

# ABC-Module II

## Vermittlung von Schlüsselqualifikationen

Erstellt und gefördert im Rahmen des Programms  
„Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF - Programm)“

Text: Dr. Joachim Wondrak, Bettina Boll  
Redaktion: Angelika Horstkotte-Pausch

Impressum:  
Jugendwerkstatt Felsberg e. V.  
Sälzerstr. 3 a  
34587 Felsberg

Tel: 05662-9497-0  
Fax: 05662-9497-49

Email: [info@jugendwerkstatt-felsberg.de](mailto:info@jugendwerkstatt-felsberg.de)  
[www.jugendwerkstatt-felsberg.de](http://www.jugendwerkstatt-felsberg.de)

Juli 2006

# Inhaltsverzeichnis

	Seite
<b>1. Einleitung</b>	3
<b>2. Bedeutung von Schlüsselqualifikationen</b>	3
<b>3. Entwicklung und Training von sozialen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen</b>	5
3.1 Einstieg in das Thema	5
3.2 Kommunikative Fähigkeiten als Voraussetzung zur Ausbildung sozialer Kompetenzen	6
3.2.1 Kommunikation, Kooperation	8
3.2.2 Konfliktlösungsverhalten	10
3.3 Selbständigkeit / Selbstbewusstsein	11
3.3.1 Projekt Betriebserkundung	12
3.3.2 Betriebsrecherche und Bewerbung	13
3.3.3 Natursportliche Aktivitäten	14
3.4 Teamarbeit und Problemlösungsverhalten	15
<b>4. Anhang: Info- und Arbeitsblätter</b>	18

## 1. Einleitung

Die Anforderungen des Arbeitsmarktes haben sich im Laufe der letzten Jahre deutlich verändert. War es früher sehr stark die fachliche Qualifikation, die über den Erfolg einer Bewerbung entschied, legen die PersonalchefInnen heute bei der Einstellung von MitarbeiterInnen zunehmend Wert auf die persönliche Merkmale der KandidatInnen. Mit dem Begriff „Persönlichkeit“ sind alle jene Eigenschaften und Kompetenzen gemeint, die über die fachliche Qualifikation – die nach wie vor vorausgesetzt wird – hinausgehen.

Welche Kenntnisse, welche Einsichten und welche Verhaltensweisen sollten junge Menschen erworben haben, um optimal auf den Beruf vorbereitet zu sein? Es kommt darauf an, den Jugendlichen „Schlüssel“ in die Hand zu geben, mit denen sie möglichst viele neue Situationen des Lebens - vor allem des Berufslebens – erschließen können. Da sich jedoch in einer dynamischen Gesellschaft die komplexen Zusammenhänge immer wieder neu gestalten, bedürfen auch die Schlüssel einer ständigen Überprüfung und gegebenenfalls einer Modifikation. Es gilt im Verhältnis „Schule und Beruf“ eine sinnvolle Verzahnung zu finden, die neue Anforderungen an lebendigen und lebenslangen Qualifikationserwerb in den Blick rückt. Eine Möglichkeit dafür bietet das Konzept der Schlüsselqualifikationen. Dabei geht es nicht um die Vollständigkeit eines denkbaren Spektrums von Schlüsselqualifikationen, sondern um die Frage, welche Elemente für die schulische und betriebliche Bildung von Bedeutung sind.

## 2. Bedeutung von Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen bezeichnen das Wissen und Können sowie die Einstellungen, die für die Bearbeitung beruflicher Aufgaben notwendig sind. Darüber hinaus ermöglichen sie die Erweiterung bestehender und den Erwerb neuer Fähigkeiten und Fertigkeiten. Sie umfassen sowohl persönliche und soziale als auch methodische Aspekte. Das Lernen und Trainieren von Schlüsselqualifikationen ist ein wichtiger Bestandteil der beruflichen Handlungsfähigkeit, denn Eigenverantwortlichkeit, Kooperationsbereitschaft und Teamfähigkeit sind für das erfolgreiche Bestehen in der modernen Arbeitswelt ebenso gefragt wie berufliches Fachwissen.

Die Berufsstruktur und die Anforderungen an berufliche Fähigkeiten unterliegen einem starken Wandel. Zum einen wandeln sich die Arbeitsprozesse,

vor allem aufgrund des vermehrten Einsatzes computergestützter Maschinen und Medien der Kommunikation. Zum anderen wandelt sich die soziale Organisation des Arbeitsprozesses vom Anordnungs-Ausführungs-Schema hin zu selbstorganisierten und selbstverantwortlich durchzuführenden Teilabschnitten. Um diesen Wandlungstendenzen auf den Ebenen der Berufsstruktur und des Arbeitsprozesses entsprechen zu können, werden von MitarbeiterInnen Kompetenzen in folgenden Bereichen erwartet:

*Kommunikation, Kooperation und Konfliktbearbeitung.* Dieser Bereich umfasst sowohl Aspekte der Wahrnehmung und des Ausdrucksvermögens, als auch Interaktions- und Integrationsfähigkeit. Im Umgang mit Konflikten sind die Zielkategorien Selbstreflexion, Rollendistanz und Einfühlungsvermögen.

*Selbständigkeit / Selbstbewusstsein.* Die zu berücksichtigen Einzelaspekte sind zum einen Zuverlässigkeit, Verbindlichkeit und Umsicht zum anderen Durchsetzungsvermögen, Entscheidungsfähigkeit und Belastbarkeit.

*Teamarbeit und Problemlösungsverhalten.* Zur Teamarbeit gehört der koordinierte Einsatz unterschiedlicher, sich ergänzender Ressourcen, die Fähigkeit Probleme gemeinsam zu lösen und neue kreative Ideen zu entwickeln.

Was sich in der Theorie jedoch so selbstverständlich anhört, ist für viele BewerberInnen und BerufsanfängerInnen oftmals die eigentliche und härteste Herausforderung. Es ist daher sinnvoll, sich mit den konkreten Erfordernissen im Bereich Schlüsselqualifikationen frühzeitig – in der Schule, Berufsorientierung und Berufsvorbereitung – auseinander zusetzen, diese systematisch auszubauen und zu trainieren.

### 3. Entwicklung und Training von sozialen Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen

#### 3.1 Einstieg in das Thema

Im Folgenden liegt der Fokus auf der Darstellung praxisorientierter Ansätze. Das Ziel ist es, gemeinsam mit den jungen Menschen Schlüsselqualifikationen zu entwickeln und zu trainieren. Das Training von sozialen Kompetenzen erfordert anregungsreiche und lernförderliche Übungssituationen, damit der individuelle Erkenntnis- und Lernprozess jeder TeilnehmerIn (TN) so effektiv wie möglich verlaufen kann. Zum Einstieg in das Thema dient die begründete Selbsteinschätzung im Bereich der Schlüsselqualifikationen<sup>1</sup> und die Auseinandersetzung mit zentralen Aspekten der beruflichen Handlungskompetenz.

##### „Was erwartet der Betrieb von mir?“

##### Aspekte beruflicher Handlungskompetenz

Ort	Seminarraum
Material	Für alle TN Blätter und Stifte, Tafel oder Flipchart
Gruppengröße	10 - 20 Personen
Dauer	Ca. 60 Minuten

##### Ziele

Sich mit den Erwartungen des Betriebes auseinandersetzen; verdeutlichen, dass es unterschiedliche Fähigkeiten gibt, die im Berufsleben benötigt werden

##### Aufgabe

Die TN schreiben jeder für sich auf Karteikarten auf, was der Betrieb von ihnen erwartet. Dann werden die Karteikarten auf einer Wandtafel angebracht und gemeinsam sortiert. In einem nächsten Schritt wird das Schema „berufliche Handlungskompetenz“<sup>2</sup> vorgestellt und auf die genannten Anforderungen angewendet.

##### Kommentar

Die Jugendlichen nennen mehrheitlich Erwartungen, die in den Bereich der sozialen Fähigkeiten einzuordnen sind. Hierbei wird deutlich, dass sie eine realistische Einschätzung zu den Erwartungen der Betriebe geben können. Die Auseinandersetzung mit den „beruflichen Handlungskompetenzen“ bietet so einen guten Ausgangspunkt zur Weiterarbeit im Bereich der Schlüsselqualifikationen und sozialen Fähigkeiten.

Die im Folgenden beschriebenen Übungen dienen der Vorbereitung auf bevorstehende Praktika oder die Ausbildung im Betrieb. Die Jugendlichen sollen Klarheit über die anstehenden Anforderungen erhalten, damit sie in den Betrieben angemessen agieren und reagieren können.

Eine prinzipielle Schwierigkeit liegt darin, die TN vom Sinn und der Wichtigkeit des Themas zu überzeugen und sie zu motivieren, sich auf die doch sehr abstrakt wirkenden Inhalte einzulassen. Da die Jugendlichen zumeist

<sup>1</sup> Siehe Arbeitsblatt 1 im Anhang

<sup>2</sup> siehe Schaubild im Anhang

nicht den Erfahrungshintergrund haben, was betriebliche Arbeit bedeutet, erscheint ihnen vieles unwichtig für die Ausübung ihres Berufes. Daher muss kontinuierlich der Bezug zur Arbeitswelt hergestellt werden, um die TN zu motivieren, sich auf die Aufgaben und Übungen einzulassen.

Damit die betriebliche Realität nicht vollständig antizipiert werden muss, bietet sich eine Zweiteilung der Inhalte (vor und nach einem Praktikum) an, so dass sich die Jugendlichen aus einer anderen Erfahrungsbasis heraus auf die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Themenbereichen einlassen können.

### **3.2 Kommunikative Fähigkeiten als Voraussetzung zur Ausbildung sozialer Kompetenzen**

Die rapiden technischen und wirtschaftlichen Entwicklungen der Informationsgesellschaft und die zentrale Stellung der Produktionsfaktoren Information und soziale Kompetenz haben Auswirkungen auf das praktische Handeln jedes Einzelnen in Alltag, Gesellschaft und Beruf. Kommunikative Kompetenz als Basisqualifikation ist wesentliche Voraussetzung zur Teilhabe an diesen Entwicklungen. In einer Bildungslandschaft, die auf die Vermittlung von Handlungskompetenzen in den Bereichen Persönlichkeit, Beruf und Gesellschaft zielt, die Selbstlernkompetenzen, Flexibilität und Weiterbildungsbereitschaft einfordert, sind umfassende kommunikative Fähigkeiten grundlegende Voraussetzungen zur Ausbildung der heute als sehr wichtig eingestuften sozialen Kompetenzen. Im Zentrum stehen die Aspekte Beschaffen, Verarbeiten und Präsentieren von Informationen, sowie das Arbeiten im Team mit den geforderten personalen, sprachlichen und interkulturellen Fähigkeiten. Kommunikative Kompetenz ist die Fähigkeit, konstruktiv, effektiv und bewusst zu kommunizieren. Kompetenz ist dabei immer eine Mischung aus Wissen und Können, aber auch Wollen. Somit gehören zu kommunikativer Kompetenz die Kommunikationsfähigkeit und die Kommunikationsbereitschaft. Die Kommunikationsfähigkeit berücksichtigt dabei, inwieweit Personen sich verständlich und empfängerorientiert ausdrücken können. Kommunikationsbereitschaft impliziert den Willen, sich mit anderen auszutauschen, Dinge verbal zu klären und Wissen durch Kommunikation weiterzugeben. Die Kommunikationsfähigkeit zweier Menschen, einer Organisation oder eines Teams ist die Basis für Verständnis, Klärung, Anpassung und Entwicklung. Durch moderne Technik wird immer mehr und immer schneller kommuniziert. Die Schnelligkeit der Kommunikation geht jedoch

meist auf Kosten der Qualität. Es wird kaum mehr darüber nachgedacht, ob Worte richtig gewählt sind, wie sie bei dem Gegenüber ankommen und was sie auslösen. Unklarheiten und Kommunikationskonflikte sind dadurch vorprogrammiert. In der heutigen Zeit fehlt es vielen Menschen an der Geduld, dem anderen volle Aufmerksamkeit zu schenken. Doch nur eine aufmerksame ZuhörerIn kann verstehen, erkennt Signale und Botschaften und ist in der Lage, angemessen zu reagieren. Kompetente Kommunikation heißt auch, die eigene Wahrnehmung für den anderen Menschen und das Gesagte zu schärfen, eine Bereitschaft zur Veränderung des eigenen Standpunktes, der Toleranz und Empathiefähigkeit, ein richtiger Umgang mit dem Problem der Bewahrung bzw. der Erweiterung der eigenen Identität und ein Aufbau von Sympathiebeziehungen mit einem gleichzeitigen Abbau von negativen Stereotypen.

Infolgedessen ist es wichtig, junge Menschen zu befähigen, in verschiedenen von GesprächspartnerInnen, Situationen und Umgebungen abhängigen Anlässen den passenden Kommunikationsstil zu finden. Durch kontinuierliches Üben können die Jugendlichen befähigt werden, die Funktionen des Zuhörens wie Informationsaufnahme oder Handlungseinleitung zu unterscheiden, um das Gemeinte identifizieren zu können und dadurch überhaupt erst eine Basis für Kommunikation zu schaffen. Daher müssen die sprachlichen Mittel zur Realisierung von Sprechabsichten mit den Jugendlichen eingeübt werden. Dadurch werden die Sprechlust und die Eigeninitiative gefördert, was zunehmende Ausdruckssicherheit und Selbstvertrauen auf Seiten der Jugendlichen bewirkt. Diesen wird somit ermöglicht, die eigenen Bedürfnisse situationsadäquat und adressatengerecht zu äußern, so dass eine Verständigung gewährleistet ist.

Über Sprachliches hinaus geht es um die Befähigung der Jugendlichen, durch Beherrschung von Techniken und Methoden des Lernens, des Arbeitens und der Reflexion von Sprache und Texten zu erfahren, wie sie im Alltag, in beruflichen Zusammenhängen und in der Begegnung mit anderen Menschen Urteile überprüfen, sich selbst und ihr Sprachvermögen einsetzen und Kenntnisse und Fähigkeiten erweitern und vertiefen können.

Zudem bietet das Training die Möglichkeit, Konflikte, die insbesondere im beruflichen Alltag immer wieder entstehen, besser bearbeiten zu können. Anhand der folgenden Beispiele wird aufgezeigt, wie solche Lerninhalte und -prozesse die Wahrnehmungsfähigkeit, die Kenntnis von Konfliktlösungsstrategien, und eine offene Gesprächskultur in Form eines dialogischen Verhaltens fördern, erweitern und vertiefen können.

### 3.2.1 Kommunikation und Kooperation

#### Gruppenregeln festlegen

Ort	Seminarraum
Material	Tafel, Flipchart oder Pinwand, Stifte, Karteikarten
Gruppengröße	10 - 20 Personen
Dauer	Ca. 30 Minuten

#### Ziele

Gemeinsam verbindliche Regeln festlegen; lernen, dass das Einhalten von Absprachen sinnvoll für die gemeinsame Arbeit ist.

#### Aufgabe

Durch Brainstorming werden Regeln für die Zusammenarbeit gesammelt. Folgendes Vorgehen ist möglich:

- alle Ideen werden einer Person zugerufen, die sie dann für alle sichtbar notiert (Vorteil: die TN geben sich untereinander Anregungen und Ideen)
- die TN schreiben ihre Ideen auf Karteikarten, diese werden auf einer Tafel oder Pinwand angebracht (Vorteil: die Teilnahme ist ausgeglichener, da alle etwas notieren)

Nach der Sammlung der Ideen werden die einzelnen Regeln diskutiert und bekommen jeweils einen positiven und einen negativen Aspekt zugeordnet, beispielsweise: „wenn ich pünktlich bin, können wir zur verabredeten Zeit gemeinsam beginnen“ und „wenn ich nicht pünktlich bin, müssen die anderen auf mich warten“. Die gemeinsam erarbeiteten Regeln werden dann im Seminarraum auf einer Wandtafel angebracht.

#### Kommunikation an der Arbeit<sup>3</sup>

Ort	Seminarraum
Material	Karten mit Stichworten
Gruppengröße	8 - 15 Personen
Dauer	Ca. 90 Minuten (incl. Diskussion)

#### Ziel

Inhaltlicher Einstieg zum Thema "Kommunikationsstrukturen an der Arbeit"

#### Aufgabe

In der Mitte des Stuhlkreises liegt ein Stapel vorbereiteter Karten mit jeweils einem Stichwort zu dem Thema. Die Begriffe sollten sowohl positiv als auch negativ besetzt sein, beispielsweise:

Anweisung geben, loben, kritisieren, beauftragen, Witze erzählen, lachen, streiten, Morgenmuffel, Fremdsprache, laut werden, nachfragen, Missverständnis, Sprachprobleme, Tadel, Beschwerde, Anerkennung etc.

Der weitere Ablauf kann unterschiedlich gestaltet werden:

- Jede TeilnehmerIn zieht ein Kärtchen und sagt, was ihr dazu einfällt.
- Jede TeilnehmerIn zieht ein Kärtchen und wünscht sich die Stellungnahme einer anderen TeilnehmerIn.

Wenn alle Kärtchen gezogen sind, leitet die SpielleiterIn zur Diskussion über.

#### Erfahrung

Die Übung sollte erst nach der ersten Praktikumsphase eingesetzt werden, da die TN dann von ihren Erfahrungen berichten können. Auf dieser Basis eignet es sich sehr gut zur Auseinandersetzung mit Kommunikationsstrukturen an der Arbeitsstelle.

<sup>3</sup> Nach: HIBA PROJEKTGRUPPE SOZIALES TRAINING (Hrsg) (2002): Soziales Training im Ausbildungsalltag. Inhalte, Methoden, Projekte, hiba-Weiterbildung Bd.10/66, Darmstadt



### **Körpersprachlicher Ausdruck**

Ort	Seminarraum
Material	Karten mit Stichworten
Gruppengröße	8 - 15 Personen
Dauer	Ca. 10 Minuten

#### **Ziel**

Wahrnehmung und Beobachtung schulen, Körperwahrnehmung; erkennen, wie Haltungen den Ausdruck bzw. die Wirkung beeinflussen

#### **Aufgabe**

Auf Kärtchen werden verschiedene Stimmungen, die durch Körperhaltung ausgedrückt werden, notiert (Langeweile, Nachdenklichkeit, Anspannung, Überheblichkeit usw.). Jede TeilnehmerIn hat die Aufgabe, ein Kärtchen zu ziehen, und den entsprechenden Begriff darzustellen. Die anderen TeilnehmerInnen versuchen zu erraten, was dargestellt wurde.

#### **Kommentar**

Für die Jugendlichen ist es nicht einfach, aus sich heraus zu gehen und etwas körperlich darzustellen. Durch den spielerischen Charakter der Aufgabe wird diese Scheu etwas genommen.

Die Übung eignet sich sehr gut als Einstieg in die Auseinandersetzung mit nonverbalen Signalen und Verhaltensmustern.

### **Geometrische Figur**

Ort	Seminarraum
Material	vorbereitete Blätter mit den Figuren, Stifte und Blätter für alle TeilnehmerInnen
Gruppengröße	8 - 15 Personen
Dauer	Ca. 30 Minuten

#### **Ziel**

Genaueres Ausdrücken und Zuhören; lernen nachzufragen, wenn etwas nicht verstanden wurde

#### **Aufgabe**

Eine Person beschreibt allen eine Anordnung geometrischer Figuren<sup>4</sup>, die nur sie kennt. Die Anderen müssen die Figuren nach der Beschreibung auf ihr Blatt zeichnen, wobei sie nicht nachfragen dürfen. Auch der Blick zum Papier der Anderen ist tabu.

Wenn alle fertig sind, werden die Ergebnisse gemeinsam angesehen und verglichen.

In einem zweiten Durchgang mit einer ähnlichen Anordnung von Figuren dürfen die TN nachfragen, wenn sie etwas nicht verstanden haben.

Jetzt werden die Ergebnisse wiederum untereinander verglichen, danach mit den ersten Zeichnungen.

#### **Erfahrung**

Wenn die TN nachfragen dürfen, entsprechen die Zeichnungen eher dem Original. Diese Erkenntnis ist für die Jugendlichen hilfreich und motivierend, auch im Praktikum oder im Betrieb nachzufragen, wenn sie etwas nicht genau wissen oder nicht verstanden haben.

---

<sup>4</sup> Beispielblatt siehe Anhang

### 3.2.2 Konfliktlösungsverhalten

Neben den Themen Kommunikation und Kooperation spielt die Konfliktbearbeitung im betrieblichen Alltag eine wesentliche Rolle. Die Jugendlichen werden mit verschiedenen Ansprüchen, Erwartungen und Umgangsweisen konfrontiert, die sie sehr schnell überfordern. Das Erlernen von Kooperations- und Konfliktfähigkeit spielt für die Auszubildenden eine zentrale Rolle, um in konflikthafter Situationen bestehen zu können und den betrieblichen Anforderungen gewachsen zu sein.

Das Thema wird praxis- und handlungsorientiert mit Übungen und Aufgabenstellungen aus dem betrieblichen Alltag bearbeitet. Die exemplarisch aufgeführten Übungen umfassen die Entstehung von Konflikten, wobei die TeilnehmerInnen Konfliktsituationen spielen und Strategien zur Konfliktvermeidung, sowie -bearbeitung entwickeln.

#### Konflikt-Alphabet

Ort	Seminarraum
Material	für alle TN Kärtchen und Stifte
Gruppengröße	8 - 15 Personen
Dauer	Ca. 45 Minuten

#### Ziel

Sich über Konfliktpotenziale klar werden, den Konfliktbegriff inhaltlich weiter erörtern

#### Aufgabe

3 – 4 Personen suchen unter folgender Fragestellung zu jedem Buchstaben von A - Z ein Wort: „In welchen Situationen gibt es Konflikte?“ „Was kann zu einem Konflikt führen?“ und schreiben dieses auf ein Kärtchen (15 Min.). Die Kärtchen werden dann gemeinsam inhaltlich sortiert und die Ergebnisse erörtert.

#### Konfliktbarometer<sup>5</sup>

Ort	Seminarraum
Material	Blatt mit Situationsbeschreibungen, Klebeband oder ein langes Seil
Gruppengröße	8 - 15 Personen
Dauer	Ca. 30 Minuten

#### Ziel

Austausch über die unterschiedlichen Vorstellungen von Konflikten, Entstehung und Umgang mit Konflikten reflektieren

#### Aufgabe

Der Raum wird mit Klebeband oder einem Seil in zwei Hälften geteilt. Die TN stellen sich auf die Markierung. Verschiedene Situationen werden vorgelesen, bei denen sich die TN entscheiden sollen, ob sie die Situation als Konflikt einschätzen. Sie haben drei Möglichkeiten:

1. Wer unentschieden ist, bleibt stehen
2. Wer meint, dass es sich um einen Konflikt handelt, geht auf die eine Seite
3. Wer meint, dass es kein Konflikt ist, geht auf die andere Seite des Raumes.

Wenn sich die TN entschieden haben, werden einzelne nach dem "Warum?" ihrer Entscheidung befragt.

<sup>5</sup> Nach: Faller, Kerntke, Wackmann (1996): Konflikte selber lösen, Verlag an der Ruhr

### Konfliktsituationen spielen

Ort	Seminarraum
Material	Blatt mit Situationsbeschreibungen
Gruppengröße	8 - 15 Personen
Dauer	Ca. 60 Minuten

#### Ziel

Sich trauen, Probleme und Forderungen anzusprechen

#### Aufgabe

Die Gesamtgruppe wird in mehrere Kleingruppen eingeteilt. Jede Gruppe bekommt eine Situationsbeschreibung mit der Aufgabe, die folgenden Fragen zu klären:

Wie und wann bringe ich mein Anliegen vor?

Welche drei Argumente sprechen für mein Anliegen?

Wie könnte der Chef reagieren?

Wer spielt die Ergebnisse der Gruppe in einem Rollenspiel mit einer der AnleiterInnen als ChefIn vor?

Nachdem sich die Gruppen mit ihren Aufgaben auseinandergesetzt haben, werden in der Gesamtgruppe die verschiedenen Situationen durchgespielt (ca. 10 Min.) und anschließend diskutiert.<sup>6</sup>

### 3.3 Selbständigkeit / Selbstbewusstsein

Da viele Haupt- und LernhilfeschülerInnen kaum über Selbstbewusstsein verfügen und ihr Verhalten Züge von Resignation und Passivität aufweist, besteht insbesondere in diesem Bereich Handlungsbedarf. Innerhalb des Themenkomplexes bieten sich unterschiedliche Angebotsformen an, durch die Selbständigkeit und Selbstbewusstsein der TN gefördert werden können. Zum einen sind es Betriebserkundungen, die als Projekt durchgeführt werden, zum anderen angeleitete und begleitete Betriebsrecherchen und Bewerbungen. Beide Angebote zielen darauf, Selbständigkeit, Motivation und Engagement der Jugendlichen bei der Berufsfindung zu entwickeln. Die Jugendlichen sollen lernen, dass sie für sich selbst verantwortlich sind und durch eigenes Engagement wesentlich dazu beitragen können, ihre Ziele zu erreichen. Im Rahmen dieses Prozesses werden zudem Ausgeglichenheit, Entscheidungsfähigkeit und Belastbarkeit gefördert.

Neben den berufsbezogenen Angeboten bieten zudem natursportliche Aktivitäten wie z. B. Klettern die Möglichkeit, Selbständigkeit und Selbstbewusstsein zu erlangen.

---

<sup>6</sup> Situationsbeschreibungen siehe Anhang

### 3.3.1 Projekt Betriebserkundung

Die Betriebserkundung wird als Projekt angeboten, um den Jugendlichen selbständiges Arbeiten in einem Feld zu ermöglichen, das für sie selbst und ihre berufliche Zukunft von Interesse ist. Das Projekt ermöglicht ihnen herauszufinden, welche Formen von Arbeit in ihrem Lebensumfeld vorkommen, wie diese Arbeit wirtschaftlich einzuordnen ist und welche Berufe repräsentiert werden. Die TN lernen Ausschnitte aus der Arbeitswelt kennen und können so Vorstellungen entwickeln, welche Arbeitsfelder oder -bereiche für sie in Frage kommen. Durch die Projektmethode wird das eigenständige, engagierte und verantwortungsbewusste Arbeiten gefördert. Zudem sind die Jugendlichen im direkten Kontakt mit Betrieben angehalten, zuverlässig und verbindlich zu agieren.

**Vorbereitung:** In einem Brainstorming werden verschiedene Berufe aus unterschiedlichen Arbeitsbereichen gesammelt. Sinnvoll dabei ist, dass die TN die Berufsfelder sammeln, die ihnen mit ihrem jeweiligen Schulabschluss zugänglich sind und die verkehrstechnisch erreichbar sind. Aus diesen Bereichen werden mehrere Berufe ausgewählt, die in Kleingruppen erkundet werden sollen.

Die Gruppen notieren zunächst die Fragen, die sie in Bezug auf den jeweiligen Beruf haben<sup>7</sup> und erarbeiten dann weitere Fragen und Informationen (beispielsweise mit Hilfe der „virtuellen Betriebsbesuche“ in [www.machs-richtig.de](http://www.machs-richtig.de)) für den Erkundungsberuf. Welche Fragen eingearbeitet sein sollten und wie sich die TN während des Betriebsbesuchs angemessen verhalten, wird gemeinsam besprochen.<sup>8</sup>

**Durchführung:** Bei der Erkundung werden die verabredeten Gespräche mit Betriebsinhabern, Angestellten und Auszubildenden durchgeführt und dokumentiert. Eventuell ist es auch möglich, kleinere Probearbeiten durchzuführen.

**Nachbereitung:** Die eigenen Dokumentationsunterlagen und weiteres Material (z. B. Firmenflyer oder Produkte) dienen als Informationsgrundlage für die gegenseitigen Vorstellungen der Projektergebnisse. Die Präsentationen dienen hier nicht nur dem Erfahrungsaustausch, sie haben zudem die wichtige Funktion der Ergebnis- und Selbstdarstellung. Erfahrungsgemäß fällt es den TN nicht leicht, sich mit ihren Ergebnissen darzustellen, die Kompetenz zur Selbstdarstellung lässt sich jedoch üben. Regelmäßige Wiederholungen, auch anderer Präsentationsaufgaben führen zu mehr Routine im Gebrauch rhetorischer Mittel und damit zu mehr Selbstsicherheit.

---

<sup>7</sup> Hilfreich hierbei ist das Programm [www.machs-richtig.de](http://www.machs-richtig.de), das einen virtuellen Einblick in den ausgesuchten Beruf bietet.

<sup>8</sup> Fragen zur Berufserkundung und Anregungen zur Vorbereitung befinden sich im Anhang

### 3.3.2 begleitete Betriebsrecherche und Bewerbung

Ziel dieses Angebotes ist das schrittweise Erlernen eigenständiger Informationsbeschaffung als Basis eigener Bewerbungsaktivitäten. Diese umfassen insbesondere die Erstellung einer Bewerbungsmappe und die Kontaktaufnahme bei Bewerbungen um Praktika- und Ausbildungsplätze.

**Informationsbeschaffung / Medienkompetenz:** Zunächst lernen die TN, wo sie relevante Informationen erhalten können und wie sie diese auswerten. Neben den herkömmlichen Methoden spielt der Umgang mit PC und Internet für die berufsbezogene Informationsbeschaffung eine immer größere Rolle.<sup>9</sup> Insbesondere in diesem Bereich hilft eine angeleitete Recherche, die Jugendlichen zur eigenständigen Nutzung des Internet zu befähigen.

**Erstellung einer Bewerbungsmappe:** Vor einigen Jahren war es noch eher die Ausnahme, dass sich BewerberInnen in schriftlicher Form um einen Praktikumsplatz bewerben mussten. Mittlerweile gehört dies in vielen Betrieben zu den Voraussetzungen, um dort überhaupt einen Praktikumsplatz zu erhalten. So ergibt sich die Notwendigkeit, die adäquate Erstellung einer Bewerbung mit einzubeziehen. In erster Linie geht es darum, den BewerberInnen transparent zu machen, dass Bewerbungsschreiben darüber Auskunft geben sollen, warum sich die BewerberIn für einen bestimmten Berufes entschieden hat und welche persönlichen Motive (Fähigkeiten, Interessen, Stärken) dabei eine wesentliche Rolle spielen. Hilfreich beim Formulieren individueller Bewerbungen sind Arbeitsblätter, die - von den Jugendlichen ausgefüllt – gemeinsam besprochen werden.<sup>10</sup> Die Ergebnisse dienen als Grundlagen für die Anschreiben, die auf die jeweilige Situation bezogen immer neu formuliert werden. So entwickelt sich bei den TN das Verständnis für die Anforderungen und nach einigem Üben wird das eigenständige Verfassen von Bewerbungsunterlagen ermöglicht.

**Kontaktaufnahme:** Die erste Kontaktaufnahme zum Betrieb erfolgt in der Regel telefonisch. Die Jugendlichen erfahren, ob der Betrieb ausbildet, ob Praktikumsplätze angeboten werden, bei wem sie sich bewerben können usw. Zumeist ist die Hemmschwelle groß, sich telefonisch zu erkundigen. Aber durch entsprechendes Training und Feedback bei beobachteten Telefonaten können Hemmnisse abgebaut werden, so dass die TN nach einiger Zeit mit größerem Selbstverständnis und Selbstbewusstsein zu Betrieben Kontakt aufnehmen. Im Folgenden werden Übungsmöglichkeiten für ein entsprechendes Telefontraining vorgestellt:

---

<sup>9</sup> Eine Übersicht der relevanten Informationsquellen befindet sich im Anhang: „Wo informiere ich mich? Tipps in Kürze“.

<sup>10</sup> Das Arbeitsblatt „Wer bin ich? Was kann ich? Was will ich?“ befindet sich im Anhang

## Telefontraining

Ort	Zwei Seminarräume
Material	Mobile Telefonanlage, „Telefonknigge“, <sup>11</sup> Feedbackbögen
Gruppengröße	8 - 15 Personen
Dauer	Ca. 120 Minuten

### Ziel

Selbstbewusstes, routiniertes Verhalten bei geschäftlichen Telefonaten

### Ablauf

Die TN erhalten einen „Telefonknigge“, Dieser wird gemeinsam durchgearbeitet und die Bedeutung der einzelnen Punkte wird besprochen.

Verschiedene Bewerbungssituationen werden vorgegeben (Anzeige, Initiativbewerbung) und von den TN durchgespielt. Die anderen TN der Gruppe bekommen einen Beobachtungsbogen, der dem „Telefonknigge“ entspricht und in dem eine Bewertung des Telefongesprächs vorgenommen wird. Die Beobachtungen und Bewertungen werden anschließend gemeinsam besprochen. Dabei wird analysiert, wie das Gespräch auf die BeobachterInnen gewirkt hat, welche Stärken vorhanden sind und welche Bereiche noch trainiert werden müssen.

## 3.3.3 Natursportliche Aktivitäten

Innerhalb der großen Bandbreite natursportlicher Aktivitäten bietet insbesondere das Klettern gute Möglichkeiten, Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein der TN zu fördern. Beim Klettern entwickeln die TN Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten und üben zudem Umsicht und Zuverlässigkeit, da sie sich beim Klettern gegenseitig absichern.

## Natursport Klettern

Ort	Kletterhalle oder Klettergarten
Material	Kletterausrüstung entsprechend der TN-Zahlen
Gruppengröße	8 - 15 Personen
Dauer	ab 3 Std.

### Ziel

Umsichtiges Verhalten, Zuverlässigkeit, Selbstbewusstsein, eigene Grenzen erfahren

### Ablauf

Die TN werden vom Fachübungsleiter in den Gebrauch der Kletterausrüstung eingewiesen. Wenn die richtige Nutzung der Ausrüstung sicher gestellt ist, können die TN durch den Anleiter gesichert erste einfache Kletterrouten versuchen. Nachdem einige Klettermeter absolviert sind, wird das vorsichtige Ablassen zu Boden geübt. Sobald sich die TN sicher genug fühlen, sichern sie sich beim Klettern gegenseitig (mit Hintersicherung durch den Anleiter).

### Erfahrungen

Viele TN sind zu Beginn eher zurück haltend, da sie sich ihrer eigenen Fähigkeiten noch nicht bewusst sind. Auch Unsicherheit und Höhenangst kommen bei einzelnen TN vor. Die unterschiedlichen Sicherheitsbedürfnisse sind dem entsprechend zu berücksichtigen.

Wenn nach einer entsprechenden Einweisungsphase erste eigenständige Klettertouren gelingen, werden die TN wagemutiger und sicherer. Schon nach kurzer Zeit sind viele TN in der Lage, in selbständig, in gegenseitiger Verantwortung zu klettern.

---

<sup>11</sup> Der Telefonknigge befindet sich im Anhang.

### 3.4 Teamarbeit und Problemlösungsverhalten

Teamfähigkeit und Problemlösungskompetenz lassen sich insbesondere mit erlebnispädagogischen Methoden üben und trainieren. Die Erlebnispädagogik offeriert eine reiche Auswahl an Kooperations-, Abenteuer- und Interaktionsspielen und Aktionen, die mit fundierter Vorbereitung für verschiedene Gruppen und Zielsetzungen gewinnbringend eingesetzt werden können. Geeignet sind eintägige oder zweitägige Veranstaltungen im Rahmen von Wandertagen oder Wochenendseminaren. Zentraler Bestandteil der Erlebnispädagogik sind Problemlösungsaufgaben (PLA), die von den jeweiligen Gruppen gemeinsam gelöst werden müssen. Kennzeichnend für PLA ist der auffordernde Charakter, der die TN direkt zu Handlungen veranlasst. Die TN erleben durch die konkrete Praxis, welche Konsequenzen ihr Handeln hat. Bei der Auswahl der PLA ist es wichtig, die jeweilige Gruppensituation zu beachten und die Anforderungen auf das Niveau der TN abzustimmen. Außerdem sollte vorher überlegt werden, welche Lernziele im Vordergrund stehen sollen (Stärkung gegenseitiger Rücksichtnahme, Helfen und sich helfen lassen, Verbesserung der Gruppendynamik etc.). Für die ÜbungsleiterIn ist es unbedingt erforderlich, seine/ihre eigene Rolle, die Präsentation und die möglichen und zu erwartenden gruppendynamischen Situationen einzuschätzen und festzulegen. Zur Lösung der Übungsaufgaben sind unterschiedlichste Kompetenzen gefragt, jede MitspielerIn kann sich entsprechend seiner/ihrer körperlichen, intellektuellen oder sozialen Stärken einbringen und so zur erfolgreichen Lösung der gestellten Aufgaben beitragen. Die Aufgabe der AnleiterIn ist es, sich auf den Übungsverlauf und das Verhalten der einzelnen TN zu konzentrieren, wobei sie - auch bei Schwierigkeiten oder Misserfolgen - möglichst nicht ins Geschehen eingreift. Es gibt keine Patentlösungen und es ist immer wieder erstaunlich, wie unterschiedlich die Ergebnisse sein können.

Nach der erfolgreichen Lösung der Aufgabe oder auch bei Nichtlösung nach der vorher festgelegten Zeit findet die Reflexion statt. Hier werden die Erfahrungen geäußert, ausgetauscht und verarbeitet. Aufgabe der AnleiterIn ist es, das Gespräch zu strukturieren, sie muss Impulse geben, eigene Beobachtungen mitteilen und Situationen problematisieren. In der Reflexion steht die Frage nach dem Ergebnis und dem zu Grunde liegenden Prozess im Mittelpunkt, das heißt, Problemanalyse, Planungsvorgehen und Entscheidungsfindung, Einsatz von Ressourcen und gegenseitige Unterstützung sowie Übernahme von Verantwortung werden thematisiert.

Die Aufgabenstellungen, die keine bestimmten Vorgehens- und Verhaltensweisen festlegen, finden ihre Entsprechung in Alltagssituationen und werden so zum Spiegel für realistische Verhaltensweisen.

### **Wortspiel**

Ort	Seminarraum
Material	Für alle TN Blätter und Stifte, Tafel oder Flipchart
Gruppengröße	10 - 20 Personen
Dauer	Ca. 20 Minuten

#### **Ziel**

Erkennen, dass in der Gruppe viel mehr Lösungen gefunden werden, als einzeln; in der Gruppe geht es besser (das Spiel ist auch als Wortschatzübung geeignet)

#### **Aufgabe**

Die TN sollen aus den Buchstaben eines oder zweier Wörter so viele Wörter wie möglich bilden (ca. 5 – 8 Min.). Geeignet sind Wörter, die mehrsilbig sind und mit dem Thema zu tun haben (z. B. Zusammenarbeit, Hilfsbereitschaft). Zuerst schreibt jede/r für sich die Wörter auf, dann werden die Wörter in der Gesamtgruppe gesammelt.

#### **Erfahrung**

Der Unterschied von Einzel- und Gruppenergebnis ist frappierend. Während die einzelnen TN ca. 8 - 10 verschiedene Begriffe finden, sind es in der Gesamtgruppe annähernd 100. Die Jugendlichen erkennen, dass Einzelarbeit nicht so Erfolg versprechend ist wie Gruppenarbeit. Eine positive Einstellung zur Teamarbeit wird hierdurch begünstigt.

### **Rettungsfloß**

Ort	Seminarraum oder im Freien
Material	Unterlage: Plane oder Brett (ca. 80 x 80 cm), je nach Anzahl der TN
Gruppengröße	8 - 12 Personen
Dauer	Ca. 15 - 20 Minuten

#### **Ziel**

Förderung der Zusammenarbeit

#### **Aufgabe**

Die Aufgabe ist in eine Geschichte eingebettet: Die TN sind Passagiere eines gesunkenen Schiffes, die Unterlage ist ein Rettungsfloß und alle müssen sich darauf retten, um die nächste Insel zu erreichen. Alle Schiffsbrüchigen müssen mitgenommen werden, da die besonderen Qualifikationen eines Jeden zum Überleben auf der Insel nötig sind. Kein Fuß darf den Boden außerhalb der Unterlage berühren, das Wasser ist voller Haie.

#### **Lösung**

Die Aufgabe ist gelöst, wenn mindestens 10 Sekunden lang kein Fuß den Boden außerhalb der Unterlage berührt.



### **Reißender Fluss**

Ort	Seminarraum oder im Freien
Material	Zwei Begrenzungsseile, Holzplatten (ca. 22 x 20 cm) je nach Anzahl der TN
Gruppengröße	6 - 20 Personen
Dauer	Ca. 20- 60 Minuten

#### **Ziel**

Förderung des Teamgeistes, Entwicklung von Problemlösungsstrategien, Rücksichtnahme

#### **Vorbemerkung**

Die Aufgabe soll als Metapher verstanden werden für die Erlangung bestimmter Ziele der TN (bei SchülerInnen bspw. das Finden eines Ausbildungsplatzes; bei Auszubildenden bspw. das Bestehen der Gesellenprüfung). Den Hilfsmitteln, die verteilt werden, können verschiedene Fähigkeiten und Eigenschaften zugeordnet werden, die zur Erlangung des Ziels beitragen.

#### **Aufgabe**

Die TN versammeln sich an der Startlinie. Sie müssen die Distanz zwischen den Begrenzungsseilen (ca. 8 – 15 Meter) mit Hilfe von Holzplatten überwinden. Dabei muss ständig Kontakt mit den Holzplatten gehalten werden, sonst werden diese durch die Strömung weggespült. Je unachtsamer die TN sind, desto schwieriger wird es, die Strecke gemeinsam zurück zu legen. Die Aufgabe ist beendet, wenn alle TN die Ziellinie erreicht haben.

### **Spinnennetz**

Ort	auf einer Wiese mit Bäumen, im Wald oder in einer Turnhalle
Material	2 Pfosten oder Bäume, einige Ösen und kürzere Schnüre, sowie 70 m Seil oder Schnur.
Gruppengröße	10 - 18 Personen
Dauer	45 – 60 Minuten

#### **Ziele**

Förderung der Zusammenarbeit, Entwicklung von Problemlösungsstrategien

#### **Vorbereitung**

Aus den Schnüren und dem Seil wird zwischen den Pfosten oder Bäumen ein Netz gebaut. An 6 Haltepunkten wird in Höhe von 40 cm, 120 cm und 210 cm ein Netz mit verschiedenen großen Öffnungen geknüpft. Dabei müssen genügend Felder entstehen, durch die eine Person hindurch kommt.

#### **Aufgabe**

Alle TN müssen von einer Netzseite auf die andere gelangen. Dabei gelten folgende Regeln:

- das Netz darf nicht berührt werden
- jedes Loch darf nur von einem Spieler passiert werden
- die Person kann durch dieses Loch auch wieder zurückkehren
- Berührt eine Person das Netz, muss die gesamte Gruppe wieder zur Ausgangsseite zurück und von Neuem beginnen

Es empfiehlt sich, die bereits passierten Löcher zu markieren (Klebeband o. ä.), an den Schnüren können auch Glöckchen angebracht werden, die Berührungen anzeigen.

#### **Erfahrungen**

Bei der Durchführung des Spieles zeigt es sich, dass ganz unterschiedliche Möglichkeiten bestehen, an die Aufgabe heranzugehen. Ob die Gruppe sich für eine längere Beratungsphase entscheidet oder für intensives Ausprobieren, hängt von der Mentalität und den Erfahrungen der TN ab. Im Laufe des Gruppenprozesses wird für jede/n TN das richtige Loch gefunden, das ihrer/seiner Möglichkeiten entspricht. Dabei spielen Kriterien, wie Größe, Beweglichkeit und Körperbewusstsein eine Rolle, aber auch Fähigkeiten, wie strategisches Planen, Konzentration und Hilfsbereitschaft. So trägt jede/r TN durch ihren/seinen unterschiedlichen Erfahrungshintergrund und mit den entsprechenden individuellen Fähigkeiten zum Gelingen der Aufgabe bei.

## Anhang

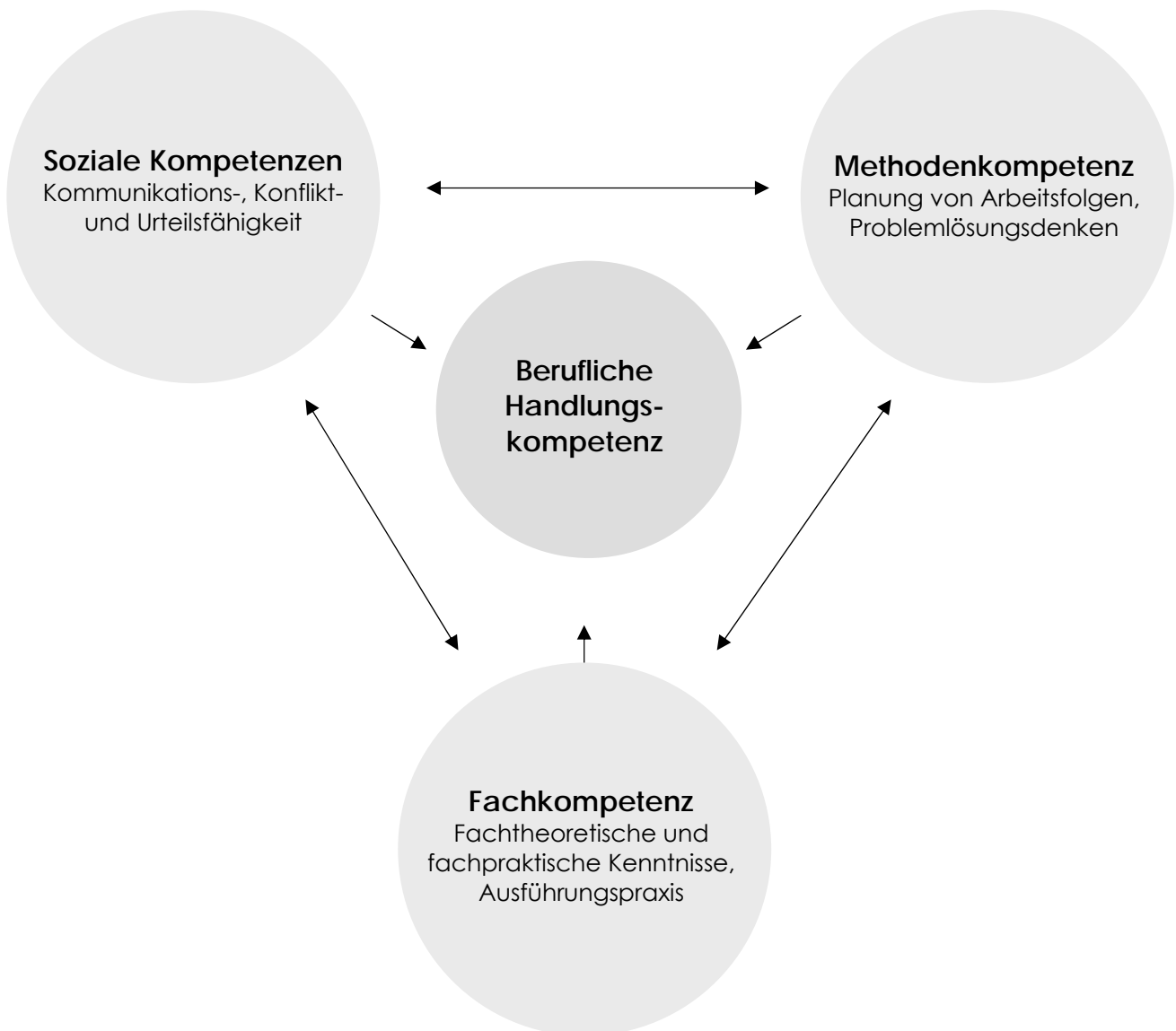
### Arbeitsblatt Selbsteinschätzung im Bereich der Schlüsselqualifikationen<sup>12</sup>

Eigenschaften	Aussage	Begründung
Aufgeschlossenheit	Ich höre gern Menschen zu, die eine andere Auffassung haben als ich.	
Selbstbewusstsein	Ich weiß was ich kann, ich weiß was ich will.	
Eigeninitiative	Ich setze mir eigene Ziele und verwirkliche sie auch ohne Anstöße von außen.	
Leistungsbereitschaft	Ich bin ehrgeizig und werde auch harten Anforderungen gerecht.	
Anpassungsvermögen	Ich komme mit ganz unterschiedlichen Menschen zurecht.	
Lernbereitschaft	Ich lerne gern neues dazu.	
Selbstständigkeit	Ich plane und organisiere Arbeit lieber selbst, als nach Anweisung zu handeln.	
Auffassungsvermögen	Ich begreife sehr schnell, wenn mir jemand etwas Neues erklärt.	
Entscheidungsfähigkeit	Ich kann mich gewöhnlich schnell und sicher entscheiden.	
Kontaktfähigkeit	Es fällt mir leicht fremde Menschen kennen zu lernen.	
Kritikbereitschaft	Ich kann sachliche Kritik ohne Probleme zulassen. Es entsteht kein Gefühl der Bevormundung.	
Kreativität	Ich habe immer neue Ideen.	
Überzeugungskraft	Ich habe oft treffsichere und gute Argumente.	

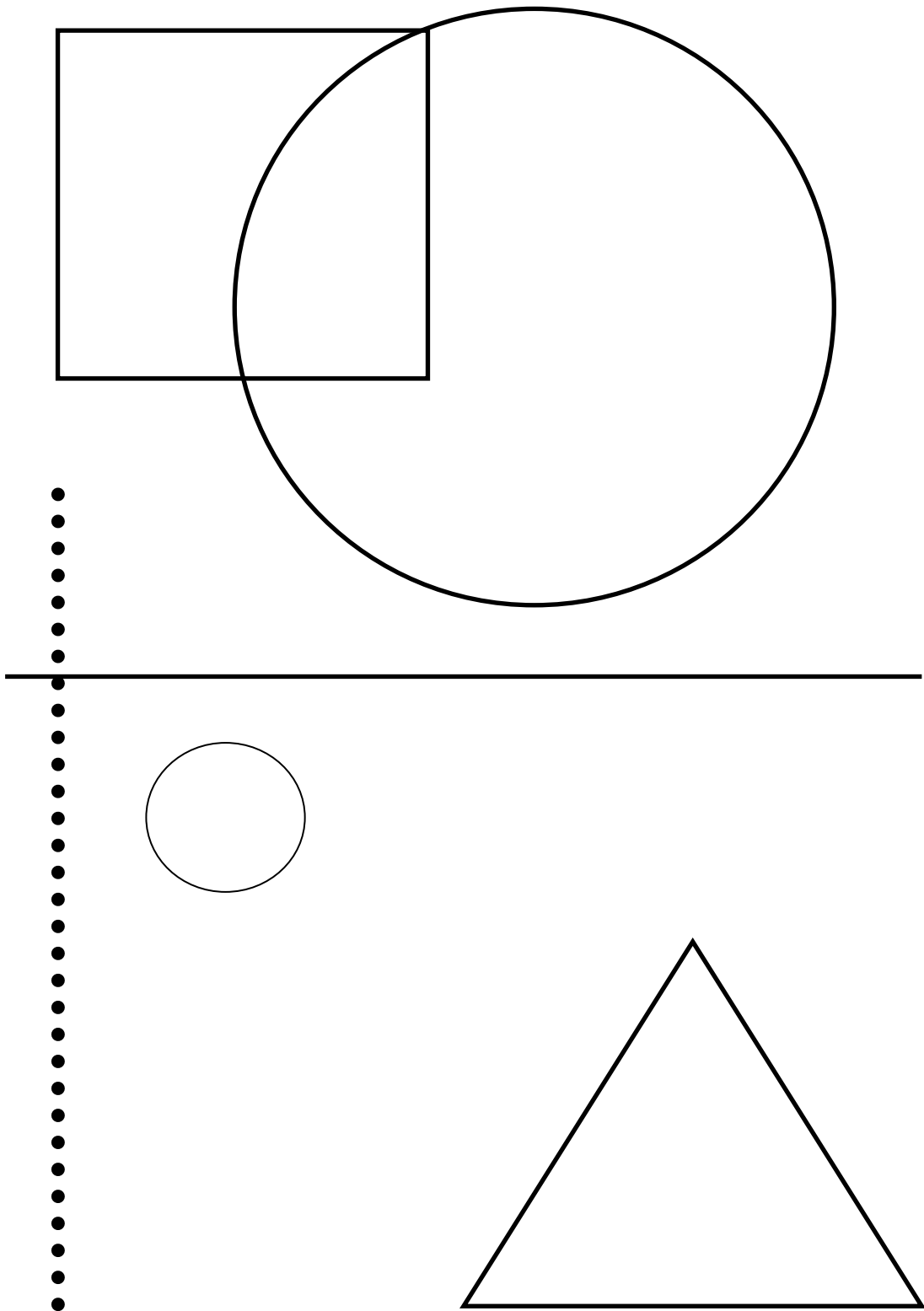
<sup>12</sup> Dr. Reichel, W.: Bewerbungsstrategien, Falken, 1989, Seite 20 – 21, neu: Goldmann, 2004  
Dr. Reichel, W.: Stellensuche und Bewerbung, Falken, 1995, Seite 10

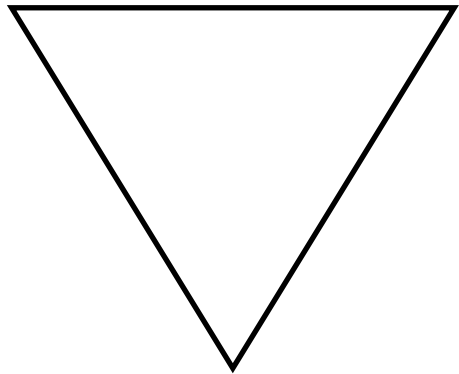
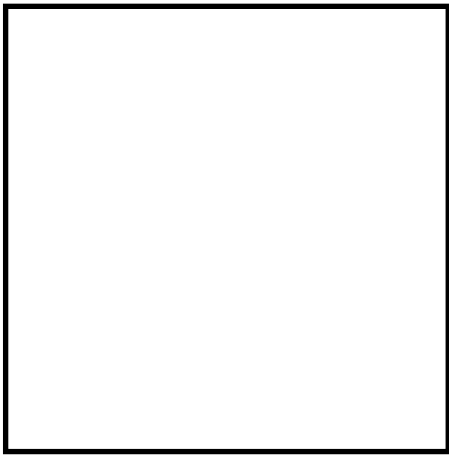
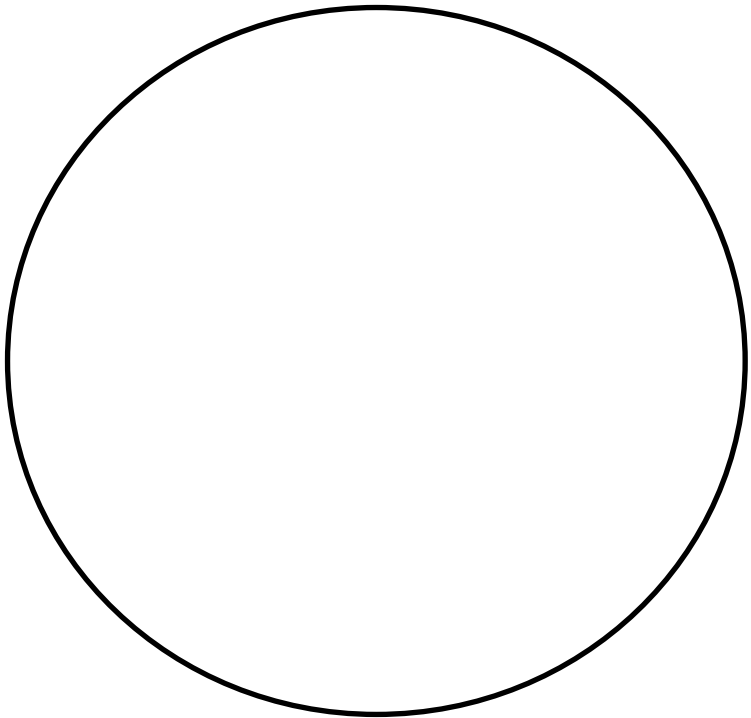
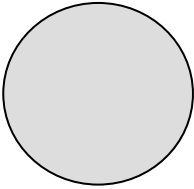
Zuverlässigkeit	Ich bin ein Mensch auf den man sich verlassen kann. Bin stets pünktlich.	
Verantwortung	Ich übernehme gerne Verantwortung.	
Belastbarkeit	Mit Schwierigkeiten und Problemen komme ich gut zurecht.	
Konfliktfähigkeit	Ich stelle mich Auseinandersetzungen.	
Hilfsbereitschaft	Ich helfe gerne, bin oft die Erste die Hilfe anbietet.	
Kompromissbereitschaft	Ich muss nicht immer Recht behalten.	
Teamfähigkeit	Ich kann gut mit anderen zusammen arbeiten.	
Ausdauer	Ich sitze so lange an einer Arbeit, bis das tatsächlich gewünschte Ergebnis zustande gekommen ist.	
Selbstsicherheit	Ich glaube, dass ich in allen Situationen bestehe.	
Selbstdisziplin	Auch wenn ich keine Lust habe, kann ich mich zur Arbeit zwingen.	
Zielstrebigkeit	Was ich mir vorgenommen habe, ziehe ich konsequent durch.	
Risikobereitschaft	Um etwas zu gewinnen, gehe ich gerne mal ein Risiko ein.	
Organisationsfähigkeit	Bei komplexen Aufgaben kann ich Mitteleinsatz und Zeitbedarf optimal planen.	
Auftreten	Ich habe ein sicheres Auftreten und gute Umgangsformen.	
Kommunikationsfähigkeit	Ich kann mich klar ausdrücken und genau zuhören.	

## Schaubild „berufliche Handlungskompetenz“



Geometrische Figur





## Situationsbeschreibungen zum Konfliktbarometer

Hier eine Liste mit möglichen Situationen (die Beispiele sollten an die jeweilige Situation der TN angepasst werden):

1. Klaus kommt schon das dritte Mal zu spät zu Praktikum.
2. Ilona hat den Salon nicht sorgfältig gefegt, jetzt soll sie länger bleiben und auch noch die Spiegel putzen.
3. Die Gruppe soll selbstständig Berichtsheft schreiben, Alex telefoniert dauernd mit seinem Handy.
4. Daniela hat einen Sprachfehler, von Mike und Igor wird sie ständig nachgeäfft.
5. Olaf hat sein Frühstück vergessen, ohne zu fragen nimmt er sich ein Brötchen, das noch auf dem Tisch liegt.
6. In der Lehrwerkstatt läuft das Radio. Slava kann sich nicht auf seine Mathematikaufgabe konzentrieren und stellt das Radio leiser. Sofort stellt Florian das Radio wieder lauter und motzt Slava an.
7. Tina schnorrt immer Zigaretten. Andreas reicht es und er schreit Tina an.
8. Der Kaffee ist ständig alle, keiner fühlt sich zuständig, neuen zu kaufen.
9. In der Werkstatt darf nicht geraucht werden, als der Meister Roberto erwischt, nimmt er ihm die Schachtel Zigaretten weg.
10. Das Praktikumsheft von Kathrin ist verschwunden, als es wieder auftaucht fehlen einige Seiten.

## **Konfliktsituationen spielen (Situationsbeschreibungen)**

Je nach TN-Gruppe können und müssen die Situationsbeschreibungen variiert werden. Hier sind exemplarisch Situationen aufgeführt, die sowohl für Praktikanten als auch für Auszubildende zutreffend sein können:

### **Situation A:**

In deinem Betrieb ist noch ein weiterer Azubi aus dem ersten Lehrjahr. Er bekommt aber immer die fachlich interessanten Arbeiten, während du nur Handlangertätigkeiten ausübst und dem Gesellen sowie dem anderen Azubi zuarbeitest. Das stinkt dir gewaltig. Du hast den Verdacht, dass es daran liegt, dass du Aussiedler bist und deshalb schlechter behandelt wirst.

### **Situation B:**

Du hast schon seit längerer Zeit Probleme mit deinem Knie und hast dich zu einer Operation entschlossen. Der Termin steht fest, in drei Wochen musst du ins Krankenhaus. Du weißt, dass du nach der Operation noch mindestens drei Monate für den Betrieb ausfallen wirst. Du weißt auch, dass Hochsaison ist und der Chef viel Arbeit hat.

### **Situation C:**

Dir ist bei der Arbeit eine Maschine aus den Händen gefallen, von der du weißt, dass sie ungefähr 250,00 € kostet. Die Maschine funktioniert nicht mehr, sie hat Totalschaden.

Aufgabe für alle Gruppen:

Überlegt, wer die richtige AnsprechpartnerIn für euer Problem ist.

Überlegt euch, wie (z. B. schriftlich, telefonisch ...) und in welcher Situation (im Büro, auf der Baustelle, in der Pause, morgens, abends ...) ihr das Anliegen vorbringen wollt.

Überlegt euch mindestens drei gute Gründe, warum euer Ansprechpartner eurer Begründung folgen soll.

Überlegt, wie die Reaktion des Ansprechpartners aussehen könnte und wie ihr wiederum darauf reagieren werdet.

Wählt jemanden aus der Gruppe aus, der die Situation vor der Gesamtgruppe vorspielen wird.



## **Fragenkatalog Berufserkundung**

Überprüft im Team, ob aus den folgenden Bereichen Fragen gesammelt wurden:

1. Tätigkeiten: Was sind die häufigsten Tätigkeiten und Aufgaben in diesem Beruf? Wo und mit welchen Mitteln wird gearbeitet?
2. Fähigkeiten: Welche Fähigkeiten und Interessen sind in diesem Beruf besonders gefragt?
3. Voraussetzungen: Welcher Schulabschluss, welche schulischen Leistungen werden für die Ausbildung zu diesem Beruf erwartet?
4. Ausbildung: Wie lange dauert die Ausbildung, wie läuft sie ab?
5. Rahmenbedingungen: Wie sind die Arbeitszeiten geregelt? Wie hoch ist das Gehalt während der Ausbildung?

Nach der Verteilung der Fragen auf die verschiedenen Gruppenmitglieder wird das Material zusammengestellt, das zur Erkundung mitgenommen werden muss (Fotoapparat, Schreibblock, Tonaufzeichnungsgerät u. ä.).

## **Vorbereitung der Betriebserkundung**

Die Vorbereitung der Betriebserkundung lässt sich für die TN wie folgt gliedern:

1. Kontakt mit dem Betrieb herstellen und erfragen, ob und wann eine Erkundung möglich ist.
2. Erstellung eines Fragebogens bzw. Interviewleitfadens für den Betrieb.
3. Erarbeitung von Verhaltensregeln zum Betriebsbesuch.
4. Befragungstechniken und Auftreten üben.
5. Erstellung eines Präsentationskonzeptes: Welches Medium zur Dokumentation (Plakate, Power Point, Videofilm, Zeitungsbericht)?
6. Organisation der nötigen Technik für die Erkundung: Fotoapparat, Videokamera, Tonaufnahmegerät.
7. Übungen im Umgang mit den Geräten.
8. Betrieb informieren über Voraussetzungen der TN-Gruppe. Wünsche des Betriebes erfragen (besondere Kleidung, notwendige Aufmerksamkeit, gewünschtes Verhalten).
9. Erstellung eines Terminplanes über die Betriebsbesuche und die Präsentationsvorbereitungen.

## Wo informiere ich mich? – Tipps in Kürze

### Zeitungen und Fachzeitschriften

Stellenangebote  
Redaktionelle Teile

### Internet

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)  
(enthält u. a. wichtige Informationen zu Berufen: BERUFEnet)  
[www.machs-richtig.de](http://www.machs-richtig.de)  
(virtuelle Betriebsbesuche, Bewerbungstipps)  
[www.interesse-beruf.de](http://www.interesse-beruf.de)  
[www.bewerbung-um-eine-ausbildungsstelle.de](http://www.bewerbung-um-eine-ausbildungsstelle.de)  
[www.aubi-plus.de](http://www.aubi-plus.de)  
[www.lizzynet.de](http://www.lizzynet.de) (Button: Schule und Beruf)  
[www.meinestadt.de](http://www.meinestadt.de)<sup>13</sup>

### Veranstaltungen

Messen / Ausstellungen  
Tag der offenen Tür  
Ausbildungsbörsen  
Girls day

### Weitere Möglichkeiten

Branchentelefonbuch  
Prospekte  
Verbände, Organisationen, Kammern, Gewerkschaften  
Gespräche mit Freunden, Bekannten, Eltern und LehrerInnen

---

<sup>13</sup> [www.meinestadt.de](http://www.meinestadt.de) mit der „Enter“-Taste bestätigen

in der Menueleiste links bei „Stadt wechseln“ die eigene Stadt eintippen und mit Los! bestätigen:

z. B. Fritzlar, Felsberg, Melsungen

in der Menueleiste Lehrstelle auswählen:

jetzt bestehen **zwei** Möglichkeiten:

entweder bei „Suche“ einen Beruf eingeben oder

bei den aktuellen Lehrstellenangeboten nach Berufsfeldern ein Berufsfeld auswählen

ein Stellenangebot auswählen

Wenn ein bestimmter Beruf ausgewählt ist, können nähere Angaben über den Beruf über den Button „BERUFEnet“ angewählt werden (Tätigkeit, Ausbildung, Zugangsvoraussetzungen u. ä.)

## Wer bin ich? Was kann ich?

Welche Fähigkeiten treffen auf Dich zu:

belastbar	☺	handwerklich begabt	☺	teamfähig	☺
ausdauernd	☺	kontaktfreudig	☺	technisch begabt	☺
fantasievoll	☺	mathematisch begabt	☺	kann gut organisieren	☺
fleißig	☺	konzentrationsfähig	☺	verantwortungsbewusst	☺
kräftig	☺	sprachlich begabt	☺	fürsorglich	☺
sportlich	☺	einfühlsam	☺	ordentlich	☺
intelligent	☺	künstlerisch begabt	☺		☺
	☺		☺		☺

Dein Berufswunsch?

Warum gerade dieser Beruf?

Welche Informationen hast Du bereits über diesen Beruf?

Woher hast Du Deine Informationen?

Was macht Dir in der Schule besonders Spaß?

Welche Hobbys hast Du?

Bist Du in einer Jugendgruppe, Verein?

### **„Knigge“ für ein berufliches bzw. geschäftliches Telefongespräch:**

1. Lege vor Deinem Telefongespräch einen Zettel und einen Stift bereit. Überlege Dir vorher, was Du sagen willst und formuliere es für Dich.
2. Beginne jedes Gespräch mit einer Begrüßung: Nenne die Tageszeit (Guten Morgen, Guten Tag, Guten Abend). Sage dann, wer Du bist und trage vor, was Du möchtest.
3. Sprich deutlich. Sprich in kurzen, klaren Sätzen. Wenn Du irgendetwas nicht verstanden hast, frag nach! Z. B. wie ein Name geschrieben wird (Müller oder Mueller, Schmidt oder Schmid, Meier oder Meyer). Dein Gesprächspartner freut sich über Deine Gründlichkeit.
4. Wenn die zuständige Person nicht da ist. Frage genau nach, wie sie heißt und wann genau sie zu erreichen ist. Notiere den Namen!
5. Wie auch immer das Telefongespräch verläuft: Bedanke Dich am Schluss für die freundliche Auskunft. Und sage „Auf Wiederhören“ und nicht „Tschüss“. „Tschüss“, kannst Du sagen, wenn Du die Leute schon persönlich kennst und ein gutes Verhältnis zu ihnen hast.
6. Noch ein wichtiger Hinweis: Lächle am Telefon. Die Person am anderen Ende der Leitung merkt das durchaus und freut sich darüber.