



2. Weiterbildungswoche 13.–21. September 2013



**HOCHSCHULE DER WIRTSCHAFT
FÜR MANAGEMENT**

UNIVERSITY OF APPLIED
MANAGEMENT STUDIES



Hochschule der Wirtschaft für Management (HdWM)
Neckarauer Straße 200
68163 Mannheim

Telefon +49(0)621-490712-70

Telefax +49(0)621-180698-88

E-Mail: katrin.dillinger@hdwm.de

Internet: www.hdwm.de

Stand: Juni 2013



Sehr geehrte Damen und Herren,

Lebenslanges Lernen und Weiterbildung sind Schlagworte, ohne deren Umsetzung es in der Arbeitswelt heutzutage fast nicht mehr vorangeht. Unter den Bedingungen einer stärker dienstleistungsbezogenen Arbeitswelt und entgrenzter Wirtschaftsräume wird es zunehmend wichtiger, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gut aus- und weitergebildet sind. Berufliche Kenntnisse und Fertigkeiten müssen regelmäßig aufgefrischt und an veränderte Anforderungen angepasst werden.

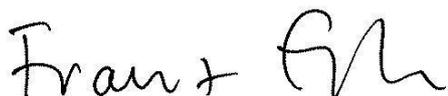
Streben Sie berufliche Veränderungen für sich oder Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an? Bei uns können Sie durch speziell auf Ihren Bedarf zugeschnittene Weiterbildungskurse deren Leistungsfähigkeit sichern und erhalten.

Studieren Sie, was Ihnen und anderen am Arbeitsmarkt nützt. Fördern Sie Ihre eigenen und die individuellen Potenziale Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter!

Mit dieser Weiterbildungswoche möchten wir die am häufigsten nachgefragten Seminare nochmals anbieten und so Ihren dauerhaften Erfolg im Beruf fördern.

Bitte setzen Sie sich mit uns in Verbindung, wir beraten Sie gerne.

Mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Franz Egle
Präsident HdWM

Unsere Weiterbildungswoche im Überblick

	Seite
13./14. September: Interkulturelle Kompetenz am Arbeitsplatz Speziell: „Effektive Beratung der Zielgruppe Zuwanderung im Jobcenter“	5
16./17. September: Vermittlungs- und Fallmanagement: Eingliederungsvereinbarungen als Grundlage für erfolgreiche Integrations- und Vermittlungsprozesse	6
16./17. September: Menschen mit Behinderung – Zielgruppe des SGB II Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)	7
18./19. September: FbW-Basics – Grundlagen der Weiterbildungsförderung nach SGB II und III	8
18./19. September: Konfliktmanagement und Mediation. Konflikte als Gefahr erkennen und als Chance nutzen	9
20./21. September: Fallmanagement I: Grundlagen	10
20./21. September: Berufs- und Bildungskunde sowie Tätigkeitsanalyse	11
Kosten und Anmeldung	12

13./14. September 2013

Interkulturelle Kompetenz am Arbeitsplatz Speziell: „Effektive Beratung der Zielgruppe Zuwanderung im Jobcenter“

Beschreibung: Hintergrund: „Interkulturelle Kommunikation“ und „Interkulturelle Kompetenz“ sind Schlagwörter, die in den letzten Jahren stetig an Bedeutung gewinnen und zwar nicht nur für Unternehmen, die eine Tochterfirma im Ausland betreiben oder mit ausländischen Unternehmen kooperieren, sondern auch für Verwaltungsorgane und Behörden. Zunehmend werden diese Bereiche mit einer Integrationspolitik konfrontiert, die mit „interkultureller Öffnung“ wirbt. Doch über welche Kenntnisse müssen die MitarbeiterInnen der Jobcenter verfügen, um als „interkulturell kompetent“ zu gelten? Wie kann diese Kompetenz helfen, im Einzelfall besser und eben kompetenter beraten und kommunizieren zu können?

Aktuelle Situation: Viele Empfänger von Leistungen des Jobcenters besitzen eine ausländische Staatsbürgerschaft oder sie haben als Zuwanderer oder Aussiedler einen anderen kulturellen Hintergrund. Sprachprobleme, die beiden Seiten eine effektive Kommunikation häufig erschweren, sind jedoch nur ein Teilbereich eines viel komplexeren Ganzen, nämlich der Prägung durch die Kultur des Herkunftslandes. Umso wichtiger ist daher das Wissen um kulturelle Unterschiede, die anhand der Vermittlung interkultureller Grundlagen bewusst gemacht werden sollen, um diese kulturspezifischen Besonderheiten nicht nur erkennen zu können, sondern auch um diese verstehen zu lernen und somit die interkulturelle Kompetenz im Allgemeinen und die Kommunikation zur Zielgruppe Zuwanderung im Besonderen zu verbessern.

Themenschwerpunkte:

- Sensibilisierung für Kulturdifferenzen: Begrifflichkeiten, Kommunikation, Sprache, Stereotypen, Wahrnehmung der eigenen Kultur
- Strukturmerkmale von Kulturen: Wahrnehmung von Zeit und Raum, non-verbale Kommunikation, Sprechabstände, Blickkontakt, Begrüßung, Höflichkeitsformen, Direktheit/Indirektheit, Hierarchien, Autorität u.v.m.
- Kulturspezifischer Teil: u.a. Türkei, Russland, arabische Welt
- Handlungsstrategien: eigene Erfahrungen, case studies, Erkennen von Konfliktpotentialen, Ansätze zur Konfliktprävention

Lernziele: Sensibilisierung für kulturelle Unterschiede, Erkennen von Konfliktpotentialen, interkulturelle Kompetenz

Didaktik und Methodik: Präsentation/Vortrag; Gruppenarbeit; Diskussionen und Erfahrungsberichte; Situationssimulationen; Kulturspiele; Case studies

Zielgruppe: Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte in Jobcentern und Arbeitsagenturen; MitarbeiterInnen der Bildungsträger und von Dritten, die als Auftragnehmer Leistungen der Arbeitsförderung ausführen; Personen, die andere zu Leistungen der Arbeitsförderung beraten (Förderberater, Personal- und Unternehmensberater)

Literaturhinweise werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

16./17. September 2013

Vermittlungs- und Fallmanagement: Eingliederungsvereinbarungen als Grundlage für erfolgreiche Integrations- und Vermittlungsprozesse

Beschreibung: Mit dem Abschluss von Eingliederungsvereinbarungen soll die gemeinsame Arbeit von Integrationsfachkräften und ihren Kunden im Sinne eines Handlungsleitfadens systematisiert werden. In der Praxis zeigen sich hier häufig Probleme - denn Zeitmangel, der Anspruch an rechtssichere Formulierungen, Verständlichkeit und Praktikabilität sowie der erforderliche Einzelfallbezug kollidieren häufig miteinander und führen zu Unsicherheit bei allen Beteiligten.

Das Seminar verbindet die theoretischen und rechtlichen Grundlagen der Thematik mit einem praxisbezogenen Ansatz, in dem mit Hilfe von Fallbeispielen treffende Eingliederungsvereinbarungen erarbeitet werden. Dabei werden zudem Kreativitätstechniken angewendet, um auch in speziellen Einzelfällen eine geeignete Lösung zu finden.

Um einen möglichst hohen Praxisbezug zu gewährleisten und unmittelbar aus dem Seminar heraus einen praktischen Nutzen zu haben, werden die Teilnehmer/innen gebeten, typische Fälle oder Beispiele, die in ihrer Arbeit Probleme bereiten, mitzubringen, für die ebenfalls Lösungsvorschläge entwickelt werden.

Zudem werden für typische Fallgestaltungen Textbausteine erarbeitet, die in der Praxis kombiniert und individuell erweitert werden können.

Themenschwerpunkte:

- rechtliche Grundlagen und Hürden
- Rolle und Funktion innerhalb des Integrationsprozesses
- Basics:
 - Was macht Ziele und Vereinbarungen aus und wann sind sie operabel?
 - Ableitung von Zielen aus Handlungs- und Hilfebedarfen
 - Was sind Strategien und wie leitet man sie aus Zielen ab?
 - Auswahl von Maßnahmen und Aktivitäten
 - Funktion und Form der Kontrolle sowie Kontrollvereinbarungen
- Vereinbarung / Vertrag und Abgrenzung zum Erlass via Verwaltungsakt
- Schwierige Personengruppen für das Instrument gewinnen
- Bewertung von Beispielen aus der Praxis
- Vereinbarung von Schadensersatzansprüchen bei Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich SGB II
- Rechtssicher und für den Kunden verständlich formulieren
- Erarbeitung von Beispielen an typischen Praxisfällen
- Formulierung und sinnvolle Verwendung von Textbausteinen

Lernziele: Integrationsfachkräfte am Arbeitsmarkt, die mit dem Instrument der Eingliederungsvereinbarung arbeiten.

Didaktik und Methodik: Lehrveranstaltungen mit Übungen

Zielgruppe: Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte in Optionskommunen, Jobcentern und Arbeitsagenturen die Eingliederungsvereinbarungen nach SGB II und III abschließen.

Literaturhinweise werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

16./17. September 2013

Menschen mit Behinderung – Zielgruppe des SGB II Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen (SGB IX)

Beschreibung: Menschen mit Behinderung sind eine Zielgruppe des Arbeitsmarktes. Die Teilnehmer/-innen lernen das System der beruflichen Rehabilitation und die Grundlagen des Behinderten- und Schwerbehindertenrechts als elementare Basis für den Integrationsprozess im System Arbeit kennen – inkl. präventiver Ansätze (Disability Management). Hierbei wird insbesondere auch die Schnittstelle SGB II – SGB IX aus Sicht der Jobcenter betrachtet.

Das Seminar bietet neben einer fundierten theoretischen Basis auch interaktive Unterstützungsangebote zu einzelfallbezogenen Fragestellungen der Teilnehmer/-innen.

Themenschwerpunkte:

- Begriffe (Krankheit – inkl. Krankheitslehre und Gesundheit; Behinderung – inkl. Behinderungsarten, Schwerbehinderung und Gleichstellung; Rehabilitation und Teilhabe; Abgrenzung)
- Gesetzliche Grundlagen
- Facetten des Begriffs „Teilhabe“ (Integration; Inklusion)
- Leistungsgruppen
- Rehabilitationsträger (Organisationen und allgemeine Leistungsgruppen; Zuständigkeiten bei den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben)
- Fristen und Verfahren nach § 14 SGB IX (Feststellung der Zuständigkeiten; Entscheidung über den Teilhabebedarf; „Anhaltspunkte“ für einen Reha-Fall)
- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben (Entscheidungs- bzw. Zielsystem; Wie kann das Rehabilitationsziel erreicht werden?; Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen; Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) – inkl. Grenzbereiche und Erwerbsfähigkeit (§ 8 SGB II); Die Leistungen im Einzelnen (Überblick))
- SGB II und SGB IX; Neue Schnittstelle im Reha-Prozess; Rehabilitationsträger für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben; Parallele Prozesse (SGB II – SGB IX) – Konstellationen und Folgen)
- Abschluss des Reha-Verfahrens
- Grundlagen des Schwerbehindertenrechts
- Rechte und Nachteilsausgleiche schwerbehinderter Menschen
- Pflichten der Arbeitgeber (§ 81 SGB IX)
- Beschäftigungspflicht (§§ 71 ff SGB IX)
- Aufgaben wesentlicher Akteure im Schwerbehindertenrecht
- Prävention

Lernziele: Die Teilnehmer/-innen lernen das System der beruflichen Rehabilitation und die Grundlagen des Behinderten- und Schwerbehindertenrechts – inkl. präventiver Ansätze (Disability Management) kennen und erweitern dadurch ihre Kompetenzen zur Bearbeitung von komplexen Aufgaben- und Problemstellungen im beschäftigungs-orientierten Fallmanagement und Integrationsmanagement.

Sie können diese Fertigkeiten im System Arbeit auch zur Lösung strategischer Probleme anwenden. Hierzu zählen auch Fertigkeiten, Alternativen abzuwägen und neue Ideen oder Vorgehensweisen zu entwickeln.

Parallel dazu werden die personalen Kompetenzen der Teilnehmer/-innen durch die handlungsorientierte Unterrichtsform erweitert.

Didaktik und Methodik: Handlungsorientierter Unterricht (Lehrgespräch, Diskussionen und Coaching); Frontalunterricht

Zielgruppe: MitarbeiterInnen, die in Beratung, Fallmanagement, Arbeitsvermittlung, Netzwerkaufbau und Netzwerkpflge sowie in der SGB II-zielgruppenspezifischen Beratung tätig sind.

Literaturhinweise werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

18./19. September 2013

FbW-Basics – Grundlagen der Weiterbildungsförderung nach SGB II und III

Beschreibung: Die Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) gehört zu den teuersten Instrumenten der Arbeitsförderung, stellt allerdings für den Kunden oftmals eine bedeutsame Weichenstellung für den weiteren Berufsverlauf dar. Vielen Fachkräften fällt eine Förderentscheidung aus diesen Gründen oftmals nicht leicht – sind doch die Erfordernisse des Arbeitsmarktes, die Wünsche des Kunden und Kostenaspekte abzuwägen. Dabei muss zudem das Verfahren von der Bildungsentscheidung über die Ausgabe des Gutscheines bis zum Abschluss der erfolgreichen Teilnahme formal und rechtlich korrekt durchgeführt werden.

Hier soll das Grundlagenseminar einen Beitrag zur Verbesserung leisten.

Themenschwerpunkte:

- Einordnung von FbW in die Bildungsförderung und Abgrenzung zu anderen Instrumenten (z.B. MAG/MAT, BAFöG)
- Beurteilung der Notwendigkeit und besondere Personenkreise (Ungelernte, Wieder-Ungelernte, Berufsrückkehrer)
- Beurteilung der Eignung (Maßnahmeeignung und Berufseignung)
- Beurteilung der Integrationschancen nach Qualifizierung (Arbeitsmarktprognose)
- Förderberatung und Bildungsempfehlung (Was kann erwartet werden und was ist zulässig?)
- Der Bildungsgutschein (Ermessensräume und -grenzen, sinnvolle Formulierung von Bildungsziel und -inhalten)
- Suche nach Bildungsangeboten
- Leistungen während der Teilnahme (Maßnahmekosten, AlgW/AlgII)
- Vorgehensweise bei der (Teil)Ablehnung von FbW-Anliegen
- FbW-Sonderfälle (Maßnahmen im Einzelfall, Duldung nach § 120 III)
- Sonderprogramm zur Flankierung des Strukturwandels (Einzelbetriebliche Umschulung, Externenprüfung, Teilqualifikationen)
- FbW als Förderleistung an Betriebe
- Alternativen zu FbW bzw. Förderprogramme der Länder, des Bundes der EU im Überblick
- Auf Wunsch: Hinweis zu den Auswirkungen der Neuregelungen durch die Instrumentenreform

Lernziele: Das Seminar setzt keine juristische Vorbildung voraus, es wendet sich an Personen, die FbW-Förderfälle initiieren oder über entsprechende Anliegen ihrer Kunden zu entscheiden haben. Erfahreneren MitarbeiterInnen soll es neue Anregungen vermitteln und zur Reflexion der bisherigen Arbeitsweise beitragen. Durch praktische Übungen und Informationen in allgemeiner, verständlicher Sprache sollen die TeilnehmerInnen ihre Hemmnisse vor der Anwendung des FbW-Rechts verlieren und rasch gut begründete Entscheidungen treffen können.

Didaktik und Methodik: Lehrveranstaltungen mit Übungen

Zielgruppe: Vermittlungs-, Beratungs- und Integrationsfachkräfte in Optionskommunen, Jobcentern und Arbeitsagenturen die FBW-Vorgänge initiieren oder über entsprechende Anfragen entscheiden müssen.

Literaturhinweise werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

18./19. September 2013

Konfliktmanagement und Mediation

Konflikte als Gefahr erkennen und als Chance nutzen

Beschreibung: Konflikte gehören zum Alltag – insbesondere für Berufsgruppen, die sozial interagieren (Arbeitsvermittler, Berufsberater, Fallmanager, Führungskräfte u.a.). Nicht der Konflikt ist das Problem, sondern die Art und Weise wie wir damit umgehen!

Konfliktmanagement bezieht sich auf die konstruktive Bewältigung von Konflikten (erkennen, verstehen, lösen) in Institutionen und sozialen Gruppen. **Mediation** ist ein strukturiertes freiwilliges Verfahren zur konstruktiven Beilegung eines Konfliktes.

Dieses Seminar führt Sie in die Grundlagen des Konfliktmanagements und der Mediation ein und unterstützt Sie dabei, Ihre Konfliktkompetenz zu erweitern.

Themenschwerpunkte:

- Konflikte, Probleme, Streit (Begriffsklärung: Was ist ein Konflikt?; Konflikt = Problem = Streit? Nein!; Konfliktarten („Mission impossible Syndrom“); Ausdrucksformen: „heiße und kalte Konflikte“; Konfliktanlässe bzw. Entstehung von Konflikten
- Wirkung von Konflikten (Interpunktion von Ereignisfolgen; Reaktionsmuster bei Konflikten; Konflikt- und Eskalationsstufen; Phasenmodell der Eskalation; Wirkung von Emotionen und Konfliktodynamiken; Konfliktverlauf erkennen)
- Analyse von Konflikten (Konfliktanalyse: wahrnehmen, auswerten, bewerten; Persönliche Konflikt-handhabungsstile analysieren; Grundeinstellung zu Konflikten hinterfragen)
- Strategien und Interventionen (Konflikte lösen sich nicht selber!; Konfliktlösung = Bedürfnisausgleich und nicht Machtkampf!; Was wir Menschen von Tieren in Konfliktsituationen lernen könnten ...; Instrumente zur Kommunikationsförderung und Konfliktbewältigungsstrategien; Konstruktive Konfliktbewältigung und -lösung; Zielorientierte Kommunikationstechniken; Die vier Grundregeln des Harvard-Konzepts)
- Mediation (Rolle des Mediators und Anforderungen; Grundlagen der Mediation und Ablauf; Grundtechniken der Mediation)

Lernziele: Die Teilnehmer/-innen erweitern ihre Kompetenzen mit Konflikten umzugehen und erhöhen ihre Sicherheit, Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu bewältigen. Sie können in Zukunft besser mit Konflikten umgehen und diese Fertigkeiten z.B. im System Arbeit auch bei Interaktionen im Vermittlungs-, Beratungs- und Fallmanagementprozess oder in der Führung von Mitarbeitern/-innen anwenden. Ziel ist es, Konflikte als Chance wahrzunehmen und konstruktive Lösungen anzustoßen, ohne dabei eine Gewinner- oder Verliererposition einzunehmen. Mediation wird als ein Verfahren der Konfliktlösung verstanden, dass die Konsensfindung und die autonome Übereinkunft der Konfliktparteien als Leitgedanken hat.

Didaktik und Methodik: Handlungsorientierter Unterricht (Lehrgespräch und Übungen); Fallstudie, kollegiale Fallberatung, Coaching; Frontalunterricht

Literaturhinweise werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

20./21. September 2013

Fallmanagement I: Grundlagen

Beschreibung: Fallmanagement (oder auch Case-Management) bezeichnet ein spezielles, an den Besonderheiten des Einzelfalles orientiertes Vorgehen in der sozialen Arbeit mit Menschen. Das Ziel im Fallmanagement ist dabei eine gut organisierte und bedarfsgerecht auf den einzelnen Fall zugeschnittene Hilfeleistung, in welcher der Versorgungsbedarf des Klienten sowie die Einbeziehung vorhandener Ressourcen und Netzwerke im Mittelpunkt stehen. Die Umsetzung der Unterstützungsarbeit erfolgt in einem kooperativen Prozess zwischen Fallmanager und Klient, der sich über die maßgeblichen Phasen der Planung, Implementierung, Koordination, Überwachung und Evaluierung erstreckt.

Vor diesem Hintergrund und auch mit Blick auf die Besonderheiten des beschäftigungsorientierten Fallmanagements im Rechtskreis SGB II werden im Seminar folgende Leitfragen beantwortet:

- Wie lauten die wesentlichen systemtheoretischen und historischen Grundlagen des Case-Managements?
- Was sind die wesentlichen Meilensteine zur Entstehungsgeschichte des (beschäftigungsorientierten) Fallmanagements in Deutschland?
- Wie lauten die wesentlichen Aspekte bzgl. der Konzeption, der Methodik und des Prozesses des Fallmanagements?
- Was muss bei der Fall- und Systemsteuerung insbesondere beachtet werden, um die Fallarbeit effizient und effektiv zu gestalten?
- Wodurch kann es gelingen, den Hilfeprozess systematisch umzusetzen, adäquat zu gestalten und zielorientiert zu steuern?
- Wie können Potentiale und Ressourcen der Kunden sowie interne und externe Ressourcen in die Hilfeplanung eingebunden werden?
- Warum ist soziale Netzwerkarbeit so bedeutend für den Erfolg im Fallmanagement?
- Was ist beim Aufbau und bei der Pflege organisationaler Netzwerke insbesondere zu beachten?
- Worauf ist bei einem Controllingssystem für das beschäftigungsorientiertes Fallmanagement zu achten, um dem Anspruch einer kontinuierlichen Qualitäts- und Wirkungsverbesserung gerecht zu werden?

Themenschwerpunkte:

- Grundlagen des Case-Managements und der Systemtheorie
- Prozessschritte des Fallmanagements
- Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen
- Zugangssteuerung an der Schnittstelle Fallmanagement und Rolle des pAp
- Netzwerkarbeit und Ressourcenaktivierung
- Zielorientiertes Handeln und Steuerung professioneller Hilfen
- Fallreflexion und Controlling

Lernziele: Die Studierenden entwickeln ihre fachlichen Kompetenzen hinsichtlich der Fall- und Systemsteuerung sowie der effizienten und effektiven Fallarbeit. Sie können in diesem Zusammenhang den Hilfeprozess systematisch umsetzen, adäquat gestalten und zielorientiert steuern. Dabei können sie die Potentiale und Ressourcen des Kunden sowie interne Ressourcen sowie der beteiligten Netzwerkpartner in die Hilfeplanung einbinden.

Didaktik und Methodik: Hauptunterrichtsmethode ist das fragend-entwickelnde Lehrgespräch im Plenum in Verbindung mit Partner- und Gruppenarbeit sowie Präsentation und Diskussion. Als Medien kommen Notebook/Beamer/ppt-Präsentation, Flipchart, Pinnwand sowie Moderationsmaterialien zum Einsatz. Ein Fotoprotokoll bzgl. der erarbeiteten Ergebnisse wird vom Seminarleiter erstellt und den Teilnehmern im Nachgang als pdf-Dokument per E-Mail zeitnah zur Verfügung gestellt.

Zielgruppe: MitarbeiterInnen, die in Beratung, Fallmanagement, Arbeitsvermittlung, Netzwerkaufbau und Netzwerkpflege sowie in der SGB II-Zielgruppenspezifischen Beratung tätig sind.

Literaturhinweise werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

20./21. September 2013

Berufs- und Bildungskunde sowie Tätigkeitsanalyse

Beschreibung: Das Wissen um die Berufe und berufliche Qualifikation und vor allem, wie man zu diesen kommt, ist Grundlage der Beratungs- und Integrationsarbeit in Arbeit und Beschäftigung. Berufs- und bildungskundliches Wissen wird insbesondere bei der Lösung folgender Frage- bzw. Problemstellungen benötigt:

- Erstellung aussagekräftiger Bewerber- und Stellenprofile
- Welche Berufe kommen für meinen Klienten (alternativ) in Frage?
- Chanceneinschätzung für bestimmte Berufe.
- Welche Tätigkeiten gesundheitlich noch leistbar?
- Welche Qualifizierungen bauen auf den Kenntnissen und Erfahrungen des Klienten auf?
- Welche Sonderwege des Erwerbs von Berufsabschlüssen gibt es (Anrechnung von Vorbildung, Anerkennung, Gleichstellung, Verkürzung)
- Welches Bildungsziel wähle ich aus und was schreibe ich in den Bildungsgutschein?
- Was kann und darf ich überhaupt fördern?

Das Seminar soll dabei unterstützen, sich dieser Fragestellungen künftig leichter unter Zuhilfenahme berufskundlichen Wissens, entsprechender Techniken und Arbeitsmittel annehmen zu können.

Nach Einführung in die Grundlagen der Berufskunde als anwendungsbezogenem Zweig der Berufsforschung erfolgt eine systematische Erarbeitung der Ordnungssysteme der Berufe. Dabei wird insbesondere das berufliche Bildungssystem der Bundesrepublik Deutschland in seiner Struktur und aktuellen Entwicklung analysiert. Die Themenschwerpunkte werden jeweils in Hinblick auf die Dynamik der Berufe vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen des Arbeitsmarktes dargestellt. Die spezifischen Arbeitsmittel zur fortlaufenden Erarbeitung berufskundlichen Wissens werden von den Teilnehmern aktiv erarbeitet. Zudem werden die Grundlagen zur systematischen Analyse beruflicher Tätigkeiten vermittelt.

Themenschwerpunkte:

- Theoretische Grundlagen der Berufskunde (Definition und Bedeutung) Berufsfelder und Berufe (Übersicht über Berufsfelder, Berufe in ihrer Entstehung, Entwicklung und fortlaufenden Dynamik, Schlüsselqualifikationen und Talentbegriff)
- Berufliche Aus- und Weiterbildungssystematiken (Wege beruflicher Ausbildung, Weiterbildungsformen, Systematiken der Berufe)
- Erschließung, Nutzung und Bewertung berufskundlicher Arbeitsmittel der Bundesagentur für Arbeit und von Netzwerkpartnern (Vorstellung ausgewählter Arbeitsmittel) * Bewertung ausländischer beruflicher Qualifikationen
- Einführung in die Grundlagen der Tätigkeitsanalyse
- Qualifizierung und Förderung der beruflichen Weiterbildung

Lernziele: Die Teilnehmer/innen kennen die Bedeutung des berufskundlichen Wissens und die Systematik der Berufsbeschreibungen. Sie kennen berufskundliche Informationsquellen und sind in der Lage, diese eigenständig zu nutzen. Die Teilnehmer/innen werden befähigt, sich fortlaufend selbstständig erforderliches berufskundliches Wissen zu erarbeiten um als kompetenter Akteur am Arbeitsmarkt aufzutreten und berufliche Beratung anzubieten. Gleichzeitig werden Sie befähigt in Grundzügen berufliche Tätigkeiten zu analysieren.

Didaktik und Methodik: Handlungsorientierter Unterricht; Lehrgespräch; Übungen

Zielgruppe: MitarbeiterInnen, die in Beratung, Fallmanagement, Arbeitsvermittlung, Netzwerkaufbau und Netzwerkpfege sowie in der SGB II-zielgruppenspezifischen Beratung tätig sind.

Literaturhinweise werden in der Veranstaltung bekanntgegeben.

Kosten und Anmeldung

Kosten: € 280,- pro TeilnehmerIn und Seminar.

Bei Buchung von zwei Seminaren für eine/n TeilnehmerIn gewähren wir Rabatt und berechnen € 500,- für beide Seminare.

Anmeldungen sollten bitte bis spätestens 16. August 2013 schriftlich oder per E-Mail erfolgen an

Katrin Dillinger
Hochschule der Wirtschaft für Management (HdWM)
Neckarauer Straße 200
68163 Mannheim

Telefon +49(0)621-490712-70

Telefax +49(0)621-490712-88

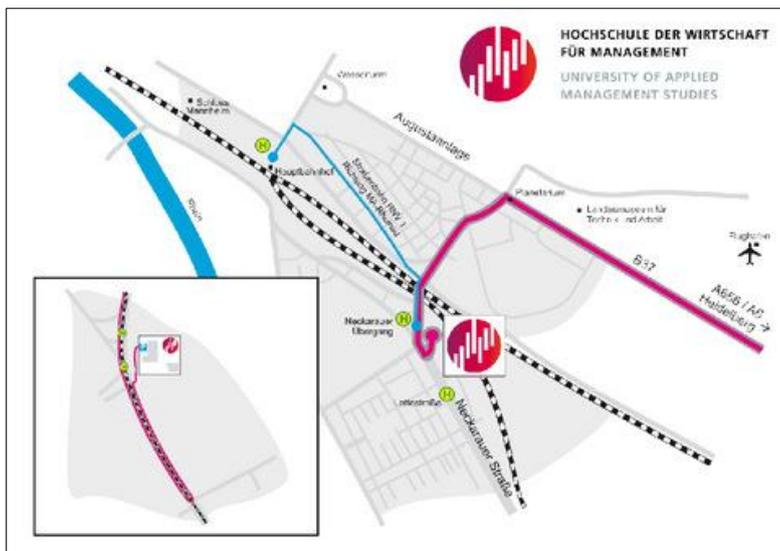
E-Mail: katrin.dillinger@hdwm.de

Die Buchungen können bis drei Wochen vor dem jeweiligen Termin storniert werden, ohne dass Kosten anfallen. Danach werden 50% des Seminarpreises berechnet.

Seminarzeiten sind jeweils von 9.00 Uhr bis 16.00 Uhr.

Bei zu wenigen Anmeldungen drei Wochen vor dem jeweiligen Termin behalten wir uns vor, das Seminar zu verschieben oder abzusagen. Sie werden darüber per Mail informiert.

Und so finden Sie uns



Mit dem Auto: Von der A6 kommend fahren Sie auf der B37 Richtung Stadtmitte. Am Planetarium biegen Sie links in die Möhlstraße (B37).

Die Möhlstraße geht im Verlauf in die Neckarauer Straße über. Vor den Bahngleisen biegen Sie an der Ampel links ab Richtung Hochschule Mannheim; Ludwigshafen und überqueren dem Straßenverlauf folgend die Brücke.

Hinter der Brücke biegen Sie an der zweiten Möglichkeit links ab (BMW Niederlassung) und fahren einen U-Turn. Biegen Sie an der nächsten Ampel rechts in den Stichweg ein, nach ca. 170 m erreichen Sie den Parkplatz der HdWM.

Mit dem Bus: Nehmen Sie ab dem Hauptbahnhof die Straßenbahnlinie RNV1 Richtung Mannheim-Rheinau und steigen Sie an der Haltestelle „Hochschule“ aus.

Wechseln Sie auf Höhe der Hochschule Mannheim die Straße auf die gegenüberliegende Seite und gehen Sie nach rechts. Nach ca. 10m folgen Sie links der nach unten führenden Treppe und gehen weiter geradeaus durch das Tor.