

Modulbeschreibung Master of Science Angewandte Psychologie

Kursbezeichnung	Prozessberatung in der Praxis			
Code	010102.EN/11			
Studiengang	Angewandte Psychologie x Studienrichtung Arbeits-, Organisations- & Personalpsychologie <input type="checkbox"/> Studienrichtung Wirtschaftspsychologie <input type="checkbox"/> Bachelor x Master			
Modulgruppe	1. Berufsfeldbezogene Querschnittsqualifikation (Pflicht)			
Typus (Erklärung am Ende)	x Pflichtmodul <input type="checkbox"/> Wahlpflicht			
Studienniveau (Erklärung am Ende)	<input type="checkbox"/> Basic <input type="checkbox"/> Intermediate x Advanced <input type="checkbox"/> Specialised			
ECTS-Credits	3			
Gesamtaufwand in Stunden	<i>Total</i>	<i>Kontaktstu- dium</i>	<i>Begleitetes Selbststudium</i>	<i>Individuelles Selbststudium</i>
	90	32	28	30
Angebotszyklus	Jedes Semester in Blocktagen			
Verantwortliche Ansprech- person	Geri Thomann			
Kontakt	geri.thomann@bbe.ch			

<p>Lernziele/Kompetenzen</p>	<p>Fachkompetenz</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Studierenden erwerben theoretische Grundlagen und notwendige Kompetenzen zur praktischen Anwendung der Prozessberatung und erfahren Grenzen des Einsatzes von Prozessberatung. Dabei sollen aktuelle Themen und Spannungsfelder diskursiv beleuchtet werden. <p>Methodenkompetenz <i>Ressourcen erschliessen</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Studierenden können sich Fach- und Methodenwissen angeleitet und selbständig erarbeiten und auf Praxissituationen übertragen. <p>Selbstkompetenz <i>Selbstreflexion</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Studierenden reflektieren und hinterfragen ihr fachbezogenes (Beratungs-)Handeln vor dem Hintergrund der Modelle und Theorien. <p><i>Selbstorganisation</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Studierenden können im Kontext eines (Gruppen-) Auftrages eigenverantwortlich und termingerecht die gewählten und behandelten Themen bearbeiten und anregend präsentieren. <p>Sozialkompetenz <i>Rollenflexibilität</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Die Studierenden sind fähig, unterschiedliche Rollen einzunehmen (aktive Zuhörende, Experte/in, Klient/in, Trainer/in und Moderator/in einer Diskussion), um aus solchen Rollenperspektiven Beratungsprozesse zu analysieren.
<p>Lerninhalte</p>	<p>Grundgedanke der Prozessberatung ist, dass Klienten immer am eigenen Lernen und Lösen ihrer Probleme aktiv beteiligt werden müssen, da man nur helfen kann "sich selbst zu helfen". Dies gilt für Individuen, Gruppen und ganze Organisationen.</p> <p>Berater/innen wissen nie genug über eine gegebene Situation und Kultur einer Organisation, um konkrete Handlungsempfehlungen geben zu können. Beratungsfachleute werden stattdessen Experten für das Design von Prozessen und für die Selbstorganisation, resp. das Lernen von Klientensystemen. Der Ansatz geht auf Kurt Lewin und Carl Rogers zurück und wurde von Edgar Schein in die Organisationsberatung übertragen.</p> <p>Aktuelle Fach-Diskussionen versuchen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Fach- und Prozessberatung zu eruieren, beschäftigen sich mit Phänomenen wie der „Professionalisierung von Klientensystemen“ oder gehen der Frage nach, ob (Prozess-) Beratung nun Kunst, Profession oder gar Wissenschaft sei.</p> <p>Der Kurs vermittelt anhand von Inputs, Fallbeispielen und Übungen Wissen, Methoden und konkrete Kompetenzen für die Prozessberatung.</p>

Lehrformen und -methoden	Referate, studentische Präsentationen, Plenums- und Kleingruppen- diskussionen, Übungen und Fallanalysen.
Unterrichtssprache	Deutsch
Leistungsnachweis	Thematische Präsentation mit Diskussionsleitung in Teams (100% Gruppenarbeit) x 6er Skala <input type="checkbox"/> 2er Skala
Bibliographie	<u>Obligatorische Lektüre:</u> Schein, E. H. (2003). <i>Prozessberatung für die Organisation der Zu- kunft</i> (2. Aufl.). Bergisch Gladbach: Edition Humanistische Psycholo- gie.
Erforderliche Vorkenntnis- se: Modul(e) – Kurs(e)	Bachelor-Modul „Grundlagen der Beratung“
Abgrenzung zum Bachelor*	Die Studierenden vertiefen sich in aktuelle Fachdiskussionen und üben gezielt prozessberaterische Vorgehensweisen
Schnittstellen zu anderen Modulen und Kursen im Master	Change Management in der Praxis; Organisationsberatung; Führung – reflektieren und erfahren
Bemerkungen	Für das Modul besteht eine Anwesenheitspflicht von 80%; es wird ei- ne Unterschriftenliste geführt. Bei Nicht-Erfüllung wird individuell ein Leistungsnachweis vereinbart oder das Modul muss wiederholt wer- den.

LEGENDE

*Level *Studienniveau	<p>B Basic level (Modul zur Einführung in das Basiswissen eines Gebiets)</p> <p>I Intermediate level (Modul zur Vertiefung der Basiskenntnisse)</p> <p>A Advanced level (Modul zur Förderung und Verstärkung der Fachkompetenz)</p> <p>S Specialised level (Modul zum Aufbau von Kenntnissen und Erfahrungen in einem Spezialgebiet)</p>
*Type * Typus	<p>C Core course/Pflichtmodule (Kerngebiet eines Studienprogramms)</p> <p>R Related course/Wahlpflichtmodule (Unterstützung des Kerngebiets mit Vermittlung von Vor- oder Zusatzkenntnissen)</p>
*Abgrenzung zum Bachelor	Abgrenzung des Moduls zu ähnlichen Bachelormodulen hinsichtlich Inhalt und Niveau
* Selbststudium	<p>Beim «begleiteten Selbststudium» erteilen Dozierende den Studierenden Lern- und Arbeitsaufträge, die in der Regel in einem direkten Zusammenhang mit den Zielen eines Moduls stehen.</p> <p>Das «individuelle Selbststudium» deckt die Lernzeit ab, die für die individuelle Vor- und Nachbereitung von Inhalten, die in Kontaktveranstaltungen präsentiert wurden, aufgewendet werden muss. Die Studierenden arbeiten dabei in eigener Verantwortung, ohne dass dafür ein spezieller Arbeitsauftrag erteilt wird. Diese Zeit dient neben dem individuellen Durchgehen des Stoffes und dem Klären von Verständnisschwierigkeiten insbesondere auch der Prüfungsvorbereitung. (Quelle: Begleitetes Selbststudium und Selbststudium an FH, http://www.phzh.ch/MAPortrait_Data/53733/15/CSPC-Dossier%2004-2008.pdf)</p>
<p>*Lernziele/ Kompetenzen</p> <p>> Welche Kompetenzen sollen Studierende im Modul erwerben?</p> <p>> Kompetenzen als Lernziele beschreiben (die Studierenden erwerben, kennen, verstehen, können beurteilen ...)</p>	<p>Fachkompetenz Erwerb verschiedener Arten von Wissen und kognitiven Fähigkeiten: > Grund- und Spezialwissen aus dem eigenen Fachgebiet und den zugehörigen Wissenschaftsdisziplinen > Allgemeinbildung, die in Beziehung zum eigenen Fachgebiet gesetzt werden kann</p> <p>Methodenkompetenz Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es ermöglichen, Aufgaben und Probleme zu bewältigen, indem sie die Auswahl, Planung und Umsetzung sinnvoller Lösungsstrategien ermöglichen. Dazu gehören z.B. Problemlösefähigkeit, Transferfähigkeit, Entscheidungsvermögen, abstraktes und vernetztes Denken sowie Analysefähigkeiten, effiziente Arbeitstechniken.</p> <p>Selbstkompetenz Fähigkeiten und Einstellungen, in denen sich die individuelle Haltung zur Welt und insbesondere zur Arbeit ausdrückt. Selbstkompetenz geht hoch über "Arbeitstugend" hinaus, da es sich um allgemeine Persönlichkeitseigenschaften handelt, welche nicht nur im Arbeitsprozess Bedeutung haben. Dazu gehört z.B. Flexibilität, Leistungsbereitschaft, Ausdauer, Zuverlässigkeit, Engagement und Motivation</p> <p>Sozialkompetenz Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten, die dazu befähigen, in den Beziehungen zu Mitmenschen situationsadäquat zu handeln. Neben Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit gehören auch dazu Konfliktfähigkeit, Teamfähigkeit, Rollenflexibilität, Beziehungsfähigkeit und Einfühlungsvermögen.</p>