

# Laufbahn- und Personalpsychologie

# MASP

# CC&HRM

*u<sup>b</sup>*

b  
**UNIVERSITÄT  
BERN**

Abteilung für Arbeits- und  
Organisationspsychologie  
im Institut für Psychologie  
der Universität Bern



**UNIVERSITAS  
FRIBURGENSIS**

Professur für Personalpsychologie  
im Departement für Psychologie  
der Universität Freiburg

## Curriculum

der postgradualen Weiterbildung

zum

«Master of Advanced Studies in  
Psychology of Career Counseling  
and Human Resources Management

MASP-CC&HRM»

[www.cchrn.ch](http://www.cchrn.ch)

in Zusammenarbeit mit den Kantonen, dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT  
sowie mit den Verbänden für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und für Personalentwicklung

Curriculum vom 12. 05.2003 / 18.09.2003; in Kraft gesetzt auf den 01.09.2003 – Stand: 01.01.2009

Das Curriculum der postgradualen Weiterbildung<sup>1</sup> zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» (vormals NABB) der Universitäten Bern und Freiburg stellt für Psychologinnen und Psychologen mit universitärem Master-Abschluss ein Qualifizierungsangebot bereit, das es diesen ermöglicht, sich die spezialisierten Handlungskompetenzen für eine fachlich fundierte, selbständige und eigenverantwortliche Berufsausübung in den entsprechenden fachpsychologischen Arbeitsfeldern der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und der Personalentwicklung anzueignen.

Das Curriculum enthält Grundinformationen und dient als Basis für die Erarbeitung des konkreten Weiterbildungsprogramms. Es soll aufgrund der laufenden Erfahrungen und Einsichten periodisch weiterentwickelt werden. Diesbezügliche Vorschläge nimmt das Direktorium gerne entgegen.

Das Curriculum ist gemäss BBG<sup>2</sup> von der Schweizerischen Eidgenossenschaft für den Bereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB anerkannt. Wer den Titel «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» verliehen bekommt, kann gemäss BBV Art. 58 auch den staatlich geschützten Titel «diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin» bzw. «diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberater» führen.

Das Curriculum ist von der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP als postgraduale Weiterbildung anerkannt. Wer den oben genannten MAS-Titel verliehen bekommt, kann bei der FSP die Verleihung des Fachtitels «Fachpsychologe/Fachpsychologin für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP» beantragen.

Das vorliegende Curriculum wurde am 12. Mai 2003 von der Weiter- und Fortbildungskommission WFK genehmigt; es trat am 1. September 2003 in Kraft. Aufgrund der Vernehmlassung bei den Universitäten im Jahr 2003 hat die WFK am 18. September 2003 Ergänzungen/Änderungen am vorliegenden Curriculum beschlossen. Ab Studiengang 12 wird das Programm unter der Trägerschaft der Universitäten Bern und Fribourg weitergeführt. Das Curriculum wurde daher an die neuen Gegebenheiten angepasst. Die Änderungen sind jedoch rein formaler Natur; inhaltlich ist das Curriculum gleich geblieben.

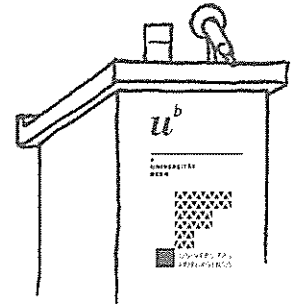
Bern und Freiburg, 18. Dezember 2008

Prof. Dr. Norbert K. Semmer  
Vertreter der Universität Bern im Direktorium

Prof. Dr. Petra L. Klumb  
Vertreterin der Universität Freiburg im Direktorium




## Vorwort



<sup>1</sup> Der Begriff «Weiterbildung» wird aufgrund der historisch gewachsenen föderalistischen Strukturen der Bildungspolitik in der Schweiz uneinheitlich verwendet, weshalb an dieser Stelle eine entsprechende Begriffsbestimmung erfolgt: Der Begriff «berufliche Weiterbildung» bezeichnet auf dem Hintergrund der universitären Grundlagen ein Bildungsangebot, das dem Aufbau, der Vertiefung und der Erweiterung beruflicher Handlungskompetenzen für spezialisierte Arbeitsfelder dient. Das vorliegende Qualifizierungsangebot ist eine inhaltlich definierte und institutionalisierte, universitäre postgraduale Weiterbildung, die aufbauend auf den im Studium des Hauptfaches Psychologie erworbenen Handlungskompetenzen die spezialisierten Handlungskompetenzen für eine fachlich fundierte, selbständige und eigenverantwortliche Berufsausübung in den entsprechenden fachpsychologischen Arbeitsfeldern der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und der Personalentwicklung vermittelt.

<sup>2</sup> Abkürzungen/Begriffe:

Curriculum Curriculum der postgradualen Weiterbildung zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» vom 12.05./18.09.2003; Stand: 01.01.2009

CCHRМ ab 1.1.2009 verwendete Kurzbezeichnung des vorliegenden Weiterbildungsprogramms

NABB Nachlizentiatstudium in Berufsberatung. Ursprüngliche Kurzbezeichnung des Vorgängers dieses Weiterbildungsprogramms aus dem Jahr 1993

BSLB Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

WFK Weiter- und Fortbildungskommission; Fachbeirat des vorliegenden Weiterbildungsprogramms

BBG Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13. Dezember 2002

BBV Verordnung über die Berufsbildung vom 19. November 2003

# Curriculum MASP-CC&HRM

## Laufbahn- und Personalpsychologie

### Inhaltsverzeichnis

1 Aufgaben .....	Seite 4
2 Berufsanforderungen / Grundkompetenzen .....	Seite 5
3 Ziele .....	Seite 5
4 Teilnahmebedingungen .....	Seite 6
5 Didaktische Grundsätze .....	Seite 6
6 Organisation und Zeitumfang .....	Seite 7
7 Aufbau / Kompetenzprofil .....	Seite 9
8 Abschluss .....	Seite 19
9 Allgemeines .....	Seite 20

### ANHANG

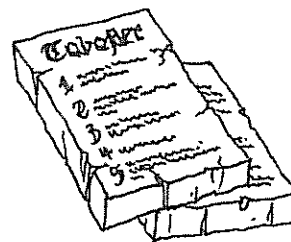
A Zusammenfassung / Kurzinformation .....	Seite 21
B Akkreditierungen / Anerkennungen / Genehmigungen .....	Seite 23

### 1.1 Gesetzlicher Auftrag der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist:<sup>1</sup> *BBG, Art. 49*

## Aufgaben

# 1

- 1 Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung unterstützt Jugendliche und Erwachsene bei der Berufs- und Studienwahl sowie bei der Gestaltung der beruflichen Laufbahn.
- 2 Sie erfolgt durch Information und durch persönliche Beratung.



### 1.2 Zu den **Aufgaben der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung** gehören: *BBV, Art. 55*

- 1 Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung stellt zusammen mit Partnern Angebote zur Vorbereitung, Wahl und Gestaltung der beruflichen Laufbahn bereit.
- 2 Die Informationstätigkeit erfolgt durch allgemeine Informationen über Bildungsangebote und durch persönliche Auskünfte und Beratung.
- 3 In der persönlichen Beratung werden Grundlagen erarbeitet, die es Ratsuchenden ermöglichen, nach ihren Fähigkeiten und Neigungen und unter Berücksichtigung der Anforderungen der Arbeitswelt Berufs-, Studien- und Laufbahntscheide zu fällen.

<sup>1</sup> Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ist auf eidgenössischer Ebene in folgenden gesetzlichen Grundlagen geregelt:

- Bundesgesetz über die Berufsbildung *BBG* vom 13. Dezember 2002;  
7. Kapitel: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; in Kraft seit dem 1. Januar 2004
- Verordnung über die Berufsbildung *BBV* vom 19. November 2003;  
7. Kapitel: Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; in Kraft seit dem 1. Januar 2004

Die Tätigkeit in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und in der Personalentwicklung verlangt Kenntnisse und Kompetenzen auf der fachlichen, sozialen und persönlichen Ebene. Diese Beruhsanforderungen/Grundkompetenzen sind im Kompetenzprofil dieses Curriculums konkretisiert.

## Berufsanforderungen/Grundkompetenzen **2**

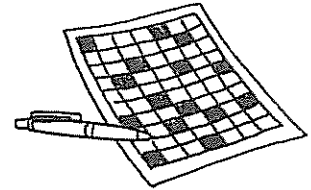
### 2.1 Fachkompetenz

Kenntnisse der Ziele und Mittel der verschiedenen Anwendungsgebiete der «klassischen» BSLB wie Allgemeine -, IV-, Akademische Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und der Personalentwicklung sowie deren Tätigkeitsbereiche (Beratung, Information, Animation, Administration, Organisation und Forschung).

### 2.2 Methodenkompetenz

Probleme erkennen und lösen mit Einsatz der eigenen

- beraterischen Kompetenz,
- Informationskompetenz,
- didaktischen Kompetenz,
- Kompetenz in Medien- und Öffentlichkeitsarbeit,
- organisatorisch-administrativen Kompetenz.



### 2.3 Soziale Kompetenz

Kommunikation in unterschiedlichen Rollen und Situationen; Beziehung und Umgang mit verschiedenen Personen und Personengruppen; Zusammenarbeit und Koordination mit anderen Personen.

### 2.4 Persönliche Kompetenz

Sich als Person einbringen und abgrenzen; Umgang mit der eigenen Person, mit den eigenen Rollen, mit Belastungen und Konflikten.

### 2.5 Gesellschaftliche Kompetenz / Systemkompetenz

Kenntnisse der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen (Bildungswesen, Arbeitsstrukturen, Arbeitsmarkt u.a.), Fähigkeit zur Überlegung in grösseren Zusammenhängen und Kompetenz zu diesbezüglichen, zielgerichteten Interventionen.

**3.1** Die postgraduale Weiterbildung führt zum Titel «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&MRM». Der Titel wird von den Universitäten Bern und Freiburg verliehen.

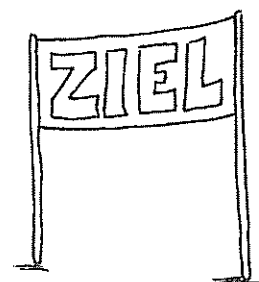
## Ziele

## 3

**3.2** Die postgraduale Weiterbildung bietet eine Lernplattform, in der sich Psychologinnen und Psychologen mit einem universitären Master-Abschluss im Hauptfach Psychologie zur Sachkundigkeit in Fachpsychologie der BSLB und der Personalentwicklung weiterbilden, damit sie in diesen Arbeitsfeldern selbständig, kompetent und innovativ ihre Tätigkeit ausführen und reflektieren können.

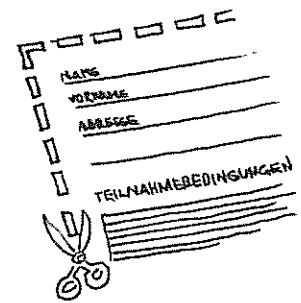
**3.3** Diese Ziele werden erreicht durch

- den Erwerb von Kompetenzen für alle Tätigkeiten der BSLB und der Personalentwicklung;
- die Vertiefung der Kenntnisse und die Diskussion von in der BSLB und in der Personalentwicklung relevanten Themen, gesellschaftlichen Zusammenhängen und von Forschungs- und Theoriebeiträgen;
- die Integration von theoretischem Wissen und praktischem Denken und Handeln im Fachgebiet.



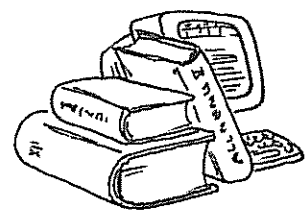
- 4.1** Voraussetzung für die postgraduale Weiterbildung ist ein **universitärer Master im Hauptfach Psychologie**: Psychologische Fach- und Methodenkompetenzen werden also vorausgesetzt. Über Ausnahmen entscheidet das Direktorium.
- 1 Im beruflichen Handeln sind die ethischen Standards der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen FSP verbindlich.
  - 2 Es liegt in der Verantwortung der Studierenden, dass sie über eine für die postgraduale Weiterbildung und für die Berufsausübung ausreichende psychosoziale Gesundheit und Eignung verfügen.
  - 3 Die Fähigkeit zu differenziertem Verständnis und differenziertem Ausdruck in Wort und Schrift der deutschen Sprache ist für die Teilnahme erforderlich. Das Direktorium legt das Nähere fest.
  - 4 Die Teilnehmenden können sich in der Sprache und im dazugehörenden Kulturkreis ihrer Arbeits- bzw. Praktikumsstelle vertieft und differenziert ausdrücken.
  - 5 Die Teilnehmenden sind in der Lage, fachpsychologische Literatur in englischer Sprache zu rezipieren.
  - 6 Die Teilnehmenden können die gängigen IT-Techniken (z. B. Office-Anwendungen, E-Mail und Webrecherchen) anwenden.
- 4.2** Entstehen im Verlauf der Weiterbildung Schwierigkeiten, die das Erreichen der Studienziele ernsthaft gefährden, kann das Direktorium das Studienverhältnis aufheben. Der/die betroffene Studierende hat ein Recht zur vorgängigen Stellungnahme.
- 4.3** In der Regel sind die Studierenden ab Beginn der Weiterbildung mit einem reduzierten Pensum in einem anerkannten Arbeitsgebiet der BSLB und/oder der Personalentwicklung tätig. Es ist von Vorteil, solche Praxiserfahrungen über längere Zeit verteilt und möglichst ab Beginn zu absolvieren. Das Weitere regeln die Richtlinien zur Praxiserfahrung. ⇒ Richtlinien zur Praxiserfahrung

## Teilnahmebedingungen 4



- 5.1** Die postgraduale Weiterbildung baut auf den im Studium erworbenen Grundkenntnissen der wissenschaftlichen Psychologie auf und erfolgt in enger Beziehung zu praxisbezogenen Tätigkeiten der BSLB und/oder der Personalentwicklung (Verknüpfung von Theorie und Praxis, von Reflexion und praktischem Handeln). Sie berücksichtigt die Erkenntnisse der aktuellen, relevanten wissenschaftlichen Forschung sowie ihre Umsetzung in Anwendungsfeldern der BSLB und der Personalentwicklung.
- 5.2** Die Weiterbildung ist berufsbegleitend. Die Studierenden arbeiten in der Regel in einem der Anwendungsgebiete der BSLB und/oder der Personalentwicklung.
- 5.3** Die Weiterbildung umfasst die verschiedenen beruflich relevanten Ebenen des Lernens (Sachebene, persönliche und soziale Ebene). Es wird also ein möglichst ‚ganzheitliches Lernen‘ angestrebt unter Einsatz vielfältiger Lernmethoden. Das Lernen soll das Aufnehmen und Verarbeiten von Wissen, das Üben und Ausprobieren, Erleben und Reflektieren verbinden. Die Studierenden werden zudem angeregt, ihre Kompetenzentwicklung in Ergänzung zu den Studienangeboten selbst zu planen, zu gestalten und zu gewichten, je nach ihrem Wissens- und Erfahrungshintergrund, ihrem Praxisfeld und ihren eigenen Prioritäten (selbstbestimmtes Lernen).
- 5.4** Praxisbezug, Wissenserweiterung und theoriegeleitete Reflexion werden gleichgewichtig behandelt und berücksichtigt.
- 5.5** Die Weiterbildung wird im Sinne der Qualitätsentwicklung evaluiert. Das Direktorium bestimmt das Vorgehen.

## Didaktische Grundsätze 5





## Organisation und Zeitumfang **6**

Träger dieser postgradualen Weiterbildung sind die Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie im Institut für Psychologie der Universität Bern und die Professur für Personalpsychologie im Departement für Psychologie der Universität Freiburg.

Diese arbeiten zusammen mit den betroffenen Verbänden für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und für Personalentwicklung, den Kantonen und dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT (vgl. unten «Weiter- und Fortbildungskommission»).

Die Trägerschaft bildet zusammen mit einer von der Weiter- und Fortbildungskommission WFK gewählten Vertretung das Direktorium.

Das Direktorium legt mit der strategischen Planung die Leitlinien für die Ausgestaltung und Weiterentwicklung des Programms fest; mit dem Inkrafttreten des vorliegenden Curriculums ist das Direktorium auch zuständig für Änderungen/Ergänzungen am Curriculum sowie für zukünftige neue Curricula bzw. für die Aufhebung eines bestehenden Curriculums. Genehmigungen durch die übergeordneten universitären Organe bleiben vorbehalten.

Das Direktorium überwacht die Durchführung der Weiterbildung, legt das Budget fest und bestimmt die Studienleitung.

Präsident/Präsidentin und Vizepräsident/Vizepräsidentin bilden das Präsidium. Das Direktorium wählt eines seiner Mitglieder zum Präsidenten/zur Präsidentin und ein weiteres Mitglied zum Vizepräsidenten/zur Vizepräsidentin.

Präsident/Präsidentin und Vizepräsident/Vizepräsidentin müssen der Trägerschaft angehören. Das Präsidium beruft die Sitzungen des Direktoriums und der WFK ein und leitet diese. Es vertritt das Weiterbildungsprogramm gegen aussen.

Die Weiter- und Fortbildungskommission WFK begleitet als Fachbeirat die Durchführung des Programms. Die Kommission ist zusammengesetzt aus Vertreterinnen und Vertretern des Bundes, der Kantone sowie öffentlich-rechtlicher Anstalten in diesem Fachbereich, der beteiligten Universitäten und der einschlägigen Fachverbände in den Bereichen BSLB und Personalentwicklung. Die Studierenden des Weiterbildungsprogramms haben eine direkte Vertretung mit beratender Stimme in der WFK.

Die mit der Studienleitung beauftragte Person verwirklicht das vorliegende Curriculum. Sie bestimmt und begleitet die erforderlichen Mitarbeiter, Mitarbeiterinnen (Dozentinnen und Dozenten usw.) und Arbeitsgruppen im Rahmen des Curriculums sowie des vom Direktorium beschlossenen Budgets.

Dozentinnen und Dozenten für die Seminare erfüllen die Qualifikationen gemäss den Vorgaben der beteiligten Universitäten, gemäss BBG/BBV und gemäss den FSP-Bestimmungen. Zusätzlich zu Wissen und Handlungskompetenz im von ihnen verantworteten Fachbereich verfügen sie über Wissen und Handlungskompetenz der Fachdidaktik sowie der Erwachsenenbildung.

Für die Publikation im kommentierten Seminarverzeichnis legen Dozentinnen und Dozenten der Studienleitung für den von ihnen verantworteten Fachbereich – bzw. für die entsprechenden Module – vorgängig eine Beschreibung vor (1–2 Seiten), welche die spezifischen Lernziele, die Inhalte, das methodische Vorgehen (inkl. Angaben zur internen Evaluation) und die Arbeitsmittel (Literaturliste usw.) nennt. Sie verfassen einen kurzen Auswertungsbericht (1–2 Seiten) zuhanden der Studienleitung und der weiteren Organe des Programms.

Weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfüllen die Qualifikationen gemäss den Vorgaben der beteiligten Universitäten, gemäss BBG/BBV und gemäss den FSP-Bestimmungen. Zusätzliche Voraussetzungen werden aufgabenspezifisch in den entsprechenden Ausführungsbestimmungen (Reglemente, Richtlinien) geregelt.

### 6.1 Trägerschaft

### 6.2 Direktorium

### 6.3 Präsidium

### 6.4 Weiter- und Fortbildungskommission

### 6.5 Studienleitung

### 6.6 Dozentinnen und Dozenten

### 6.7 weitere Mitarbeitende

Die postgraduale Weiterbildung ist derart gestaltet, dass sie in einem Zeitraum von 2 bis 4 Jahren mit der Schlussprüfung erfolgreich beendet werden kann. Der ordentliche Abschluss erfolgt nach 2 Jahren.

## 6.8 Zeitumfang

Das Weiterbildung setzt sich aus verschiedenen Studienteilen zusammen:

A. Studienzzeit	Stunden (1h = 60' = 50' Präsenz- veranstaltung und 10' Pause)	ECTS-Credits <sup>1</sup>
– 28 Module zu 30 h in Seminaren zwischen 2 und 5 Tagen (z.T. auch an Wochenenden) <i>1 Modul = 15 h Präsenzveranstaltung + 15 h Zeitaufwand für Vor- und Nachbereitung</i>	840 h	28 credits
– Arbeitsgruppen: Vor- und Nachbereitung zu den Seminaren, Übungen, Fachgespräche, Besichtigungen u.a. <i>15 vorwiegend regionale, halbtägige Treffen</i>	60 h	2 credits
– schriftliche Master-Arbeit	240 h	8 credits
– Praxisprojekt	90 h	3 credits
– Schlussprüfung und Vorbereitung	60 h	2 credits
<b>Studienzeitaufwand (ohne Praxiserfahrung)</b>	<b>1290 h</b>	<b>43 credits</b>

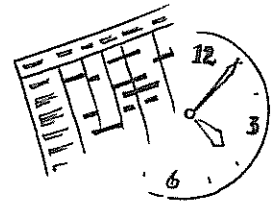
Bei einem Studienzeitaufwand von 1'290 h in rund 2 Jahren (abzüglich 6 Wochen für Ferien bzw. Festtage) verlangt dies im Durchschnitt **6.5 Tage Aufwand pro Arbeitsmonat** [~ 1.6 Tage bzw. ~ 13.7 h pro Arbeitswoche]. Dazu ist noch Zeit für die An- und Rückreise zu rechnen.

B. Praxiserfahrung	Stunden (1h = 60')	ECTS-Credits
– Praxiserfahrung: angerechnet werden Berufs- tätigkeiten in anerkannten Anwendungsge- bieten der BSLB und der Personalentwicklung als Praktika, Volontariate, Stellvertretungen und/oder Festanstellungen	960 h	32 credits
<b>Zeitaufwand für Praxiserfahrungen</b>	<b>960 h</b>	<b>32 credits</b>

Dieser Zeitaufwand ist – da er in der Regel mit einer Festanstellung verknüpft ist – individuell sehr unterschiedlich zu gewichten. Die Richtlinien zur Praxiserfahrung geben nähere Auskunft.

<b>C. Gesamtaufwand bzw. Gesamtleistung</b>	<b>2250 h</b>	<b>75 credits</b>
---	---------------	-------------------

Angemessen ist deshalb für Studierende eine Teilzeitanstellung, die 70 % nicht übersteigen sollte, oder eine entsprechende Freistellung.



<sup>1</sup> ECTS – European Credit Transfer System; von den Universitäten aufgrund der Bologna-Beschlüsse europaweit eingeführtes System zur Anrechnung von Studienleistungen; 1 ECTS-Credit-Punkt = 30 Leistungsstunden = 15 h Seminar + 15 h Vor- und Nachbereitung inkl. Leistungsnachweis.



## Aufbau Kompetenzprofil 7

1 Alle Studienteile schliessen mit einem dokumentierten Leistungsnachweis ab, der Auskunft gibt, wieweit die Lernziele dieses Studienteils von der Teilnehmerin/dem Teilnehmer erreicht worden sind.

2 In den **Modulen** werden zum Kompetenzprofil (Kernkompetenzen und 9 Felder der Funktionskompetenzen) Grundlagen erarbeitet und Erfahrungen verarbeitet. Module können gemeinsam mit weiteren Anbietern und geöffnet für Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Anbieter veranstaltet werden. Module können auch für die Fortbildung freigegeben werden. ⇨ *Studienplan*

Der Nachweis genügender Leistungen im Hinblick auf das Erreichen der Studienziele wird für die einzelnen Module mittels Testat dokumentiert.

⇨ *Regelung zur Dokumentierung von Leistungen im Bereich Wissen und Können*

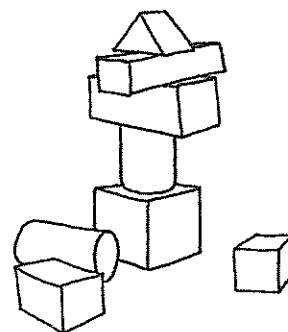
3 Die **Arbeitsgruppen** können zu verschiedenen Aktivitäten genutzt werden (z.B. Behandeln von Themen und Problemen der beruflichen Praxis, Besprechen und Üben von Methoden und Verfahren der BSLB und der Personalentwicklung, gemeinsame Berufsbesichtigungen, Auseinandersetzung mit Themen und Problemen der Weiterbildung u. a.). Ein Teil der Arbeitsgruppensitzungen muss freigehalten werden für Aufträge der Dozentinnen und Dozenten an die Gruppe.

4 Die **Praxiserfahrungen** sollen Einblick gewähren in die Aufgaben und den Alltag verschiedener Anwendungsgebiete der BSLB und der Personalentwicklung. Sie ermöglichen das Einüben einzelner Tätigkeiten und die Übernahme von Teilaufgaben oder ganzer Aufgaben, von Beratungen unter Anleitung, je nach Dauer und vorhandenen Kompetenzen. Die Praxiserfahrungen werden durch eine erfahrene Fachperson supervidiert. Inhalt, Form und Reflexion der Praxiserfahrungen werden schriftlich dokumentiert. ⇨ *Richtlinien zur Praxiserfahrung*

5 Das **Praxisprojekt** wird in einem Spezialbereich der BSLB oder der Personalentwicklung durchgeführt (z. B. Gruppenberatung und andere Kurse, Arbeitslosenberatung, Berufswahlvorbereitung, Informationstätigkeit, Berufspraktika u. a.). ⇨ *Master-Arbeitsrichtlinien*

6 Die **schriftliche Master-Arbeit** soll eine vertiefte Auseinandersetzung mit einer praktischen Frage resp. Problemstellung der BSLB bzw. der Personalentwicklung oder eines für die BSLB bzw. die Personalentwicklung relevanten Bereichs darstellen. Sie bildet einen Beitrag zur Beantwortung der Frage und zur Lösung des Problems unter Nutzung wissenschaftlicher Kenntnisse. ⇨ *Master-Arbeitsrichtlinien*

7 Die **Schlussprüfung** dient dem Nachweis, Wissen und Können des Kompetenzprofils fachgerecht anwenden zu können. ⇨ *Reglement über die Schlussprüfung*



- 1 Das vorliegende Kompetenzprofil für Fachpsychologinnen und Fachpsychologen orientiert sich am Verständnis einer wissenschaftlich fundierten Psychologie sowie an deren Anwendung im Sinne der Beratung und Begleitung bei berufsbezogenen Übergängen, Veränderungen und Entwicklungen.
- 2 Somit wird von einem breiten Verständnis von Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB ausgegangen, das beispielsweise auch die Anwendung in der Personalentwicklung mit einschliesst.
- 3 Das Kompetenzprofil ist in seinem Kern ein fachpsychologisches; es berücksichtigt die Ausübung fachpsychologischer Tätigkeiten im Rahmen schweizerischer Gegebenheiten.
- 4 Das Kompetenzprofil legt die Grundlagen für die Tätigkeit in den klassischen Anwendungsfeldern der BSLB, darüber hinaus aber auch in anderen Berufsfeldern wie etwa in der Personalentwicklung.
- 5 Das Kompetenzprofil ist gegliedert in Kernkompetenzen und Funktionskompetenzen; allgemeine Grundsätze zum Profil werden in diesen Vorbemerkungen festgehalten.
- 6 Überschneidungen zwischen einzelnen Funktionskompetenzen resp. zwischen Funktionskompetenzen und Kernkompetenzen und Mehrfachnennungen von Kompetenzen sind nicht zu vermeiden und werden im Sinne einer klaren Benennung in Kauf genommen.
- 7 Für die Durchführung der postgradualen Weiterbildung wird das vorliegende Kompetenzprofil mit einem Studienplan konkretisiert. Dieser beinhaltet die Ausschreibung der einzelnen Module, deren erfolgreicher Besuch für den Erwerb des Kompetenzprofils erforderlich ist. Der Studienplan wird laufend neuen Entwicklungen angepasst.

## 7.2 Kompetenzprofil

**Kernkompetenzen** Kernkompetenzen und Funktionskompetenzen

## Kernkompetenzen

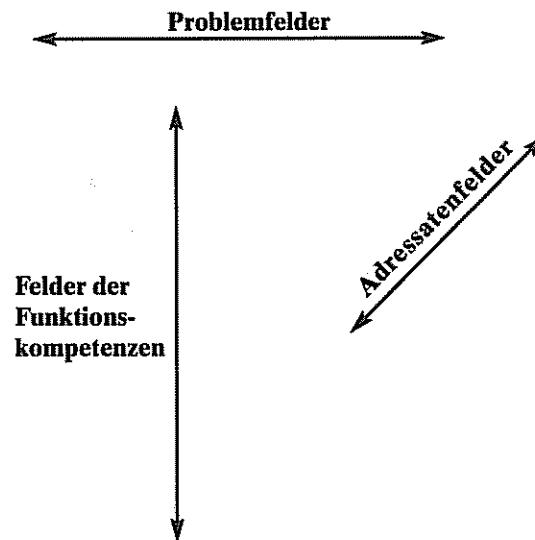
Die Fachperson kann

- Einzelpersonen, Gruppen und Institutionen fachpsychologisch kompetent begleiten, betreuen, beraten.
- mit Klienten, Gruppen und Institutionen eine verbindliche Arbeitsbeziehung gestalten, klären und reflektieren.
- Erkenntnisse aus der fachpsychologischen Empirie und Theorie in der eigenen beruflichen Praxis anwenden und Erkenntnisse aus der eigenen beruflichen Praxis zur Weiterentwicklung von Forschung und Theorie bei den entsprechenden Institutionen anbringen.
- eigene persönliche und institutionelle Handlungsmöglichkeiten und -grenzen wahrnehmen, diesen gemäss handeln und sie reflektieren.

### Zur Gliederung der Funktionskompetenzen

Die Funktionskompetenzen sind in Felder gegliedert. Sie werden in ihrem Bezug zu Problemfeldern und in ihrem Bezug zu Adressatengruppen (Felder) dargestellt. Diese drei Ebenen stehen zueinander in sich überschneidenden Beziehungen.

Funktionskompetenzen



#### • Problemfelder

- Verbesserung der Selbstwahrnehmung
- Umgang mit der persönlichen Arbeitsmotivation
- Planung des persönlichen Bildungscurriculums
- Umgang mit Fehlschlägen und Misserfolgen
- Umgang mit Lernschwierigkeiten
- Umgang mit sozialer, kultureller und geschlechtsspezifischer Ausgrenzung
- Umgang mit interpersonellen Konflikten
- Langfristige Planungsprozesse
- Stress- und Krisenmanagement

#### • Adressatenfelder:

- Individuen
- Gruppen
- Öffentlichkeit
- Institutionen

#### • Felder der Funktionskompetenzen:

- Psychodiagnostik
- Beratung
- Realisierungsunterstützung
- Informationsmanagement
- usw.

**Zur Gliederung  
der Funktions-  
kompetenzen****Inhaltsübersicht**

---

Funktionskompetenzen

**Ebene A**

auf Einzelpersonen und auf Gruppen zentriert

- I. **Psychodiagnostik**
- II. **Beratung**
- III. **Moderation**
- IV. **Realisierungsunterstützung**
- V. **Darstellung psychologischer Erkenntnisse für Individuen, Gruppen, Institutionen und die Öffentlichkeit**

**Ebene B**

auf die institutionelle Ebene und die Öffentlichkeit zentriert

- VI. **Informationsmanagement**
- VII. **Programm-Management**
- VIII. **Institutionelle Beratung und Netzwerk-Kompetenz**
- IX. **Qualitätsentwicklung und Forschung**

Zentral für die fachpsychologische Tätigkeit sind die Kernkompetenzen sowie die Funktionskompetenzen der Ebene A.

Funktionskompetenzen der Ebene B sind unerlässlich für die Arbeit in den Kompetenzfeldern der Ebene A.

**Ebene A**  
auf Einzelpersonen und auf Gruppen zentriert

---

- I. Psychodiagnostik**
- Die Fachperson kann
- sich einen Überblick über das Angebot an psychodiagnostischen Instrumenten und Verfahren verschaffen.
  - psychodiagnostische Verfahren und Instrumente entsprechend ihren Gütekriterien, Zielen und Grenzen auswählen und anwenden (Vorbereitung, Durchführung, Auswertung und Interpretation).
  - psychodiagnostische Verfahren und Instrumente entsprechend ihren Zielen und Grenzen der Klientel auf ihrem kulturellen und bildungsmässigen Hintergrund erläutern und die Interpretation von Resultaten verständlich mitteilen.
- II. Beratung**
- Die Fachperson kann Klientinnen und Klienten als Einzelpersonen und in Gruppen
- in ihrem Bemühen unterstützen, ihre Lebensvisionen, ihre berufs- und laufbahnbezogenen Pläne und ihre persönlichen Ressourcen in Einklang zu bringen.
  - in ihrem berufsbezogenen Entscheidungsverhalten unterstützen.
  - bei der Planung beruflicher Entwicklungs- und Veränderungsprozesse begleiten.
  - bei der Umsetzung getroffener Entscheidungen und der Überwindung dabei auftretender Schwierigkeiten unterstützen.
  - in Fragen der Standortbestimmung begleiten, unter Berücksichtigung von individuell und sozial bzw. kulturell bedingten Entwicklungsmustern ihrer Persönlichkeit.
- III. Moderation**
- Die Fachperson kann Einzelpersonen und Gruppen
- von Eltern darin unterstützen, in der Entwicklung eines Bildungscurriculums ihre Kinder zu begleiten.
  - von Lehrpersonen bei der Begleitung der Lernenden in der Entwicklung eines Bildungscurriculums unterstützen und beraten (Mediatoren-Unterstützung).
  - von Vorgesetzten und betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen bei der Begleitung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Entwicklung von Lösungen zu berufsbezogenen Problemfeldern (Mediatoren-Unterstützung) unterstützen und beraten.
  - von Klientinnen und Klienten derart begleiten, dass die Fachperson Interventionen in den berufsbezogenen Problemfeldern entwirft, durchführt und auswertet.

#### IV. Realisierungs- unterstützung

Die Fachperson kann Klientinnen und Klienten als Einzelpersonen und in Gruppen

- in ihren Bemühungen unterstützen, den persönlichen, sozialen und bildungsmässigen Voraussetzungen angemessene berufliche Positionen zu suchen und einzunehmen.
- in angemessenen Strategien zur Arbeitssuche trainieren.
- beraten mit dem Ziel, sich am Arbeitsplatz in angemessener Form zu verhalten.

Die Fachperson kann

- in der Organisation und Durchführung von Arbeits- und Bildungsvermittlung mitarbeiten.
- Entscheidungsträger in der Arbeitswelt wie in Bildungsinstitutionen in der Umsetzung von Massnahmen beraten.
- in der Arbeits- wie Bildungsvermittlung ein angemessenes Qualitätsentwicklungsverfahren anwenden, auswerten und die Resultate für die Verbesserung der Vermittlungsarbeit anwenden.

Funktionskompetenzen

#### V. Darstellung psychologischer Erkenntnisse für Individuen, Gruppen, Institutionen und die Öffentlichkeit

Die Fachperson kann Klientinnen und Klienten – als Einzelpersonen und in Gruppen – auf ihrem kulturellen und bildungsmässigen Hintergrund

- psychodiagnostische Verfahren und Instrumente entsprechend ihren Zielen und Grenzen erläutern und die Interpretation von Resultaten verständlich mitteilen.
- psychologische Modelle und Theorien für das Verständnis von Problemen und ihren Lösungen bei berufsbezogenen Übergängen, Veränderungen und Entwicklungen erläutern.
- Angebote der Beratung, Programme und Interventionen in ihrem institutionellen und berufsethischen Kontext verständlich mitteilen.
- Informationen zu
  - Bildung und Schulung
  - Laufbahn-Möglichkeiten
  - Arbeitswelt und Beschäftigungsaussichten
 verständlich mitteilen.

**Ebene B**

auf die institutionelle Ebene und die Öffentlichkeit zentriert

**VI.  
Informations-  
management**

Die Fachperson kann

- Fragestellungen zu
  - Bildung und Schulung,
  - Laufbahn-Möglichkeiten,
  - Arbeit, Arbeitswelt und Beschäftigungsaussichtenfür die folgenden Adressaten:
  - Jugendliche und Erwachsene,
  - Eltern,
  - Lehrpersonen,
  - Vorgesetzte und betriebliche Ausbildungsverantwortliche;auf dem Hintergrund
  - internationaler,
  - nationaler (schweizerischer),
  - kantonaler Gegebenheitenabklären und recherchieren sowie deren Resultate verwenden und weitergeben (ggf. in Kooperation mit weiteren Fachleuten) zu
  - Gleichwertigkeit von Abschlüssen und beruflichen Qualifikationen,
  - Gesetzgebung,
  - Volkswirtschaft.
- Informationstechnologien zur Beantwortung dieser Fragestellungen anwenden für das Recherchieren von Informationen
  - in Fachpublikationen,
  - in Archiven und Dokumentationen,
  - im Internet,
  - über gruppenbasierte Kommunikationsformen (Kursteilnahme, Erfa-Gruppen, newsgroups, groupmails, newsletters usw.).
- Klientinnen und Klienten – als Einzelpersonen und in Gruppen
  - entsprechend ihrem kulturellen und bildungsmässigen Hintergrund anleiten, diese Informationstechnologien für die persönlichen Informationsbedürfnisse zu nutzen.

**VII.  
Programm-  
Management**

Die Fachperson kann

- Projekte planen, durchführen und auswerten;
- aus Problemstellungen gestützt auf die anerkannten Verfahren des Projektmanagements Projekt-Beschreibungen und Projekt-Ablaufpläne entwickeln;
- mitarbeiten in der Steuerung und Überwachung von Projekten;
- mitarbeiten in der Begleitung von Projektbeteiligten;
- in interinstitutionellen Projekten unter Berücksichtigung der eigenen fachpsychologischen und institutionellen Kompetenzen und ihrer Grenzen mitarbeiten;
- Entscheidungsträger in der Arbeitswelt wie in Bildungsinstitutionen in der Umsetzung von Massnahmen beraten;
- in der Arbeits- und Bildungsvermittlung ein angemessenes Qualitätsentwicklungsverfahren anwenden, auswerten und die Resultate zur Verbesserung der Vermittlungsarbeit anwenden;
- Gruppen von Eltern bei der Begleitung ihrer Kinder/Jugendlichen in bildungs- und berufsbezogenen Fragestellungen unterstützen;
- Gruppen von Lehrenden bei der Begleitung von Lernenden in bildungs- und berufsbezogenen Fragestellungen unterstützen;
- Gruppen von Vorgesetzten und betrieblichen Ausbildungsverantwortlichen bei der Begleitung von Mitarbeitenden in bildungs- und berufsbezogenen Fragestellungen unterstützen;
- gestützt auf fachpsychologische Kenntnisse Programme und Interventionen für Klientinnen und Klienten – als Einzelpersonen und in Gruppen – entwerfen, durchführen und auswerten zu folgenden Themen:
  - Verbesserung der Selbstwahrnehmung
  - Umgang mit der persönlichen Arbeitsmotivation
  - Klärung und Strukturierung des persönlichen Entscheidungsverhaltens
  - Planung des persönlichen Bildungscurriculums
  - Umgang mit Fehlschlägen und Misserfolgen
  - Umgang mit Lernschwierigkeiten
  - Umgang mit sozialer, kultureller und geschlechtsspezifischer Ausgrenzung im Zusammenhang mit dem eigenen Bildungscurriculum.

Funktionskompetenzen



**VIII.  
Institutionelle  
Beratung und  
Netzwerk-  
Kompetenz**

Die Fachperson kann

- Personen im Umfeld der Klientinnen und Klienten wie Lehrende, Personalverantwortliche, Fachpsychologen und Fachpsychologinnen anderer Disziplinen, Ausbildungsverantwortliche, Eltern usw.
  - unterstützend beraten in Fragen zu Bildung und Beruf,
  - in den Beratungs- und Unterstützungsprozess einbeziehen.
- Entscheidungsträger in der Arbeitswelt wie in Bildungsinstitutionen in der Umsetzung von Vermittlungsmassnahmen beraten.
- institutionelle und personelle Ressourcen aus der eigenen Institution aktivieren, um Beratungs- und Unterstützungsangebote zu Fragen in Bildung und Beruf für externe Institutionen bzw. deren Personen verfügbar zu machen.
- Handlungsmöglichkeiten und -grenzen der eigenen Institution und des eigenen fachpsychologischen Kompetenzprofils wahrnehmen und diesen gemäss handeln; in der institutionellen Kooperation auch die Möglichkeiten und Grenzen der Partner-Institution wahrnehmen und diese in den eigenen Handlungsplan einbeziehen.
- in der interinstitutionellen Kooperation andere Werte-Kulturen/Werte-Systeme konstruktiv einbeziehen, Unvereinbarkeiten in den Werte-Kulturen thematisieren und bei Konflikten Lösungen entwickeln.
- bei der Bearbeitung neuer, bisher unbekannter Problemstellungen in der interinstitutionellen Kooperation konstruktiv neue Lösungsvorschläge einbringen.
- in interprofessioneller Kooperation innerhalb der Institution beitragen zur Verwirklichung von Projekten.
- in interinstitutioneller Kooperation Beiträge leisten zur Verwirklichung gemeinsamer Projekte.
- in interinstitutionellen Projekten unter Berücksichtigung der eigenen fachpsychologischen und institutionellen Kompetenzen und ihrer Grenzen mitarbeiten.
- Analysen zu Problemstellungen durchführen und gemeinsam mit Fachpersonen anderer Disziplinen Lösungsansätze entwickeln, unter Berücksichtigung der beruflichen Kompetenzen und Grenzen der Beteiligten.
- mit sozialen Gruppen und Institutionen Projekte entwickeln und durchführen, um ökonomische und/oder soziale Ziele im Bildungs- und Beschäftigungsbereich zu verwirklichen.
- in der Arbeits- und Bildungsvermittlung ein angemessenes Qualitätsentwicklungsverfahren anwenden, auswerten und die Resultate in der Verbesserung der Vermittlungsarbeit weiterverwenden.
- mitarbeiten beim Umsetzen von Resultaten aus Forschungsprojekten im Rahmen der institutionelle Angebotsplanung.

Funktionskompetenzen

**IX.  
Qualitäts-  
entwicklung und  
Forschung**

Die Fachperson kann:

- Qualitätsentwicklungsverfahren auf die persönliche Arbeit bezogen auswählen, einsetzen, auswerten und interpretieren.
- aus der Interpretation der Resultate bei der Anwendung von Qualitätsentwicklungsverfahren Schlussfolgerungen für die persönliche Arbeitsorganisation ziehen und in der persönlichen fachpsychologischen Praxis umsetzen.
- aus der Interpretation der Resultate bei der Anwendung von Qualitätsentwicklungsverfahren Schlussfolgerungen für die institutionelle Arbeitsorganisation ziehen und diese im institutionellen Rahmen für die Verbesserung der Arbeitsorganisation einbringen.
- in der Arbeits- und Bildungsvermittlung ein angemessenes Qualitätsentwicklungsverfahren anwenden, auswerten und die Resultate in der Verbesserung der Vermittlungsarbeit anzuwenden.
- wissenschaftliche Verfahren und Methoden der eigenen fachpsychologischen Disziplin zur Klärung von Problemstellungen in der persönlichen Arbeit und in der institutionellen Angebotsgestaltung anwenden.
- Beratungsprogramme und Interventionen mittels anerkannter Verfahren auswerten, die Resultate interpretieren und als Folge die Programme und Interventionen verbessern.
- Forschungsprojekte initiieren und durchführen lassen.
- bei Forschungsprojekten zu fachpsychologischen Fragestellungen mitarbeiten.
- Resultate von Forschungsprojekten in die persönliche fachpsychologische Arbeit umsetzen/integrieren.
- bei der Umsetzung von Resultaten aus Forschungsprojekten im Rahmen der institutionellen Angebotsplanung mitarbeiten.
- ihren fachpsychologischen Kompetenzstand durch Studium von Fachpublikationen, durch Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sowie durch Austausch mit Fachpersonen derselben und verwandter Disziplinen aktuell halten.

Funktionskompetenzen

**8.1** Die Weiterbildung wird mit der Schlussprüfung abgeschlossen.

⇒ *Reglement über die Schlussprüfung*

**8.2** Voraussetzungen für die Zulassung zur Schlussprüfung sind:

- 1 Vorliegen der Leistungsnachweise sowie der Testate für die Module

⇒ *Regelung zur Dokumentierung von Leistungen im Bereich Wissen und Können*

- 2 Annahme der schriftlichen Master-Arbeit

⇒ *Master-Arbeitsrichtlinien*

- 3 Annahme der dokumentierten Praxiserfahrungen

⇒ *Richtlinien zur Praxiserfahrung*

**8.3** Form und Inhalt der Schlussprüfung werden vor Beginn eines Studiengangs bekanntgegeben. Kandidaten und Kandidatinnen können Einsicht nehmen in die ihre Prüfungsleistungen betreffenden Unterlagen.

⇒ *Reglement über die Schlussprüfung*

**8.4** Voraussetzungen für die Erteilung des Titels sind:

- 1 Bestehen der Schlussprüfung

- 2 Positiver Entscheid des Direktoriums über den Antrag auf Verleihung des Titels an die zuständigen universitären Organe

- 3 Positiver Entscheid der zuständigen universitären Organe auf Verleihung des Titels

⇒ *Reglement über die Schlussprüfung*

**8.5 Titel**

- 1 Nach dem erfolgreichen Abschluss verleihen die Universitäten den Titel «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» der Universitäten Bern und Freiburg.

- 2 Das Direktorium entscheidet in gebührender Berücksichtigung aller Studienleistungen über den Antrag auf Verleihung des Titels an die zuständigen universitären Organe.

- 3 Die Leistungsunterlagen, die das Direktorium und die titelverleihenden universitären Organe zur Verleihung des Titels berücksichtigt haben, werden während einer beschränkten Frist archiviert, und zwar bei jener Fakultät, der zum Zeitpunkt des Direktoriums-Entscheidunges der Präsident/die Präsidentin angehört. Es gelten dabei die Regelungen der zuständigen Fakultät.

**8.6** Rekursmöglichkeiten

Kandidaten und Kandidatinnen, die nicht zur Schlussprüfung zugelassen werden bzw. denen der Titel nicht verliehen wird, können Rekurs einreichen. Es gelten dabei die Rekursbestimmungen der Fakultät des entscheidenden universitären Organs.

⇒ *Reglement über die Schlussprüfung*

**9.1 Die Grundsätze der Universitäten für postgraduale Weiterbildungen** finden in diesem Programm Anwendung.

**9.2** Das Direktorium hält die Konkretisierung des Curriculums für einen Studiengang in folgenden Dokumenten fest:

- 1 Studienplan
- 2 Regelung zur Dokumentierung von Leistungen im Bereich Wissen und Können
- 3 Richtlinien zur Praxiserfahrung
- 4 Master-Arbeitsrichtlinien
- 5 Reglement über die Schlussprüfung

Die genannten Reglemente, Richtlinien, Beschlüsse und Ausführungsbestimmungen werden vom Direktorium spätestens drei Monate vor Beginn eines Studiengangs in Kraft gesetzt und sind für die Dauer des Studiengangs gültig.

### 9.3 Externe Titel

Das Direktorium regelt die erforderlichen Massnahmen in Ausführungsbestimmungen:

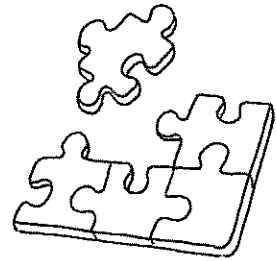
- 1 Ausführungsbestimmungen zum FSP-Fachtitel-Antragsprozedere

### 9.4 Schlussbestimmungen

Das vorliegende Curriculum wurde am 12. Mai 2003 von der Weiter- und Fortbildungskommission WFK genehmigt; es tritt am 1. September 2003 in Kraft und gilt für die ab diesem Datum neu beginnenden Studiengänge.

Aufgrund der Vernehmlassung bei den Universitäten im Jahr 2003 hat die WFK Ergänzungen/Änderungen am vorliegenden Curriculum am 18. September 2003 beschlossen.

Das Curriculum vom 22.10.1997/12.2.1998 wird auf den 1. September 2003 aufgehoben; es bleibt in Kraft für Studiengänge, die vor dem 1. September 2003 begonnen haben.



Für die Trägerschaft gem. Art. 4 der Kooperationsvereinbarung zwischen der Universität Bern und der Universität Freiburg betreffend die postgraduale Weiterbildung zum «Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM (KV-2009)» vom 5.12.2008 (Inkrafttreten am 1.1.2009):

- im Namen der Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie im Institut für Psychologie der Philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern

*Prof. Dr. Norbert K. Semmer*

*Bern, 18.12.2008*

- im Namen der Professur für Personalpsychologie im Departement für Psychologie der Philosophischen Fakultät der Universität Freiburg

*Prof. Dr. Petra L. Klumb*

*Freiburg, 18.12.2008*

## Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM

### ANHANG A

# MASP-CC&HRM

## Zusammenfassung Kurzinformation

Psychologen und Psychologinnen mit einem Universitätsabschluss (Master oder Lizentiat) im Hauptfach Psychologie, die sich die erforderliche Kompetenz in Fachpsychologie der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung und der Personalentwicklung erwerben wollen.

Adressaten

- Universität Bern      Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie  
im Institut für Psychologie
- Universität Freiburg    Professur für Personalpsychologie  
im Departement für Psychologie
- in Zusammenarbeit mit den Verbänden für Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung sowie mit den Verbänden der Personalentwicklung
- dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT sowie den Kantonen

Trägerschaft

- I. Psychodiagnostik
- II. Beratung
- III. Moderation
- IV. Realisierungsunterstützung
- V. Darstellung psychologischer Erkenntnisse für Individuen, Gruppen, Institutionen und die Öffentlichkeit
- VI. Informationsmanagement
- VII. Programm-Management
- VIII. Institutionelle Beratung und Netzwerk-Kompetenz
- IX. Qualitätsentwicklung und Forschung

Kompetenzfelder

Berufsbegleitende postgraduale Weiterbildung

- 28 Module in Seminarform
- regionale Arbeitsgruppen
- individuelle Studienaktivitäten
- Praxiserfahrungen
- Master-Arbeit (Praxisprojekt und schriftliche Arbeit)
- Schlussprüfung

Studienformen

2 Jahre; mit individueller Verlängerungsoption bis 4 Jahre

Dauer

Bern, Freiburg und Zürich und an weiteren Orten von Institutionen der Bildungs- und Arbeitswelt in der ganzen Schweiz sowie bei Partnerinstitutionen in Ländern der Europäischen Union

Orte

«Master of Advanced Studies in Psychology of Career Counseling and Human Resources Management MASP-CC&HRM» der Universitäten Bern und Freiburg

Abschluss

*Staat* «diplomierte Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin» *BBV Art. 58.2* Externe Titel  
 «diplomierter Berufs-, Studien- und Laufbahnberater»  
 «conseiller diplômé d'orientation professionnelle, universitaire  
 et de carrière»  
 «orientatore professionale, negli studi e nella carriera»

*FSP* Fachtitel «Fachpsychologe für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP»  
 Fachtitel «Fachpsychologin für Laufbahn- und Personalpsychologie FSP»  
 Titre de spécialisation «psychologue spécialiste en développement de  
 carrière et en ressources humaines FSP»  
 Titolo di specializzazione «Psicologo specialista nello sviluppo della carriera  
 e in risorse umane FSP»  
 Titolo di specializzazione «Psicologa specialista nello sviluppo della carriera  
 e in risorse umane FSP»

- Universitätsabschluss im Hauptfach Psychologie (Master bzw. Lizentiat; abgeschlossen und dokumentiert bei Einreichung der Bewerbung) Teilnahmebedingungen
- differenzierter Ausdruck in Wort und Schrift der deutschen Sprache
- Anwendungskennnisse in den gängigen IT-Techniken; z. B. Office-Anwendungen, E-Mail und Web-Recherchen
- Arbeitsstelle in einem Anwendungsgebiet der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bzw. der Personalentwicklung mit reduziertem Arbeitspensum während des Studiums und/oder
- Praktika/Volontariate in Anwendungsgebieten der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bzw. der Personalentwicklung
- regelmässiger Besuch der Studienveranstaltungen

– 28 Module zu 30 h in Seminarform	840 h	28 ECTS-Credits	Zeitaufwand
– Arbeitsgruppentreffen	60 h	2 ECTS-Credits	
– schriftliche Master-Arbeit	240 h	8 ECTS-Credits	
– Praxisprojekt	90 h	3 ECTS-Credits	
– Schlussprüfung und Vorbereitung	60 h	2 ECTS-Credits	
<b>Studienzeit gesamt</b>	<b>1290 h</b>	<b>43 ECTS-Credits</b>	
<b>Praxiserfahrung</b> in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung bzw. in der Personalentwicklung	<b>960 h</b>	<b>32 ECTS-Credits</b>	
<b>Gesamtaufwand bzw. Gesamtleistung</b>	<b>2250 h</b>	<b>75 ECTS-Credits</b>	

Der Studienzeitaufwand von 1290 h ist verteilt auf rund 160 Arbeitstage während 2 Jahren. Er ist als Durchschnittswert zu verstehen; Abweichungen nach unten und nach oben sind möglich. **Eine Arbeitsfreistellung von 30% zu Studienzwecken wird empfohlen.** Dazu kommen noch Praxiserfahrungen von 120 Tagen.

Die Kosten für einen Studiengang werden mit der Publikation der Bewerbungsunterlagen detailliert bekanntgegeben. Studienkosten

Absolventinnen und Absolventen des Weiterbildungsprogramms arbeiten in Fachbereichen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung, der Personalentwicklung und Bildungsplanung in folgenden Institutionen:

- allgemeine öffentliche Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung der Invalidenversicherung
- Trainings- und Schulungsinstitutionen für Behinderte
- Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung an Gymnasien und Universitäten
- Psychologische Fachstellen von Arbeitsämtern (z. B. Regionale Arbeitsvermittlung)
- Private Institutionen der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung
- Assessment- und Out-Placement-Firmen
- in Personalabteilungen staatlicher und privater Unternehmen
- in Lehre und Forschung an Universitäten und Fachhochschulen

Arbeitsgebiete

Das Bewerbungsformular sowie die dazugehörigen Begleitinformationen werden ein Jahr vor Studienbeginn in der Web-Dokumentation publiziert. Bewerbungen nimmt das Sekretariat ab dem 12. Monat vor Studienbeginn entgegen. Das Aufnahmeverfahren wird solange durchgeführt, bis die verfügbaren Studienplätze besetzt sind.

Bewerbung

- Präsident 1990–2004 Prof. Dr. François Stoll  
Lehrstuhl für Angewandte Psychologie  
Psychologisches Institut der Universität Zürich
- Präsident 2004–2007 Prof. Dr. Norbert K. Semmer  
Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie  
Institut für Psychologie der Universität Bern
- Präsidentin seit 2007 Prof. Dr. Petra L. Klumb  
Professur für Personalpsychologie  
Departement für Psychologie der Universität Freiburg

Präsidium

**Master of Advanced Studies in Psychology MASP**  
third stage of tertiary education; post-master studies

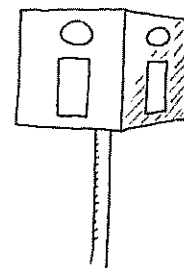
Klassifikation

**www.cchrm.ch**

Das ausführliche Curriculum, weitere detaillierte Informationen sowie das Bewerbungsformular mit entsprechenden Begleitinformationen sind in der Web-Dokumentation zu finden.

In der Web-Dokumentation sind auch die aktuellen Koordinaten der folgenden Instanzen verfügbar: Trägerschaft, Direktorium, Präsidium, Weiter- und Fortbildungskommission, Studienleitung, Sekretariat, die für die Verleihung des Master-Titels zuständigen universitären Organe, Rekurs-Instanzen.

Information



Akkreditierungen, Anerkennungen und Genehmigungen des gültigen Curriculums werden in einer eigenen Dokumentation ausgewiesen. Informationen dazu sind in der Web-Dokumentation publiziert.

**ANHANG B**

**Akkreditierungen  
Anerkennungen  
Genehmigungen**