

Innovative Beratungskonzepte im Kontext von Human Resource Management

Prof. Dr. Bettina Siecke, Prof. Dr. Peter Weber

Master-Modul 20b „Forschungsprojekt“

Thema: „Einführung und Organisatorisches“

Prof. Dr. Bettina Siecke
Professur für Beratungswissenschaften
mit dem Schwerpunkt Arbeitgeber- und Qualifizierungsberatung

Mail: bettina.siecke@hdba.de

HdBA Mannheim, Seckenheimer Landstraße 16,
Raum 227, Tel. 0621/4209-188

Sprechzeiten
nach individueller Vereinbarung

Alle Präsentationen werden in ILIAS eingestellt.

Prof. Dr. Peter Weber
Professur für Beratungswissenschaften

Mail: peter.weber@hdba.de

HdBA Mannheim, Seckenheimer Landstraße 16,
Raum 245, Tel. 0621/4209-199

Sprechzeiten
nach individueller Vereinbarung

Alle Präsentationen werden in ILIAS eingestellt.

Innovative Beratungskonzepte im Kontext von Human Resource Management

Beratung in
Bildung, Beruf und
Beschäftigung

Human
Resource
Management

Beratungs-
akteure

Beratungs-
formate

Berufliche und
betriebliche
Weiterbildung

Qualifizierungs-
beratung

Zielgruppen der
Beratung

Beratungs-
inhalte

Berufliche
Entwicklung

Lernen

Abschluss-
qualifizierung

Anerkennungs-
beratung

Förder-
programme

Gutschein-
beratung

Digitalisierung

Individualisierung

Erwartungen an das Forschungsprojekt

- Was erwarte ich?
- Was soll hier stattfinden?
- Was soll herauskommen?



Lehrinhalte des Moduls

Der schnelle Wandel von Arbeitsmarkt, Arbeit und Beschäftigung und die damit verbundene dynamische Entwicklung in Unternehmen verändert zunehmend auch die Beratung mit ihren Themen und Arbeitsfeldern im Zusammenhang mit Beruf, Arbeit und Laufbahn. Dies zeigt sich insbesondere in den Feldern der betrieblichen Personalarbeit bzw. des Human Resource Managements und betrifft sowohl Großunternehmen als auch KMU. Dazu stellt sich die Frage, in welcher Weise Betriebe auf die Veränderungen reagieren und Beratung in ihren spezifischen Formaten von Laufbahn-, Weiterbildungs- oder Qualifizierungsberatung Raum geben.

Lehrinhalte des Moduls

Das studentische Forschungsprojekt will dieser Frage genauer nachgehen. Mit einer qualitativen Studie sollen in ausgewählten Betrieben bzw. öffentlichen (Beratungs-)Einrichtungen Beratungsexperten bzw. -praktiker dazu befragt werden, in welcher Weise die aktuellen Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung zu neuen Bedürfnissen und innovativen Praktiken in der Laufbahn-, Weiterbildungs- oder Qualifizierungsberatung geführt haben. Die Studierenden konzipieren die Forschungsarbeit eigenständig und führen sie auch eigenständig durch. Sie werden dabei durch die Lehrenden unterstützt.

Lehrinhalte des Moduls

Der studentische Forschungsauftrag ist in ein – aktuell laufendes - dreijähriges europäisches Forschungsprojekt der HdBA integriert. In diesem Kontext ist vorgesehen, dass die studentischen Forschungsergebnisse gemeinsam mit den Forschungserkenntnissen der europäischen Partner u. a. in einer späteren Ausarbeitung zu „Leitlinien innovativer Praxis der Beratung von Beschäftigten“ einfließen und darauf basierend in Curricula von Beratungsstudiengängen erprobt werden.

Lernziele (Beschreibung zum Modul 20a)

Die Studierenden können

- Forschungsprojekte selbständig entwickeln und durchführen
- Können aus den Forschungsergebnissen Handlungsempfehlungen ableiten
- Sind in der Lage, die erworbenen Kompetenzen im praxisbezogenen Kontext kritisch zu reflektieren
- Entwickeln die Fähigkeit, in der wissenschaftlichen Diskussion die Grenzen einer disziplinären Problemlösung zu erkennen, disziplinäres Wissen zu transferieren und überdieses Weg Probleme interdisziplinär zu lösen



Gliederung

4.05.2020 Einführung und Forschungsauftrag

15.45 – 17.15 Uhr Einführung und Organisatorisches

17.30 – 19.15 Uhr EU-Projekt „CONNECT!“ und Themenspeicher

5.05.2020 Theoretische Grundlagen / Planung der Projektarbeit

8.00 – 9.30 Uhr Individualisierung, HRM und Beratung

9.45 – 11.15 Uhr Weitere theoretische Zugänge (z. B. Beratung, HRM, KMU)

11.30 – 13.00 Uhr Projektmanagement – Arbeitsschritte und Planung von Aktivitäten

22.06.2020 Empirisches Vorgehen

15.45 – 19.00 Uhr Stand der Projektarbeit und weiteres Vorgehen/offene Fragen
(Theoretische) Vertiefung zum empirischem Vorgehen (Interviewleitfaden, Transkription)

23.06.2020 Projektmanagement – Zeitplan, Projektdokumentation

9.00 – 11.15 Uhr (Theoretische) Vertiefung zum empirischen Vorgehen (qualitative Inhaltsanalyse, Softwareprogramme, Ergebnisdarstellung)

11.30 – 13.00 Uhr Zeitstruktur, Meilensteine, Arbeitsschritte der Auswertung und Ergebnisinterpretation und -dokumentation

14.09.2020 Reflexion und Finalisierung des Projektberichts

15.45 – 19.00 Uhr Reflexion zum Stand der Projektarbeit, Klärung offener Fragen (z. B. Dokumentation des Projektberichts)

15.09.2020 Präsentation der Projektergebnisse

9.00 – 11.15 Uhr Begleitung studentischer Auswertungs- und Schreibphasen, Reflexion des forschenden Lernens

11.30 – 13.00 Uhr Präsentation des studentischen Projekts, anschließend Rückfragen und Diskussion

Literatur

- Literaturliste am Ende jeder Präsentation

Materialbasis, Vorgehensweise

- Literaturliste und eigene Recherche, Impulsreferate, (Klein-) Gruppen- und Einzelarbeiten, Diskussionen, studentische Feldforschung

Anforderungen an Studierende

- Aktive, kontinuierliche und verlässliche Teilnahme der Studierenden in der Präsenzveranstaltung (24 LVS) und im Selbststudium (126 LVS)

Prüfungsleistungen

- Projektbericht (Abgabe bis **30.10.2020**)
- Aufgaben zum Projektbericht pro Studierendem
 - 2 Interviews (Durchführung, Transkription und Auswertung)
 - 6 bis 8 Seiten Text im Projektbericht (Autorenschaft bitte kennzeichnen)

- Baderschneider, A.; Diller, F. & Döring, O. (2012): Qualifizierungsberatung auf dem Prüfstand. Status quo und Handlungsempfehlungen. In: Loebe, H. & Severing, E. (Hrsg.) (2012): Qualifizierungsberatung in KMU: Förderung systematischer Personalentwicklung (Vol. 67). Bielefeld: Bertelsmann, S. 35–72.
- Düsseldorff, K. & Fischell, M. (2018): Qualifizierungsberatung für Kleine und Mittlere Unternehmen. Ergebnisse und Erfahrungen zur Qualifizierung und Professionalisierung der Weiterbildungsarbeit in KMU. In: Dobischat, R.; Elias A. & Rosendahl, A. (Hrsg.) (2018): Das Personal in der Weiterbildung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 423–438.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse Grundlagen und Techniken. 12. überarb. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.
- Lenk, C. (2016): Qualifizierungsberatung als Instrument systematischer Personalentwicklung. In: Gieseke, W. & Nittel, D. (Hrsg.): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim, Basel: Beltz, S. 633-642. Mayring, P. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 12., überarb. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz.
- Weber, P. (2020): Zunehmende Individualisierung der Arbeitswelt: Beraterische Perspektiven im Human Resource Management. In: T. Freiling; R. Conrads; A. Müller-Osten & J. Porath (Hrsg.): Zukünftige Arbeitswelten - Facetten guter Arbeit, beruflicher Qualifizierung und sozialer Sicherung. Wiesbaden: Springer, S. 255-279.