

| | |
|--|--|
| <p>„Innovative Beratungskonzepte im Kontext von Human Resource Management“</p> <p>Modul 20 Forschungsprojekt</p> | <p>Modul</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> 20A</p> <p><input type="checkbox"/> 20B</p> |
|--|--|

| | |
|--|---|
| <p>Voraussetzung für die Teilnahme Major:</p> | <p><input type="checkbox"/> Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktpolitik</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Management und Führung</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Bildung und Beruf</p> |
| <p>Prüfungsform</p> | <p>Projektarbeit</p> |
| <p>Gruppenstärke</p> | <p>mind. 4 Studierende</p> |
| <p>Modulverantwortung</p> | <p>Prof. Dr. Bettina Siecke</p> |
| <p>Lehrende</p> | <p>Prof. Dr. Bettina Siecke, Prof. Dr. Peter Weber</p> |
| <p>Lehr- und Lernform</p> | <p>Impulsreferate, studentische Recherche, Einzel- und Kleingruppenarbeit, Diskussionen, Feldforschung</p> |
| <p>Präsenztermine</p> | <p>Lt. Präsenzplan</p> |
| <p>Themenskizze</p> | |
| <p>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. 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. 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.</p> <p>Literatur:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | |

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.