

## Material 4.1.9m

### MODUL 4 LERNEINHEIT 1: VERBINDUNG CGC IM KONTEXT VON HR-BASIERTER KARRIEREARBEIT

#### 1. Ziel der Lerneinheit

In der Einheit 1 wird die Berufsberatung als Teil einer Personalentwicklungsstrategie erörtert. Ziel dieser Sitzung ist es, eine Diskussionsgrundlage für CGC-Praktiker und/oder HR-Mitarbeiter zu schaffen, die die Verbindung zwischen Berufsberatung und Personalentwicklung besser kennenlernen möchten. Die Teilnehmer werden in der Lage sein, grundlegende Begriffe und Konzepte der Berufsberatung (wie Beratung, Coaching, Supervision usw.) zu definieren, einschließlich neuer Konzepte der Berufsberatung. Sie können grundlegende Aspekte der Personalentwicklung erklären (siehe auch Modul 2). Sie können für diese beiden unterschiedlichen Bereiche von CGC und HRD die Überschneidungen von CGC mit HRD beschreiben. Auf dieser Grundlage können sie Beispiele für gängige bzw. gute und innovative Praktiken in Unternehmen beschreiben (und identifizieren). Sie sind in der Lage, über den Einsatz verschiedener Konzepte und Praktiken von CGC in der Personalentwicklung zu reflektieren und dabei Vor- und Nachteile aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten.

#### 2. Vorbereitung

In der Vorbereitung haben die Studierenden eine Lektüre gelesen, um sich mit den zentralen Debatten im Bereich der Personalentwicklung vertraut zu machen.

#### 3. Inhalt

Die Lerneinheit beginnt mit einer Rekapitulation der wichtigsten Punkte von Modul 3. Die Einheit beginnt mit einer Reflexion der Argumente, warum Beratung oder ein spezifischeres CGC heute relevant ist. Die Lernenden können ein kurzes Material mit Argumenten lesen und/oder Wissen aus Modul 1 anwenden.

Die **erste Lernaktivität** konzentriert sich auf grundlegende Definitionen von CGC und anderen "innovativen" Konzepten. Es wird argumentiert, dass die Ausweitung des Verständnisses von CGC im Unternehmenskontext mit einer zeitgemäßen Definition von CGC beginnen muss. In dieser Lernaktivität verknüpfen wir diese mit der Reflexion einer Analyse aktueller Themen, mit denen sich CGC beschäftigt.



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

Die Lernenden diskutieren Fragen wie: In welchem Kontext ist CGC heute eingebettet, was sind die Triebkräfte für Veränderungen? Was sind die Veränderungen bei CGC? Was kann CGC den Mitarbeitern bieten? Die Reflexion der aktuellen Herausforderungen und Entwicklungen von CGC ist hilfreich, um die Chancen von CGC für die Personalentwicklung zu verstehen.

Die **Lernaktivität 2** führt in das Grundverständnis der Personalentwicklung ein. Zunächst werden die Lernenden mit dem HRD-Zyklus vertraut gemacht. Der HRD-Zyklus fasst die elementaren Prozesse der Personalentwicklung im Unternehmenskontext zusammen. Der Zyklus kann mit Konzepten wie Talentmanagement, Training und anderen verwandten Ansätzen, die üblicherweise in der Personalentwicklung angewendet werden, verknüpft werden. Die Lernenden teilen ihr Wissen über die wichtigsten Schritte und spezifischen Aspekte des Zyklus. Der Zyklus wird genutzt, um Punkte zu identifizieren, an denen CGC mit HRD-Aktivitäten verknüpft werden kann. In einem zweiten Schritt werden die Lernenden mit den aktuellen Entwicklungen und Veränderungen in Unternehmen und der Personalentwicklung vertraut gemacht. Der Kerngedanke ist, dass im HRD-Kontext verschiedene Planungs- und Handlungsebenen unterschieden werden können, darunter (1) eine strategische Ebene, (2) eine Prozessebene (HR Life Cycle) und (3) eine methodisch-instrumentelle Ebene. In dieser Logik wird "CGC" häufig der methodisch-instrumentellen Ebene zugeordnet. Anhand eines Materials identifizieren die Lernenden Entwicklungslinien im HRD-Bereich und diskutieren darauf aufbauend Verbindungen von HRD zu CGC. Sie können zwischen den Ebenen differenzieren und lernen zu argumentieren, warum CGC-Aktivitäten in die strategische und die Prozessebene eingebettet werden müssen und nicht nur auf einer methodischen Ebene

In der **Lernaktivität 3** geht es um die Entwicklung von Wissen über die Überschneidungen zwischen CGC und HRD in Unternehmen. Die Lernenden werden in dieser Aktivität über die Überschneidungen von CGC und HRD lernen und nachdenken. In einem ersten Schritt sammeln und diskutieren die Lernenden, welche kritischen oder unklaren Fragen sich an den Überschneidungen von professioneller Beratung und Personalentwicklung ergeben. Es werden Beispiele für Überschneidungen zwischen CGC und HRD in der Praxis vorgestellt. Alle Beispiele stammen aus empirischen Fällen, entweder von den Autoren dieser Sitzung oder aus der veröffentlichten Literatur. Die Lernaktivität besteht darin, die kurzen Beispiele im Hinblick auf CGC- und HRD-Wissen zu analysieren und (kritische) Fragen zu formulieren, um die Sensibilität und Ihr Wissen über diese Überschneidungen zu erweitern

Die **Lernaktivität 4** ist eine Analyse typischer Fälle von Überschneidungen zwischen CGC und HRD in Unternehmen. Die Lernenden diskutieren mehrere Fragen, um Beispiele für umfassende CGC-Dienste in Unternehmen zu reflektieren.

#### 4. Fazit der Lerneinheit

Zum Abschluss der Lerneinheit diskutieren die Lernenden den Stand der Dinge in Bezug auf die Überschneidungen zwischen HRD und CGC. Dies kann auf der Grundlage des analysierten empirischen



This license lets you (or other party) share, remix, transform, and build upon this material non-commercially, as long as you credit the Connect! project partners and license your new creations under identical terms.

---

Materials oder der kurzen Fallbeschreibung erfolgen. Sie sollten über ihr Wissen über solche Überschneidungen in ihrem Kontext (Land, Region) und die möglichen blinden Flecken beim Angebot von CGC für Mitarbeiter in mehr Unternehmen nachdenken.