

WEITERBILDUNGSREIHE IN KOOPERATION MIT DEM INSTITUT WEITERBILDUNG IM BERUF (IWIB) DER HOCHSCHULE RHEINMAIN

Zukunftsorientiertes Personalmanagement

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

 0 69/66 93 – 25 08

 Preiskategorie siehe einzelne Module

Die Weiterbildungsreihe ermöglicht Betriebs- und Aufsichtsräten, Wissen und Handlungskompetenzen für eine zukunftsorientierte Personalentwicklung zu erwerben bzw. zu aktualisieren. Dieses Wissen unterstützt bei der Planung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen im Betrieb.

Parallel zu der Weiterbildungsreihe bearbeitest du ein Praxisprojekt deiner Wahl. Der Besuch der Seminare „Personalmanagement verstehen – Personalentwicklung mitgestalten“, auch aus früheren Jahren und an anderen Bildungszentren kann jeweils in Verbindung mit einem Praxisprojekt bzw. der Dokumentation als Modul 1 anerkannt werden. Über die Teilnahme an den Modulen und die Dokumentation des Projekts erhältst du im Rahmen des Abschlusskolloquiums ein Zertifikat und Anerkennung der Hochschule Rhein-Main. Die Teilnehmerzahl ist auf 18 Personen begrenzt.

Der Weiterbildungsgang besteht aus vier Modulen:

Modul 1: Personalmanagement verstehen – Personalentwicklung gestalten

- ▶ Strukturen des Personalmanagements ▶ Mitbestimmung
- ▶ Konzepte der Personalentwicklung

Modul 2: Personalbedarfsplanung: Einfluss auf die Personalbemessung nehmen

- ▶ Quantitativer Personalbedarf

Modul 3: Kompetenzmanagement in der Praxis

- ▶ Qualitativer Personalbedarf

Modul 4: Älter werdende Belegschaften?

- ▶ Arbeiten und Lernen in alternden Belegschaften ▶ Gesundheit und Bildung für mehr Beschäftigungsfähigkeit ▶ Beschäftigungssicherung mitgestalten

THEMEN DER WEITERBILDUNGSREIHE

- ▶ Zahlen, Daten, Fakten zum Arbeits- und Beschäftigungsmarkt und zum demografischen Wandel
- ▶ Konzepte des Personalmanagements (z. B. älter werdende Belegschaften, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Qualifikationsanforderungen in aktuellen Produktionssystemen) und Vorgehensweisen bei der Personalbemessung.
- ▶ im Fokus das Unternehmen: Altersstrukturanalyse, Arbeitsbewältigungsindex und lernförderliche Arbeitsgestaltung
- ▶ im Fokus die Beschäftigten: Kompetenzbilanzierung und Kompetenzentwicklung, Lern- und Qualifikationsförderung
- ▶ Personalentwicklung ist Kooperation: Unternehmenskultur und Vereinbarungen, Gesetze, Tarife und Mitbestimmung

ZIELGRUPPE

Betriebsräte, Aufsichtsräte und Personalverantwortliche, Personalberater(innen).

INFO

Mehr Infos u. a. zu den Terminen und weiteren Referent(inn)en: www.bildung-beratung.igm.de oder Thomas.Habenicht@igmetall.de.



Personalmanagement verstehen – Personalentwicklung mitgestalten

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

 0 69/66 93 – 25 08

 Kategorie G/1.669,00 €

WIR WISSEN WEITER

Personalmanagement – verstehen, was die „andere Seite so vorhat und wie sie agiert“.

Am Anfang des Seminars stehen die Funktion und die Ziele des Personalmanagements sowie die Erarbeitung eigener arbeitnehmerorientierter Kriterien, um Personalentwicklung mitzugestalten. Auf der Basis der eigenen betrieblichen Erfahrungen bei z. B. Stellenbesetzung, Personalabbau und Weiterbildung – setzen wir an den Mitwirkungsrechten des BetrVG nach § 92 ff insbesondere §§ 96 – 98. Personalplanung an und uns mit den Anwendungszusammenhängen und Wirkungsweisen von Instrumenten und Konzepten der Personalentwicklung auseinander. Wir entwickeln dabei Perspektiven für persönliche Handlungsoptionen. Dabei werden individuelle und kollektive Zielsetzungen betrieblicher Personalentwicklungsstrategien (z. B. familien- und altersgerecht) sowie gewerkschaftliche Unterstützungsangebote und Qualifizierungsinitiativen einbezogen.

MODUL I DER
WEITERBILDUNGS-
REIHE PERSONAL-
ENTWICKLUNG.

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Zusammenhänge zwischen Unternehmensführung und Personalmanagement
- ▶ Chancen eines systematischen Personalmanagements
- ▶ Instrumente der Personalentwicklung
- ▶ Anforderungen und Kriterien an eine arbeitnehmerorientierte Personalpolitik
- ▶ rechtliche, inhaltliche und politische Handlungsorientierungen aus dem BetrVG, insbesondere die §§ 92, 92a, 96 – 98 ff, 106 ff.
- ▶ Entwicklung eigener Strategien und betriebliche Vereinbarungen

ZIELGRUPPE

Betriebsräte, Vertrauensleute der Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertreter(innen).

SEMINARLEITUNG

Thomas Habenicht, Jonas Rauch,
Dr. Michael Schmidt (Lohr-Bad Orb)
Margrit Kronisch (Sprockhövel)

Termine Modul 1 (Seminartyp 710)

 = mit Kinderbetreuung

13.09.–18.09.2015 SH03815  Sprockhövel
01.03.–06.03.2015 LH01015  Lohr

Personalbedarfsplanung – Einfluss auf die Personalbemessung nehmen

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

 0 69/66 93 – 25 08

 Kategorie B/1.031,40 €

WIR WISSEN WEITER

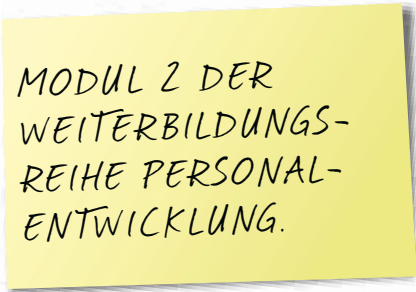
Innerhalb der Personalplanung nimmt die Personalbedarfsplanung im Unternehmen eine besondere Rolle ein mit der Frage: Wie viel Beschäftigte mit welcher Qualifikation werden wann und wo benötigt? Damit wird die Personalbemessung entscheidend formuliert.

Personalbedarfsplanung unterliegt den Mitwirkungsrechten des Betriebsrats.

Will der Betriebsrat auf die Personalbemessung Einfluss nehmen, muss er mit den Verfahren der Bedarfsermittlung vertraut sein. Nur dann ist eine arbeitnehmerorientierte Personalplanung zu beeinflussen, die dem „Heuern und Feuern“ aus kurzfristigen Überlegungen heraus etwas entgegensetzt.

Ein Überblick über die Personalkosten und eine längerfristige Personalplanung sind zudem Grundlage für eine betriebliche Personalentwicklung, die die Entwicklung von Alternativen zum Personalabbau ermöglicht.

Im Seminar beschäftigen wir uns mit den Kriterien einer vorausschauenden Personalplanung, lernen verschiedene Arten kennen und tauschen unsere Erfahrungen über die Anwendung und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats aus. Wir beleuchten die Hintergründe der wirtschaftlichen Kennzahlen, die die Personalbedarfsplanung beeinflussen. Deren Genese und Zusammenhänge mit unternehmerischen Entscheidungen stellen wir nachvollziehbar dar.



MODUL 2 DER
WEITERBILDUNGS-
REIHE PERSONAL-
ENTWICKLUNG.

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Grundlagen und Aufgaben der Personalbedarfsplanung
- ▶ Methoden der Personalbedarfsermittlung und Personalbemessung
- ▶ „Spielball“ Personalkosten und -ermittlung
- ▶ Kennzahlen der Unternehmenssteuerung
- ▶ Mitwirkungsrechte und Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- ▶ Einführung einer qualifizierten Personalplanung

ZIELGRUPPE

Das Seminar wendet sich an Betriebsräte, Vertrauensleute der Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertreter(innen). Empfehlenswert ist der vorherige Besuch des Seminars „Personalmanagement verstehen – Personalentwicklung gestalten“.

SEMINARLEITUNG

Bernhard Winkler, Thomas Habenicht

Termine Modul 2 (Seminar typ 710)

17.05.–20.05.2015 LS02115 Lohr

20.09.–23.09.2015 LZ03915 Lohr



Personalplanung in der betrieblichen Mitbestimmung

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGBIX

 0 69/66 93 – 25 08

 Kategorie G/1.669,00 €

WIR WISSEN WEITER

Bei der Personalplanung stehen dem Betriebsrat Beteiligungsrechte in Form von Informations- und Mitwirkungsrechten zu. Damit kann er Einfluss auf die Grundsatzentscheidungen nehmen, die hinter den personellen Einzelmaßnahmen liegen. Sein Einfluss hängt unter anderem davon ab, inwieweit die Personalplanung als Teil der Unternehmensplanung begriffen wird. Wenn der Betriebsrat die Teilbereiche der Personalplanung von der Bedarfsplanung bis zur Abbauplanung nachvollziehen kann und hinsichtlich ihrer aktuellen betriebspolitischen Relevanz erkennt, dann stärkt er seine Mitwirkung und kann diese gezielt einbringen.

Wir werden im Seminar die Teilbereiche der Personalplanung einer juristischen Betrachtung unterziehen und in Verbindung mit einer rechtzeitigen und umfassenden Unterrichtung des Betriebsrats effektive Mitwirkungsmöglichkeiten erörtern. Dazu beziehen wir weitere arbeitsrechtliche Bereiche aus dem Personalmanagement ein (z. B. das Arbeitsvertragsrecht, das Berufsbildungsgesetz und das Bundesdatenschutzgesetz).

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Definition Personalplanung gemäß § 92 BetrVG
- ▶ wesentliche Teilbereiche der Personalplanung
- ▶ relevante Beschäftigtengruppen wie z. B. Normalarbeitsverhältnis, Teilzeit, Leiharbeit, Werkverträge
- ▶ relevante gesetzliche und tarifliche Regelungen
- ▶ aktuelle Rechtsprechung
- ▶ Beteiligungsmöglichkeiten des Betriebsrats
- ▶ Eckpunkte von Betriebsvereinbarungen

ZIELGRUPPE


Das Seminar richtet sich an Betriebsräte, Vertrauensleute der Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertreter(innen). Die Teilnehmenden sollten bereits das Seminar „Personalmanagement verstehen – Personalentwicklung mitgestalten“ besucht haben.

SEMINARLEITUNG

Irmgard Seefried, Thomas Habenicht

Termine (Seminarartyp 710)

08.11.–13.11.2015 LS04615 Lohr

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX,
BU-Gesetze einzelner Bundesländer

 093 52/5 06 – 168

 Kategorie G/1.669,00 €

Weiterbildung zum Lernmentor

WIR WISSEN WEITER

Lebensbegleitendes Lernen ist der Schlüssel zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmer(innen). Arbeitnehmerorientierte Informationen im Hinblick auf die persönliche und berufliche Entwicklung sind daher wesentliche Faktoren, um Kolleginnen und Kollegen zu fördern und zu einer Teilnahme an Weiterbildung zu motivieren. Diese Erkenntnis spiegeln bereits die Individualrechte der §§ 81(4) und 82 (2) BetrVG wider, die den Arbeitgeber verpflichten, mit den Arbeitnehmer(inne)n zu erörtern, wie ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten den künftigen Anforderungen angepasst werden können. Im Hinblick auf soziale Veränderungen wie etwa unbeständige Lebensläufe und dem demografischen Wandel wird das umso wichtiger.

In der Weiterbildung zum Lernmentor nehmen wir diese Herausforderungen sowohl in Verbindung mit den Handlungsaufträgen der Betriebsräte (z. B. BetrVG § 80 (1) Punkte 2, 2a, 4, 6, 8 oder BetrVG § 96 ff.) als auch

als Beratungsgegenstand in der betrieblichen Vertrauensleutearbeit an. Die Inhalte des Seminars zielen auf die Kompetenzentwicklung eines innerbetrieblichen, kollegialen „Kümmers“ (Lernmentors) ab, ergänzen und unterstützen die beratenden Aufgaben des Betriebsrates im Bereich der betrieblichen Aus- und Weiterbildung und dem betrieblichen Gesundheitsmanagement.

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Rechtliche Stellung der Arbeitnehmer in Bezug auf Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen
- ▶ Mitbestimmungs- und Beratungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung nach BetrVG und Tarifvertrag
- ▶ Identifikation von Lern- und Qualifikationsbedürfnissen
- ▶ Lernvoraussetzungen und Ressourcen identifizieren
- ▶ Gesprächsführung und Kommunikation für Arbeitnehmer(innen) und deren Interessenvertreter im Weiterbildungsgespräch
- ▶ Kompetenzen für die Lernbegleitung sowie die effektive Teilnahme an Sitzungen und Gruppengesprächen
- ▶ Der Lernmentor als Instrument in der betrieblichen Interessenvertretung

ZIELGRUPPE

Das Seminar richtet sich an Mitglieder des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung, an Vertrauensleute und an interessierte Beschäftigte, die etwas für ihre persönliche Weiterbildung tun wollen.

SEMINARLEITUNG

Lutz W. Ewald, Thomas Habenicht

Termine (Seminarartyp 702)

19.04. – 24.04.2015 LZ01715 Lohr

NEU IM
PROGRAMM!

ZERTIFIZIERTE WEITERBILDUNG FÜR LERNEN IN DER ARBEIT

Gestaltung von Weiterbildungskonzepten in modernen Produktionsprozessen

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX 093 52/506 – 168 Kategorie G/1.669,00 €

WIR WISSEN WEITER

In Zeiten drohenden Fachkräftemangels und ganzheitlicher Produktionssysteme sind konkrete Weiterbildungskonzepte gefragt. Zur Qualifizierung jenseits von Anlernverfahren oder Weiterbildung „von der Stange“ sind systematische Konzepte notwendig. Erfahrungen in den Betrieben zeigen, dass Lernen in der Arbeit eine äußerst effektive Weiterbildungsform ist. Damit werden die Veränderungen der Arbeitsbedingungen Gegenstand von Qualifizierung. Das Lernen in der Arbeit trägt seinen Teil zur Weiterentwicklung und Sicherung von Qualifikationen bei und die Lernenden erlangen Gestaltungs- und Handlungskompetenz für ihre Arbeit. So werden die Interessen der Beschäftigten mit den betrieblichen Zielsetzungen verbunden.

Wir lernen an Konzepten, die vornehmlich in Arbeitsbereichen der Produktion umgesetzt wurden, sich aber auch auf weitere Bereiche übertragen lassen. Im Fokus stehen beteiligungsorientierte Lernkonzepte insbesondere für Bereiche der einfachen Arbeit, in denen zum Beispiel An- und Ungelernte, Ältere sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund tätig sind.

Das Training nimmt beispielhaft bereits entwickelte Weiterbildungsprofile wie „Montagefachkraft“, „Logistiker“ oder „Teamleiter“-Funktionen auf. Wir erarbeiten uns ein systematisches, bereits erfolgreich umgesetztes Konzept zum Lernen in der Arbeit. Ziel des Seminars ist es, dich als Initiator(in) und Wegbereiter(in) für betriebliche Lernprozesse zu qualifizieren.

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Grundlagen des Lernens
- ▶ lernförderliche Arbeitsgestaltung
- ▶ Instrumente für das Lernen in der Arbeit: Weiterbildungsbedarfsanalyse; Ermittlung von Weiterbildungsprofilen; beteiligungsorientierte Arbeitsanalyse; Entwicklung eines arbeitsorientierten Weiterbildungsprogramms; Verfahren der Kompetenzfeststellung
- ▶ gesetzliche und tarifliche Rahmenbedingungen
- ▶ Handlungsmöglichkeiten der Personalentwicklung und der betrieblichen Interessenvertretung für mehr Weiterbildung im Betrieb
- ▶ quantitative und qualitative Verbesserung der Weiterbildung und Qualifizierung

ZIELGRUPPE

Das Seminar richtet sich insbesondere an Betriebsräte und Personalentwickler(innen) sowie Personen, die die betriebliche Weiterbildung kompetent voranbringen wollen.

SEMINARLEITUNG

Claudia Koring, Erhard Pusch, Thomas Habenicht

Termine (Seminartyp 332)

22.03.–27.03.2015 LX11315 Lohr

11.10.–16.10.2015 LX34215 Lohr



Berufsausbildung mitbestimmen und durchsetzen

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

 0 69/66 93 – 25 08

 Kategorie A/791,40 €

WIR WISSEN WEITER

Die Qualität der Berufsausbildung muss kontinuierlich verbessert werden, denn die technologischen und arbeitsorganisatorischen Anforderungen verändern sich ständig. Dieser Prozess wird von den betrieblichen Akteuren aktiv gestaltet. Qualität der Ausbildung fängt schon bei der Anzahl der Auszubildenden an, geht über eine professionelle Ausbildungsplanung und Durchführung und endet erst mit der erfolgreichen Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Diese Qualität der Berufsausbildung entscheidet darüber, ob im Unternehmen Fachkräftemangel herrscht oder eine gut qualifizierte Belegschaft den zukünftigen Herausforderungen gewachsen ist. Der Betriebsrat und die JAV haben dazu nach dem BetrVG ein allgemeines Initiativ-Mitbestimmungsrecht. Das hilft den Beteiligten, ihre Themen bei den Organen der betrieblichen Interessenvertretung einzubringen und gemeinsam zu gestalten.

THEMEN IM SEMINAR

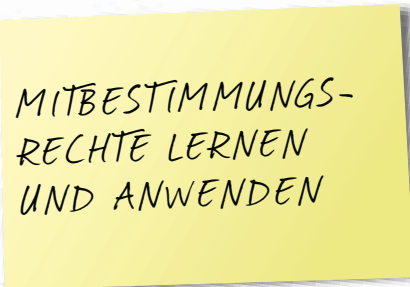
- ▶ unsere Verantwortung für ein ausreichendes Ausbildungsplatzangebot
- ▶ Verbesserung der Ausbildungsmethoden
- ▶ Gestaltung der betrieblichen Ausbildungspläne
- ▶ Mitwirkung des Betriebsrats bei der Auswahl des Ausbildungspersonals
- ▶ betriebsverfassungsrechtliche und tarifvertragliche Grundlagen
- ▶ Übernahme nach der Ausbildung

ZIELGRUPPE

Das Seminar richtet sich an Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertreter(innen) und Verantwortliche für die Ausbildung.

SEMINARLEITUNG

Jens Beckmann



MITBESTIMMUNGS-
RECHTE LERNEN
UND ANWENDEN

Termine (Seminarartyp 704)

18.02.–20.02.2015 LH05815 **Lohr**

22.03.–25.03.2015 LH01315 **Lohr**

20.09.–23.09.2015 LS03915 **Lohr**

04.11.–06.11.2015 LO09515 **Lohr**

Berufliche und betriebliche Weiterbildung gestalten

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGBIX

 0 69/66 93 – 25 08

 Kategorie A/791,40 €

WIR WISSEN WEITER

Veränderte Unternehmensstrategien und Arbeitspolitik haben direkte Auswirkungen auf die Arbeit und somit auf die Qualifikation. Technologische und arbeitsorganisatorische Veränderungen erfordern eine betriebliche Organisation der Weiterbildung. Wer mitbestimmt, entscheidet darüber, wer wann in welchem Umfang an welcher Weiterbildung teilnimmt. Der Betriebsrat hat dabei sowohl nach dem BetrVG als auch mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung gute Möglichkeiten der Mitbestimmung. Ausgehend vom so genannten Qualifizierungsprozess, der einen Weg des betrieblichen Vorgehens von der Bedarfsanalyse bis hin zum Bildungscontrolling beschreibt, gehen wir die einzelnen Arbeitsschritte durch und lernen effektive Instrumente für eine arbeitnehmerorientierte Weiterbildung.

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Anlässe für Weiterbildung
- ▶ Bedarfe und Bedürfnisse ermitteln
- ▶ Der betriebliche Bildungsplan: Wer macht was wann in welchem Umfang?
- ▶ Wie nehme ich als Betriebsrat Einfluss auf die Art und Qualität der Weiterbildung?
- ▶ Betriebliches Bildungscontrolling
- ▶ Betriebsverfassungsrechtliche und tarifvertragliche Grundlagen

ZIELGRUPPE

Betriebsräte, Vertrauensleute der Schwerbehindertenvertretung und deren Stellvertreter(innen)

SEMINARLEITUNG

Jens Beckmann, Thomas Habenicht

Termine (Seminartyp 705)

27.05.–29.05.2015 LO07215 Lohr

29.11.–02.12.2015 LS04915 Lohr



JAV – Aktiv für Ausbildungsqualität

 § 37.6 BetrVG/§ 96.4 SGB IX

 0 69/66 93 – 25 08

 Kategorie K/1.170,00 €

WIR WISSEN WEITER

Im Seminar beginnen wir mit einem Überblick über das duale System der Berufsausbildung. Im Mittelpunkt stehen das Berufsbildungsgesetz und die Ausbildungsrahmenpläne. Danach schauen wir uns das Betriebsverfassungsgesetz an, in dem weitreichende Mitwirkungs-, Mitbestimmungs- und Initiativrechte des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung geregelt sind.

Um konkrete Unterstützung leisten zu können, erarbeiten wir betriebliche Handlungspläne, etwa zur Qualität der Ausbildung als Handlungsauftrag der JAV, die Gestaltung von betrieblichen Ausbildungsplänen oder die veränderten Formen der Prüfung.

Die IG Metall-Jugend stellt mit dem Aktivpaket „Gute Ausbildung – starke Perspektiven. Aktiv für Ausbildungsqualität“ gute Materialien und Handlungshilfen zur Verfügung, die wir im Seminarverlauf vorstellen und verwenden.

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Wie funktioniert das duale System der Berufsausbildung?
- ▶ Welche Einflussmöglichkeiten haben Unternehmerverbände, Gewerkschaften und der Staat auf die berufliche Bildung?
- ▶ Was regeln das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Ausbildungsrahmenpläne?
- ▶ Welche Rechte haben die Azubis in der Aus- und Weiterbildung?
- ▶ Welche Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte hat der Betriebsrat?
- ▶ Welche Möglichkeiten bietet uns das BetrVG bei Planung, Organisation und Durchführung?

ZIELGRUPPE

Das Seminar richtet sich an Jugend- und Auszubildendenvertreter(innen) und für das Thema zuständige Betriebsräte. Der vorherige Besuch des regionalen JAV Grundlagen bzw. Betriebsräte Grundlagenseminars wird vorausgesetzt.

Termine (Seminarartyp 707)

12.07.–17.07.2015	JA02915	Schliersee	06.12.–11.12..2015	JA05015	Schliersee
20.09.–25.09.2015	JA03915	Schliersee			



PERSÖNLICHE BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN DER IG METALL

Vom Beruf ins Studium: Lern- und Arbeitsstrategien für ein erfolgreiches Studium

 BU-Gesetze einzelner Bundesländer

 0 69/66 93 – 23 08

 Kategorie A

WIR WISSEN WEITER

Der Beginn eines Studiums wirft viele Fragen bzw. Unsicherheiten auf, die in diesem Seminar aufgegriffen und aus dem Weg geräumt werden. Als Schlüssel zum Erfolg und als Garant für einen guten Studienfortschritt gilt ein selbstgesteuertes und zielgerichtetes Lernen. Das wiederum erfordert geeignete Methoden und Strategien:

Wie können diese aussehen? Was ist kompetentes Lernen im Studium? Wie kann ich mich motivieren? Wie bereite ich mich auf Klausuren und Prüfungen vor? Wie schaffe ich es, das zeitintensive Studium zu bewältigen, ohne dabei die eigenen Interessen und Ansprüche aus dem Auge zu verlieren?

Ziel ist eine Einführung in das Thema „Lern- und Arbeitsstrategien für ein erfolgreiches Studium“.

Es werden Hilfestellungen zu Themen, wie Bewältigung von großen Mengen Lernstoff, Fakten Lernen, Arbeitsorganisation, Studienplanung, Zeiteinteilung, Prüfungsvorbereitung und Lernmotivation beim wissenschaftlichen Arbeiten angeboten. Ausgehend von den eigenen Lernerfahrungen und -ressourcen werden verschiedene Lernstrategien und -techniken vorgestellt, erprobt und deren Einsatz im Hochschulalltag diskutiert. Die Eigenaktivität der Teilnehmenden steht im Vordergrund, so dass das selbst gesteuerte Lernen für Studium und Beruf handlungsorientiert und individuell ausgebaut werden kann.

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Lernbedürfnisse analysieren
- ▶ Lernvoraussetzungen und Ressourcen klären
- ▶ Lernroutinen bewusstmachen
- ▶ Anregung eines gezielten effektiven Lernstrategie-einsatzes
- ▶ Lernkompetenzen ausbauen und optimieren
- ▶ Studium und IG Metall wie und wo passt das zusammen?
- ▶ Studienfinanzierung

ZIELGRUPPE

Dieses Seminar richtet sich an Kolleginnen und Kollegen, die ihr eigenes Lernen optimieren wollen und AV und Betriebsräte, die sich der Weiterbildung und Kompetenzentwicklung der Fachkräfte im wissenschaftlichen Kontext beschäftigen.

SEMINARLEITUNG

Dr. Evelyn Krauß,
Stefanie Geyer, IG Metall Vorstand, Res. Angestellte,
IT, Studierende

Termine (Seminarartyp 727)

23.01.–25.01.2015 WB00415 [Beverungen](#)

26.08.–28.08.2015 JB03515 [Schliersee](#)

NEU IM
PROGRAMM!

TIPPS UND STRATEGIEN FÜR EINEN ERFOLGREICHEN BERUFSEINSTIEG

Vom Studium in den Beruf

WIR WISSEN WEITER

Wer studiert, stellt sich früher oder später die Frage, wie es weitergeht. Reicht der Bachelor-Abschluss oder sollte ich einen Master anschließen? Wo bewerbe ich mich? Wie bewerbe ich mich richtig? Wie viel kann ich verdienen und welche Perspektiven erwarten mich? Was muss ich beim Abschluss eines Arbeitsvertrages beachten?

Im Rahmen des Wochenendseminars werden alle wichtigen Fragen rund um Einstiegsgehälter, Arbeitsvertrag und Arbeitsrecht besprochen. Zudem gibt es Tipps zum Bewerbungsverfahren aus erster Hand. Es wird Raum geben, sich über Erfahrungen auszutauschen und die sozialen und ökologischen Herausforderungen des späteren Berufs zu diskutieren.

EINE KOOPERATION
MIT DEM HOCHSCHUL-
INFORMATIONSBÜRO
DER IG METALL

Termine (Seminartyp 727)

06.03.–08.03.2015 OA06015 Bad Orb

19.06.–21.06.2015 BL02515 Berlin

20.11.–22.11.2015 SE09715 Sprockhövel 

  = mit Kinderbetreuung

 069/6693 – 2308

 Kategorie A

THEMEN IM SEMINAR

- ▶ Tipps zum Bewerbungsverfahren
- ▶ Einstiegsgehälter und Perspektiven
- ▶ Wissenswertes zum Arbeitsvertrag
- ▶ soziale und ökologische Herausforderungen des Berufs

ZIELGRUPPE

Dieses Seminar richtet sich an Studierende und Absolvent(inn)en (Ingenieurwissenschaften, Informatik), die sich auf den Berufseinstieg vorbereiten möchten.

SEMINARLEITUNG

Stefanie Geyer, IG Metall Vorstand,
Res. Angestellte, IT, Studierende



Schule und Arbeitswelt

i 069/6693-2414

€ auf Anfrage

ARBEITSKREISE – JAHRESTAGUNG

Die Gewerkschaften setzen sich für neue Ansätze in der Schulpolitik ein. Ihr Ziel: „Eine gute Schule für alle.“ Der DGB und die Einzelgewerkschaften haben dazu in den Regionen Arbeitskreise „Schule und Arbeitswelt“ eingerichtet, die vor Ort die Zusammenarbeit zwischen Lehrerinnen und Lehrern, Schülerinnen und Schülern, Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern koordinieren. Die Arbeitskreise sollen dazu beitragen, Themen rund um die Arbeitswelt im Unterricht zu forcieren, aber auch gewerkschaftliche Bildungspolitik in den Schulen transparent zu machen.

LEHRERFORTBILDUNG „ARBEITSWELT UND BERUFSORIENTIERUNG“

Gemeinsam mit der GEW führt die IG Metall Fortbildungsveranstaltungen für Lehrerinnen und Lehrer an allgemeinbildenden Schulen für die Sekundarstufen I und II sowie für Lehrkräfte an den Berufsschulen durch. Die Fortbildungen stehen im Zusammenhang mit den gewerkschaftlichen Aktivitäten zur Verbesserung der Kooperation zwischen Schule und Arbeitswelt und zielen darauf ab, den Kontakt zwischen Gewerkschaften und Schulen zu verbessern. Ziel dieses Seminars ist es, das Thema „Arbeitswelt- und Berufsorientierung“ aus gewerkschaftlicher Sicht zu erörtern. Dazu gehört u. a. der Betriebsbesuch. Der Betriebsbesuch steht unter der Überschrift: Qualität in der Ausbildung. Es geht um Fragen des Übergangs Schule in den Beruf, um die Ausbildungswege, um die Qualität der betrieblichen Ausbildung.

THEMEN IM ARBEITSKREIS

- ▶ Informationen über die aktuellen schulpolitischen Rahmenbedingungen und Entwicklungen
- ▶ Anregungen zu den verschiedenen Aktivitäten der Arbeitskreise „Schule und Arbeitswelt“
- ▶ Lernangebote zur fachlichen und methodischen Kompetenz für die Schulpolitik
- ▶ methodische Hinweise für die Arbeit in den Arbeitskreisen
- ▶ Empfehlungen zur Organisation eines Arbeitskreises „Schule und Arbeitswelt“

Die Arbeitskreise werden im Rahmen der gewerkschaftlichen Initiative Schule | Arbeitswelt in Kooperation mit dem DGB, mit ver.di, der IG BCE, der IG BAU und der GEW durchgeführt.

INFO

Ansprechpartner in der IG Metall:
Bernd Kaßbaum, FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik, Res. Bildungs- und Qualifizierungspolitik
E-Mail: Bernd.Kassebaum@igmetall.de

❖ Für die Veranstaltung wird gesondert eingeladen.

Lehrerfortbildung (Seminartyp 226)

„Lernort Betrieb – Das Schülerpraktikum“
15.06.–17.06.2015 B002515 Berlin

Jahrestagung

14.09.–16.09.2015
IG BAU, Bildungsstätte Steinbach

