

Pilotkurs Connect! Übersicht Module und Ziele

▲ MODUL 1: Wandel der Arbeitswelt

1.1. Beschreibung und Erklärung der aktuellen und zukünftigen Herausforderungen in der Arbeitswelt und Erörterung derer möglichen Folgen.

1.2. Beschreibung von Methoden zur Ermittlung der Veränderungen in der Arbeitswelt, ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Bewertung der Nützlichkeit und Unzulänglichkeiten dieser Methoden.

1.3. Ermittlung von Situationen, in denen die Erkenntnisse über die Herausforderungen in der Arbeitswelt im Rahmen der Unterstützung der beruflichen Entwicklung von Arbeitnehmer*innen angewendet werden können.

▲ **MODUL 2: Innovative Konzepte im Human Resource Management**

2.1. Erläuterung des Erfordernisses der Individualisierung der Personalentwicklung. Beschreibung relevanter Methoden, die auf individualisiertes Lernen, Coaching und Beratungsmethoden abzielen. Erkennen, dass sich Unternehmen zu „Lernenden Organisationen“ entwickeln müssen.

2.2. Erklärung der sozialen Verantwortung von Unternehmen als treibende Kraft in unserer Gesellschaft. Beschreibung von Beispielen für erfolgreiche Umsetzungen von sozialer Verantwortung.

2.3. Beschreibung bewährter Verfahren für die Zusammenarbeit zwischen dem Personalmanagement in Unternehmen und der Berufsberatung und -orientierung. Entwicklung von Netzwerken zur Unterstützung der Zusammenarbeit.

▲ Modul 3: Theoretische und methodische Ansätze beruflicher Beratung

3.1. Beschreibung ausgewählter Paradigmen in der Berufsorientierung und -beratung: die Postmodernen Theorien „Career Construction Theory“ und „Systems Theory Framework“. Identifizierung und Darstellung von Stärken und Innovationen, Einschränkungen und Herausforderungen sowie Diskussion ihrer Relevanz und Grenzen im Arbeitskontext.

3.2. Beschreibung der Stärken und der Nützlichkeit der vorgeschlagenen Erhebungsinstrumente „Career Construction Interview“, „Career Adaptability Scale“, „My System of Career Influences“ auf der Grundlage der erworbenen Kenntnisse und der Analyse der Fallstudien, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu ermitteln.

3.3. Berufs- und Karriereberatung in KMU anhand einer Fallstudie.

▲ **MODUL 4: Einbindung berufliche Beratung in HR basierter Karrierearbeit**

4.1. Verknüpfung von CGC im Kontext der HR-basierten Laufbahnarbeit

4.2. Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen (Berufsbildungsteilnehmer, Auszubildende, ältere Arbeitnehmer, Menschen mit niedrigeren Qualifikationen oder besonderen Bedürfnissen) und unterschiedlichen Formaten (arbeitsplatznah, in Gruppen, im Fernunterricht/Online)

4.3. Anwendung verschiedener Methoden von CGC und Coaching im HR-Kontext (insbesondere bei der Arbeit mit KMU)

▲ **MODUL 5: Change Management und Organisationsentwicklung im Kontext unternehmensbasierter Karrierearbeit**

5.1. Verstehen der grundlegenden theoretischen Grundlagen des Veränderungsmanagements und der Organisationsentwicklung.

5.2. Die Schritte des organisatorischen Veränderungszyklus verstehen: Bedarfsanalyse, Aufbau, Anwendung (Instrumente und Methoden) und Bewertung.

5.3. Lernen, wie sich CGC-Arbeit in den organisatorischen Veränderungszyklus einfügen lässt, und Diskussion über die Bedeutung von Kontext, Reflexion und kultureller Sensibilität bei der Durchführung von CGC-Arbeit.

Vielen Dank für die Teilnahme!

