichen Praxis anwenden, macht Erfahrungen mit der Erfassung ihrer persönlichen Kompetenzen und kann daraus Konsequenzen im Hinblick auf die Anwendung in der eigenen beruflichen Praxis ziehen.
- kennt Grundlagen und Möglichkeiten zur Anrechnung und Validierung von Bildungsleistungen – insbesondere im Zusammenhang mit dem Berufsabschluss für Erwachsene

Lerninhalte

- Die Anerkennung von Lernergebnissen im Rahmen einer beruflichen Standortbestimmung
- Die Kompetenzbilanz als Verfahren der Validierung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen.

Arbeitsinstrumente:

- Informationen zur Entstehung
- Theoretischer Hintergrund und Terminologie
- Inhaltlicher Aufbau und methodisches Vorgehen
- Die Teilnehmenden machen eine Selbsterfahrung in Bilanzierung und Synthese ihrer eigenen Kompetenzen. Aufgrund dieser Selbsterfahrung werden Einsatzmöglichkeiten des Portfolioansatzes erarbeitet.

Dozentin

Evelyn Tsandev, MSc, Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin, Leiterin Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene, BIZ Kanton Bern

Evelyn Tsandev
Hagacherweg 13c, 3608 Thun
evelyn.tsandev@be.ch
www.be.ch/bae

Lernmaterial Literatur

- Erpenbeck, J. & von Rosenstiel, L. (Hrsg.). (2007). *Handbuch Kompetenzmessung, Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel-Verlag (- Einführung und Kapitel Kompetenzbilanzen)
- Gnahn, D. (2010). *Kompetenzen - Erwerb, Erfassung, Instrumente*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Klingovsky, Ulla (Hrsg.), Schmid, Martin (2018): Validieren und anerkennen. Informell erworbene Kompetenzen sichtbar machen – eine Auslegeordnung für die Schweiz. Bern: hep.
- Lang-von Wins, T. & Triebel, C. (2012). *Karriereberatung, Coachingmethoden für eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung*. Heidelberg: Springer.
- Steiner, K., Egger-Subotitsch, A., Schneeweiss, S., Mosberger, B. & Kasper, R. (2016) *Praxishandbuch. Methoden der Kompetenzbilanzierung, Portfolioarbeit und Lernreflexion*. Wien: Communicatio - Kommunikations- und PublikationsgmbH.
- Schweizerischen Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. (2018). *Leitfaden Anrechnung von Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung*. Bern: SBFI.

Weitere Literaturempfehlungen werden im Seminar bekanntgegeben.

Evaluation des Lernerfolgs

Erstellen eines eigenen Kompetenzprofils (1–2 Seiten). Schriftliche Reflexion zum Prozess, den erworbenen Kompetenzen und Einsatzmöglichkeiten des Verfahrens in der beruflichen Praxis (2–3 Seiten).

BGM: BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT: HEALTH MANAGEMENT IM KONTEXT DER BSLB UND PE

Lernziele

Stress am Arbeitsplatz ist eine wichtige Grundlage für die Entwicklung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und dementsprechend wird das Thema aus psychologischer Perspektive vertieft diskutiert.

Damit auch allfällige Probleme von Klient*innen in Bezug zu Stress und verwandten Phänomenen wie

- Burnout, Mobbing, Work-Life-Balance, Gratifikationskrise setzen zu können
- Wissen, was Stress ist (Psychisch, Physiologie, Verhalten)
- Herausarbeiten, wie man als Fachperson analysieren und dagegen vorgehen kann (Leistungsnachweis)
- Kriterien der Gesundheitsförderung und des Gesundheitsmanagements kennen
- Damit auch allfällige Probleme von Klient*innen in Bezug zu BGM im (vorherigen) Unternehmen besser einordnen zu können
- Probleme und Methoden und Anwendungen von BGM kennen, um
- Einerseits den Klient*in unterstützen zu können
- Unternehmen oder Personalleiter beraten zu können, worauf sie achten sollten bei Optimierung des BGM im Unternehmen

Lerninhalte:

- Stress
- Mobbing
- Burnout
- BGF
- BGM

Dozentin

Nicola Jacobshagen, Dr. phil., Psychologin, Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Bern

Dr. Nicola Jacobshagen
Sennstrasse 19, 3012 Bern
info@jacobshagen.ch
www.jacobshagen.ch

Lernmaterial Literatur

- Seibold, S. (2022). Stress, Mobbing und Burn-out. Berlin: Springer.
- Uhle, T., & Treier, M. (2015). *Betriebliches Gesundheitsmanagement* (3. Auflage, Kapitel 1-4). Berlin: Springer.

Präsentationsunterlagen, anwendungsorientierte Verfahren sowie weitere Literatur werden an die Teilnehmenden abgegeben.

Evaluation des Lernerfolgs

Die Technik verschiedener Stresserhebungsverfahren bei einer Klientin oder einem Klienten konkret anwenden und darüber schriftlich berichten.

BLE-1: BERUFSWAHL UND LAUFBAHNENTWICKLUNG: MODELLE UND PRAXISANWENDUNGEN – 1

Lernziele

Ziel der Veranstaltung ist, Wissen über Berufs- und Laufbahntheorien zu erlernen und darauf aufbauend unter kritischer Reflexion Handlungskompetenz zu erlangen. Die Fachperson:

- kennt das Gesamtmodell der Einflussfaktoren der Berufswahl
- kennt aktuelle Berufs- und Laufbahninformationen für die Beratungstätigkeit
- kann die Trait- und Faktortheorie, die Theorie von Holland und die Theorie von Super in der Beratung anwenden

Lerninhalte

- Einführung in Berufs- und Laufbahn-Psychologie inkl. Umgang mit Berufsinformationen (4 h)
- Trait- und Faktortheorie (3.5 h)
- Theorie von Holland (3.5 h)
- Theorie von Super (2 h)
- Besprechung des Leistungsnachweises (2 h)

Dozent

Daniel Jungo, Dr. phil., Fachpsychologin für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP, Studium der Psychologie an der Universität Zürich, war dort wissenschaftlicher Assistent mit den

Schwerpunkten Berufs- und Testpsychologie und arbeitete als Berufs- und Laufbahnberater und Stellenleiter bei der allgemeinen Berufs- und Laufbahnberatung in Dielsdorf; seit 2002 arbeitet er teilselbständig und seit 2005 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich.

Dr. Daniel Jungo
Glaubtenstrasse 105, 8046 Zürich
dju@gmx.ch
www.danieljungo.ch

Lernmaterial Literatur

- Läge, D., & Hirschi, A. (Hrsg.). (2008). *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Münster/Zürich: LIT.
- Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. E. (2017). *Career development interventions in the 21st century*. New Jersey: Prentice-Hall/Pearson/Merrill.
- Zihlmann, R., Jungo, D., (Hrsg.). (2015). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. Bern: SDBB.

Weitere Literaturempfehlungen gibt der Dozent im Seminar bekannt.

Evaluation des Lernerfolgs

Der Leistungsnachweis wird im Modul BLE-2 erbracht.

Bemerkungen

Bringen Sie bitte zu den Veranstaltungen dieses Moduls die bei Lernmaterial aufgeführte Literatur mit.

BLE-2: BERUFSWAHL UND LAUFBAHNENTWICKLUNG: MODELLE UND PRAXISANWENDUNGEN – 2

Lernziele

Ziel der Veranstaltung ist es, Wissen über Berufswahl- und Laufbahntheorien zu erlernen und darauf aufbauend unter kritischer Reflexion Handlungskompetenz zu erlangen. Die Fachperson kann:

- die «Social Cognitive Career Theory», die «Cognitive Information Processing Theory» sowie diverse aktuelle Modelle zur Laufbahnentwicklung kritisch beurteilen und
- verschiedene Theorien zum Umgang mit diversen Klienten und Fragestellungen anwenden.

Lerninhalte

- Social Cognitive Career Theory SCCT (4 h)
- Cognitive Information Processing Theory (4 h)
- aktuelle Modelle der Laufbahnentwicklung (5 h)
- Besprechung des Leistungsnachweises (2 h)

Dozent

Andreas Hirschi, Prof. Dr. phil., Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie CCHRM, Studium und Promotion in Psychologie an der Universität Zürich, mehrjährige Tätigkeit als Berufs- und Laufbahnberater, Gastprofessor für Karriereforschung Leuphana Universität Lüneburg (2010–2016), seit 2014 Ordinarius für

Arbeits- und Organisationspsychologie Universität Bern.

Prof. Dr. Andreas Hirschi
Psychologisches Institut
Fabrikstrasse 8, 3012 Bern
andreas.hirschi@unibe.ch
www.andreashirschi.org

Lernmaterial Literatur

- Kauffeld & D. Spurr (Hrsg.). (2017). *Handbuch Laufbahnmanagement und Karriereplanung*. Heidelberg: Springer.
- Läge, D., & Hirschi, A. (Hrsg.). (2008). *Berufliche Übergänge – Psychologische Grundlagen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung*. Münster/Zürich: LIT.
- Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. E. (2013). *Career development interventions in the 21st century*. New Jersey: Prentice-Hall/Pearson/Merrill.
- Zihlmann, R., Jungo, D., (Hrsg.). (2015). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. Bern: SDBB.

Weitere Literaturempfehlungen gibt der Dozent im Seminar bekannt.

Evaluation des Lernerfolgs

- Schriftliche Dokumentation und Reflexion von Fallbesprechungen auf Basis von zwei behandelten Theorien. Zur Dokumentation gehören die Darstellung der Theorien und Überlegungen für deren Anwendung. Ein Kapitel fasst die drei wichtigsten Erkenntnisse des Leistungsnachweises zusammen.
- Vorstellung des Leistungsnachweises und Gruppenarbeit dazu.

Modulvernetzung: BLE-1, BP-1, BP-2, PD

BP-1: BERATUNGSPSYCHOLOGIE IN DER BSLB UND IN DER PE – 1

Lernziele

Ziel der Veranstaltung ist es, theoretische Grundlagen und Methoden der Beratungspsychologie und im Speziellen der Berufs- und Laufbahnberatung zu erlernen und darauf aufbauend unter kritischer Reflexion Beratungskompetenz zu erlangen. Die Fachperson kann:

- grundlegende Merkmale von Laufbahnberatungen benennen und kritisch bewerten,
- Basiskompetenzen der Beratungspsychologie erfolgreich anwenden,
- Beratungen strukturieren und Beratungsziele definieren,
- mit spezifischen Problemstellungen von Klienten erfolgreich umgehen und
- konstruktivistische Laufbahnberatung erfolgreich anwenden.

Lerninhalte

- Einführung Beratungspsychologie (1h)
- Basiskompetenzen in der Beratung (3h)
- Prozess der Laufbahnberatung (5h)
- Umgang mit spezifischen Problemstellungen (2h)
- Konstruktivistische Laufbahnberatung (2h)
- Modell der ganzheitlichen Laufbahnberatung (2h)

Dozent

Andreas Hirschi, Prof. Dr. phil., Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie CCHRM, Studium und Promotion in Psychologie an der Universität Zürich, mehrjährige Tätigkeit als Berufs- und Laufbahnberater, Gastprofessor für Karriereforschung Leuphana Universität Lüneburg (2010–2016), seit 2014 Ordinarius für Arbeits- und Organisationspsychologie Universität Bern.

Prof. Dr. Andreas Hirschi
Psychologisches Institut
Fabrikstrasse 8, 3012 Bern
andreas.hirschi@unibe.ch
www.andreashirschi.org

Lernmaterial Literatur

- Gasteiger, R. M., & Rathjen, P. (2014). *Laufbahnentwicklung und -beratung berufliche Entwicklung begleiten und fördern*. Göttingen: Hogrefe. Kapitel 1.
- Hirschi, A. (2017). *Berufs- und Laufbahnberatung*. In S. Kauffeld & D. Spurr (Hrsg.), *Handbuch Laufbahnmanagement und Karriereplanung*. Heidelberg: Springer.
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). *Understanding and facilitating career development in the 21st century*. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed., pp. 1–26). Hoboken, NJ: Wiley.

Weitere Literaturempfehlungen gibt der Dozent im Seminar bekannt.

Evaluation des Lernerfolgs

Der Leistungsnachweis wird im Modul BP-2 erbracht.

Modulvernetzung: BLE-1, BLE-2, BP-2, PD

BP-2:

BERATUNGSPSYCHOLOGIE IN DER BSLB UND IN DER PE – 2

Lernziele

Ziel der Veranstaltung ist es, Wissen über Theorien zur Beratungspsychologie und im speziellen der Berufs- und Laufbahnberatung zu erlernen und darauf aufbauend unter kritischer Reflexion Beratungskompetenz zu erlangen. Die Fachperson kann:

- Testbesprechungen im Rahmen des Beratungsprozesses durchführen
- das Microcounseling-Modell von Ivey, das Modell des Problemmanagements von Egan sowie die lösungsorientierte Beratung in der Beratung anwenden
- ethische Aspekte in die Arbeit in der Laufbahn- und Personalpsychologie einbeziehen
- auf der Basis von Beratungstheorien und Beratungsmodellen Beratungsgespräche durchführen

Lerninhalte

- Beratungsfertigkeiten im Rahmen der Testbesprechung (4h)
- Microcounseling-Modell von Ivey (2h)
- Modell des Problemmanagements von Egan (2h)
- Lösungsorientierte Beratung (4h)
- Ethik und Besprechung des Leistungsnachweises (3h)

Dozent

Daniel Jungo, Dr. phil., Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP, Studium der Psychologie an der Universität Zürich, war dort wissenschaftlicher Assistent mit den Schwerpunkten Berufs- und Testpsychologie und arbeitete als Berufs- und Laufbahnberater und Stellenleiter bei der allgemeinen Berufs- und Laufbahnberatung in Dielsdorf; seit 2002 arbeitet er teilselbständig und seit 2005 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich.

Dr. Daniel Jungo
Glaubtenstrasse 105, 8046 Zürich
dju@gmx.ch
www.danieljungo.ch

Lernmaterial Literatur

- Ertelt, B.-J., Schulz, W. E. (2019). *Handbuch Beratungskompetenz*. Wiesbaden: Springer.
- Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. E. (2013). *Career development interventions in the 21st century*. New Jersey: Prentice-Hall/Pearson/Merrill.
- Zihlmann, R., Jungo, D. (Hrsg.). (2015). *Berufswahl in Theorie und Praxis*. Bern: SDBB.

Weitere Literaturempfehlungen gibt der Dozent im Seminar bekannt.

Evaluation des Lernerfolgs

- Schriftliche Dokumentation und Reflexion von Fallbesprechungen auf Basis von zwei Beratungsmodellen unter Einbezug des Prozesses der Beratung. Ein Kapitel fasst die drei wichtigsten Erkenntnisse des Leistungsnachweises zusammen.
- Vorstellung des Leistungsnachweises und Gruppenarbeit dazu.

Bemerkungen

Bringen Sie bitte zu den Veranstaltungen dieses Moduls die bei Lernmaterial aufgeführte Literatur mit.

EP: EIGNUNGSBEURTEILUNG UND POTENZIALANALYSE

Lernziele

Ziel der Veranstaltung ist es, Wissen aus der aktuellen Forschung zu Eignungsbeurteilung in der Personalauswahl und -entwicklung zu erwerben und – darauf aufbauend– unter kritischer Reflexion Forschungsarbeiten zu beurteilen sowie das Wissen auf praktische Fragen der Evaluation von Personalauswahl und -entwicklung anzuwenden (Transfer).

Die Fachperson kann bei offenen Fragestellungen zur Eignungsbeurteilung im Rahmen des Human Resources Managements:

- Originalarbeiten verstehen und interpretieren
- Forschungsansätze kritisch diskutieren und alternative Herangehensweisen entwickeln
- Praktische Fragen des Human Resource Management beantworten (Schwerpunkt Kosten/ Nutzen-Kalkulationen)
- Konkrete Eignungsanalysen entwerfen und diskutieren
- Eine praxisorientierte Weiterentwicklung des Kenntnisstandes entwerfen

Lerninhalte

- Erstellung von Anforderungsanalysen/Kompetenzmodellen und Leistungskriterien
- Konzepte und Methoden der psychologischen Eignungsbeurteilung: Kompetenz im Lösen von konkreten Problemstellungen
- Evidenzbasiertes Vorgehen in der Beurteilungspraxis (Test-Theorie, Item-Generierung, Strukturierte Interviews, Zusammenstellung von spezifischen, massgeschneiderten Selektionsverfahren, Bias-Schulungen)
- Kenntnisse über den inkrementellen Nutzen verschiedener Eignungsbeurteilungsverfahren
- Gewichtung von Einzelergebnissen der Eignungsbeurteilung und Entscheidungsfindung
- Legitimierung der psychologischen Eignungsbeurteilung in der Praxiswelt (allg.)
- Kosten-Nutzen-Analysen (auch im Bereich BGM)
- Rückmeldung der Ergebnisse / Berichtlegung der Entscheidung
- Besprechung und Vertiefung der Gruppen-Arbeiten (siehe Evaluation des Lernerfolgs), inkl. anschließender Diskussion

Dozent

Achim Elfering, Prof. Dr. phil.-nat.
Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Bern

Prof. Dr. Achim Elfering
Universität Bern, Institut für Psychologie
Fabrikstrasse 8, 3012 Bern
achim.elfering@unibe.ch
www.aop.psy.unibe.ch

Lernmaterial Literatur

Für den Modulteil A bitte im Vorfeld lesen:

- Elfering, A., Brunner, B., Igic, I., Keller, A. C., & Weber, L. (2017). *Gesellschaftliche Bedeutung und Kosten von Stress*. In R. Fuchs & M. Gerber (Hrsg.), *Handbuch Stressregulation und Sport*. Berlin: Springer. doi: 10.1007/978-3-662-49411-0
- Görlich, Y. & Schuler, H. (2014). *Personalentscheidungen, Nutzen und Fairness*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 1137–1200). Göttingen: Hogrefe.
- Lohaus, D. & Schuler, H. (2014). *Leistungsbeurteilung*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 357–412). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2014). *Arbeits- und Anforderungsanalyse*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 61–98). Göttingen: Hogrefe.

Für den Modulteil B bitte im Vorfeld lesen:

- Gutknecht, S. P., Semmer, N. K. & Annen, H., (2005). *Prognostische Validität eines Assessment Centers für den Studien- und Berufserfolg von Berufsoffizieren der Schweizer Armee*. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 4 (4) 170 – 180.
- Hell, B., Trapmann, S. & Schuler, H. (2008). *Synopse der Hohenheimer Metaanalysen zur Prognostizierbarkeit des Studienerfolgs und Implikationen für die Auswahl- und Beratungspraxis*. In H. Schuler & B. Hell (Hrsg.), *Studierendenauswahl und Studienentscheidung* (S. 43–54). Göttingen, Hogrefe.

- Höft, S. (2014). *Erfolgsüberprüfung personalpsychologischer Arbeit*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 1081–1136). Göttingen: Hogrefe.
- Troche, S. J., Moismann, M., & Rammsayer, T. A. (2014). *Die Vorhersage des Studienerfolgs im Masterstudiengang Psychologie durch Schul- und Bachelorstudienleistungen*, *Beiträge zur Hochschulforschung*, 36, S. 30–45.

Für den Modulteil C bitte im Vorfeld lesen:

- Kanning, U. P. & Schuler, H. (2014). *Simulationsorientierte Verfahren der Personalauswahl*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 215–256). Göttingen: Hogrefe.
- Moser, K. & Sende, C. (2014). *Personalmarketing*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 99–148). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2014). *Biografieorientierte Verfahren der Personalauswahl*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 257–300). Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H., Höft, S. & Hell, B. (2014). *Eigenchaftsorientierte Verfahren der Personalauswahl*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 149–214). Göttingen: Hogrefe.

Für den Modulteil D bitte im Vorfeld lesen:

- Schnohr, C. W., Keiding, H., Grynderup, M. B., Hansen, A. M., & Høgh, A. (2015). *How to Improve Your Paper With a Cost of Illness Analysis: Providing an Example on Bullying Among Social Care Workers in Elder Care: *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57 (6):e64. doi: 10.1097/JOM.0000000000000471.*
- Kersting, M. (2014). *Qualitätsstandards Personalauswahl*. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 325–356). Göttingen: Hogrefe.

Evaluation des Lernerfolgs

Zwischen den Modulteil B und C

1 – Konzipierung eines vollständigen Rekrutierungsprozesses «von der Anforderungsanalyse über die Nutzenkalkulation bis zur Selektionsentscheidung» in 3er-/4er-Gruppen (maximale Gruppengrösse = 4 Teilnehmende).

2 – Präsentation des Rekrutierungsprozesses, max. 15 Min. pro 3er-/4er-Gruppe im Rahmen des Modulteils C, aktive Diskussion aller Präsentationen.

Der Termin für die Einsendung der kommentierten Präsentationsfolien (als pdf-file per Mail an achim.elfering@psy.unibe.ch) wird im Modulteil A bekanntgegeben. Die kommentierten Folien und deren mündliche Präsentation werden durch den Dozenten bewertet und bilden den Leistungsnachweis.

Lernziele

Die Fachperson kann:

- rechtliche Frage- und Problemstellungen erkennen, die in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung typischerweise vorkommen;
- rechtliche Frage- und Problemstellungen ins schweizerische Rechtssystem einordnen;
- derartige Frage- und Problemstellungen mit den Klientinnen und Klienten adäquat bearbeiten, indem sie informiert, zur Selbstinformation anleitet oder an die zuständige Fachstelle verweist;
- Grenzen ihrer fachlichen Zuständigkeit erkennen und ihren Kenntnissen und Möglichkeiten entsprechend angemessen handeln;
- aufweisen, welche Rechtsquellen massgeblich sind für die Berufsbildung, die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und für andere Fachleute;
- sich gezielt Informationen und Quellen zur Beantwortung von Rechtsfragen erschliessen.

Lerninhalte

Am praktischen Bedarf der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung orientierte Auswahl von Wissensstoff aus folgenden Rechtsgebieten:

- Rechtliche Grundlagen und gesetzlicher Auftrag der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; massgebliches Recht für Beratende; Datenschutzgesetzgebung;
- bildungsrecht, insbesondere das Lehrverhältnis (Privatrecht, öffentliches Berufsbildungs- und Arbeitsschutzrecht in der beruflichen Grundbildung)
- Anwendung der Rechtskenntnisse in der konkreten Praxis der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

Dozent

René Schneebeli, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, M Sc in Berufsbildung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), BA in Rechtswissenschaften. Langjährige Erfahrung als Berater und Dozent in verschiedenen Qualifizierungsangeboten der Berufsbildung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

René Schneebeli
Feierabendstrasse 34, 4051 Basel
rene.schneebeli@gmail.com

Lernmaterial Literatur

Schriftliche Unterlagen mit Literaturangaben werden im Seminar abgegeben.

Evaluation des Lernerfolgs

Recherche und Präsentation in Gruppen zu bestimmten Rechtsthemen. Detailangaben folgen im Seminar.

Lernziele

Die Fachperson kann:

- arbeitsrechtliche Fragestellungen erkennen, die in der Beratung typischerweise vorkommen;
- arbeitsrechtliche Fragestellungen ins schweizerische Rechtssystem einordnen;
- sich gezielt Informationen und Quellen zur Beantwortung von arbeitsrechtlichen Fragen erschliessen;
- aufweisen, welche Rechtsquellen für das Arbeitsrecht massgeblich sind;
- arbeitsrechtliche Fragen mit den Klientinnen und Klienten adäquat bearbeiten, indem sie über Rechte und Pflichten bei der Entstehung, während der Dauer und bei der Auflösung des Arbeitsverhältnisses informiert, zur Selbstinformation anleitet oder an die zuständige Fachstelle verweist;
- Grenzen ihrer fachlichen Zuständigkeit erkennen und ihren Kenntnissen und Möglichkeiten entsprechend angemessen handeln

Lerninhalte

Am praktischen Bedarf der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung orientierte Auswahl von Wissensstoff aus folgenden Rechtsgebieten:

- Arbeitsvertragsrecht (Einzelarbeitsvertrag, kollektives Arbeitsrecht)
- Öffentliches Arbeitsrecht
- Grundzüge des Sozialversicherungsrechts
- Anwendung der Rechtskenntnisse in der konkreten Praxis der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Dozent

René Schneebeli, dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberater, M Sc in Berufsbildung am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB), BA in Rechtswissenschaften. Langjährige Erfahrung als Berater und Dozent in verschiedenen Qualifizierungsangeboten der Berufsbildung und der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

René Schneebeli
Feierabendstrasse 34, 4051 Basel
rene.schneebeli@gmail.com

Lernmaterial Literatur

Schriftliche Unterlagen mit Literaturangaben werden vor dem oder im Seminar abgegeben.

Evaluation des Lernerfolgs

Schriftliche Bearbeitung eines konkreten Falles. Detailangaben folgen im Seminar.

KAS-1:

KASUISTIK/FALLSUPERVISION IN DER BSLB UND IN DER PE – 1

Lernziele

Die Fachperson lernt Beratungen nach verschiedenen Kriterien zu analysieren und zu beurteilen. Sie lernt Methoden der Prozessanalyse und Qualitätsbeurteilung von Beratungen in der Berufs-, Studien-, Laufbahn- und Rehabilitationsberatung sowie der Beratung im Rahmen der Personalentwicklung in Unternehmen kennen. Sie lernt, persönliche Kriterien der Qualitätsbeurteilung in Beratungen anzuwenden.

Die Fachperson kann nach Abschluss des Moduls:

- für die einzelnen Beratungsbereiche typische Fallstudien nach relevanten psychologischen Theorien beurteilen und wichtige Erkenntnisse aus den Berufswahl- und Laufbahntheorien anwenden
- Beratungen nach beraterpsychologischen Gesichtspunkten beurteilen und wichtige Konzepte zur Gestaltung und Beurteilung der Beratung anwenden
- wichtige KlientInnengruppen der BSLB und deren Beratungsanliegen benennen sowie situationsgerecht beraterische Vorgehensweisen planen
- Beratungen anhand aufbereiteter Fallstudien kritisch beurteilen und Vorschläge zur Beratungsstrategie erarbeiten

- Methoden der Prozessanalyse und des Prozess-Monitorings beschreiben und an Fallstudien üben
- Die Beratungstätigkeit nach dem Qualitätskonzept der BSLB beurteilen: Fragestellung klären, Ziele definieren, Vereinbarung abschliessen, vereinbarte Leistung erbringen und den Prozess überprüfen
- Beratungspsychologische Qualitätsstandards beurteilen und persönliche Kriterien zur Beratungsbeurteilung als Vorbereitung für die Prozessanalyse entwickeln.

Lerninhalte

Die Teilnehmenden lernen Grundlagen und Methoden zur Analyse und Beurteilung von Beratungen kennen und haben Gelegenheit, mit typischen Fallstudien aus den einzelnen Beratungsbereichen die kritische Reflexion von Beratungen zu üben und Prozessanalysen eigener Beratungen vorzubereiten.

Dozentin

Ea Eller, lic. phil. Psychologin
Breisacherstrasse 41, 4057 Basel
andrea.eller@unibe.ch

Lernmaterial Literatur

- Ertelt, B.-J. & Schulz, W. E. (2019). *Handbuch Beratungskompetenz* (4. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.

Weitere Literatur wird im Seminar vorgestellt.

Evaluation des Lernerfolgs

Wird zusammen mit KAS-2 evaluiert.

KAS-2:

KASUISTIK/FALLSUPERVISION IN DER BSLB UND IN DER PE – 2

Lernziele

Die Fachperson lernt Beratungen nach verschiedenen Kriterien zu analysieren und zu beurteilen. Sie übt verschiedene Methoden der Prozessanalyse und Qualitätsbeurteilung von Beratungen in der Berufs-, Studien-, Laufbahn- und Rehabilitations-Beratung sowie der Beratung im Rahmen der Personalentwicklung in Unternehmen.

Die Fachperson kann nach Abschluss des Moduls:

- Beratungen nach relevanten psychologischen Theorien beurteilen und wichtige Erkenntnisse aus den Berufswahl- und Laufbahnthorien anwenden
- Beratungen nach beraterpsychologischen Gesichtspunkten beurteilen und wichtige Konzepte zur Gestaltung und Beurteilung der Beratung anwenden
- wichtige KlientInnengruppen der BSLB und deren Beratungsanliegen benennen sowie situationsgerecht beraterische Vorgehensweisen planen
- das eigene beraterische Handeln und die Problemdarstellung der KlientInnen mit der dazu nötigen Bereitschaft zur Selbstreflexion kritisch beurteilen und Vorschläge zur Verbesserung der Beratung erarbeiten

- Methoden der Prozessanalyse und des Prozess-Monitorings auf Beratungen anwenden und zur Planung und Beurteilung einsetzen
- Die eigene Beratungstätigkeit kritisch beurteilen und dabei persönliche, beraterpsychologische und allgemeine Standards der Qualität einbeziehen und im Nachweis der Prozessanalyse darstellen.

Lerninhalte

Die Teilnehmenden haben Gelegenheit, mit ausgewählten Beratungsbeispielen aus der eigenen Praxis sowie von KollegInnen und der Seminarleitung die kritische Reflexion der Beratung und des eigenen Handelns zu üben. Im Zentrum steht die beraterische Handlungskompetenz.

Dozentin

Ea Eller, lic. phil. Psychologin
Breisacherstrasse 41, 4057 Basel
andrea.eller@unibe.ch

in Zusammenarbeit mit Claudia Fuchs

Lernmaterial Literatur

- Ertelt, B.-J. & Schulz, W. E. (2019). *Handbuch Beratungskompetenz* (4. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.

Einbezug der Literatur anderer CCHRM-Module. Weitere Literatur wird im Seminar vorgestellt.

Evaluation des Lernerfolgs

- Schriftliche Bearbeitung eines beraterischen Kompetenzprofils zur Selbsteinschätzung und Planung der beraterischen Weiterbildung.
- Einbringen eigener Beratungsbeispiele für Übungszwecke
- Erstellung einer schriftlichen Prozessanalyse gemäss Richtlinien als Voraussetzung einer kompetenten Darlegung der eigenen Prozessanalyse in der Schlussprüfung (Umfang: maximal 10 A4-Seiten).

LEP: LERN- UND ENTWICKLUNGSPROZESSE AN DEN ÜBERGÄNGEN

TRANSITIONSPROZESSE UND DIDAKTIK FÜR DIE ARBEIT MIT GRUPPEN

Das Modul ist zweigeteilt und hat zwei Zielsetzungen: Im Zentrum steht einerseits der Wissenserwerb und die Reflexion über die Herausforderungen der Transitionsprozesse an (beruflichen) Übergängen. Im zweiten Bereich geht es um Grundlagen guter Didaktik für die Arbeit mit Gruppen.

Lernziele

Die Fachperson:

- kennt Transitionsprozesse und damit verbundene Herausforderungen, auch am Übergang I und II
- verfügt über einen breiten Methodenkatalog und grundlegende didaktische Kenntnisse für die Gestaltung, Durchführung und Evaluation von Gruppenveranstaltungen

Lerninhalte

- Transitionsprozesse
- Herausforderungen am Übergang I und II
- Reflexion über die Herausforderungen des Jugendalters in Bezug auf die Entwicklungspsychologie & Transitionsprozesse
- Didaktik-Grundkenntnisse

Dozentin

Claudia Fuchs, MSc in Psychologie
Berufs-, Studien- und Laufbahn-
beraterin, Leiterin Eingliederungs-
massnahmen extern IG Arbeit,
Primarlehrerin

Claudia Fuchs
Im Riedli 3, 6010 Kriens
hurlymurphy@gmail.com

Lernmaterial Literatur

- Häfeli, K. Neuenschwander, M.P. & Schumann S. (2015). *Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz*. Wiesbaden: Springer.
- Göppel, R. (2005). *Das Jugendalter. Entwicklungsaufgaben-Entwicklungskrisen-Bewältigungsformen*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bachmann, D. Bissig, S. Bläsi, N. Brändle, L. Riha, D. & Würigler, S. (2018). *Methodenstark. Ideen für vielfältige Ausbildung*. Luzern: Rex.

Weitere Literatur wird im Seminar bekannt gegeben.

Leistungsnachweis

Wird im Seminar bekannt gegeben.

Lernziele

Ziel des Moduls O&E/SP ist, dass die Fachperson Strukturwissen und Handlungskompetenzen zum planerischen und persönlichen Umgang mit verschiedenen Aspekten der Arbeits- und Lebenszeitplanung für die Bewältigung der postgradualen Weiterbildung wie für Aufgabenstellungen in Feldern der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und der Personalentwicklung anwenden kann.

Lerninhalte

- Persönliche Standortbestimmung aufgrund eines Vergleichs der bis zum Masterabschluss im Hauptfach Psychologie erworbenen Handlungskompetenzen mit den Kompetenzen, die für verschiedene Anwendungsfelder der Personalpsychologie erforderlich sind.
- Persönliche Standortbestimmung aufgrund von Vergleichen
- des im CCHRM-Curriculum formulierten Kompetenzprofils mit den bis zum Masterabschluss im Hauptfach Psychologie erworbenen Handlungskompetenzen,
- des im CCHRM-Curriculum formulierten Kompetenzprofils mit den Handlungskompetenzen, die gestützt auf die Stellenbeschreibung des eigenen Arbeitsplatzes erforderlich sind,

- des persönlichen Kompetenz-Portfolios mit den Anforderungen des neuen Arbeitsmarktes gestützt auf das Employability-Konzept.

Dozentin

Ea Eller, lic. phil. Psychologin
Breisacherstrasse 41, 4057 Basel
andrea.eller@unibe.ch

Lernmaterial Literatur

- Kompetenzprofil für Fachpsychologinnen und Fachpsychologen aus dem CCHRM-Curriculum 2009.

Weitere Literatur und Arbeitsunterlagen werden im Seminar bekanntgegeben.

Evaluation des Lernerfolgs

- schriftliche Bearbeitung des Kompetenzprofil-Vergleichs: CCHRM-Profil – Persönliches Kompetenzprofil

Modulvernetzung:
ALL, BLE-1, BLE-2, BP-1, BP-2, BGM, KAS-1,
KAS-2

Lernziele

Ziel der Veranstaltung ist es, Wissen über psychologische Instrumente der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu erlernen und – darauf aufbauend – unter kritischer Reflexion der individuellen Voraussetzungen und des soziokulturellen Umfeldes diagnostische Kompetenz und Handlungskompetenz zu erlangen.

Die Fachperson:

- kennt die Theorie und die Anwendung von Konstrukten und Dimensionen im beruflichen Bereich (vor allem Interessen, kognitive und affektive Funktionen, Intelligenz und Persönlichkeit).
- kennt Beurteilungskriterien psychologischer Instrumente und kann darauf aufbauend geeignete Beurteilungstechniken auswählen.
- kann diagnostische Instrumente professionell durchführen, auswerten, interpretieren und kommunizieren sowie in den Beratungsprozess integrieren.

Lerninhalte

Theorie und Anwendung von Konstrukten und Dimensionen im beruflichen Bereich sowie Beurteilungskriterien und Beurteilungstechniken von psychologischen Instrumenten (8h)
Theorie, Selbsterfahrung und Anwendung (Durchführung, Auswertung, Interpretation, Integration in den Bera-

tungsprozess) verschiedener psychologischer Instrumente (7 h).

Dozent

Daniel Jungo, Dr. phil., Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP, Studium der Psychologie an der Universität Zürich, war dort wissenschaftlicher Assistent mit den Schwerpunkten Berufs- und Testpsychologie und arbeitete als Berufs- und Laufbahnberater und Stellenleiter bei der allgemeinen Berufs- und Laufbahnberatung in Dielsdorf; seit 2002 arbeitet er teilselbständig und seit 2005 als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Laufbahnzentrum der Stadt Zürich.

Dr. Daniel Jungo
Glaubtenstrasse 105, 8046 Zürich
dju@gmx.ch
www.danieljungo.ch

Lernmaterial Literatur

- Schuler, K.H., Kanning, U. P. (Hrsg.). (2014). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe.
- Marty, R., Jungo, D., Zihlmann, R, (Hrsg.). (2012). *Berufswahlfreiheit. Ein Modell im Spannungsfeld zwischen Individuum und Umwelt*. Bern: SDBB.
- Niles, S. G. & Harris-Bowlsbey, J. E. (2017). *Career development interventions in the 21st century*. New Jersey: Prentice-Hall/Pearson/Merrill.
- Handanweisungen der Testverfahren
- Informationen über Rezensionen unter www.test.sdbb.ch

Ergänzende und vertiefende Literatur wird im Seminar vorgestellt.

Evaluation des Lernerfolgs

- Schriftliche Dokumentation und Reflexion von Testauswahl, -durchführung, -auswertung und -interpretation sowie die Integration in den Beratungsprozess von je 1– 2 psychodiagnostischen Verfahren im Leistungs- und Persönlichkeitsbereich, d. h. insgesamt von 2– 4 wissenschaftlich überprüften Instrumenten.
- Zur Dokumentation gehören auch eine kurze Darstellung des theoretischen Hintergrundes der Testverfahren inkl. Gütekriterien und Überlegungen zur Anwendung der eingesetzten Verfahren in der eigenen Berufspraxis. Ein Kapitel fasst die drei wichtigsten Erkenntnisse des Leistungsnachweises zusammen.
- Vorstellung des Leistungsnachweises und Gruppenarbeit dazu.

Bemerkungen

Bringen Sie bitte zu den Veranstaltungen dieses Moduls die bei Lernmaterial aufgeführte Literatur mit.

Lernziele

Ziel der Veranstaltung ist der Erwerb von Wissen über einschlägige psychodiagnostische Instrumente und Verfahren für das Human Resource Management (HRM). Dies umfasst sowohl Kenntnisse über die theoretischen Hintergründe, Anwendungsfelder, Vor- und Nachteile verschiedener Ansätze als auch Handlungskompetenzen im Hinblick auf die adäquate Auswahl und den professionellen Einsatz von Verfahren in der HRM-Praxis.

Die Fachperson:

- kennt die Grundlagen und Methoden systematischer Anforderungsanalysen und ist in der Lage, empirisch fundierte, aussagekräftige Anforderungsprofile für spezifische Positionen zu erstellen;
- kennt für das HRM relevante psychometrische Testverfahren und kann diese professionell durchführen, auswerten und zielgruppengerecht interpretieren ;
- kennt die Charakteristika strukturierter Interviews, kann verhaltensbezogene Interviewfragen konstruieren und kennt die Einflüsse der sozialen Situation auf die Urteilsbildung
- kennt Grundprinzipien und typische Elemente des Assessment-Centers und ist in der Lage, Verhalten systematisch zu beobachten und zu beurteilen;

Lerninhalte

- erfahrungsbasierte, arbeitsplatzanalytische und personenbezogene Anforderungsanalysen inkl. Selbstdurchführung (z.B. «Fleishman Job Analyse System»)
- psychometrische und typologische Testverfahren für das HRM inkl. Selbstdurchführung (z.B. «Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren»)
- strukturierte Interviews (Fragetypen, Beurteilungsskalen, realistische Tätigkeitsvorschau) inkl. selbstständiger Entwicklung von Interviewfragen; Urteilsfehler, Verfälschung und Verzerrung
- Assessment-Center (Aufbau und Übungen; Beobachtung und Bewertung; Qualitätsstandards) inkl. Selbstdurchführung (z.B. Gruppendiskussion)

Dozent

Thomas Gatzka, Dipl.-Psych. Studium der Psychologie an der Universität Erlangen-Nürnberg, Talent Acquisition and Development Specialist bei Adfinis AG, Dozent an der Fachhochschule Nordwestschweiz im Studiengang Angewandte Psychologie

PROZESS UND METHODEN DER PERSONALENTWICKLUNG

(Eingangsdagnostik, Testaufbau und Testanalyse) und dem CAS Grundwissen Psychologie (Persönlichkeitspsychologie).

Thomas Gatzka
Schönauweg 10B, 3007 Bern
t.gatzka@googlemail.com

Lernmaterial Literatur

- Schuler, H. & Kanning, U. P. (Hrsg.). (2014). *Lehrbuch der Personalpsychologie*. Göttingen: Hogrefe. Kapitel 3, 5, 6 und 7.

Vor- und Nachbereitung:

- Hossiep, R. & Mühlhaus, O. (2015). *Personalauswahl und -entwicklung mit Persönlichkeitstests*. Göttingen: Hogrefe.
- Kleinmann, M. (2013). *Assessment-Center*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. & Mussel, P. (2016). *Einstellungsinterviews vorbereiten und durchführen*. Göttingen: Hogrefe.

Vertiefung:

- Obermann, C. (2013). *Assessment Center: Entwicklung, Durchführung, Trends*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Schuler, H. (2002). *Das Einstellungsinterview*. Göttingen: Hogrefe.
- Schuler, H. (2014). *Psychologische Personalauswahl. Eignungsdiagnostik für Personalentscheidungen und Berufsberatung*. Göttingen: Hogrefe.

Evaluation des Lernerfolgs

- Schriftliche Bearbeitung eines eignungsdiagnostischen Fallbeispiels (vergleichende Beurteilung zweier Bewerber/innen)
- Interpretation von Testergebnissen anhand des im Modul erarbeiteten Anforderungsprofils
- Konstruktion von biographischen und situativen Interviewfragen (inkl. verhaltens verankerten Einstufungsskalen und Konstruktionsüberlegungen)
- Verfassen einer realistischen Tätigkeitsvorschau für die anvisierte Position
- Anonyme Begutachtung (Peer-Review) eines fremden Fallbeispiels

Lernziele

Die Fachperson:

- Versteht die Relevanz von strategischer Personalentwicklung (PE) und weiss, wie man diese Mitarbeitenden und Unternehmensführung vermittelt
- gewinnt einen Überblick über den Prozess der PE sowie über die gängigen Interventionsmethoden,
- lernt die Unterschiede im Einsatzbereich der Verfahren kennen,
- kann von PE-Massnahmen die pädagogische und psychologische Qualität und Umsetzbarkeit sowohl vor als auch nach der Durchführung beurteilen
- sammelt erste Eindrücke der praktischen Umsetzung in ausgewählten Unternehmen

Lerninhalte

- Psychologisches Grundwissen für die PE (e.g.: Motivation, Veränderbarkeit)
- Prozess der PE als Teil des HRM und Verknüpfung mit strategischem Kompetenzmanagement, Personaldiagnostik und Teamentwicklung
- Wissenschaftliche und praktische Beleuchtung zahlreicher Verfahren
- Interne versus externe

Schulungen

- Coaching, Mentoring, Supervision
- Wissensmanagement
- Feedback
- Diversity Management
- Führungsentwicklung
- Methoden der Nachhaltigkeit und des Transfers in die Praxis
- Erfolgsüberprüfung der Methoden

Dozentin

Viktoria Gochmann, dr. phil., Promotion an der Universität Kassel (Wirtschaftspsychologie), PostDoc an der Universität de Fribourg, Schwerpunkte Führung im Alltag. Selbständige Beraterin und Trainerin im Bereich Führung und interkulturelle Kompetenzen

Viktoria Gochmann, Wabernstrasse 87, Bern, viktorija@gochmann.de
www.gochmann.de

Lernmaterial Literatur

Lernmaterial wird innerhalb des Moduls besprochen

Evaluation des Lernerfolgs

- Durchführung eines Praxisinterviews, kritische Reflexion und Vorstellung im Modulteil D
- Ausarbeitung eines Handouts

PPL:

PSYCHISCHE PROBLEME IN DER BERUFLICHEN LAUFBAHN

PSYCHOLOGIE DER PRÄVENTION, FRÜHINTERVENTION UND REINTEGRATION

Lernziele

- Die Fachperson kennt das Ausmass psychisch bedingter Arbeitsprobleme und deren hauptsächlichste krankheits-, person- und umfeldbezogene Einflussfaktoren.
- Sie ist in der Lage, Verläufe von Desintegration aus dem Arbeitsmarkt zu analysieren und deren hauptsächlichsten Faktoren zu identifizieren.
- Sie lernt abzuwägen, bei welchen Problemverläufen welche Art von Interventionen hilfreich ist.
- Sie lernt, psychiatrische und rehabilitative Berichte kritisch zu hinterfragen.
- Die Fachperson ist in der Lage, eskalierende Arbeitsplatzsituationen zu analysieren und daraus rehabilitativ zweckmässige Schlüsse zu ziehen.
- Sie lernt, wie diese auf der Beziehungsebene wirksam kommuniziert werden können, was man den Klient*innen zumuten darf und was nicht, wo man eher fordern sollte und wo nicht.
- Sie lernt, Krankheitssymptome in Funktionseinschränkungen zu übersetzen und ergonomi-

sche Anpassungen herzuleiten sowie wirksam mit Behandlungspersonen zu kommunizieren.

Lerninhalte

Arbeitsprobleme, Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit aus psychischen Gründen gewinnen seit längerem stetig an Bedeutung. Dies obwohl die Schweiz a) über einen sehr gut funktionierenden Arbeitsmarkt, ein sehr differenziertes soziales Sicherheitssystem und eines der besten Gesundheitssysteme verfügt und sich b) die Epidemiologie psychischer Störungen nicht verändert hat. Das Modul zeigt zentrale Barrieren auf und erarbeitet praxisnahe Lösungsmöglichkeiten. Das Modul ist unterteilt in 4 Themenblöcke:

- Grundlagen: Daten zur Entwicklung, Ausmass und Faktoren für Invalidität, Krankenschreibungen, Eingliederungserfolg und Return-to-work etc.
- Personbezogene Faktoren: Typische krankheitsbedingte Funktionseinschränkungen und Problemmuster, Ängste Persönlichkeit und Bewältigungsverhalten

- Probleme und Potentiale im Umfeld: HR/Vorgesetzte/ Berufsbildner Behandelnde, Berater von Versicherungen und Behörden, Reha-Fachleute sowie gesetzliche Rahmenbedingungen
- Interventionen: Beziehung, Training, Ergonomie, Setting und Anreize

Dozent*innen

Tanja Kuhn, Psychologin MSc

Katina Anastasiou, Psychologin MSc

Niklas Baer, Dr. phil. Psychologe
Langjährige Erfahrung in Praxis und Forschung zu Arbeitsplatzverlust und Re-Integration psychisch kranker Menschen. Leiter von WorkMed, einem Kompetenzzentrum der Psychiatrie BL.
niklas.baer@workmed.ch

Lernmaterial Literatur

- Diverse Publikationen zum Modul:
<https://workmed.ch/publikationen/>

Evaluation des Lernerfolgs

- Analyse eines konkreten Falles. Detailangaben folgen im Seminar.

QE: QUALITÄTSENTWICKLUNG UND EVALUATION PSYCHOLOGISCHER ARBEIT IN DER BSLB UND IN DER PE

Lernziele

Ziel der Veranstaltung ist es, Wissen über Qualitätsentwicklung und Evaluation von psychologischer Tätigkeit in der BSLB und PE zu erlernen und darauf aufbauend unter kritischer Reflexion Handlungskompetenz zu erlangen.

Die Fachperson:

- kennt und versteht verschiedene Dimensionen von Qualität in der psychologischen Arbeit in der BSLB und der PE;
- kennt und versteht Kernkompetenzen von Psychologen zur Förderung von beruflicher Entwicklung;
- kann eine systematische Überprüfung zum Qualitätsmanagement in der BSLB durchführen;
- kennt und versteht Aspekte von Wirksamkeit in der Förderung von Interventionen zur beruflichen Entwicklung;
- kennt und versteht die Grundlagen für die Entwicklung eines Qualitätsmanagement-Programms in einer Organisation;
- kann verschiedene Qualitätsmanagementsysteme unterscheiden und ausgewählte Tools und Techniken zur Qualitätssicherung und -verbesserung evaluieren;

- kann unterscheiden zwischen Qualitätsmanagement und qualitätsorientierter Entwicklung der Organisation (Qualität leben).

Lerninhalte

- Qualität und Wirksamkeit der Person, Kontext und Intervention (2h);
- Kompetenzen von Beratungspersonen: Das NICE Model (2h);
- Qualität und Wirksamkeit in Laufbahninterventionen (2h);
- Swiss Counseling Quality: Inhalt und Anwendung (Daniel Jungo) (2h);
- Qualitätsmanagement in Organisationen (Serge Imboden) (4h);
- Wirksamkeitsforschung in der BSLB (1h); Besprechung Leistungsnachweis (2h)

Dozent

Andreas Hirschi, Prof. Dr. phil., Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie CCHRM, Studium und Promotion in Psychologie an der Universität Zürich, mehrjährige Tätigkeit als Berufs- und Laufbahnberater, Gastprofessor für Karriereforschung Leuphana Universität Lüneburg (2010–2016), seit 2014 Ordinarius für Arbeits- und Organisationspsychologie Universität Bern.

Prof. Dr. Andreas Hirschi
Psychologisches Institut
Fabrikstrasse 8, 3012 Bern
andreas.hirschi@unibe.ch
www.andreashirschi.org

Lernmaterial Literatur

- Schiersmann, C., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H. & Weber, P. (Eds.) (2012): *NICE Handbuch für die wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung von Beratern in Bildung, Beruf und Beschäftigung*. Institut für Bildungswissenschaft an der Universität Heidelberg: Heidelberg. Verfügbar unter: www.nice-network.eu
- Hirschi, A. (2017). *Berufs- und Laufbahnberatung*. In S. Kauffeld & D. Spurk (Hrsg.), *Handbuch Laufbahnmanagement und Karriereplanung*. Heidelberg: Springer.

Evaluation des Lernerfolgs

- Im eigenen Arbeitskontext eine Intervention zur Laufbahntwicklung (z. B. Beratung, Workshop, Kurs, Coaching) anhand Qualität und Wirksamkeit analysieren. Vorschläge zur Verbesserung des vorhandenen Evaluationsprozesses und der Qualität der Intervention entwickeln. Reflexion, wie die Intervention im Organisationskontext eingebettet ist (Prozesse, Infrastruktur, Interpendenzen mit anderen Prozessen).
- Vorstellung des Leistungsnachweises und Gruppenarbeit dazu

SAF:

SICH SELBST UND ANDERE FÜHREN

Lernziele

In diesem Modul setzen sich die Teilnehmenden im theoretischen ersten Teil mit verschiedenen Modellen der Selbstregulation und der Beurteilung anderer auseinander. Im folgenden praktischen Teil wird ein Transfer angestrebt, bei dem Selbst- und „Fremdführung“ im Zentrum stehen werden. Selbstmanagement bezeichnet dabei die Kompetenz, eigene Gedanken, Gefühle und Handlungen so zu steuern, dass Ziele auch unter widrigen Umständen erreicht werden können, und damit die eigene Entwicklung sowie die anderer zu gestalten.

Folgende Lernziele werden erreicht:

- Modelle der Motivation und Selbstregulation kennen und Bezüge zwischen Modellen der Selbstregulation, sozialer Interaktionen und Führung herstellen können
- In der Lage sein, das Potential von theoretischen Ansätzen kritisch zu reflektieren sowie einem Praxisproblem adäquate Ansätze zuzuordnen
- In der Lage sein, häufig eingesetzte Tools hinsichtlich ihrer Wirkung (z.B. auf das Befinden) abzuschätzen
- Grundprinzipien (er-)kennen, auf deren Grundlage eigenständig praktische Übungen aus theoretischen Modellen entwickelt werden können

- Praktische Übungen im Bereich Selbstführung und Fremdführung kennen und anwenden können

Lerninhalte

- Modelle der Regulation eigener Handlungen und Emotionen
- Selbstregulation im sozialen Kontext
- Emotionen als soziale Information, «interpersonelle Sensitivität»
- Führung & Ressourcen der Selbstregulation
- Techniken/Methoden der Selbstführung wie beispielsweise Umgang mit Emotionen
- Praktische Übungen

Dozentinnen

Petra Klumb, Prof. Dr., Dipl.-Psych.
Professorin für Personal- und Organisationspsychologie an der Universität Fribourg

Prof. Dr. Petra Klumb
Departement für Psychologie
Rue de Faucigny 2, 1700 Fribourg
petra.klumb@unifr.ch
www.unifr.ch/psycho/de/forschungseinheiten/ohp/

Christiane Herre, Dr. phil.,
Psychologin FSP, Chefin Führung und Führungsentwicklung, Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA

Christiane Herre
Humboldtstrasse 8, 3013 Bern
christiane.herre@eda.admin.ch
herre.christiane@gmail.com

Lernmaterial Literatur

- Neal, A., Ballard, T., & Vancouver, J. B. (2017). Dynamic Self-Regulation and Multiple-Goal Pursuit. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 401-423.
- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*, 1(1), 1-34.
- Brandtstädter, J., & Rothermund, K. (2002). The life-course dynamics of goal pursuit and goal adjustment: A two-process framework. *Developmental Review*, 22(1), 117-150.

- Gollwitzer, P. M., & Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 69-119.

- Scheffer, D., & Kuhl, J. (2008). Volitionale Prozesse der Zielverfolgung. *Wirtschafts-, Organisations- und Arbeitspsychologie Enzyklopädie der Psychologie*, Bd. XX. Göttingen: Hogrefe.

- Oettingen, G. (2012). Future thought and behaviour change. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 1-63.

- Wrosch, C., Scheier, M. F., Miller, G. E., Schulz, R., & Carver, C. S. (2003). Adaptive self-regulation of unattainable goals: Goal disengagement, goal reengagement, and subjective well-being. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(12), 1494-1508.

- Finkel, E. J., & Fitzsimons, G. M. (2011). The effects of social relationships on self-regulation. In K. D. Vohs & R. F. Baumeister (Eds.) *Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications* (pp. 390-406). New York: Guilford Press.

Foliensatz wird vorab verteilt.

Evaluation des Lernerfolgs

Auswahl eines Praxisproblems und dazu passender theoretischer Ansätze, sowie Reflexion der Praktikabilität verschiedener Lösungsmöglichkeiten, die aus mindestens zwei Ansätzen abgeleitet werden sollen.

SKM: STRATEGISCHES KOMPETENZMANAGEMENT ALS AUFGABE DES HRM

Lernziele

Das strategische Kompetenzmanagement umfasst den systematischen Aufbau, die Entwicklung und den Erhalt von strategisch relevanten Kompetenzen und bildet damit die Grundlage für viele HR-Prozesse (Kauffeld & Paulsen, 2018).

Die Fachperson:

- kennt den Sinn und Zweck des strategischen Kompetenzmanagements aus Organisations-sicht und beleuchtet das Thema aus einer psychologischen Perspektive.
 - kann wichtige Aspekte bei der Entwicklung und Implementierung eines strategischen Kompetenzmanagement-Ansatzes benennen
 - setzt sich mit unterschiedlichen Kompetenzmodellen von Unternehmen auseinander und kann deren Qualität beurteilen.
 - kennt aktuelle Forschungserkenntnisse aus der Psychologie, die für das Thema relevant sind und kann diese in die Entwicklung eines Kompetenzmodells integrieren.
- kann Teilaspekte eines Kompetenzmodells selbständig ausarbeiten.
 - setzt sich mit der Anwendung des Kompetenzmanagement-Ansatzes sowohl in der HR-Arbeit wie auch im Beratungsalltag als Berufs-, Studien- und Laufbahnberater*in auseinander.
 - kann Klient*innen im Beratungsalltag dabei unterstützen, ihre Kompetenzen im Bewerbungsprozess zu zeigen.

Lerninhalte

- Theoretische Grundlagen strategisches Kompetenzmanagement
- Aktuelle Forschungserkenntnisse
- Aufbau und Entwicklung von Kompetenzmodellen aus der Unternehmenspraxis
- Anwendung des Kompetenzmanagement-Ansatzes in HR und BSLB. Dabei wird ein Schwerpunkt auf die Begleitung von Personen im Bewerbungsprozess gelegt.

Dozentin

Rahel Bader, lic. phil., Fachpsychologin für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP. Mehrjährige Berufserfahrung in verschiedenen HR-Funktionen im Bereich Personalselektion & -diagnostik, Personalentwicklung, in der Studien- und Laufbahnberatung sowie Erwachsenenbildung. Aktuell tätig als Verantwortliche für HR-Entwicklungsprojekte bei Justizvollzug & Wiedereingliederung Zürich.

Rahel Bader
Neubrunnenstrasse 47
8050 Zürich
rahel.bader@hin.ch

Lernmaterial Literatur

Literatur wird vor dem Seminar bekannt gegeben.

Evaluation des Lernerfolgs

Wird im Modulteil A bekannt gegeben.

VW-1: VOLKSWIRTSCHAFT UND ARBEITSWELT – 1

GLOBALISIERUNG UND STRUKTURWANDEL IN DER ARBEITSWELT

Lernziele

Die Fachperson kann:

- den Strukturwandel als dominierenden Faktor in der Wirtschaft und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt erklären,
- die Wirkungen der globalen Wirtschaft auf den Strukturwandel in der Schweiz erklären,
- die Wechselwirkung zwischen Globalisierung, Digitalisierung der Wirtschaft und Arbeitsmarktanforderungen einschätzen,
- die Folgerungen für die Berufs- und Personalberatung und für die Corporate Governance in den Unternehmungen ziehen.

Lerninhalte

- Freihandel: Theorie und Praxis
- Akteure der Globalisierung: WTO, IWF, Weltbank und EU
- Strukturwandel, Produktivität und internationale Konkurrenzfähigkeit
- Strukturwandel und Folgen für den Arbeitsmarkt, die Berufswahl und für die Weiterbildung
- Globalisierung der Finanzmärkte

- Unterschiede in den Bildungsanforderungen zwischen internationalen Firmen und inländischen KMU (internationaler Sektor/Inlandsektor)

Dozent

Fabio Canetg, Dr. rer. oec., ist Geldökonom, Journalist und Dozent bei verschiedenen Institutionen, darunter bei der Universität Bern, swissinfo.ch und beim SRF.

Fabio Canetg
Stuhn 267
9064 Hundwil
f.canetg@gmail.com
www.fabiocanetg.ch

Lernmaterial Literatur

Schriftliche Unterlagen mit Literaturangaben werden vor dem oder im Seminar abgegeben

Evaluation des Lernerfolgs

Wird im Modulteil A bekannt gegeben.

VW-2: VOLKSWIRTSCHAFT UND ARBEITSWELT – 2

MAKROÖKONOMIE, BESCHÄFTIGUNG UND ARBEITSLOSIGKEIT

Lernziele

Die Fachperson kann:

- die Zusammenhänge zwischen Konjunktur und Beschäftigungslage erklären,
- die möglichen wirtschaftspolitischen Massnahmen zur Steuerung der Konjunktur beurteilen,
- die Wirkung der staatlichen Konjunkturpolitik beurteilen und Aussagen über die Folgen für den Arbeitsmarkt ableiten.
- eine Meinung im Widerstreit zwischen keynesianischen und neoklassischen Sichtweisen formulieren.
- die Websites von offiziellen Datenbanken wie Seco, BFS, KOF-ETH nutzen.

Lerninhalte

- Wirtschaftskreislauf, Bruttoinlandprodukt, Konjunktur-Arbeitsmarktindikatoren und Gebrauch der Datenbanken von Seco und BFS
- Geldpolitik: Währungspolitik der Nationalbank und Wirkungen auf die Beschäftigung
- Finanzpolitik: Konjunkturpolitik und Beschäftigungsprogramme des Staates

Dozent

Fabio Canetg, Dr. rer. oec., ist Geldökonom, Journalist und Dozent bei verschiedenen Institutionen, darunter bei der Universität Bern, swissinfo.ch und beim SRF.

Fabio Canetg
Stuhn 267
9064 Hundwil
www.fabiocanetg.ch

Lernmaterial Literatur

Schriftliche Unterlagen mit Literaturangaben werden vor dem oder im Seminar abgegeben

Evaluation des Lernerfolgs

Wird im Modulteil A bekannt gegeben.

Lernziele

Die Fachperson kann:

- einfachere Fragestellungen zur schweizerischen Gesetzgebung bzgl. Ausländer im persönlichen beruflichen Kontext beantworten und kennt namentlich die wesentlichen Unterschiede im Ausländer- und Integrationsrecht zwischen Personenfreizügigkeitsrecht, Recht für Drittstaatenangehörige und Recht für Personen im Asylbereich,
- komplexere Fragestellungen zum Vollzug der Ausländergesetzgebung und zur Förderung der Integration so aufbereiten, dass sie für verschiedene Fragestellungen und Bereiche weiss, wer auf kommunaler, kantonaler und eidgenössischer Ebene zuständig ist und weiterhelfen kann,
- die wichtigsten Merkmale der schweizerischen Ausländer- und Integrationsförderpolitik gegenüber KlientInnen und gegenüber Unternehmen sowie weiteren Partnern erläutern,
- kennt die Grundzüge der Schweizer Migrationsgeschichte und hat sich mit Fragen des Umgangs mit Vielfalt, der institutionellen Öffnung und der Diskriminierung auseinandergesetzt.

Lerninhalte

- Historische Entwicklungen der Migration und gesellschafts-politische Dimension der Migration; Diskussion zum Umgang mit Diversität
- Volkswirtschaftliche Dimensionen der Migration: Zusammenhänge von Berufsbildung, Beschäftigung, Konjunkturschwankungen, Branchenproduktivität, Strukturwandel
- Migrationsrecht: Ausländerrecht, Asylrecht, Personenfreizügigkeitsrecht
- Integrationspolitik und Integrationsförderung

Dozent

Adrian Gerber, Dr. phil.
EJPD, Staatssekretariat für Migration (SEM): Direktion Zuwanderung und Integration

Adrian Gerber
Chef Abteilung Integration
Staatssekretariat für Migration (SEM):
Direktion Zuwanderung und
Integration
Quellenweg 6
3003 Bern-Wabern
adrian.gerber@sem.admin.ch
www.sem.admin.ch

Lernmaterial Literatur

Arbeitsunterlagen (Gesetzestexte immer in der nachgeführten Fassung nach SR):

- Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration AIG (SR 142.20)
- Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit VZAE (SR 142.201)
- Verordnung über die Integration von Ausländerinnen und Ausländern VIntA (SR 142.205)
- www.sem.admin.ch

Weitere Literaturempfehlungen gibt der Dozent vor dem Seminar bekannt.

Evaluation des Lernerfolgs

Anpassung des Auftrags je nach Situation und Aktualität der Debatte und auf Vorschlag der Teilnehmenden hin. Schriftlicher Leistungsnachweis mit folgenden drei Elementen:

- 1 – Formulierung einer präzisen These zu einem Thema aus den verschiedenen Bereichen des Moduls,
- 2 – einer Argumentation mit Ausführungen zu Thema und Hintergrund, zu Fakten und Zahlen, zu systemischen Zusammenhängen und Wechselwirkungen, zu Diskussionen und Haltungen im politischen und gesellschaftlichen Diskurs
- 3 – einer Würdigung und persönlichen Stellungnahme aufgrund eigener Erfahrung und Berufspraxis, inklusiv konkrete Verbesserungsvorschläge und Anregungen.

Persönliche Beurteilung der Massnahmen der (arbeitsmarktlichen) Integration aus dem Integrationskonzept des Bundesrats (Massnahmenplan): Welche sind wichtig, wirksam und sinnvoll? (Konkretisierung der Fragestellung aufgrund der Aktualität)

Bemerkungen

Bringen Sie bitte zu den Veranstaltungen dieses Moduls die unter Lernmaterial/Literatur aufgeführten Dokumente mit.

Bitte die entsprechende Zeit für die Lektüre / Film im Voraus freihalten

