



METHODEN-HANDBUCH FÜR DIE BERUFSORIENTIERUNG AN SCHULEN

Leonardo Da Vinci Transfer of Innovation



Methodenhandbuch für die Berufsorientierung an Schulen

Projektmanagement: Karin Steiner (abif, AT)

AutorInnen (abif): Brigitte Mosberger
Karin Steiner
Franziska Haydn
Cornelia Jakesch
Eva Leuprecht
Andrea Angermann
Julia Zdrahal-Urbaneck
Eva-Maria Denkmayr
Marie Jelenko
Clara Fritsch

AutorInnen
(Itinéraires Formation): Vincent Joséph
Sabrina Abiad

Bearbeitung: Alfred Fellinger-Fritz
Andrea Poschalko
Monira Kerler

Impressum

Copyright

Abif – Analyse Beratung und interdisziplinäre Forschung

Einwanggasse 12/5, 1140 Wien, www.abif.at

2. korrigierte Auflage, Mai 2012

Gefördert durch das EU-Programm Leonardo da Vinci, mit Ko-Finanzierung und Unterstützung des AMS

Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und

Berufsinformation sowie des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft

Treustraße 35-43, 1220 Wien, www.ams.at

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert.
Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser;
die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Inhalt

1	Vorwort/Einführung.....	1
2	Methoden	3
2.1	Erwartungen, Kennenlernen.....	3
2.1.1	Einführung in die Berufsorientierung – Ziele und Erwartungen	3
2.1.2	Einstieg in die Berufsorientierung.....	4
2.1.3	Gruppenregeln erarbeiten	4
2.1.4	Unterschiede und Gemeinsamkeiten.....	6
2.1.5	Auf einer Achse.....	7
2.1.6	Prioritätenspiel AMS-Kurs	8
2.1.7	Trainingsvertrag.....	9
2.1.8	Visitenkarten mit Themen.....	10
2.1.9	Story Cards	11
2.2	Orientierung, Reframing, Aktivierung und Motivation	13
2.2.1	Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk: Interessensfelder – Wo liegen meine Neigungen?	13
2.2.2	Lena und Gerd	14
2.2.3	Meine wichtigsten Werte.....	15
2.2.4	Berufe, die zu mir passen	16
2.2.5	Daily Soaps	17
2.2.6	Der Elefant.....	18
2.2.7	Diagnose zur Berufswahlsituation	19
2.2.8	Einsetzen für berufliche Interessen	20
2.2.9	Meine Zukunft – nah und fern.....	21
2.2.10	Zeitpizza	22
2.2.11	Berufe der Eltern	23
2.2.12	Stammbaum der Berufe.....	25
2.2.13	Meine Träume	26
2.2.14	Gescheiter scheitern	27
2.2.15	Berufs-Collage.....	28
2.2.16	Photolangage.....	30
2.2.17	Mein Erfahrungskapital.....	31
2.2.18	Frauenberufe – Männerberufe.....	33
2.2.19	Was tun ohne Berufspraxis? Ein eigenes Projekt!	34
2.2.20	Szenarien entwerfen.....	35
2.2.21	Endgültiges Szenario	36
2.3	Umgang mit Widerstand, Konflikten, Frustration und Resignation, Methoden zur Stärkung der Selbstverantwortung und Verantwortung gegenüber der Gruppe	38
2.3.1	Hindernisse auf dem Weg zum Beruf.....	38
2.3.2	Konflikte in der Ausbildungssituation	38
2.3.3	Vertrag mit mir	39
2.3.4	Vor- und Nachteilliste	40
2.3.5	Eisberg in Sicht.....	41
2.3.6	Notfallkoffer	42
2.3.7	Die Wertebörse	44
2.4	Berufsinformation, Informationsmanagement, Arbeitsmarktorientierung.....	46
2.4.1	100 (200 oder 300) neue Jobs und Geschäftsideen	46
2.4.2	Berufe recherchieren	46
2.4.3	Aktivierende Ausstellung.....	47

2.4.4	Alternativen zum Wunschberuf.....	48
2.4.5	Am Arbeitsmarkt gefragte Qualifikationen	49
2.4.6	Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen	50
2.4.7	Berufsfindungstrichter: Vorübung II – Praxisinterviews.....	51
2.4.8	Nachgefragt.....	52
2.4.9	Der Tag im Leben eines Studenten/einer Studentin bzw. eines Vertreters/einer Vertreterin des Wunschberufs	53
2.4.10	Einmal BerufsberaterIn sein	54
2.4.11	Mein ideales Arbeitsumfeld	56
2.4.12	Meine Interessen.....	57
2.4.13	Mr. President sucht einen Bodyguard.....	58
2.4.14	Vorurteil gegenüber Berufen.....	59
2.4.15	Berufesalat – Kennenlernen von Berufsfeldern.....	60
2.4.16	Textarbeit.....	61
2.5	Potentialanalyse.....	63
2.5.1	Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk: Eignungsfelder – Wo liegen meine Fähigkeiten?.....	63
2.5.2	Mein Portfolio.....	64
2.5.3	Ich mache mir ein Bild.....	64
2.5.4	Meine Lernerfahrungen	66
2.5.5	Potentialanalyse „Was steckt wirklich in mir?“	67
2.5.6	Loblied auf sich selbst	69
2.5.7	Wochenplan	70
2.5.8	Der Schlüssel zum Erfolg liegt in mir	71
2.5.9	Meine Aktivitäten und ihre Bewertung.....	72
2.5.10	Bisherige Berufserfahrungen analysieren	74
2.6	Bildungs- und Berufswahl.....	76
2.6.1	Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk: Arbeitsfaktoren – Wann, wo und womit möchte ich arbeiten?.....	76
2.6.2	Das Erfolgsbuch – Vertrag mit sich selbst.....	77
2.6.3	Fahrplan in den Beruf.....	77
2.6.4	Für und Wider.....	78
2.6.5	Geschlechtsspezifische Prioritäten?.....	79
2.6.6	Hund oder Wolf?	80
2.6.7	Meine berufliche Identität	81
2.6.8	Die Arbeitsplatzsuche als Projekt.....	82
2.7	Entwicklung sozialer Kompetenzen	84
2.7.1	Vernissage	84
2.7.2	Gutes Zuhören.....	85
2.7.3	3-Minuten-ExpertInnenvortrag	86
2.7.4	Assessment-Übungen	87
2.7.5	Streit um eine Orange.....	88
2.7.6	Mensch im Mittelpunkt.....	89
2.8	Praxistraining	91
2.8.1	Betriebsbesichtigungen.....	91
2.8.2	Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung	92
2.8.3	Tagespraktika	92
2.9	Jobfinding.....	94
2.9.1	Simulieren einer Bewerbungssituation – Langversion	94
2.9.2	Das Bewerbungsschreiben	95
2.9.3	Analyse der No-No’s in Bewerbungssituationen	96

2.9.4	Absage – das kannst du tun!	97
2.9.5	Der versteckte Arbeitsmarkt: Ihre persönlichen Kontakte	98
2.9.6	Entwerfen eines Lebenslaufs unter Verwendung des EU-Curriculum Vitae.....	99
2.9.7	Informationen über den Arbeitgeber einholen	99
2.9.8	Jobfinding-Methoden 1: In welchen Arten von Organisationen findet man bestimmte Tätigkeiten?	100
2.9.9	Jobfinding-Methoden 2: Wie findet man Jobs?	102
2.9.10	Juxbewerbung	102
2.9.11	Stellenrecherche.....	103
2.9.12	Teambewerbung.....	104
2.9.13	Raushalten – Dreinreden.....	105
2.9.14	Thema Networking: Die persönlichen Kontakte einsetzen	106
2.9.15	Fit fürs Bewerbungsgespräch	107
2.9.16	Meine Bewerbung ist individuell	108
2.9.17	Mein Netzwerk	109
2.9.18	Anzeigensprache verstehen, Profil zeigen.....	110
2.9.19	Bewerbungsgespräche üben	112
2.10	Abschluss	114
2.10.1	Brief an mich.....	114
2.10.2	Fische und Fischernetz	115
2.10.3	Ziele und Vorsätze	116
3	Glossar	118
4	Arbeitsmaterialien	124
4.1	Arbeitsmaterialien zu 2.1 Erwartungen, Kennenlernen	124
4.1.1	Arbeitsmaterialien: Gruppenregeln erarbeiten	124
4.1.2	Arbeitsmaterialien: Prioritätenspiel AMS-Kurs.....	125
4.1.3	Arbeitsmaterialien: Trainingsvertrag	126
4.2	Arbeitsmaterialien zu 2.2 Orientierung, Reframing, Aktivierung und Motivation.....	127
4.2.1	Arbeitsmaterialien: Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk: Interessensfelder – Wo liegen meine Neigungen?.....	127
4.2.2	Arbeitsmaterialien: Lena und Gerd.....	129
4.2.3	Arbeitsmaterialien: Meine wichtigsten Werte	132
4.2.4	Arbeitsmaterialien: Daily Soaps.....	139
4.2.5	Arbeitsmaterialien: Diagnose zur Berufswahlsituation.....	142
4.2.6	Arbeitsmaterial: Zeitpizza.....	144
4.2.7	Arbeitsmaterialien: Gescheiter scheitern.....	145
4.2.8	Arbeitsmaterialien: Mein Erfahrungskapital	148
4.3	Arbeitsmaterialien zu 2.3 Umgang mit Widerstand, Konflikten, Frustration und Resignation, Methoden zur Stärkung der Selbstverantwortung und Verantwortung gegenüber der Gruppe	152
4.3.1	Arbeitsmaterialien: Konflikte in der Ausbildungssituation.....	152
4.3.2	Arbeitsmaterialien: Vor- und Nachteilsliste	154
4.3.3	Arbeitsmaterialien: Eisberg in Sicht	155
4.3.4	Arbeitsmaterialien: Die Wertebörse	156
4.4	Arbeitsmaterialien zu Berufsinformation, Informationsmanagement, Arbeitsmarktorientierung	157
4.4.1	Arbeitsmaterialien: Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen	157
4.4.2	Arbeitsmaterialien: Berufsfindungstrichter: Vorübung II – Praxisinterviews	158
4.4.3	Arbeitsmaterialien: Mr. President sucht einen Bodyguard	159
4.4.4	Arbeitsmaterialien: Berufesalat – Kennenlernen von Berufsfeldern	160
4.5	Arbeitsmaterialien zu 2.5 Potentialanalyse	161

4.5.1	Arbeitsmaterialien: Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk: Eignungsfelder – Wo liegen meine Fähigkeiten?	161
4.5.2	Arbeitsmaterialien: Mein Portfolio	162
4.5.3	Arbeitsmaterialien: Meine Lernerfahrungen.....	163
4.5.4	Arbeitsmaterialien: Potentialanalyse „Was steckt wirklich in mir?“	165
4.5.5	Arbeitsmaterialien: Wochenplan.....	167
4.5.6	Arbeitsmaterialien: Meine Aktivitäten und ihre Bewertung	169
4.5.7	Arbeitsmaterialien: Bisherige Berufserfahrungen analysieren.....	170
4.6	Arbeitsmaterialien zu 2.6 Bildungs- und Berufswahl	171
4.6.1	Arbeitsmaterialien: Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk: Arbeitsfaktoren – Wann, wo und womit möchte ich arbeiten?	171
4.6.2	Arbeitsmaterialien: Fahrplan in den Beruf	172
4.6.3	Arbeitsmaterialien: Für und Wider	173
4.6.4	Arbeitsmaterialien: Geschlechtsspezifische Prioritäten?	174
4.6.5	Arbeitsmaterialien: Meine berufliche Identität	175
4.6.6	Arbeitsmaterialien: Die Arbeitsplatzsuche als Projekt	177
4.7	Arbeitsmaterialien zu 2.7 Entwicklung sozialer Kompetenzen	179
4.7.1	Arbeitsmaterialien: Gutes Zuhören.....	179
4.7.2	Arbeitsmaterialien: 3-Minuten-ExpertInnenvortrag.....	180
4.7.3	Arbeitsmaterialien: Assessment-Übungen.....	181
4.8	Arbeitsmaterialien zu 2.8 Praxistraining.....	183
4.8.1	Arbeitsmaterialien: Betriebsbesichtigungen	183
4.8.2	Arbeitsmaterialien: Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung.....	186
4.8.3	Arbeitsmaterialien: Tagespraktika	189
4.9	Arbeitsmaterialien zu 2.9 Jobfinding	190
4.9.1	Arbeitsmaterialien: Das Bewerbungsschreiben.....	190
4.9.2	Arbeitsmaterialien: Analyse der No-No's in Bewerbungssituationen.....	191
4.9.3	Arbeitsmaterialien: Absage – das kannst du tun!.....	192
4.9.4	Arbeitsmaterialien: Der versteckte Arbeitsmarkt: Ihre persönlichen Kontakte	194
4.9.5	Arbeitsmaterialien: Stellenrecherche	195
4.9.6	Arbeitsmaterialien: Fit fürs Bewerbungsgespräch.....	197
4.9.7	Arbeitsmaterialien: Meine Bewerbung ist individuell.....	199
4.9.8	Arbeitsmaterialien: Anzeigensprache verstehen, Profil zeigen	201
4.9.9	Arbeitsmaterialien: Bewerbungsgespräche üben.....	204
4.10	Arbeitsmaterialien zu 2.10 Abschluss	206
4.10.1	Arbeitsmaterialien: Ziele und Vorsätze	206
5	Literatur.....	207
6	Internetlinks.....	209

1 Vorwort/Einführung

Das vorliegende Methodenhandbuch für die Berufsorientierung an Schulen richtet sich an BerufsorientierungslehrerInnen, SchülerberaterInnen und BerufsorientierungskordinatorInnen der allgemeinen Pflichtschulen, der allgemeinen Sonderschulen und der allgemeinbildenden höheren Schulen (Sekundarstufe 1+2). Es enthält praxiserprobte Methoden der Methodendatenbank des AMS Österreich (vgl. www.forschungsnetzwerk.at, siehe Schnelleinstieg Methodendatenbank/BO), die von abif entwickelt und auch in Form der Methodenhandbücher publiziert wurden.

Im Zuge des Leonardo da Vinci geförderten Projekts NAVIGUIDE (www.naviguide.net), das von 10/2011 bis 09/2013 läuft, werden nun auch die Methoden für die Berufsorientierung an Schulen zugänglich gemacht. Im Zuge dessen werden von den Projektpartnern der 6 Partnerländer (Frankreich, Kroatien, Irland, Österreich, Polen, Türkei) 102 Methoden aus Frankreich und Österreich ausgewählt, in alle Landessprachen übersetzt und in Form von Workshops verbreitet. In Österreich finden 2012 und 2013 Berufsorientierungs-Praxisworkshops an 9 Pädagogischen Hochschulen in ganz Österreich statt:

- 2 Workshops Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Niederösterreich: 9.–10.10.2012
- 2 Workshops Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Steiermark: 29.–30.10.2012
- 1 Workshop Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Tirol: 6.–7.11.2012
- 2 Workshops Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Salzburg: 19.–20.11.2012
- 2 Workshops Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Krems: 29.–30.11.2012
- 2 Workshops Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Wien: 4.12.2012 und 7.3.2013
- 1 Workshop Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Kärnten: 14.1.2013
- 1 Workshop Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Burgenland: 16.1.2013
- 1 Workshop Methoden der Berufsorientierung an der Pädagogischen Hochschule Oberösterreich: 31.1.–1.2.2013

Die Bereiche, in denen Methoden der Datenbank vorgestellt, trainiert und gemeinsam reflektiert werden sollen, sind:

- Erwartungen, Kennenlernen, Ziele formulieren
- Orientierung, Reframing, Aktivierung und Motivation: Berufseinstieg, geschlechtsspezifische Berufswahl
- Umgang mit Widerstand, Konflikten, Frustration und Resignation, Methoden zur Stärkung der Selbstverantwortung
- Bildungs- und Berufswahl
- Praxistraining
- Entwicklung von sozialen Kompetenzen

- Berufsinformation, Informationsmanagement, Arbeitsmarktorientierung
- Potentialanalyse
- Bewerbungstraining und Jobfinding
- Abschluss: Ausblick und Feedback

Alle hier vorgestellten Methoden sind auch auf der webbasierten Datenbank unter www.naviguide.net mit Suchfunktion nach Zielgruppe, Art der Methode, Dauer der Methode, Oberthema und Stichwortsuche verfügbar. Unter www.forschungsnetzwerk.at (siehe Schnelleinstieg Methodendatenbank/BO) sind darüber hinaus noch weitere Methoden (insgesamt ca. 500) frei verfügbar.

Mag. Karin Steiner

Geschäftsführung abif, Projektleitung NAVIGUIDE

2 Methoden

2.1 Erwartungen, Kennenlernen

2.1.1 Einführung in die Berufsorientierung – Ziele und Erwartungen

Theoretischer Abriss: Um eine Berufsorientierungsmaßnahme effizient gestalten zu können, ist es erforderlich, Informationen über die Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen¹ an das Seminar in Erfahrung zu bringen, um diese in der Weiterarbeit mitberücksichtigen zu können. Die Festsetzung der Ziele lenkt die TN darüber hinaus von der Fremd- zur Selbstbestimmung hin. Für MigrantInnen, die in ihren Herkunftsländern einen lehrerzentrierten Frontalunterricht mit fremdbestimmten Inhalten gewohnt waren, ist diese Herangehensweise ungewohnt und muss erst gelernt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Klarheit über die eigenen persönlichen Ziele und Erwartungen der TN schaffen.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO – Qualifizierungsprojekts; <http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [20.01.2012], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede/r TN beantwortet auf Kärtchen in verschiedenen Farben folgende Fragen:

- Welche Ziele habe ich für die Berufsorientierung?
- Was erwarte ich von dem/der TrainerIn?
- Was erwarte ich von den anderen TeilnehmerInnen?
- Was kann ich selbst machen, um meine Ziele zu erreichen?

Die Beantwortung der Fragen kann stichwortartig sein, und es soll daraufhin hingewiesen werden, dass es nicht auf Rechtschreibung und Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache ankommt. Danach stellt jede/r TN seine/ihre Überlegungen vor, erläutert sie wenn notwendig und klebt seine/ihre Kärtchen dann an eine vorbereitete Wand. Ähnliche Vorstellungen werden zusammen aufgehängt. Vorstellungen, die nicht zur Berufsorientierungsphase passen, werden aussortiert. Das Ganze bleibt als Wandzeitung während der gesamten Phase an der Wand hängen.

Vorbereitung/Material: Bunte Karteikarten, Stift

Anmerkungen: Da, wie oben beschrieben, die Herangehensweise für MigrantInnen ungewohnt ist, sollte der/die TR die Intention vorher näher erläutern.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 15 Minuten

¹ Im Folgenden werden die Begriffe „TeilnehmerIn“ und „TrainerIn“ durch TN bzw. TR abgekürzt.

2.1.2 Einstieg in die Berufsorientierung

Theoretischer Abriss: Berufsorientierung unterstützt Personen bei der Berufs- und Ausbildungswahl sowie bei der Integration am Arbeitsmarkt. Berufsorientierung ist aber keine reine Informationsveranstaltung, sondern ein Lern- und Entwicklungsprozess, bei dem auch die Aktivität der TN notwendig ist.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit

Übungsziel: Über eigene Erfahrungen und Erwartungen bezüglich Berufsorientierung nachdenken und sich mit anderen austauschen.

Quelle: Orientation éducative (Bildungsberatung)/Catherine Bernardi – Boîte à outils PJP (ProJet Professionnel) destinée aux étudiants de l'Université Paris 3 [Toolbox PJP – ProJet Professionnel (Vorhaben zugunsten einer beruflichen Laufbahn) für StudentInnen der Universität Paris 3]. Übung in Anlehnung an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung).

Beschreibung der Methode: Jede/r TN wird aufgefordert, darüber nachzudenken, was für ihn/sie Berufsorientierung bedeutet und was er/sie sich von einer Berufsorientierung erwartet. Die Bedeutung bzw. die Erwartungen sollen auf Kärtchen (pro Kärtchen eine Bedeutung bzw. eine Erwartung) niedergeschrieben und auf einer Pinnwand festgehalten werden.

Danach liest der/die TR die Kärtchen vor und fragt bei Bedarf bei den TN nach.

Danach nimmt der/die TR zu den Kärtchen Stellung, das heißt, er/sie sagt, welche der Erwartungen in der Berufsorientierung erfüllt bzw. nicht erfüllt werden, was seine/ihre Bedeutung von Berufsorientierung ist und was der/die TR von den TN in der Berufsorientierung erwartet.

Vorbereitung/Material: Kärtchen, Stifte, Pinnwand

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 1 Stunde

2.1.3 Gruppenregeln erarbeiten

Theoretischer Abriss: Interaktionen sind Wechselbeziehungen zwischen Handlungen. Eine Interaktion liegt dann vor, wenn ein Handelnder/eine Handelnde (Individuum, Gruppe, Organisation) sich nicht nur am zufälligen oder gerade erkennbaren Verhalten eines/einer anderen HandlungspartnerIn, sondern auch und in erster Linie an dessen Erwartungen und Einstellungen sowie Einschätzung und Bewertung der gemeinsamen Situation orientiert. Eine solche gegen- bzw. wechselseitige Orientierung der HandlungspartnerInnen ist nur im Rahmen einer vorgegebenen sozialen Struktur von gemeinsamen Werten, normativen Mustern, Symbolen und Kommunikationstechniken – innerhalb einer gemeinsamen Lebenswelt – möglich. Lebenswelten sind aber nicht für alle Menschen einheitlich. Lebenswelten unterscheiden sich. Treffen die unterschiedlichsten Lebenswelten aufeinander, kommen auch die verschiedensten Erwartungshaltungen zusammen. Da soziale Interaktionen an soziale Rollen als Elemente sozialer Systeme (Lebenswelten) gebunden und durch Normen geregelt sind, ist es sinnvoll, die Regeln zu definieren und offenzulegen. Die Methode „Erarbeiten von Gruppenregeln“ dient dazu, diese Normen zu reflektieren und

eine Ebene zu schaffen, auf welcher ein fruchtbarer Austausch zwischen verschiedenen Lebenswelten/Erwartungshaltungen stattfinden kann.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Allgemeines Gesprächsverhalten verbessern; fruchtbare Diskussionsatmosphäre herstellen; aktive Beteiligung in der Gruppe fördern; gegenseitiges Kennenlernen anregen; das persönliche WIE des Miteinander-Redens reflektieren

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001b): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl. Münster, 2.C 33.

Beschreibung der Methode: Gruppen haben Regeln. Die meisten Regeln sind unausgesprochen, existieren „informell“ und entziehen sich so einer Kontrolle. Vorliegende Übung dient dazu, von der Gruppe selbst Regeln erarbeiten zu lassen. Das Kommunizieren der Regeln und damit deren Offenlegung ermöglicht ihre Kontrolle und Einhaltung.

Die Großgruppe wird gebeten, Kleingruppen zu je 3 bis 4 TN zu bilden. Die Kleingruppen sollen folgende Fragestellungen erarbeiten:

- Was behindert ein gutes Gespräch?
- Was ist für die Herstellung eines fruchtbaren Diskussionsklimas notwendig? (Sammelphase)

Ziel ist, daraus Gruppenregeln in Imperativform zu entwickeln (z.B. Führe keine Seitengespräche!, weitere Beispiele im Anhang). Anschließend kommunizieren die Kleingruppen ihre erarbeiteten Regeln dem Plenum. Die Großgruppe diskutiert, welche Regeln sie als besonders wichtig erachtet, und arbeitet vor diesem Hintergrund einen gemeinsamen Regelkatalog (Idealfall: ca. 6 bis 10 Regeln) aus. (Widersprüchliche Regeln, wenn sie mit der nötigen Mehrheit gewählt werden, können Teil dieses Katalogs sein.)

Um die aufgestellten Gruppenregeln auch kontrollieren und einhalten zu können, soll im Anschluss daran ein „Gespräch über das Gespräch“ geführt werden (Metakommunikation). Auf diese Weise wird das WIE des Kommunizierens reflektiert, was im Anschluss daran zu einem gewünschten offenen und produktiven Gesprächsklima führen soll.

Am Ende der Veranstaltung werden die TN dazu eingeladen, der Reihe nach zu erläutern (kurz halten), wie sie die Veranstaltung erlebt haben. Wichtig ist: Nachfragen und Diskussionen sind dabei zu vermeiden.

Vorbereitung/Material: Papier und Stifte

Anmerkungen: Bei Diskussionen in Großgruppen wird häufig Frust angehäuft. Die hier vorgestellte Methode ist eine Hilfe für alle beteiligten TN, mit sich und mit anderen in Bezug auf ein bestimmtes Thema in fruchtbarer Auseinandersetzung zu sein und dabei eine gute Diskussionsatmosphäre zu schaffen.

Es ist fraglich, ob sich alles, was für ein gutes Diskussionsklima erforderlich ist, in Regelform wiedergeben lässt. Ein Beispiel ist die Regel: Besprechung „interessanter“ Themen. Wie wird „interessant“ definiert, und wer definiert das? Für wen ist was interessant? Des Weiteren ist anzuzweifeln, dass alle Regeln, die der Gruppe einfallen, auch verbalisiert werden. So sind auch Regeln seitens des/der TR einzuhalten, damit

ein gutes Gesprächsklima erwirkt werden kann. Es ist anzunehmen, dass solche Regeln seitens der Gruppe eher nicht thematisiert werden.

Tipp: Bei Spannungen oder Erstarren (schleppender Diskussionsverlauf) der Großgruppe empfiehlt sich ein kurzes „Blitzlicht“: Jede/r TN wird der Reihe nach dazu aufgefordert zu sagen, wie es ihm/ihr gerade geht. Nachfragen und Diskussionen sind – wenn möglich – zu unterlassen. Das „Blitzlicht“ wird zur Auflockerung und zur Verbesserung des Gesprächsverhaltens eingesetzt.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.1.4 Unterschiede und Gemeinsamkeiten

Theoretischer Abriss: Unterschiedliche Gruppen weisen stets vielfältige Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede auf. Daher sollte man sich bei Diversität nicht nur auf die Unterschiede konzentrieren (und damit Gefahr laufen, Trennendes überzubetonen), sondern auch immer Gemeinsamkeiten im Fokus haben (um damit auch das Verbindende sichtbar zu machen).

Art der Übung: Plenumsarbeit

Übungsziel: Kennenlernen der TN, Unterschiede und Gemeinsamkeiten sichtbar machen

Quelle: Soziogramm nach Moreno, adaptiert.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR bittet die TN, sich im Kreis aufzustellen, und erklärt die Methode. Die Erklärung könnte zum Beispiel so lauten:

Ich würde gerne mit Ihnen Unterschiede und Gemeinsamkeiten, die es in der Gruppe gibt, sichtbar machen. Dazu werde ich Sie bitten, sich bezüglich verschiedener Eigenschaften jeweils nach Ähnlichkeiten hier im Raum in Kleingruppen zusammenzufinden.

- Stellen Sie sich nach Ähnlichkeit des **Berufes** in Gruppen zusammen (z.B. technische Berufe, Sozialberufe etc.).
- Stellen Sie sich nach Ähnlichkeit der **Ausbildung** in Gruppen zusammen (z.B. technische Ausbildung, kaufmännische Ausbildung etc.).
- Stellen Sie sich nach Ähnlichkeit des **Alters** in Gruppen zusammen (z.B. unter 20, 20–40, älter als 40).
- Stellen Sie sich nach Ähnlichkeit der **Religion** in Gruppen zusammen (z.B. katholisch, muslimisch, serbisch-orthodox etc.).
- Stellen Sie sich nach Ähnlichkeit der **Herkunft** in Gruppen zusammen (z.B. Österreich, Polen etc.).
- Stellen Sie sich nach Ähnlichkeit der liebsten **Freizeitaktivität** in Gruppen zusammen (z.B. Sport, Kultur etc.).

Während der Gruppenfindungsphase kann es in der Gruppe ziemlich laut werden, da die Personen miteinander reden (müssen), um herauszufinden, ob es Ähnlichkeiten oder Unterschiede gibt. Sobald sie merken, dass es leiser wird, scheint die Gruppenbildungsphase abgeschlossen.

Es kann auch jeweils zu den Gruppen nachgefragt werden, welchen Unterschied es für sie in Österreich, am Arbeitsplatz etc. macht, diese Eigenschaft zu haben.

Beispiel: Bei der Aufforderung: „Stellen Sie sich nach Ähnlichkeit der Herkunft in Gruppen zusammen (z.B. Österreich, Polen etc.)“, könnte zum Beispiel nachgefragt werden: Was bedeutet es für Sie, eine polnische Herkunft in Österreich, am Arbeitsplatz etc. zu haben bzw. welche Unterschiede stellen Sie fest im Vergleich zu Personen, die eine andere Herkunft haben?

Anmerkungen: Wichtig: Bei der Auswahl der Eigenschaften sollte achtsam vorgegangen werden. Es gibt tabuisierte Eigenschaften wie zum Beispiel sexuelle Orientierung etc. (Solche sollte man bei dieser Übung ganz weglassen.) bzw. Eigenschaften, über die man nicht so leicht spricht, wie zum Beispiel das Alter, die Religion etc. (gut überlegen, ob man diese Eigenschaften für die jeweilige Gruppe auswählt) und solche, über die man schnell Auskunft gibt (Beruf, Ausbildung etc.).

Grundsatz bei der Übung muss sein: Es sollte auf keinen Fall zu einem „Zwangsoouting“ von irgendwelchen Eigenschaften kommen. Auch beim Nachfragen sollte achtsam vorgegangen werden.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 30 Minuten

2.1.5 Auf einer Achse

Theoretischer Abriss: Bewegung hilft, Unsicherheiten und Anspannungen zu mildern, weshalb die Kennenlernphase ungezwungener und leichter voranschreitet, wenn dementsprechende Übungen mit körperlicher Betätigung kombiniert werden (vgl. Rabenstein/Reichel/Thanhoffer 2001). Diese Übung bietet die Möglichkeit, erste Anhaltspunkte über gemeinsame Lebensumstände zu finden und sich über diese Gemeinsamkeiten zu einer Gruppe von Personen zugehörig zu fühlen (z.B. über die Anzahl der Mitglieder im eigenen Haushalt). Somit können die TN mit Hilfe unverfänglicher Themen ins Gespräch kommen und einen Überblick über die gesamte Gruppe gewinnen.

Art der Übung: Plenumsarbeit

Übungsziel: Kennenlernen; Entdecken von Gemeinsamkeiten

Quelle: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Beschreibung der Methode: Die TN stellen sich auf einer gedachten Linie nach einer vorgegebenen Skalierung auf. Mögliche Skalierungen sind:

- Wie viele Lebewesen (Personen und Tiere) wohnen in deinem Haushalt?
- Anzahl der Geschwister
- Alter
- Geburtstag nach Monat von Januar bis Dezember
- Schuhgröße

- Körpergröße
- Alphabetische Reihung der Vornamen

Die Skalierung kann auch dreidimensional sein, wie zum Beispiel: „In welche Himmelsrichtung möchtest du am liebsten einmal fliegen?“ (mit Vorgabe, wo sich im Raum Norden, Süden, Westen und Osten befinden). Nach der Aufstellung findet ein kurzer Austausch darüber statt.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 15 Minuten

2.1.6 Prioritätenspiel AMS-Kurs

Theoretischer Abriss: Prioritäten sind Ausdruck individueller Präferenzen und diese wiederum Ausdruck internalisierter Werte und soziokulturell formierter Bedürfnisse. Präferenzen sind Wertschätzungen oder Abneigungen, die ein Individuum gegenüber einer begehrten Dienstleistung (z.B. Berufsorientierungskurs) oder einem begehrten Gut (z.B. Integration in den Arbeitsmarkt) hegt. Dergestalt steuern sie soziales Handeln und damit – bewusst oder unbewusst – individuelles Entscheidungs- und Wahlverhalten (z.B. Berufswahl). Präferenzen beeinflussen aber nicht nur Handlungen, sondern sind ihrerseits beeinflussbar (z.B. durch Beratung, Aufklärung).

Die Vielzahl der Präferenzen eines Individuums ist hierarchisch strukturiert (Prioritätenordnung). Je nach sozialer Herkunft bzw. je nach Lebenswelt des Individuums unterliegen sie einer unterschiedlichen Gewichtung. Das „Prioritätenspiel“ ist erfahrungsgemäß ein bewährtes Instrument, um an solche Rangordnungen heranzukommen. Da aus Präferenzen individuelle Erwartungshaltungen erwachsen und eine „Offenlegung“ dieser in Berufsorientierungsmaßnahmen von besonderem Interesse ist, ist das „Prioritätenspiel“ als geeignete Einstiegsübung zu betrachten, die gleichermaßen „auflockert“ (gegenseitiges Kennenlernen) wie spielerisch individuelle Interessen/Wertschätzungen/Präferenzen der KursteilnehmerInnen identifiziert.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Zur Förderung der Interaktion und der Beteiligung in der Gruppe; zur Reflexion eigener Zielsetzungen hinsichtlich „Berufsorientierung“; zur Darstellung persönlicher Erwartungen an das Seminar

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11. Aufl., Münster.

Beschreibung der Methode: Jede/r TN erhält eine Kopie vorgegebener Aussagen, die verschiedene Zielsetzungen des „Berufsorientierungskurses“ benennen. Die TN bringen die Statements (6 bis 7) nach persönlicher Gewichtung in eine Rangfolge. Die Zahl „1“ soll vor jene Aussage gesetzt werden, die den TN als wichtigstes Merkmal für einen effektiven Berufsorientierungskurs erscheint. „6“ bzw. „7“ ist der Rang desjenigen Merkmals, das den TN für einen guten Orientierungskurs am wenigsten wichtig ist.

Anschließend wird die Großgruppe dazu aufgefordert, in Vierergruppen zusammenzugehen. Die Vierergruppen werden dazu eingeladen, sich innerhalb von 10 bis 15 Minuten (Zeitdruck ist wichtig) auf eine gemeinsame Reihung der ersten drei bzw. vier Statements zu einigen.

Mögliche Weiterführung der Übung: Die Gruppen stellen ihre Entscheidung im Plenum vor und begründen sie. Im Plenum wird dann auf die an der Spitze liegenden Kriterien begründend eingegangen.

Vorbereitung/Material: Handout

Anmerkungen: Um Lernprozesse, neue Erkenntnisse und Erfahrungen zulassen zu können, ist es wichtig, sich in einem ersten Schritt der eigenen Zielvorstellungen bewusst zu werden. Eine gute Möglichkeit, um einen solchen Prozess einzuleiten, stellt die Methode „Prioritätenspiel AMS-Kurs“ dar. Diese Methode dient dem/der TR dazu, persönliche Vorstellungen und Erwartungshaltungen der KursteilnehmerInnen zu erkunden. Für die TN selbst bedeutet das Verbalisieren und Argumentieren von persönlichen Vorstellungen und Erwartungen das Bewusstwerden eigener Präferenzen. Das Ziel dieser Methode liegt darin, ein erstes Kennenlernen der TN zu ermöglichen und durch die persönliche Reihung vorgegebener Aussagen die Reflexion von Erwartungshaltungen hinsichtlich der „Berufsorientierung“ bei den TN zu fördern. Zusätzlich hilft die Arbeit in der Vierergruppe, Unklarheiten und Widersprüche zu verdeutlichen und in der Folge zu klären. Die Methode „Prioritätenspiel AMS-Kurs“ wird daher als „aktivierende Methode“ in der Erwachsenenbildung eingesetzt.

Tipp: Beabsichtigt der/die TR mit dieser Übung, vor allem Informationen zu den Erwartungshaltungen seitens der TN einzuholen (Hauptaugenmerk auf inhaltlichem Aspekt), ist es ratsam, eine größere Bandbreite an Statements vorzugeben (z.B. 20 bis 30 Aussagen). Eine größere Aussagenauswahl ermöglicht eine größere Vielfalt an Antwortmöglichkeiten. In diesem Fall wählt jede Person jene vier Aussagen aus, die sie für die bedeutsamsten hält.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 45 Minuten

2.1.7 Trainingsvertrag

Theoretischer Abriss: Im Trainingsablauf ist eine kontinuierliche Mitarbeit der TN entscheidend. Deswegen ist es von Beginn an wichtig, die TN zu motivieren, aktiv teilzunehmen. Mittels eines formellen Vertragsabschlusses soll Verbindlichkeit zwischen TR und TN hergestellt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Abmachungen über den Trainingsverlauf treffen; Information über das Training; wechselseitige Erwartungen abklären

Quelle: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Hogrefe Verlag, Göttingen.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn des Kurses werden mit den Jugendlichen alle Modalitäten des Trainings besprochen. Der/Die TR führt einige der wichtigen Ziele des Trainings an und begründet, wieso es für die Jugendlichen wichtig ist, gerade diese Ziele anzustreben. In einem nächsten Schritt sollen die

Jugendlichen selbst überlegen, welche Ziele sie sich für den Kurs stecken. Sind die Bedingungen des Trainings geklärt, werden jeweils zwei vorgefertigte Trainingsverträge pro TN (siehe Anhang) verteilt, von den TN individualisiert und von den Jugendlichen und der/dem TR unterschrieben. Eine Kopie verbleibt bei dem/der Jugendlichen, die andere Kopie geht an den/die TR.

Vorbereitung/Material: Handout

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 1 Stunde

2.1.8 Visitenkarten mit Themen

Theoretischer Abriss: Um sich in der Komplexität der Welt (Vielfalt an Verhaltensoptionen) zurechtfinden zu können, entwickelt das Individuum im Laufe seiner Sozialisation – basierend auf seinen Erfahrungen in seiner Lebenswelt (= Summe aller Handlungsmöglichkeiten) – Verhaltensprämissen, mit deren Hilfe es sich von der Notwendigkeit entlastet, fortwährend neue situationsgerechte Handlungsweisen zu entwerfen. Ereignisse innerhalb der eigenen Lebenswelt werden dadurch erwartbar.

Das Individuum existiert aber nicht alleine. Andere Individuen (Alter Ego), die ebenso als Quelle eigener Erfahrungen, Erlebnisse, Lebenswelten und Handlungspräferenzen fungieren, aber anderen Lebenswelten angehören, teilen mit ihm die Welt; ein Umstand, der zum einen Unsicherheit erzeugt, zum anderen aber auch Bereicherung. Denn auch wenn die Wahrscheinlichkeit, dass eine bestimmte Erwartungshaltung nicht erfüllt wird, mit der Anzahl der interagierenden Alter Egos steigt (Das Individuum kann sich hinsichtlich der Reaktion von Alter Ego nie ganz sicher sein.), so werden gerade wegen der Existenz mehrerer Alter Egos dem Individuum eine Fülle an Perspektiven eröffnet, die ihm aus Gründen mangelnder Realisierungsmöglichkeiten sonst vorenthalten blieben.

Fazit: Dem Individuum wird durch die Interaktion mit Alter Ego die Chance eingeräumt, sich in das „andere Ich“ einzufühlen, dessen Perspektive zu übernehmen, Einblick in dessen Erfahrungen zu erhalten, Verhaltenspräferenzen des jeweils anderen kennenzulernen und damit den eigenen Horizont zu erweitern – ohne großen Zeitaufwand. Die Übung „Visitenkarten mit Themen“ dient dazu, unterschiedliche Lebenswelten kommunikativ zu verbinden, andere Verhaltensprämissen kennenzulernen und damit das Spektrum an Handlungsoptionen der Individuen zu vergrößern.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit

Übungsziel: Zum gegenseitigen Kennenlernen; zur Herstellung eines inhaltlichen Bezugs; zur Lockerung und zum Abbau von Ängsten; zur ersten Zusammenarbeit; zur Verbalisierung persönlicher Erwartungen an das Seminar

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 1. Anfangen, 11. Aufl., Münster, 1.C 5.

Beschreibung der Methode: Jeder/Jede TN erhält einen schmalen Streifen Papier. Die TN werden dazu aufgefordert, diesen in fünf Teile zu falten (Die Teile werden aber noch beisammen gelassen.) und auf

jeden Abschnitt den eigenen Namen zu schreiben. Anschließend präsentiert der/die TR der Gruppe seine/ihre auf dem Flipchart vorbereiteten Fragen (Fragenkatalog ist variabel):

- Was war Ihre letzte berufliche Tätigkeit?
- Was ist Ihr Wunschberuf?
- Was erwarten Sie sich vom Kurs?
- Wenn Sie noch einmal von vorne beginnen würden, gibt es etwas, was Sie hinsichtlich Ihres schulischen und beruflichen Werdegangs anders machen würden? Wenn ja, was?

Jeder/Jede TN wird dazu eingeladen, die Fragen zu beantworten. Die Antworten sollen auf die Rückseiten der Abschnitte geschrieben werden, wobei die Rückseite des obersten Abschnittes leer bleibt. Auf die Rückseite der restlichen vier Abschnitte sollen die TN ihre persönlichen Antworten auf die Fragen schreiben. (Auf jeden Abschnitt wird eine andere Antwort geschrieben.) Hinterher wird das Papier in fünf Streifen getrennt und diese anschließend an die Brust des/der jeweiligen TN geheftet (z.B. mit einem Klebeband).

Die TN werden dann gebeten, sich einen/eine GesprächspartnerIn zu suchen, sich bei diesem/dieser kurz vorzustellen, die Kärtchen auszutauschen und sich in der Folge über die Gesprächsthemen zu unterhalten, die sie auf der Rückseite beantwortet haben.

Vorbereitung/Material: Halbierte DIN-A4 Blätter, auf dem Flipchart vorbereitete Fragen

Anmerkungen: In Seminaren, an denen viele und einander fremde Personen teilnehmen, erweisen sich in der Regel Gespräche in Paaren günstig, um ein erstes „In-Kontakt-Treten“ zu stimulieren. Die Methode „Visitenkarten mit Themen“ ermöglicht Entspannung durch Bewegung und auch Kennenlernen „im Vorübergehen“, im „Aufeinander-zu-Gehen“. Auf diese Art und Weise werden spielerisch bestehende Unsicherheiten und Kommunikationshemmungen abgebaut. Des Weiteren dient die Übung einem ersten thematischen Einstieg. Durch die Beantwortung der Fragen werden die TN zur Reflexion ihrer Erwartungshaltungen und ihrer Ziele angeregt.

Tipp: Die hier beschriebene, auflockernde Bewegungsmethode eignet sich auch für spätere Phasen im Seminar. Ein Seminar, das „bewegt“ beginnt und dann sitzend weitergeht, ist als wenig sinnvoll zu betrachten. Wenn der Raum, in dem die Veranstaltung stattfindet, keine flexible Sitzordnung zulässt, ist es empfehlenswert, die „Kennenlernphase“ in einem anderen Raum durchzuführen.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 30 Minuten

2.1.9 Story Cards

Theoretischer Abriss: Bilder stimulieren die Menschen zu Offenheit, Aufmerksamkeit und Neugier. Einfälle, Assoziationen und schöpferisches Denken werden gefördert. Mit spielerischen Methoden wird die Kennenlernphase zwangloser.

Art der Übung: Plenumsarbeit

Übungsziel: Sich auf spielerische Weise Kennenlernen.

Quelle: Diese Übung lehnt sich an die Fotolangage-Technik an (siehe http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf, [19.04.2012]).

Beschreibung der Methode: Der/Die TR bereitet einen Stapel Postkarten vor. Es werden mindestens doppelt so viele Karten benötigt wie teilnehmende Personen (TR mit eingeschlossen).

Der/Die TR geht im Raum herum und fordert die TN nacheinander auf, zufällig zwei Postkarten aus dem verdeckten Postkartenstapel zu ziehen. Jede/r TN wählt eine der beiden gezogenen Karten aus und überlegt sich kurz, was er/sie anhand der Postkarte in weniger als einer Minute über sich selbst sagen könnte. Nach der Reihe zeigen nun die TN ihre Karten der Gruppe und stellen sich vor. Anschließend wählt der/die TN eine/einen der anderen TN aus, der/die nun das Wort hat. Der/Die TR nimmt ebenfalls teil.

Vorbereitung/Material: Verschiedene Postkarten (mind. 2 pro TN)

Anmerkungen: Die Übung kann beispielsweise auch für den Einstieg in ein bestimmtes Thema verwendet werden.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: Variabel (abhängig von der Anzahl der TN)

2.2 Orientierung, Reframing, Aktivierung und Motivation

2.2.1 Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk: Interessensfelder – Wo liegen meine Neigungen?

Theoretischer Abriss: Berufsentscheidungen stützen sich in erster Linie auf die Kenntnis der vermuteten Fähigkeiten für einen Beruf und der damit einhergehenden Interessen. Das Begehren, in eine bestimmte Berufsrichtung zu gehen, das Bedürfnis, einen gezielten Kurs einzuschlagen, wird insbesondere von individuellen Interessen und Fähigkeiten getragen. Da sich Individuen über ihre Interessen und Fähigkeiten aber nicht immer im Klaren sind (Anm.: Dies ist insbesondere bei Jugendlichen der Fall.), ist das Bewusstwerden der Interessensfelder (vgl. vorliegende Methode) und Eignungsfelder (vgl. „Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk“) erforderlich, um eine mit den persönlichen Neigungen und Eigenschaften übereinstimmende Berufsentscheidung treffen zu können. Vorliegende Methode dient dazu, die eigenen Interessen zu identifizieren.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Eigene Interessen reflektieren; sich individueller Neigungen bewusst werden

Quelle: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Band 2, Wien, Seite 40f.

Beschreibung der Methode: In einem ersten Schritt legen die TR zehn Plakate, auf denen zehn verschiedene Interessensfelder beschrieben sind, im Raum auf den Boden (siehe Anhang).

Die TN sollen sich nun zu dem Interessensfeld stellen, zu dem sie sich zugehörig fühlen. Innerhalb der gebildeten Interessengruppen (Kleingruppen zu je 3 bis 4 TN) begründen die TN, warum sie gerade hier stehen und bei welchen Tätigkeiten sie besonders ihre Interessen entdeckt haben.

Nachdem die TN über ihre Interessen diskutiert haben, soll jede Gruppe in Form eines Brainstormings Berufe zu ihrer eigenen Interessengruppe finden und auf Karten festhalten, die danach auf den Plakaten an Pinnwänden oder an der Wand befestigt werden. Alle TN können abschließend noch die anderen Plakate und Berufe betrachten und noch weitere Berufe hinzufügen. (Anm.: Zur Unterstützung sollten Berufsinformationsbroschüren bereit liegen.)

Alternative: Es werden Karten mit Berufsbezeichnungen (siehe Anhang) am Boden verteilt. Die TN sollen die für ihre Interessensfelder zutreffenden Berufe finden und auf das Plakat pinnen. Es können noch andere ähnliche Berufe auf Karten geschrieben und dazu gehängt werden.

Vorbereitung/Material: Plakate, Pinnwand, Berufsinformationsbroschüren

Anmerkungen: Die Übung dient dazu, eigene Interessen zu reflektieren und diese im Zuge des Meinungsaustausches mit Gleichgesinnten zu bestätigen oder zu revidieren.

Tipp: Vielfach fällt den TN die Entscheidung schwer, sich auf ein Feld zu stellen. Trotzdem sollen die TN ein Feld favorisieren, es kann aber auch während der Übung zu einem weiteren Feld (maximal zwei Mal) gewechselt werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 2 Stunden

2.2.2 Lena und Gerd

Theoretischer Abriss: Jugendliche sind sich tradierter Rollenvorstellungen selten bewusst. Sie agieren selbstverständlich innerhalb dessen, was man/frau als weiblich oder männlich bezeichnet, und tragen durch ihr „Doing Gender“ zur Aufrechterhaltung der Geschlechterverhältnisse bei. Die folgende Methode eignet sich für Mädchen und Burschen gleichermaßen und wäre sinnvoll in gemischten Gruppen durchzuführen. TN können sich anhand des Textes „Lena und Gerd“ ihre Rollenvorstellungen bewusst machen und vergleichen, inwiefern sie die Texte unterschiedlich ausgefüllt haben. Letztendlich geht es darum, gemeinsam Visionen für eine weniger geschlechtlich codierte Arbeitswelt (Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit) zu entwickeln und sich damit auseinanderzusetzen, wie die eigene berufliche und private Zukunft aussehen soll.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Tradierte Rollenvorstellungen bewusst machen, berufliche und private Zukunftsvorstellungen entwickeln

Quelle: <http://www.genderundschule.de/> [30.01.2012]

Beschreibung der Methode: Der Lückentext „Lena und Gerd“ (siehe Anhang) wird verteilt und die TN bekommen die Aufgabe, in die Lücken entweder den Namen „Lena“ oder „Gerd“ einzusetzen.

Nach diesem Arbeitsschritt trägt die/der TR auf einer nach der Vorlage angefertigten Liste auf dem Flipchart die Anzahl der Namensangaben ein und füllt einen Lückentext mit den jeweils „dominierenden“ Namen aus. Anschließend wird der ausgefüllte Text vorgelesen und eine gemeinsame Diskussion mit folgenden Fragestellungen angeregt:

- Wie realistisch schätzt ihr den letzten entstandenen Text ein?
- Warum, glaubt ihr, überwiegt bei einigen Tätigkeiten und Aufgaben (Ergebnisse aufzählen!) der Name „Lena“, bei anderen (Ergebnisse aufzählen!) der Name Gerd?
- Wie sollte eurer Meinung nach die Verteilung von beruflichen und außerberuflichen Aufgaben und Tätigkeiten aussehen? (Hier muss der/die TR sich bemühen Rollenklischees vorsichtig zu hinterfragen, ohne zu sehr in den Diskussionsprozess einzugreifen.)
- Wie wollt ihr es selbst in Zukunft machen?

Vorbereitung/Material: Flipchart; (grüne und blaue) dicke Filzstifte; Lückentexte (siehe Anhang), auf dem Flipchart eine Liste nach der Vorlage (siehe Anhang!) anbringen.

Anmerkungen: Bei gemischt-geschlechtlichen Gruppen ist es sinnvoll, auf dem Flipchart für die Auswertung eine zusätzliche Differenzierung zwischen den Angaben von Burschen (z.B. in grün) und Mädchen (z.B. in blau) einzuführen. In der Diskussion sollten folgende, zusätzlichen Fragen eingebracht werden: Gibt es Unterschiede zwischen den Angaben der Mädchen und Burschen? Warum gibt es sie bzw. warum sind sie sich so ähnlich?

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.2.3 Meine wichtigsten Werte

Theoretischer Abriss: Jedem Menschen sind auf Grund seiner Sozialisation andere Werte in der beruflichen Tätigkeit wichtig. Ein Erkennen der eigenen Werte ist in der Berufsorientierung von besonderer Bedeutung und kann für die künftige Berufswahl als Entscheidungsgrundlage verwendet werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Die Übung dient zum Erkennen und Bestimmen jener Werte, die einer Person bei der Ausübung eines Berufes wichtig sind.

Quelle: Entwicklung durch Itinéraires Formation in Anlehnung an verbreitete psychologische Konzepte.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR beginnt damit, die Methode kurz vorzustellen und erläutert den mehrphasigen Ablauf.

Phase 1: Jedem/Jeder TN wird die Unterlage „Werteliste“ (Anhang 1) überreicht. Unter Zuhilfenahme der Werteliste soll jede/r TN jene Werte auswählen und in die Tabelle „Liste der für mich wichtigen Werte“ eintragen, die für ihn/sie am wichtigsten sind. Danach soll jede/r TN unter Zuhilfenahme der Werteliste jene Werte auswählen und in die Tabelle „Liste der für mich unwichtigen Werte“ eintragen, die für ihn/sie am unwichtigsten sind.

Phase 2: Anschließend soll ein Ranking der wichtigsten Werte erstellt werden. Der wichtigste Wert bekommt eine 1, der zweitwichtigste eine 2 usw. Dasselbe macht man mit der Liste „Liste der für mich unwichtigen Werte“. Auch hier schreibt man eine 1 für den unwichtigsten Wert, eine 2 für den zweitunwichtigsten Wert usw.

Phase 3 (auf Wunsch bzw. bei Bedarf): Der/Die TR kann jede/n TN bitten, einen kurzen Text zu folgender Aufgabe zu verfassen bzw. sich dazu Gedanken zu machen: *„Wählen sie aus selbst erlebten beruflichen Erfahrungen eine Situation aus, in der für Sie (wichtige oder unwichtige) Werte eine große Rolle gespielt haben und die Sie der Gruppe beschreiben können.“* (Falls die TN Personen sind, die noch nie gearbeitet haben, kann sich diese Anweisung auf beobachtete Arbeitssituationen beziehen: als Kunde/Kundin, KonsumentIn etc.). *„Beschreiben Sie in ein paar Sätzen diese Situation, die Art, wie Sie sie erlebt haben und warum dabei dieser Wert im Mittelpunkt stand.“*

Phase 4: Nachdem jede/r TN für sich herausgefunden hat, was für ihn/sie bei der Arbeit wichtig ist, kann in Zweiergruppen auch zu folgenden Fragen diskutiert werden:

- Was bedeutet es für mich, wenn wichtige Werte nicht erfüllt werden?
- Wo könnte/müsste ich Kompromisse eingehen?
- Welche Schlüsse ziehe ich aus diesen Überlegungen?

Vorbereitung/Material: Werteliste (Anhang 1), Tabellen „Liste der für mich wichtigen Werte“ und „Liste der für mich unwichtigen Werte“ (Anhang 2)

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 2 Stunden

2.2.4 Berufe, die zu mir passen

Theoretischer Abriss: Nach wie vor denken junge Frauen und Männer in relativ engen und geschlechtsspezifisch codierten Berufswahlschemen, ohne sich eingehender mit ihren Interessen, Fähigkeiten und der Möglichkeit ihrer beruflichen Umsetzung auseinanderzusetzen. Mit dieser Methode sollen Jugendliche angeregt werden, ihre Interessen und Eignungen zu reflektieren und in einen Zusammenhang mit möglichen Arbeitstätigkeiten zu bringen. Im gemeinsamen Gespräch werden die Vorstellungen konkretisiert und gegebenenfalls Tätigkeiten abseits der geschlechtstypischen Berufe als Alternativen aufgezeigt.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsdiskussion

Übungsziel: Sichtbarmachen der Segregation am Arbeitsmarkt; Hinterfragen von Vorurteilen gegenüber beruflichen Fähigkeiten von Frauen und Männern

Quelle: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30.01.2012].

Beschreibung der Methode: Jede/r TN soll eine Liste aller Tätigkeiten anlegen, die ihr/ihm Spaß macht. Folgende Fragen können dabei unterstützen:

- Welche Hobbys habe ich?
- Bei welchen Arbeiten helfe ich gerne meiner Mutter, meinem Vater etc.?
- Was unternehme ich gerne mit meinen Freunden und Freundinnen oder alleine?
- Was interessiert mich, wofür kann ich mich begeistern? (z.B. Arbeit mit Menschen, mit Tieren, mit Computern, Arbeiten allein oder gemeinsam mit anderen, körperliche Betätigung, Spielen und Basteln, im Freien etc.)

In einem nächsten Schritt soll jede/r TN mit Hilfe von Unterlagen zur Berufsinformation Berufe suchen, in denen möglichst viele, der von ihr/ihm gesammelten Tätigkeiten vorkommen. Auch hier sollen die TN die gefundenen Berufe notieren und dazuschreiben, welche ihrer Interessen sie in dieser Tätigkeit verwirklichen könnten.

Abschließend werden die Aufzeichnungen gemeinsam mit den TN durchgegangen und die jeweiligen Berufsfelder, Aufgabengebiete und Anforderungen besprochen und besonders auf geschlechtstypische Zuschreibungen geachtet. Wenn zum Beispiel ein Mädchen angibt, besonders geschickt mit den Fingern zu sein, liegt nicht nur der Berufswunsch Friseurin nahe, sondern zum Beispiel auch Feinmechanikerin oder Chirurgin. Wenn geschlechterstereotype Muster zu erkennen sind, ist es wichtig, die Jugendlichen im Zuge des gemeinsamen Gesprächs auch auf alternative Ausbildungsmöglichkeiten hinzuweisen und dabei auf Arbeitsmarktsituation, Verdienstmöglichkeiten und Ausbildungsvarianten einzugehen.

Vorbereitung/Material: Papier und Stifte, div. Unterlagen zur Berufsinformation (wie z.B. AMS-Berufslexika, AMS-Qualifikationsbarometer, <http://www.ams.at/buw.html> und andere Berufsinformationsseiten im Internet)

Anmerkungen: Wichtig für die TR ist es, sich bereits im Vorfeld darüber Gedanken zu machen, welche männlich und weiblich konnotierten Berufe zu bestimmten Eignungen und Interessen passen, um mit den TN Alternativen diskutieren zu können.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Frauen in Handwerk und Technik

Dauer: 1 Stunde

2.2.5 Daily Soaps

Theoretischer Abriss: Im Rahmen der Berufsorientierung bietet es sich an, die vor allem bei den Jugendlichen beliebten „Daily Soaps“ einmal in Hinblick auf die dort entwickelten Lebensentwürfe zu analysieren und kritisch zu hinterfragen. Der geschlechtsspezifische Aspekt sollte dabei berücksichtigt werden, muss aber nicht zwangsläufig im Vordergrund stehen. Vielmehr geht es darum, zu entlarven, dass viele der dort gezeigten Lebensentwürfe äußerst unrealistisch sind. Da gibt es Jugendliche, die bereits während ihrer Schulzeit in nobel ausgestatteten Wohngemeinschaften leben, nach Schulabschluss einmal monatelang gar nicht wissen, was sie tun sollen, und sich über Geld scheinbar keine Sorgen machen müssen – jedenfalls bleibt das den ZuschauerInnen verborgen. Nicht selten passiert es dann, dass sie beinahe zufällig an einen sehr lukrativen Job geraten, auf einmal die Geschäftsführung eines Geschäfts innehaben oder es gar besitzen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsdiskussion

Übungsziel: Klischeehafte Lebensentwürfe kritisch reflektieren; Zusammenhang zwischen „Daily Soaps“ und der eigenen Lebensrealität herstellen

Quelle:

<http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [30.01.08].

Beschreibung der Methode: Zunächst wird den TN mitgeteilt, dass sie sich in dieser Einheit eine „Daily Soap“ bzw. Ausschnitte daraus ansehen und sie analysieren. Als Grundlage der Analyse dient ein Arbeitsblatt, das den TN vorab ausgeteilt wird. Sie haben ca. fünf Minuten Zeit, sich das Blatt durchzulesen, und bekommen den Auftrag, sich das Video mit den Leitfragen im Hintergrund anzusehen und sich gegebenenfalls Notizen auf dem Arbeitsblatt zu machen.

Dann wird das aufgenommene Video der Gruppe vorgeführt.

Nach Ende des Videos werden die TN aufgefordert, Kleingruppen zu bilden und das Video anhand der Leitfragen inklusive der individuellen Notizen zu analysieren.

Anschließend werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt und mögliche Unstimmigkeiten zwischen den Gruppenergebnissen diskutiert.

Vorbereitung/Material: Handout, Aufnahme einer Daily Soap, DVD-Player, TV-Gerät

Anmerkungen: Die Analyse einer solchen Serie sollte erst dann stattfinden, wenn die TN sich bereits einige Gedanken zur Berufswahl und Lebensplanung gemacht haben, weil so eher gewährleistet ist, dass sie auch einmal mit einem kritischen Auge hinsehen.

Als Analyseobjekte bieten sich beispielsweise folgende Serien an:

- „Eine himmlische Familie“
- „Malcolm mittendrin“
- „O.C. California“
- „Gilmore Girls“
- „Unter uns“
- „Gute Zeiten, schlechte Zeiten“
- „Verbotene Liebe“
- „Marienhof“

Tipp: Die Übung kann wie folgt variiert werden: Im Vorfeld wird von der Gruppe eine Serie bestimmt, von der sich jede/r TN zwei bis drei Folgen ansieht und sich Notizen zu den vorgegebenen Leitfragen am Arbeitsblatt macht. In der nächsten Berufsorientierungseinheit wird die Serie anhand der Leitfragen analysiert und gegebenenfalls eine Folge noch einmal angeschaut.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 2 Stunden

2.2.6 Der Elefant

Theoretischer Abriss: Der Sprachgebrauch von Männern und Frauen bzw. Mädchen und Burschen unterscheidet sich voneinander. Das kann man in der täglichen Kommunikation immer wieder feststellen. Männer reden meist länger, stellen seltener Fragen, sondern machen Tatsachenbehauptungen. Frauen sprechen eher über Beziehungsthemen, berücksichtigen unterschiedliche Perspektiven etc. Diese Erfahrungen haben sich teilweise bereits so in uns eingebrannt, dass wir vergessen haben, dass es auch „anders“ sein könnte. Diese Übung hilft, den Blick auf das Mögliche zu richten.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion

Übungsziel: Genderspezifisches Verhalten auf humorvolle Art thematisieren; Aha-Effekt auslösen

Quelle: Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz, Seite 17.

Beschreibung der Methode: Die/Der TR liest eine kurze Konversation vor, die tatsächlich stattgefunden hat. Danach raten die TN, welchen Satz wohl eher der Mann und welchen eher die Frau gesagt haben könnte. Der erste Satz lautet: „Ich möchte einmal etwas Großes, etwas ganz Reines vollbringen.“ Die

Antwort lautet: „Dann waschen Sie einen Elefanten!“. Die TN sollen ihre Entscheidung begründen und nach Möglichkeit zu einem Konsens kommen, wer was gesagt haben könnte.

Anmerkungen: Im Grunde gibt es kein richtig oder falsch bei dieser Rateaufgabe. Es geht darum, die vorgefertigten Meinungen, wie Männer und wie Frauen – angeblich – sprechen, anhand eines witzigen Beispiels zu hinterfragen und zu diskutieren.

Das historische Gespräch fand zwischen dem Dichter Gottfried Benn und der Dichterin Else Lasker-Schüler bei ihrer ersten Begegnung statt. Den Lebenswunsch äußerte der Schriftsteller Gottfried Benn und der Vorschlag mit dem Elefanten kam von der Dichterin Else Lasker-Schüler.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Frauen in Handwerk und Technik; Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit

Dauer: 30 Minuten

2.2.7 Diagnose zur Berufswahlsituation

Theoretischer Abriss: Insbesondere wenn Jugendliche im Berufswahlprozess stehen, ist es oft schwierig zu analysieren, „wo der Hund begraben“ ist. Das heißt, es kann auf unterschiedliche Ursachen zurückzuführen sein, wenn sich die TN eines Berufswahl-Seminars bzw. eines Berufsorientierungskurses nicht für eine Ausbildung oder einen Beruf entscheiden können. Eine individuell durchgeführte Diagnose erleichtert die weitere Vorgehensweise im Seminar.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Den Stand im beruflichen Entscheidungsprozess abbilden.

Quelle: <http://www.explorix.de> [letzter Zugriff 30.01.2008].

Beschreibung der Methode: Die TN erhalten einen kurzen Fragebogen und sollen Antworten zu ihrer derzeitigen Situation geben. Danach erfolgt die Auswertung anhand der Bereiche „Identität“, „Entscheiden“, „Informieren“ und „Hindernisse“. Die TN teilen ihr Ergebnis im Plenum mit.

Vorbereitung/Material: Stifte, Flipchart, Arbeitsblätter

Anmerkungen:

- Bereich 1 – Thema „Identität“ (Klarheit und Stabilität des Selbstbilds): Übungen aus der Methodendatenbank mit den Oberthemen *Potentialanalyse* sowie *Bildungs- und Berufswahl* können durchgeführt werden.
- Bereich 2 – Thema „Entscheiden“ (generelle Entscheidungsschwierigkeit): Übungen aus der Methodendatenbank mit dem Oberthema *Umgang mit Widerstand, Konflikten, Frustration und Resignation, Methoden zur Stärkung der Selbstverantwortung und der Verantwortung gegenüber der Gruppe* können durchgeführt werden.

- Bereich 3 – Thema „Informieren“ (Informationsbedarf): Übungen aus der Methodendatenbank mit dem Oberthema *Berufsinformation, Informationsmanagement, Arbeitsmarktorientierung* können durchgeführt werden.
- Bereich 4 – Thema „Hindernisse“ (spezifische Einschränkungen): Übungen aus der Methodendatenbank mit dem Oberthema *Orientierung, Reframing, Aktivierung und Motivation* können beispielsweise genutzt werden.

Tipp: Der/Die TR schreibt die einzelnen Bereiche laut Auswertung auf das Flipchart und notiert mit Strichen die Ergebnisse der TN am Flipchart mit (1 Strich pro genannten Bereich, der nach individueller Auswertung problematisch ist). Die Visualisierung dient dazu, die wesentlichen Problembereiche der TN schwerpunktartig darzustellen und darauf aufbauend entsprechende Folgeübungen auszuwählen.

Zielgruppe: BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.2.8 Einsetzen für berufliche Interessen

Theoretischer Abriss: Die Methode eignet sich besonders zur Unterstützung von Jugendlichen mit „untypischen“ Berufswünschen. Jugendliche können durch das Rollenspiel üben, sich für ihren Berufswunsch – auch gegen Widerstände – einzusetzen, und werden in Auseinandersetzung mit potenzieller Ablehnung in die Lage versetzt, eigene Argumentationswege zu entwickeln. Die Methode fördert darüber hinaus die spielerische Auseinandersetzung mit Vorurteilen gegenüber beruflichen Fähigkeiten von Männern und Frauen und kann auf diesem Weg einen offeneren Zugang zu geschlechtsuntypischen Berufen bei den TN einleiten.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion, Rollen- oder Planspiel

Übungsziel: Argumentationswege und Strategien erarbeiten, um sich (geschlechtsstereotypen) Einwänden gegen bestimmte Berufswünsche zu widersetzen; Eigeninitiative fördern

Quelle: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30.01.2012]

Beschreibung der Methode: Die Situation sieht folgendermaßen aus: Ein Mädchen hat einen ungewöhnlichen Berufswunsch. Beim Abendessen erzählt sie der Familie zum ersten Mal von diesem Wunsch. Die Familie ist skeptisch.

Die TN sollen sich diese Situation vor Augen führen und gemeinsam festlegen, welche Personen und Rollen im Spiel mitwirken sollen. Schreiben Sie die verschiedenen Rollen an die Tafel/auf das Flipchart.

Nun werden die Rollen verteilt und es muss ein Berufswunsch ausgewählt werden. Danach werden verschiedene Gruppen anhand der unterschiedlichen Rollen gebildet, also zum Beispiel eine Mädchengruppe (inkl. der ausgewählten Schauspielerin), eine Vatergruppe, eine Muttergruppe etc.

Die Gruppen sollen jetzt in ca. 15 Minuten für die Rolle Pro- und Contra-Argumente sammeln, formulieren und aufschreiben.

Danach wird die Situation mit den ausgewählten „Schauspielerinnen“ durchgespielt. Die vorher gesammelten Argumente sollen verwendet werden. Man kann die Situation auch öfter durchspielen, eventuell mit anderen Berufswünschen.

Nachbearbeitung: Diskutieren Sie in der Gesamtgruppe: Welche Argumente konnten verwendet werden, welche nicht und warum? Wie haben sich die TN in ihren Rollen gefühlt? Was war angenehm, was unangenehm? Was hilft Mädchen, sich in solchen Situationen zu behaupten?

Vorbereitung/Material: Flipchart/Tafel, Stifte/Kreide, Schreibpapier und Stifte für die TN

Anmerkungen: Achten Sie darauf, dass nicht immer dieselben TN „SchauspielerInnen“ sind. Diese Methode kann auch in gemischtgeschlechtlichen Gruppen sinnvoll angewandt werden, indem die Rollenspiele auf „atypischen“ Burschen- und „atypischen“ Mädchenberufen basieren. Sie können auch andere Situationen durchspielen, zum Beispiel die Situation im Freundeskreis.

Da Eltern einen großen Einfluss auf die Berufswahlmuster ihrer Kinder haben, ist es sinnvoll, sie nicht nur als Gegenpart zu betrachten, sondern sie aktiv in den Berufsorientierungsprozess miteinzubeziehen. Die Eltern-Töchter-Broschüre „Spurensuche“ bietet mit einem Mix aus Information und zahlreichen Mitmachangeboten eine gute Grundlage dafür: Eltern können gemeinsam mit ihrer Tochter rätseln, planen und forschen. Dabei geht die 60 Seiten umfassende Broschüre auf viele Aspekte ein, die für eine gut überlegte Ausbildungswahlentscheidung von Mädchen wichtig sind. Deshalb erscheint es sinnvoll, am Ende der Einheit die Broschüre an die Mädchen zu verteilen, gemeinsam kurz durchzugehen und sie ihnen als Basis für eine fundierte Töchter-Eltern-Arbeit nach Hause mitzugeben. (Die Broschüre kann auf der Website des Vereins MAFALDA, <http://www.mafalda.at> oder auf der Website des BM:Ukk, <http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/ba/spurensuche.xml> heruntergeladen werden.)

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.2.9 Meine Zukunft – nah und fern

Theoretischer Abriss: Realistische Zielsetzungen zu entwickeln und konsequent zu verfolgen, ist ein wichtiger Punkt in der Lebens- und Berufsplanung. Das Zergliedern großer Ziele in Teilziele sowie in einfach realisierbare Schritte hilft, diese Fernziele greifbarer zu machen, und gibt konkrete Handlungsschritte vor. In Teilschritten und damit -zielen zu denken und zu handeln setzt sowohl strategisches, als auch geduldiges Handeln voraus. Diese aktive Lebensplanung lässt Jugendliche eigenbestimmt und aus eigener Motivation ihre Ziele verwirklichen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsdiskussion

Übungsziel: Diese Übung eignet sich dazu, die eigenen Interessen zu identifizieren, um in der Folge abwägen zu können, welche Berufe in Frage kommen und welche nicht.

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 156f; Adaption durch abif.

Beschreibung der Methode: Die/Der TR stellt die Übung anhand von einigen Beispielen vor. Sie/Er zeigt damit, dass für jedes Fernziel zunächst Nahziele erreicht werden müssen. Im nächsten Schritt werden die TN aufgefordert, sich zunächst ein Fernziel zu überlegen und dann dazu die entsprechenden Nahziele zu definieren. Nach 10 bis 15 Minuten kommen alle TN wieder zusammen, und auf einem großen Plakat werden die Ergebnisse gesammelt. Die/Der TR kontrolliert, ob die Einteilung Nah-/Fernziele von den Jugendlichen korrekt getroffen wurde, und ermuntert diese, selbst noch einmal ihre Zieldefinitionen zu überprüfen. Zum Abschluss stellt jede/r TN ihre/seine Fern- und Nahziele vor und beantwortet Fragen aus dem Plenum.

Vorbereitung/Material: Plakate, Papier, Schreibmaterial

Anmerkungen: Mögliche Beispiele zur Erläuterung der Vorgangsweise:

Beispiel 1: Fernziel: ZahntechnikerIn – Welche Nahziele können dafür definiert werden?

- Ich muss mir Informationen über den Beruf beschaffen.
- Ich muss den geforderten Schulabschluss erreichen.
- Ich muss mir einen Ausbildungsplatz besorgen.

Beispiel 2: Fernziel: Kinder zu haben – Welche Nahziele können dafür definiert werden?

- Ich brauche eine/n PartnerIn, die/der auch Kinder haben möchte.
- Ich schließe erst meine Ausbildung ab, um Kinder erhalten zu können.
- Ich habe einen Job, um den Lebensunterhalt für meine Familie zu sichern.

Mögliche Fragen für eine Abschlussdiskussion: *Was war schwieriger, ein Fernziel oder Nahziele zu finden? Habt ihr durch diese Übung neue Ideen und Anregungen erhalten? Welchen Vorteil bringt es, wenn man zwischen Fern- und Nahzielen unterscheidet? Könnt ihr euch vorstellen, das Vorgehen aus der Übung für eine Entscheidung über ein Ziel zu verwenden?*

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 2 Stunden

2.2.10 Zeitpizza

Theoretischer Abriss: Jugendliche haben oftmals neben der Schule noch sehr viel Freizeit zur Verfügung. Gerade das Freizeitverhalten hat einen großen Einfluss auf das Sozialverhalten. Aber auch umgekehrt bestimmt die soziale Kompetenz, was die Jugendlichen sich von ihrer Freizeit erwarten. Wenn die Jugendlichen ihre Freizeitplanung untereinander vergleichen, können sie voneinander lernen, welche Möglichkeiten offen stehen. Wichtig ist zu erfahren, dass Freizeitaktivitäten als Ausgleich für Stress und Beanspruchung in Schule und Arbeitsleben dienen können. Zusätzlich können kreative und sportliche Aktivitäten zu einer Steigerung des Selbstwertgefühls beitragen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsdiskussion

Übungsziel: Klarheit darüber, wie die Zeit verbracht wird, gewinnen; sinnhaftes und zufriedenstellendes Einsetzen der eigenen Zeitressourcen reflektieren

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 144f.

Beschreibung der Methode: Nachdem die/der TR den Jugendlichen das Ziel der Übung erläutert hat, erhalten die Jugendlichen jeweils zwei Arbeitsblätter: einmal die Zeitpizza für die Woche und einmal die Zeitpizza für das Wochenende. Die Jugendlichen sollen sich die Zeit eines Tages wie eine Pizza vorstellen. Mit Hilfe des Arbeitsblattes sollen sie visualisieren, wie viel Zeit sie für diverse Lebensbereiche in Anspruch nehmen (Berufsausbildung, Job, Schule, Freizeitaktivitäten, Familie, Essen und Schlafen). Die gleiche Überlegung wie für einen typischen Tag unter der Woche sollen sie auch für das Wochenende anstellen. Wichtig ist, die Jugendlichen daran zu erinnern, dass sie die Schlafenszeit nicht vergessen.

Danach werden die beiden Pizzastücke (Wochentags, Wochenende), die der Freizeit gewidmet sind, aus dem Kreis herausgeschnitten und auf ein leeres Blatt geklebt. Auf diesem neuen Blatt sollen die Jugendlichen nun anführen, mit welchen Aktivitäten sie ihre Freizeit verbringen. Im Plenum können nun die Freizeit-Pizzastücke präsentiert, verglichen und diskutiert werden.

Vorbereitung/Material: Handout

Anmerkungen: Mögliche Fragen für die Abschlussdiskussion:

- Wie groß ist euer Freizeitanteil an der gesamten Zeitpizza unter der Woche und am Wochenende?
- Seid ihr mit euren Freizeitaktivitäten zufrieden? Was würdet ihr noch gerne machen?
- Gibt es unter euch TN mit gleichen Interessen? Könnt ihr euch gegenseitig Tipps geben, wie sich Interessen verwirklichen lassen können?

Tipp: Eine mögliche Erweiterung der Übung kann das Zeichnen einer Zeitpizza sein, die dem gewünschten Tagesablauf der Jugendlichen entspricht. Die „reale“ und „ideale“ Zeitpizza können dann verglichen und diskutiert werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.2.11 Berufe der Eltern

Theoretischer Abriss: Die nach wie vor bestehende Segregation des Arbeitsmarktes nach zumeist weniger angesehenen und schlechter bezahlten „Frauenberufen“ mit geringen Aufstiegschancen und „Männerberufen“, die eher die Möglichkeit von gutem Verdienst und Aufstieg bieten, ist eine der wesentlichen Ursachen für die berufliche Benachteiligung von Frauen. Um einen Bewusstwerdungsprozess einzuleiten, veranschaulicht die folgende Methode die Arbeitsmarktsegregation anhand der unterschiedlichen Berufe von Vätern und Müttern der TN des Berufsorientierungskurses. Die Jugendlichen sollen Gründe für die Segregation finden und diese als Grundlage für eine Diskussion über Vorurteile bezüglich der Fähigkeiten von Frauen und Männern heranziehen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Auseinandersetzung mit verschiedenen beruflichen Tätigkeiten, für die die TN Interesse mitbringen. Aufzeigen von Alternativen zu geschlechtstypischen Berufen.

Quelle: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30.01.2012]

Beschreibung der Methode: Wichtig für die Vorbereitung dieser Methode ist, dass die TN im Vorfeld mit ihren Eltern über ihre Berufe und Ausbildungen sprechen.

Zu Beginn der Übung verteilt der/die TR gelbe und grüne Karten. Die TN sollen auf die gelbe Karte den Beruf des Vaters und auf die grüne Karte den Beruf der Mutter schreiben. (Falls die Mutter Hausfrau ist, soll der erlernte Beruf bzw. die höchste abgeschlossene Schulbildung dazugeschrieben werden.)

Der/Die TR sammelt die Karten ein und gruppiert sie auf der Pinnwand nach Berufsgruppen (z.B. Handwerksberufe, erziehende und lehrende Berufe, Büroberufe, Berufe im öffentlichen Dienst etc.). Erfahrungsgemäß werden einfarbige und gemischte Gruppen entstehen. (Falls es Hausfrauen gibt, wird für diese eine eigene Gruppe gebildet.)

Die TN sollen nun Gruppen bilden (3 bis 4 Personen pro Gruppe; zur Gruppenbildung eventuell durchzählen lassen). Jede Gruppe bekommt ein Flipchart, Papier und Stifte.

Jede Gruppe hat nun die Aufgabe, auf dem Flipchartpapier zu beschreiben, welches Bild auf der Pinnwand entstanden ist (einfarbige/gemischte Gruppen) und zu erklären, warum Gruppen einfarbig und andere gemischt sind (15 bis 20 Minuten Gruppenarbeit).

Die einzelnen Gruppen präsentieren danach ihr Plakat. In einer abschließenden Diskussion werden die für die Segregation angeführten Gründe diskutiert.

Vorbereitung/Material: Eine gelbe und eine grüne Karte für jede/jeden TN, eine Pinnwand, Nadeln, Flipchartpapier, Stifte

Anmerkungen: Die Methode kann eine ganze Palette an Vorurteilen zu Tage fördern. Deshalb ist es vorteilhaft, sich schon im Vorhinein zu überlegen, wie mit Vorurteilen, die als Erklärungsansätze aufgeworfen werden, umgegangen wird. Sammeln Sie Argumente gegen Erklärungen wie:

- Frauen interessieren sich nicht für Technik.
- Männer können nicht mit Kindern umgehen.
- Frauen interessieren sich mehr für Mode.
- Männer können keine alten oder kranken Menschen betreuen.
- Frauen sind zu schwach für Handwerksberufe.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Frauen in Handwerk und Technik

Dauer: 1 Stunde

2.2.12 Stammbaum der Berufe

Theoretischer Abriss: Der Familienstammbaum dient als Arbeitsunterlage, um die Berufswege verschiedener Generationen mit der eigenen Geschichte in Verbindung zu bringen. Historische, soziale und psychologische Zusammenhänge können so offengelegt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Bewusstmachen des familiären Erbes; Hinterfragen des Wunschberufs; Auseinandersetzung mit sozialen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen

Quelle: Entwicklung durch Itinéraires Formation in Anlehnung an verbreitete Konzepte.

Beschreibung der Methode: Wichtig für die Vorbereitung dieser Methode ist, dass die TN im Vorfeld mit ihren Eltern/Großeltern über deren Berufe und Ausbildungen sprechen.

Jede/Jeder TN stellt auf einem großen Blatt Papier einen vereinfachten Stammbaum der Familie grafisch dar. Für jedes Familienmitglied werden Vorname und Beruf vermerkt. (Falls die Mutter Hausfrau ist, soll der erlernte Beruf bzw. die höchste abgeschlossene Schulbildung dazugeschrieben werden.) Der Stammbaum kann soweit zurückreichen, wie den TN Informationen vorliegen (in der Regel bis zu den Großeltern).

Nun beginnt die Reflexionsphase, die der/die TR mit verschiedenen Fragen anleitet. Dazu einige Beispiele:

(Die Fragen sollen dazu anregen, den eigenen Platz in der Familie bzw. das familiäre Erbe zu reflektieren. Positive und negative Aspekte können genauso zu Tage kommen wie Vorurteile, Entwicklungsgeschichten, Wissenszuwachs und/oder -schwund innerhalb der Familie, kulturelle Verschmelzungen etc.)

- Gibt es Gemeinsamkeiten oder Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Berufe der Familienmitglieder (über die Geschlechter, die Zeit hinweg etc.)?
- Welche berufliche Position haben/hatten die Familienmitglieder inne?
- Welchen Arbeitsbedingungen sind/waren die verschiedenen Familienmitglieder ausgesetzt?
- Mit welchen Rahmenbedingungen sind/waren die Familienmitglieder konfrontiert (Arbeitsmöglichkeiten, wirtschaftliche Entwicklungen, Kriege etc.)?
- Welche berufsbezogenen Eigenschaften, Haltungen und Werte haben/hatten die verschiedenen Familienmitglieder (Genauigkeit, hohe Leistungs- und/oder Qualitätsansprüche, Pünktlichkeit, Anpassungsfähigkeit, handwerkliches/kaufmännisches Geschick, Status etc.)?
- Welche dieser Eigenschaften, Haltungen und Werte habe ich übernommen? Welche habe ich nicht übernommen? Worin unterscheide ich mich von meinen Vorfahren?
- Welche Erwartungen stellen/stellten meine Eltern/Verwandten an mich (Leistungsanspruch, Berufswunsch, Selbstständigkeit etc.)?
- Welche dieser Erwartungen habe ich erfüllt und welche nicht?
- Welche Kompetenzen/Qualitäten haben mir meine Eltern/Verwandten vermittelt, von denen ich profitieren kann?
- Was möchte ich anders machen als meine Vorfahren?

Die Beantwortung der Fragen erfolgt in Form eines Partnerinterviews mit einem/einer anderen TN. Nach dem Interview wird die Übung noch im Plenum gemeinsam reflektiert, wobei der/die TR folgende Fragestellungen einbringen und die Antworten auf einem Flipchart mitschreiben kann:

- Was sind die Ergebnisse aus dieser Übung?
- Welche Erkenntnisse haben mich positiv überrascht?
- Gibt es noch Aspekte, die mich stören und die ich gerne ändern möchte?
- Was kann ich für mich daraus mitnehmen?

Vorbereitung/Material: Packpapier, verschiedene Stifte

Anmerkungen: Die Übung setzt ein gewisses Vertrauensverhältnis untereinander voraus, weshalb es schon einen vorhergehenden gemeinsamen Gruppenprozess gegeben haben sollte. Falls jemand diese Übung, egal aus welchem Grund, nicht durchführen möchte, sollte nicht darauf bestanden werden; die Konfrontation mit familiären Erinnerungen ist mitunter schmerzhaft, insbesondere bei traumatischen Erfahrungen (z.B. Migration, kürzliche Todesfälle in der Familie, Gewalterfahrungen etc.).

Die Methode kann auch eine ganze Palette an Vorurteilen zu Tage fördern (z.B. Geschlechterstereotype). Deshalb ist es vorteilhaft, sich schon im Vorhinein zu überlegen, wie mit Vorurteilen umgegangen wird (Sammeln von Gegenargumenten).

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: ca. 2 Stunden, die Dauer der Methode variiert je nach Anzahl der TN.

2.2.13 Meine Träume

Theoretischer Abriss: Die Motivation ist ein wesentlicher Antrieb, um Arbeit gut und befriedigend ausführen zu können. In der Berufsorientierung gilt es herauszufinden, welche Berufe die TN intrinsisch („von innen her kommend“) motivieren. Dazu ist es wichtig, „unzensuriert“ die Quellen der Motivation und in weiterer Folge die Interessen und Fähigkeiten der TN zu entdecken.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Neue Quellen der Inspiration für die Berufswahl finden.

Quelle: In Anlehnung an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR fordert die TN auf, zwei oder drei Erfahrungen zu notieren, die sie gerne machen möchten. Dabei kann der Phantasie freier Lauf gelassen werden, auch „utopische“ Ideen können hier genannt werden. Die konkreten Umstände und Möglichkeiten können zunächst außer Acht gelassen werden.

Anschließend erarbeiten die TN in Zweiergruppen folgende Fragestellungen, indem sie sich abwechselnd interviewen und die Antworten notieren.

Folgende Fragen können beispielsweise gestellt werden:

- Was erwartest du dir von dieser Erfahrung?
- Was, glaubst du, kannst du aus dieser Erfahrung lernen?
- Hast du eine ähnliche Erfahrung schon gemacht?
- Was ist das Besondere an dieser Erfahrung?
- Wie würdest du diese Wunscherfahrung kategorisieren (Beruf vs. Freizeit, materiell vs. ideell, sozial vs. isoliert, visionär vs. traditionell, realistisch vs. unrealistisch etc.)
- Welche Schwierigkeiten könnten auftreten?
- Welche Möglichkeiten bieten sich dir daraus?
- Welche Gefühle hast du, wenn du an diese Erfahrung denkst?
- Welche deiner Fähigkeiten könntest du in dieser Situation einsetzen?
- Was sagt diese Wunscherfahrung über dich und deine Interessen bzw. Neigungen aus?
- Was könntest du tun, damit sich dein Wunsch erfüllt?
- etc.

Nach der Interviewphase erarbeiten die TN anhand der Notizen Gemeinsamkeiten und Unterschiede hinsichtlich der einzelnen Wunscherfahrungen. Jeder/Jede TN verfasst eine kurze Zusammenfassung über das, was er/sie an sich selbst entdeckt hat (Neigungen, Werte, Interessen etc.).

Vorbereitung/Material: Papier, Stifte

Anmerkungen: Der Einsatz dieser Methode setzt ein gewisses Maß an gegenseitigem Vertrauen in der Gruppe voraus und sollte daher erst nach einer längeren Kennenlern- und Gruppenprozessphase eingesetzt werden.

Optional können die erträumten Erfahrungen bzw. die Ergebnisse der Kleingruppenarbeiten im Plenum vorgestellt und diskutiert werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 3 Stunden

2.2.14 Gescheiter scheitern

Theoretischer Abriss: Laut der Attributionstheorie nach Weiner können Misserfolg und Erfolg entweder externen Umgebungsfaktoren oder internen Personenfaktoren sowie stabilen oder labilen, das heißt prinzipiell variablen, Faktoren zugeschrieben werden. Durch die Kombination dieser zwei Dimensionen entsteht ein Vierfelderschema (siehe Abbildung im Anhang).

Während die Zuschreibung von Erfolg auf das eigene Können zu einer Erhöhung des Selbstwerts führt, führt die Zuschreibung von Misserfolg auf die eigenen Fähigkeiten zur Reduktion des Selbstwertes. Macht man für einen Misserfolg externe Ursachen verantwortlich, ist man dem Geschehen ausgeliefert. Findet man hingegen die Ursache in der eigenen Anstrengung, kann man aktiv werden und dafür sorgen, dass es beim nächsten Mal besser klappt.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Diese Übung hat ein zweifaches Ziel: 1.) Negative Erfahrungen reflektieren und analysieren. 2.) Negative Erfahrungen in positive Lernergebnisse verwandeln, um sich für die Zukunft zu wappnen.

Quelle: Entwicklung durch Itinéraires Formation in Anlehnung an verbreitete Konzepte; Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main, Seite 204. Weiner, Bernard (1994): Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR bittet jeden/jede TN, sich einen oder mehrere berufliche Misserfolge in Erinnerung zu rufen und auf einem Blatt Papier zu notieren.

Zunächst sollen die TN eigenständig überlegen, welche Ursachen diese Misserfolge hatten. Dabei soll vor allem zwischen Person und Situation differenziert werden. (Was hätte ich ändern können, was nicht? Für welchen Bereich des Scheiterns bin ich verantwortlich, für welchen nicht?)

Danach stellt der/die TR das Modell von Weiner vor (siehe Anhang).

Nun sollen die TN anhand des Arbeitsblattes die Misserfolgserlebnisse schriftlich reflektieren und analysieren, ihren ursprünglichen Erklärungsansatz identifizieren und alternative Erklärungs- und Verhaltensansätze erarbeiten.

Optional können die Ergebnisse dann in der Gruppe diskutiert werden.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblatt, Stifte

Anmerkungen: Die Methode soll dabei helfen, die Ursachen für Misserfolge zu erkennen und Konsequenzen für das nächste Mal zu ziehen. Dabei sollen die TN erkennen, dass es Faktoren gibt, die sie verändern können, und Faktoren, die sie nicht ändern können. Misserfolg soll nicht verleugnet werden, sondern ganz im Gegenteil, denn in ihm schlummert das Potential für eine positive Entwicklung.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 2 Stunden

2.2.15 Berufs-Collage

Theoretischer Abriss:

Variante 1: Bilder verkörpern eine Ausdrucksweise, die sich als ein offenes Feld von Beziehungen zwischen Grenzen konstituiert. Bilder haben Sprachlichkeit. Mit Bildern können Stimmungen, Einstellungen stärker zum Ausdruck gebracht werden als mit Worten. Anders als ein Text ist ein Bild in seiner Ganzheit gegeben. Durch seinen Blick auf das Wesentliche wird die in der Gesellschaft vorhandene, gängige Bedeutungsstruktur kommuniziert.

Variante 2: Projektive Methoden machen sich den tiefenpsychologischen Mechanismus der Projektion (Übertragung) zunutze, indem sie „Projektionshilfen“ (z.B. Bildmaterial) zur Verfügung stellen. Dadurch sollen auch unbewusste oder abgewehrte (z.B. unangenehme) Inhalte bzw. schwer verbalisierbare Sachverhalte zugänglich werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Bewusstmachen von Erwartungen an einen Beruf; Reflexion des Wunschberufes; Auseinandersetzung mit Arbeitsbedingungen; Überprüfung der Wunschvorstellungen auf die Berufsrealität hin

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl. Münster, 2.A 58. Chabert, C./Anzieu, D. (2004): Les Méthodes Projectives. Paris, PUF (Edition QUADRIGE).

Beschreibung der Methode:

Variante 1 (Kleingruppen, Plenum): Die Kleingruppen (2 bis 3 TN) sollen verschiedenste Illustrierte zum Thema „Wunschberuf/Arbeitsplatz der Zukunft“ sichten und all jene Bilder und Aussagen herausschneiden und inhaltlich bündeln, die ihnen für das Thema relevant erscheinen. Aus den Bildbündeln werden dann wichtige, evident gewordene Themen zur Weiterarbeit herausgearbeitet und Collagen (auf großen Flipchartbögen) angefertigt. Anschließend werden die TN dazu eingeladen, die Inhalte nach Kriterien wie „wünschenswert – abgelehnt“ oder „Idealbilder – Zerrbilder – Realität“ zu bewerten.

Im Plenum werden die Collagen aufgehängt und den anderen TN vorgestellt sowie Übereinstimmungen und Unterschiede herausgearbeitet. Darüber hinaus sollen die Collagen auf die Berufsrealität hin überprüft werden (Reflexionsphase).

Variante 2 (Einzelarbeit, Plenum): Die TN sollen verschiedene Illustrierte durchblättern und dabei Bilder und Aussagen zum Thema „Mein ideales Arbeitsumfeld“ auswählen. All jene Bilder, Wörter und Statements, die den TN als relevant erscheinen, um das innere Bild des idealen Arbeitsumfeldes darzustellen, werden anschließend in individuellen Collagen verarbeitet.

Nach einer Pause werden die (anonymen) Collagen aufgehängt (Pinnwand, Wand etc.) und der/die TR bittet die TN, vor einer (fremden) Collage Platz zu nehmen und diese eingehend zu betrachten. Nach einer bestimmten Zeit (abhängig von der Anzahl der Collagen) sollen die TN Kommentare und Assoziationen zu den einzelnen betrachteten Collagen abgeben. Bei Bedarf kann der/die TR in dieser Phase durch Fragen Hilfestellungen geben, wie zum Beispiel „Was, glauben Sie, ist für diese Person wichtig?“, „Welchen Beruf könnten Sie sich für diese Person vorstellen?“, „Wofür, glauben Sie, interessiert sich diese Person?“ etc.

Der/Die TR notiert sich die Statements der TN zu den einzelnen Collagen, übergibt die Notizen dem/der UrheberIn der Collage und bittet ihn/sie zugleich, einen Text zu verfassen, in dem die Collage und die entsprechenden Kommentare reflektiert werden sollen. Auch hier kann der/die TR mit Fragen behilflich sein: „Was möchten Sie gerne in Bezug auf Ihre Collage festhalten?“, „Was sagt die Collage über Sie und Ihre Neigungen aus?“, „Was hat der Blick der Anderen zur Wahrnehmung Ihrer eigenen Person beigetragen?“.

Je nach Zeitfortschritt kann dann noch eine Diskussion erfolgen, in der Übereinstimmungen und Unterschiede herausgearbeitet und die Collagen auf die Berufsrealität hin überprüft werden.

Vorbereitung/Material: Flipchartbögen oder Packpapier, verschiedene Zeitschriften und Illustrierte, Scheren, (Pinnwände); Optional: Einladung eines Arbeitsmarktexperten/einer Arbeitsmarktexpertin

Anmerkungen: Da das Bildmaterial in Boulevardillustrierten in erster Linie auf Sensationsjournalismus und Werbung beschränkt ist, sollten vor allem Qualitätszeitschriften für die Übung zur Verfügung gestellt werden.

Variante 1: Die Übung führt zu einem engagierten, kreativen und lebendigen Klima innerhalb der Gruppe. Sie ist besonders dazu geeignet, sich emotional auf das Thema „Berufsorientierung“ einzulassen. Bilder geben den TN die Möglichkeit, ihre Stimmungen, Einstellungen und Gefühle darzustellen. Sie können mit Hilfe der Bilder ausdrücken, was sie fühlen bzw. wie sie ihren Wunschberuf sehen. In der Reflexions-/Plenumsphase könnte auch ein/e ExpertIn (ArbeitsmarktexpertIn) eingeladen werden, der/die „die Sicht aus der Praxis“ vertritt.

Variante 2: Die projektive Collage ist eine Spieltechnik, die es erlaubt, der Phantasie freien Lauf zu lassen. Durch den spielerischen Charakter können Widerstände abgebaut und die Motivation erhöht werden. Auch verdeckte oder schwer verbalisierbare Wünsche, Ängste, Erfahrungen etc. können sichtbar werden. Gleichzeitig wird aber auch die Entwicklung neuer Gedanken und Ideen gefördert. Diese Übung kann auch im Rahmen eines persönlichen Gesprächs mit dem/der TR durchgeführt werden, wobei die Person gebeten wird, ihre Collage mündlich und/oder schriftlich zu kommentieren.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Erwachsene

Dauer: 3 Stunden

2.2.16 Photolangage

Theoretischer Abriss: „Photolangage“ (wörtlich: Bildersprache) ist eine Technik, die für Selbsterfahrungsgruppen entwickelt worden ist: Die Assoziationen zu den Bildern erlauben Hinweise auf Einstellungen und Denkweisen. Die Methode wird eingesetzt, wenn es darum geht, sich selbst oder einander besser kennen zu lernen.

Das Foto hat dabei den Zweck, eine Vermittlerrolle zu spielen, und es entsteht ein Spielraum, in dem Gedanken einerseits in Form von Bildern, andererseits in Form von Ideen entwickelt werden. Das Foto stimuliert die Phantasie und dank der verschiedenen anwesenden Personen jeweils unterschiedliche Phantasien.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit

Übungsziel: Austausch zum Thema Arbeitsbedingungen, wobei die Antworten über den Umweg von Bildern gefunden werden.

Quelle: Entwicklung durch Itinéraires Formation in Anlehnung an verbreitete Konzepte.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR legt ein Set von Bildern zum Thema Arbeitswelt (die er/sie gekauft oder zusammengestellt hat) im Gruppenraum auf. Die TN sollen sich die ausgelegten Bilder ansehen. Danach fordert der/die TR die TN auf, sich jeweils ein bis zwei Bilder für folgende Fragen auszuwählen:

- Welche Arbeitsbedingungen gefallen mir?
- Welche Arbeitsbedingungen missfallen mir?

Jede/r TN zeigt dann der Gruppe die jeweils ausgewählten Bilder und beschreibt die Gründe für die jeweilige Wahl. Anschließend können die anderen TN Fragen stellen oder auch Anmerkungen zur eigenen Interpretation des Bildes geben.

Diese Arbeit führt dazu, dass individuelle und kollektive Vorstellungen zum Thema Arbeit bewusst gemacht werden und zur Sprache kommen. Die Gruppenübung hat den Zweck, der betroffenen Person dabei zu helfen, sich der Subjektivität ihrer Vorstellungen bewusst zu werden und bestimmte, die eigene Person betreffende Aspekte wahrzunehmen.

Vorbereitung/Material: Bilderset

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 2 Stunden

2.2.17 Mein Erfahrungskapital

Theoretischer Abriss: Der persönliche und berufliche Werdegang verläuft nicht immer geradlinig. Die intensive Auseinandersetzung mit dem persönlichen und beruflichen Werdegang macht sichtbar, was Menschen im Laufe ihres (Berufs-)Lebens erreicht und gelernt haben. Die Visualisierung des Werdegangs vereinfacht die Reflexion der Ist-Situation und hilft beim Überlegen, wohin die berufliche Entwicklung in Zukunft gelenkt werden soll.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Bewusstmachen des persönlichen Erfahrungskapitals

Quelle: In Anlehnung an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung der Methode:

Phase 1 (Mein Werdegang): Zu Beginn erhält jeder/jede TN den in Format A3 ausgedruckten Anhang „Mein Werdegang“. Jeder/Jede TN erarbeitet sich dieses Arbeitsblatt eigenständig: Der horizontale Pfeil in der unteren Hälfte des Blattes soll jene Ereignisse enthalten, die nach Meinung der TN für den beruflichen Werdegang von Bedeutung sind/waren (beruflicher Hintergrund). In der oberen Hälfte ist hingegen Platz für wichtige außerberufliche Ereignisse (persönlicher Hintergrund). Ziel ist es, sich mit dem eigenen Werdegang bewusst auseinanderzusetzen, berufliche und persönliche Entwicklungen sichtbar zu machen.

In ihrer Herangehensweise sind die TN frei: Manche verwenden eine Unterteilung nach Jahren, andere eine Unterteilung in Abschnitte von 5 oder 10 Jahren, andere wiederum werden mit Daten beginnen, die ihnen als Anhaltspunkte dienen etc.

Nun werden die TN dazu aufgefordert, den Werdegang detaillierter auszuarbeiten. Ziel ist es, Verbindungen zwischen einschneidenden Erlebnissen und ihrem Kontext herzustellen.

An dieser Stelle kann eine kurze Reflexion der Methode im Plenum erfolgen: *Was haben Sie bei der Übung empfunden? Wie sind Sie an die Aufgabe herangegangen? Wie hat die Methode funktioniert? Wie haben Sie sich erinnert? Was ist Ihnen aufgefallen?* etc. Das Arbeitsblatt kann eventuell zu einem späteren Zeitpunkt in einem individuellen Gespräch mit dem/der TR nochmals herangezogen werden.

Phase 2 (Meine Erfahrungen): In der zweiten Phase erhält jeder/jede TN den in Format A3 ausgedruckten Anhang „Meine Erfahrungen“. (Zusätzliche Exemplare sollten aufliegen.) Die TN sollen nun, anhand ihres Werdegangs, zugehörige Erfahrungswerte in Form einer Tabelle chronologisch auflisten. Zur Hilfestellung kann der/die TR folgende Beispiele anführen:

- In der Spalte „Bildung“ soll die Vielfalt an Lernräumen abgebildet sein. Nicht nur Schul- und Universitätsausbildungen finden hier Platz, sondern zum Beispiel auch autodidaktische Lernleistungen, Lernen im Rahmen von Hobbys, berufliche Weiterbildung etc.
- Unter dem Punkt „Außerberufliche Tätigkeiten“ finden beispielsweise ehrenamtliche Tätigkeiten Platz, Engagement in Vereinen oder Gewerkschaften, Tätigkeiten im Rahmen von Hobbys, Tätigkeiten innerhalb der Familie etc.
- In der Spalte „Persönliche Erfahrungen“ gibt es die Möglichkeit zur Bestandsaufnahme anderer bedeutsamer Erfahrungswerte (Reisen, Begegnungen, Krankheiten etc.).

Phase 3 (Die entscheidenden Etappen meines Werdegangs): Die dritte Phase erfolgt optional; sie dient der Analyse einschneidender Erlebnisse. Dazu gehören insbesondere Übergangssituationen, wie der Übergang von der Schule zum Beruf, Stellenwechsel, Neuorientierungen u.Ä. Dazu notieren die TN die jeweiligen Umstände und etwaige Gründe für Veränderungen (bewusste Entscheidungen, äußerliche Zwänge, Gelegenheiten, zufällige Begegnung, persönliche Ereignisse etc.). Anschließend werden die relevanten Erlebnisse nach Gemeinsamkeiten und Unterschieden analysiert. Die Schlussfolgerungen sollen gemeinsam mit dem/der TR zusammengefasst werden.

Auch an dieser Stelle kann eine kurze Reflexion der Methode im Plenum erfolgen: *Was haben Sie bei der Übung empfunden? Wie sind Sie an die Aufgabe herangegangen? Wie hat die Methode funktioniert? Was ist Ihnen aufgefallen?* etc. Die Arbeitsblätter können eventuell zu einem späteren Zeitpunkt in einem individuellen Gespräch mit dem/der TR nochmals behandelt werden.

Phase 4 (Wohin soll es gehen?): In der ebenfalls optionalen vierten Phase ist jeder/jede TN dazu eingeladen, Ideen zu sammeln, was in den nächsten fünf bis zehn Jahren auf beruflicher und persönlicher Ebene passieren soll, und entsprechende Meilensteine zu notieren (Arbeitsblatt: „Wohin soll es gehen?“).

Vorbereitung/Material: Arbeitsblätter

Anmerkungen: Die Übung kann in weiterer Folge mit den Methoden „Meine Lernerfahrungen“ und „Das Bewerbungsschreiben“ ergänzt werden.

Zielgruppe: WiedereinsteigerInnen; RehabilitandInnen; Personen mit Berufserfahrung

Dauer: 3 Stunden (Phase 1: Mein Werdegang); 3 Stunden (Phase 2: Meine Erfahrungen); 2 Stunden (Phase 3: Die entscheidenden Etappen meines Werdegangs); 1 Stunde (Phase 4: Wohin soll es gehen?)

2.2.18 Frauenberufe – Männerberufe

Theoretischer Abriss: Mädchen und junge Frauen haben zumeist sehr klare Vorstellungen im Kopf, welche Berufe für sie in Frage kommen bzw. vielmehr welche für sie NICHT in Frage kommen. Oft liegen solchen Differenzierungen gesellschaftliche Zuschreibungen an die Fähigkeiten und Fertigkeiten von Frauen und Männern zugrunde, die weitgehend unreflektiert übernommen werden. Indem die TN in Kleingruppen „typische Frauen- und Männerberufe“ sammeln und jene „Männerberufe“ kennzeichnen, die für sie mögliche Alternativen zum gegenwärtigen Berufswunsch darstellen, soll die Aufmerksamkeit auf von Geschlechterkonventionen abweichende Tätigkeitsfelder gelenkt werden. Die Listen werden dann in Hinblick auf lückenhafte Informationen über bestimmte Berufsbilder und die jeweiligen spezifischen Vor- und Nachteile von Frauen- und Männerberufen überprüft und diskutiert.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Erweiterung des Berufsspektrums; Reflexion von beruflichen Präferenzen; Bewusstmachen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, ihrer Ursachen und Folgen

Quelle: AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier, Seite 34–35.

Beschreibung der Methode: Es werden 2 bis 3 Kleingruppen mit maximal vier TN gebildet. Diese sollen zunächst in einem Brainstorming auf zwei verschiedenen Blättern aufschreiben, welche typischen Frauen- und Männerberufe sie kennen.

Durchführung: Die Sammlung der Berufe kann durch die/den TR zusätzlich unterstützt werden, zum Beispiel durch Nachfragen, welche Berufe Familienmitglieder oder FreundInnen haben, oder welche Berufe sie täglich sehen. Sind die Listen der „Frauen- und Männerberufe“ erstellt, kreuzen die TN jene Männerberufe an, die für sie eine Alternative zum gegenwärtigen Berufswunsch darstellen.

Die weitere Bearbeitung des Themas erfolgt dann in der Großgruppe. Zunächst werden inhaltliche Fragen geklärt (z.B. Sind alle Berufe bekannt? Was wird da gemacht?). Wenn die Gruppe die Antworten nicht kennt, müssen die Informationen in den AMS-Berufslexika bzw. im Internet gesucht werden.

Anschließend erfolgt der Einstieg in die Gruppendiskussion anhand von Leitfragen wie zum Beispiel „Warum sind bestimmte Berufe typische Frauenberufe?“, „Was ist der Unterschied zwischen Frauen- und Männerberufen?“, „Wer kennt Frauen in untypischen Berufen?“, „Was sind die Vor- und Nachteile?“, „Warum ist der Beruf x eine mögliche Alternative?“.

Vorbereitung/Material: Flipchartbögen, Filzstifte in verschiedenen Farben, AMS-Berufslexika oder AMS-Berufsinformationssystem (wenn Internetzugang gegeben)

Anmerkungen: Praktische Erfahrungen zeigen, dass die Berufsplanung der TN zugunsten typischer Frauenberufe zumeist kein Problem mangelnder Information ist. Mädchen entwickeln schon sehr früh ein Gespür dafür, welche Berufe gesellschaftlich akzeptiert und damit für sie selbst realistisch und akzeptabel sind. Ihre Entscheidung gegen typische Männerberufe können sie gut begründen, häufig sogar besser als ihre Entscheidung für den aktuellen Berufswunsch! Idealerweise sollte mit dem Vorhaben „Mädchen in Männerberufe“ sehr viel früher (bereits im Kindergartenalter) begonnen werden!

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.2.19 Was tun ohne Berufspraxis? Ein eigenes Projekt!

Theoretischer Abriss: Trotz größter Anstrengungen ist es nicht immer möglich, sofort eine neue Arbeitsstelle zu finden. Die Zeit bis dahin kann jedoch auch genutzt werden, um selbst initiativ zu werden und ein eigenes Projekt zu entwerfen und umzusetzen. Ein eigenes Projekt bringt neues Engagement und neue Kontakte und diese wiederum können unter Umständen zu einem „richtigen Job“ führen. Darüber hinaus können in dem angestrebten Berufsfeld wichtige Erfahrungen gemacht und Praxis gesammelt werden. Das Projekt kann in den Lebenslauf aufgenommen werden und signalisiert potentiellen Arbeitgebern Eigeninitiative und Selbstverantwortung.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsreflexion

Übungsziel: Erwerben von ersten Kenntnissen und Erfahrungen im angestrebten Berufsfeld; Aktivierung in Richtung Eigeninitiative; Erwerben von Kenntnissen in der Projektplanung

Quelle: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York, Seite 125f.

Beschreibung der Methode: In Kleingruppen zu je 4 Personen machen die TN ein Brainstorming über mögliche Projekte und deren Realisierung. Im Folgenden sind ein paar Beispiele angeführt, die auch ohne viel Kapital umgesetzt werden können:

- *FotografIn:* Fotos für eine/n Bekannte/n machen, am besten in dem Bereich, in dem man später auch arbeiten möchte
- *WebdesignerIn:* eine Website für sich selbst oder eine/n FreundIn gestalten, um bei der Bewerbung auf Referenzen verweisen zu können
- *Eventmarketing:* ein Schulevent organisieren

Die TN beginnen im Seminar die Projekte vorzubereiten; die Durchführung kann im Seminar reflektiert und unterstützt werden.

Anmerkungen: Die Übung eignet sich insbesondere für Menschen, die in dem angestrebten Berufsfeld noch keine Praxiserfahrungen vorweisen können und über Eigeninitiative ihre ersten Kenntnisse und Erfahrungen erwerben wollen. Ein solches Vorgehen signalisiert dem zukünftigen Arbeitgeber Engagement.

Erweist sich ein Projekt in dem gewählten Berufsfeld als schwierig (z.B. Archäologie), sollen die TN versuchen, über ehrenamtliche Tätigkeiten, Praktika oder Aushilfstätigkeiten zu arbeiten.

Zielgruppe: alle Zielgruppen; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 2 Stunden

2.2.20 Szenarien entwerfen

Theoretischer Abriss: Die Fragen um Arbeit und Leben, die Menschen beschäftigen, hängen mit der Vergangenheit wie mit der Zukunft zusammen. Bei Fragen in Bezug auf die Zukunft des Berufslebens geht es um bestimmte Entscheidungen, die getroffen werden, ob man sich spezialisiert oder das Arbeitsgebiet verändert bzw. erweitert. Die Vergangenheit ist ein Stück Leben, das hinter einem liegt. Man kann sich Tatsachen, Ereignisse und Erfahrungen ins Gedächtnis rufen, die einem mögliches Untersuchungsmaterial liefern. Die Zukunft jedoch bietet viel weniger Anhaltspunkte.

Mit dieser Tatsache gehen die Menschen unterschiedlich um: Die einen glauben, man müsse einfach abwarten, was die Zukunft bringt. Die anderen wiederum gehen davon aus, die Zukunft sei planbar, beherrschbar und folglich steuerbar. Passives Abwarten schränkt jedoch die Handlungsfähigkeit ein, man reagiert nur statt zu agieren. Der Wunsch, die Zukunft zu beherrschen, scheitert an der Kontingenz.

Die Szenario-Methode steht zwischen Planen und Abwarten und enthält noch ein drittes Element. Ein Szenario ist eine gestaltende bildhafte Beschreibung von etwas, das sich möglicherweise in der Zukunft ereignen wird. Dieses Zukunftsbild kann sich auf die Situation (Szenario) beziehen, in der man zu einer bestimmten Zeit einmal arbeiten und leben wird, oder auf den Weg dorthin (Schritt-Szenario).

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Die TN sollen sich im beweglichen Denken üben und ihre Zukunft mit Hilfe eines konkreten Phantasiebildes kreieren.

Quelle: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart, Seite 150.

Beschreibung der Methode: Jeder/Jede TN soll 5 bis 10 verschiedene Möglichkeiten aufschreiben, die er/sie für seine/ihre Zukunft sieht. Anschließend soll er/sie drei davon auswählen, die er/sie einer genaueren Untersuchung für wert erachtet. Jede dieser drei Möglichkeiten soll zu einem Zukunftsbild oder Szenario ausgearbeitet werden:

Szenario 1: Die TN sollen sich jeweils für eine der Möglichkeiten entscheiden, die sie für sich sehen, und diese so konkret wie möglich zu einem Bild ihrer Arbeit und ihres Lebens in drei Jahren ausarbeiten. Folgende Arbeitsanweisungen sind dabei zu geben (die Fragen können nach Belieben ergänzt werden):

- Stellen Sie einen Arbeitstag und eine Arbeitswoche dar.
- Beschreiben Sie die Situation in Ihrem Privatleben (sozial und materiell).
- Geben Sie an, welche Themen Sie dann in Bezug auf Ihre eigene Entwicklung beschäftigen.

Szenario 2: Die TN sollen Szenario 1 aus ihren Köpfen „löschen“ und eine andere Möglichkeit für die Zukunft wählen. Die Erstellung von Szenario 2 erfolgt nach derselben Vorgehensweise wie bei Szenario 1. Es sollen aber so wenige Elemente wie möglich aus Szenario 1 in das neue Szenario mit hineingenommen werden.

Szenario 3: Vorgehensweise siehe Szenario 1 und 2.

Danach finden sich die TN in Zweier- oder Dreiergruppen zu einem Gespräch mit folgendem Ablauf zusammen: Der/Die ErzählerIn stellt seine/ihre Szenarien in Worten, so bildhaft wie möglich dar. Die anderen hören zu und machen eventuell Notizen. Danach können konkrete Fragen gestellt werden, die zu größerer Bildhaftigkeit beitragen. Die ZuhörerInnen können den/die ErzählerIn bitten, einen anderen Aspekt einzubringen, der eventuell wichtig sein könnte. Die ZuhörerInnen charakterisieren jede/jeder für sich die gehörten Szenarien: Gibt es charakteristische Merkmale in allen drei Szenarien (z.B. Man arbeitet immer im Team mit anderen oder aber unabhängig und allein)? Wo war bei der Erzählung Kraft und Energie spürbar? Die wichtigsten Charakterisierungen werden vorgelesen und besprochen. Danach wechseln die Rollen, sodass jede/r TN einmal in der Rolle des Erzählers/der Erzählerin ist.

Anmerkungen: Die Methode ist auch eine Übung in beweglichem Denken: Ein Szenario wird aus den Gedanken gelöscht, um wieder ein neues zu schaffen. Die TN sollen sich zwingen, so konkret wie möglich zu sein, unabhängig davon, ob die Szenarien tatsächlich realisierbar sind oder nicht. Außerdem sollten sich die TN tatsächlich mit drei unterschiedlichen Szenarien beschäftigen – auch wenn Ausflüchte der TN kommen, wie zum Beispiel Szenario 1 sei aber das schönste oder realistischste. Die Szenarien sind nicht dazu gedacht, realisiert zu werden, sondern als Hilfsmittel, um die Zukunft abzutasten. In Wirklichkeit ist die Zukunft immer anders. Indem man sich Szenarien ausdenkt, findet man jedoch heraus, was für einen selbst wertvoll und wichtig ist, was für das Handeln Zeichen setzt. Es ist von Person zu Person verschieden, was der Ertrag des Gespräches über die Szenarien ist. Das Gespräch kann klarer erkennen lassen, wo die eigenen Vorlieben liegen, oder wie man sich im Allgemeinen zur „Zukunft“ verhält. Nicht nur die erzählende Person, sondern auch die ZuhörerInnen können etwas aus dem Gespräch mitnehmen. Indem man sich auf die Lebensfragen anderer einlässt, kann man sich selbst auch ein wenig besser kennen lernen. Als Fortsetzung eignet sich die Übung „Endgültiges Szenario“.

Zielgruppe: Erwachsene

Dauer: 2 Stunden

2.2.21 Endgültiges Szenario

Theoretischer Abriss: Die Fragen um Arbeit und Leben, die Menschen beschäftigen, hängen mit der Vergangenheit wie mit der Zukunft zusammen. Bei Fragen in Bezug auf die Zukunft des Berufslebens geht es um bestimmte Entscheidungen, die getroffen werden, ob man sich spezialisiert oder das Arbeitsgebiet verändert bzw. erweitert. Die Vergangenheit ist ein Stück Leben, das hinter einem liegt. Man kann sich Tatsachen, Ereignisse und Erfahrungen ins Gedächtnis rufen. Die Zukunft jedoch bietet viel weniger Anhaltspunkte.

Mit dieser Tatsache gehen die Menschen unterschiedlich um: Die einen glauben, man müsse einfach abwarten, was die Zukunft bringt. Die anderen wiederum gehen davon aus, die Zukunft sei planbar, beherrschbar und folglich steuerbar. Passives Abwarten schränkt jedoch die Handlungsfähigkeit ein, man reagiert nur statt zu agieren. Der Wunsch, die Zukunft zu beherrschen, scheitert an der Kontingenz.

Die Szenario-Methode steht zwischen Planen und Abwarten und enthält noch ein drittes Element. Ein Szenario ist eine gestaltende bildhafte Beschreibung von etwas, was sich möglicherweise in der Zukunft ereignen wird. Dieses Zukunftsbild kann sich auf die Situation (Szenario) beziehen, in der man zu einer bestimmten Zeit einmal arbeiten und leben wird, oder auf den Weg dorthin (Schritt-Szenario).

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Die TN identifizieren im Anschluss an die Übung „Szenarien entwerfen“ die Erfolg versprechenden Aspekte ihrer Szenarien, die eine reale Möglichkeit der Umsetzung bieten. Auf Basis dessen wird ein neues, definitives Szenario für das zukünftige Berufsleben entwickelt.

Quelle: Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart, Seite 174.

Beschreibung der Methode: Die TN blicken einzeln auf ihre Szenarien zurück, die sie in der Übung „Szenarien entwerfen“ entwickelt haben, und erstellen eine Liste der „Erfolg versprechenden“ Aspekte, die sie gefunden haben. Erfolgversprechende Bereiche sind Teile aus den Szenarien, von denen man das Gefühl hat: „Das spricht mich an“, „Mir ist klar geworden, dass das wichtig für mich ist.“ Beispielsweise kann es sein, dass in allen Szenarien etwas anklingt, das sich jetzt in aller Deutlichkeit gezeigt hat oder für den/die TN selbst sehr wertvoll ist. Oder aber der/die TN hat in ihrem/seinem Szenario so klar und überzeugend über einen Teilbereich gesprochen, dass die anderen rückgemeldet haben: „Dort liegt dein Herz und deine Kraft.“ Erfolg versprechend sind also alle Aspekte, die eine reale Möglichkeit der Umsetzung bieten. Auf Basis dieser Erfolg versprechenden Bereiche soll jede/r TN für sich ein neues, definitives Szenario erstellen und dies anschließend der Gruppe präsentieren.

Anmerkungen: Diese Übung ist nur in Kombination mit der Übung „Szenarien entwerfen“ sinnvoll.

Zielgruppe: Erwachsene

Dauer: 1 Stunde

2.3 Umgang mit Widerstand, Konflikten, Frustration und Resignation, Methoden zur Stärkung der Selbstverantwortung und Verantwortung gegenüber der Gruppe

2.3.1 Hindernisse auf dem Weg zum Beruf

Theoretischer Abriss: Der Weg in den Beruf läuft für viele Jugendliche nicht unbedingt ohne Probleme und Hindernisse ab. Wichtig ist, bereits vorab potentielle Ängste zu thematisieren und zugleich über Lösungsansätze und Bewältigungsstrategien nachzudenken. Denn einerseits müssen Hindernisse und Hürden nicht als gegeben hingenommen werden, sondern Lösungen können aktiv gestaltet werden. Andererseits kann der Abbau von Ängsten und Befürchtungen dazu beitragen, dass Situationen selbstbewusst ohne Eskalation bewältigt werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit

Übungsziel: Hindernisse nicht als gegeben hinnehmen, sondern beeinflussen.

Quelle: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 26.

Beschreibung der Methode: Zuerst wird in Kleingruppen gemeinsam ein „Pechvogel“ gemalt und im Raum aufgehängt. Die TN werden aufgefordert, in einem Brainstorming alle möglichen Hindernisse auf dem Weg zum Beruf zu sammeln und diese auf Klebezetteln neben den Pechvögeln zu befestigen. Danach können die TN mit ihren Kleingruppen entscheiden, welche dieser beeinflussbaren Hindernisse sie in einem Rollenspiel festhalten möchten. Die Rollen werden in der Kleingruppe eingeübt und dann im Plenum vorgespielt. Die anderen TN können erraten, um welches Hindernis es sich handelt. Gemeinsam in der Großgruppe können Lösungsstrategien überlegt werden.

Vorbereitung/Material: Stifte, Flipchartpapier, Klebezettel

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.3.2 Konflikte in der Ausbildungssituation

Theoretischer Abriss: Konflikte entstehen unter anderem in Situationen, die durch ungleiche Machtverhältnisse charakterisiert sind. Opfer von Mobbing zu werden, bedeutet, über längere Zeit von Vorgesetzten oder KollegInnen diskriminiert zu werden, die damit eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses des/der Gemobbten zum Ziel und/oder Effekt haben. Nachdem niemand vor solchen Übergriffen gefeit ist, soll diese Übung den TN demonstrieren, wie auf ungerechte Behandlung von Seiten des Vorgesetzten bzw. der KollegInnen reagiert werden kann, und welche rechtlichen Grundlagen zum Schutz von diskriminierten ArbeitnehmerInnen bereit stehen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion, Rollen- oder Planspiel

Übungsziel: Vorbereitung auf Rechte, Pflichten und Konfliktfelder in der Ausbildung, in einer gespielten Schlichtungsstelle.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm, Seite 61. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Gearbeitet wird mit dem Fallbeispiel eines Lehrlings, der/die massive Probleme mit den ArbeitskollegInnen hat. Die KollegInnen beanstanden einen nachlässigen Umgang des Lehrlings mit den Pflichten. Der Lehrling sieht sich mit einer Mobbing-Situation konfrontiert. In einem Rollenspiel soll der Fall vor einem Schiedsgericht verhandelt werden. Allen TN wird eine der vier möglichen Rollen/Parteien zugeteilt: Lehrlinge, KollegInnen, AusbilderIn/MeisterIn, gegebenenfalls Eltern/FirmenchefIn. In den jeweiligen Kleingruppen wird die Situation diskutiert und die Meinung der jeweiligen Partei herausgearbeitet. Im daran anschließenden Rollenspiel werden die Meinungen vor der Schlichtungsstelle vorgetragen. Die Schlichtungsstelle versucht eine Einigung zu erzielen. So können beispielsweise Auflagen erarbeitet werden, die die verschiedenen Parteien erfüllen müssen (z.B. Pünktlichkeit des Lehrlings bzw. geduldige Anleitungen der KollegInnen). Wenn keine Einigung zustande kommt, sollte die Schlichtungsstelle einen Vorschlag für das weitere Vorgehen machen.

Vorbereitung/Material: Fallbeispiel (siehe Arbeitsblatt)

Anmerkungen: Diese Übung bietet auch einen guten Anlass, im Anschluss die Rechte und Pflichten von Lehrlingen durchzubesprechen und zu diskutieren. Informationen liefern hierzu unter anderem Materialien von AMS, Arbeiterkammer etc.

Tipp: Bezüglich der Information von Lehrlingsrechten ist auch die Einladung von ExpertInnen zu empfehlen!

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 2 Stunden

2.3.3 Vertrag mit mir

Theoretischer Abriss: Berufsorientierungstrainings sollten einen breiten Spielraum für Selbstverantwortung und eigene Entscheidungen der TN bieten. Die TN bestimmen ihren Lernfortschritt entscheidend mit und sind für die Umsetzung selbst verantwortlich. Aus diesem Grund ist es wichtig, Verbindlichkeit hinsichtlich der Umsetzung herzustellen und die Selbstverantwortung der TN zu stärken.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit

Übungsziel: Verbindlichkeit und Förderung der Selbstverantwortung des/der einzelnen TN herstellen; nächste Schritte in den nächsten Wochen planen

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. Aufl., Münster, 4.C 14.

Beschreibung der Methode: Jede/r TN erhält ein Blatt außergewöhnlich schönes Papier. Die TN werden eingeladen, einen Vertrag mit sich selbst abzuschließen. Gegenstand des Vertrages sind konkrete Konsequenzen und Verhaltensweisen in den nächsten vierzehn Tagen. Die Vorhaben sind möglichst konkret und exakt zu beschreiben, sodass sie auch ein/e Außenstehende/r verstehen könnte. Bestandteil des Vertrages ist auch die Gegenleistung, der Nutzen, den man sich davon erwartet, eventuell die Belohnung, die Geste der Zufriedenheit über geleistete Anstrengung und eingetretenen Erfolg.

Den fertigen Vertrag unterschreibt der/die TR und der/die TN.

Variation: Der Vertrag wird von einem Gruppenmitglied mitunterschrieben, das anschließend auch eine Kopie erhält. Beide TN vereinbaren einen Zeitpunkt, an dem sie miteinander Kontakt aufnehmen, um über die Vertragserfüllung zu plaudern.

Vorbereitung/Material: Schönes Papier

Anmerkungen: Da der/die TR im eigentlichen Sinne nicht VertragspartnerIn oder Vertragsgegenstand ist, bedeutet die Unterschrift des/der TR ein Beziehungsgefälle. Es ist im Einzelfall abzuwägen, ob sich die TN dadurch nicht kontrolliert und überwacht oder sogar entmündigt fühlen.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; arbeitslose Erwachsene; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 30 Minuten

2.3.4 Vor- und Nachteilliste

Theoretischer Abriss: Frustrationen und Konfliktsituationen können Jugendliche aus der Bahn werfen. Ihnen fällt es oft besonders schwer, in Konfrontationen Distanz zu gewinnen und überlegt Entscheidungen für oder gegen ein bestimmtes Verhalten zu treffen. Diese Übung soll Jugendliche mit Selbstkontrollmechanismen ausstatten und mit ihnen sozial kompetente Verhaltensalternativen einüben.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit, Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit

Übungsziel: Distanz zur Betroffenheit schaffen und selbstkontrolliertes Verhalten aufbauen.

Quelle: Petermann/Franz, Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Seite 123ff. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die Jugendlichen werden aufgefordert, schwierige Situationen aus dem Alltagsleben von Jugendlichen zu sammeln. Diese schwierigen Situationen können sich auf Frustrationen, Misserfolge oder Belastungen beziehen. Die/Der TR kann zur Anregung der Diskussion einige Beispiele nennen. Jede/r der TN wählt sich die drei schwierigsten Situationen aus. In Paararbeit überlegen sich die TN mit Hilfe des Arbeitsblattes systematisch die Vor- und Nachteile bestimmter Verhaltensweisen in den schwierigen Situationen. In der Großgruppe kann zuvor gemeinsam ein Beispiel durchgesprochen werden. Sind einige Beispiele ausgearbeitet, soll zumindest eine Situation pro TN in einem Rollenspiel ausprobiert werden.

Zur Vorbereitung des Rollenspiels kann der/die TR mit der Gruppe allgemeine Verhaltensregeln zur Bewältigung der Situation diskutieren, wie zum Beispiel sich selbst einen Vorsatz zu fassen und daran festzuhalten oder sich einen Nachteil aus der Vor- und Nachteilliste fest einzuprägen und als Argumentationshilfe einzusetzen. Vor dem Rollenspiel sollte der/die TN sich eine Selbstinstruktion erarbeiten, die für ihn/sie sehr wichtig ist. Diese sollte er/sie dreimal leise zu sich sprechen, um sie sich gut einzuprägen. Diese Instruktionen können beispielsweise folgendermaßen lauten: „Ruhig Blut, nur Mut!“, „Stark sein heißt, widerstehen können!“ etc. Anschließend wird zu zweit in wechselseitigen Rollen die jeweilige Situation durchgespielt. Einige der Rollenspiele sollen der Großgruppe vorgespielt und anschließend diskutiert werden.

Vorbereitung/Material: Handouts

Anmerkungen: Mögliche Sammlung schwieriger Situationen:

- dem Alkoholtrinken widerstehen, besonders in Gruppen oder beim Ausgehen;
- im Schulunterricht aufpassen und mitarbeiten, besonders wenn andere einen ablenken;
- schnell in Wut geraten;
- Angst vor Prüfungssituationen;
- keine Lust zur Arbeit haben; schwänzen wollen;
- negative Kritik bei der Arbeit erfahren;
- etc.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.3.5 Eisberg in Sicht

Theoretischer Abriss: Um einen Konflikt konstruktiv bearbeiten zu können, ist es wesentlich, die psychischen Faktoren, die den Hintergrund eines Konflikts bilden, zu berücksichtigen und auszudrücken. Gerade für Jugendliche ist es wichtig, ihre Gefühle, Bedürfnisse, Wahrnehmungen, Ziele und Absichten zu erkennen und diese auch mitzuteilen. Genauso wichtig ist es, diese auch bei anderen wahrzunehmen, zu verstehen und zu akzeptieren. Als Hilfestellung dient hier das Eisbergmodell. Dieses Modell soll verdeutlichen, dass sich hinter einem Konflikt Gefühle, Bedürfnisse, Vorstellungen, Ziele und Absichten verbergen. Diese sind zwar unsichtbar, können sich aber in Taten, Worten und Körpersprache sichtbar ausdrücken, was sich wiederum auf das Gegenüber auswirken kann und den Gesprächsverlauf mitbestimmt. Diese Bedürfnisse, Gefühle, Ziele auszusprechen, kann den Konflikt beruhigen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit

Übungsziel: Lernen, Konflikte konstruktiv zu bearbeiten, sowie Streit und Eskalation zu vermeiden

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 204.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn der Übung soll mit den Jugendlichen das sogenannte Eisbergmodell (siehe Arbeitsblatt „Eisbergmodell“) erarbeitet und diskutiert werden. Dann sollen die Jugendlichen in einem Rollenspiel Konfliktsituationen in Szene setzen, dabei aber ihre unsichtbaren Emotionen, Wünsche, Bedürfnisse artikulieren. Die Jugendlichen können ein Gefühl aussprechen: „Ich bin jetzt enttäuscht“, oder sie können Wünsche bzw. Absichten kommunizieren: „Ich bin hierhergekommen, um mit dir zu reden“. Dabei sollten die Jugendlichen immer in der Ich-Form sprechen.

Die Rollenspiele können zu zweit bzw. zu dritt durchgeführt werden, eventuell mit einer Videokamera aufgezeichnet und im Anschluss ausgewertet werden.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter (siehe Anhang), evtl. Videokamera

Anmerkungen: Zur Auswertung der Übung können in der Großgruppe folgende Fragen bearbeitet werden:

- Ist es euch schwer gefallen wahrzunehmen, wie ihr euch gefühlt habt, und das auch auszusprechen? Wie geht es euch, wenn andere ihre Gefühle ausdrücken?
- Was ist zu beachten, wenn man die eigenen Gefühle und Bedürfnisse wahrnehmen und der anderen Person in angemessener Form mitteilen will?
- Wie wirkt es sich in einem Streit aus, wenn der/die PartnerIn seine/ihre Gefühle, Bedürfnisse, und Ziele ausdrückt?
- Betrachtet ihr in eurem Alltag eure KonfliktpartnerIn als Gegenüber oder eher wie eine TrainingspartnerIn im Sport?
- Drückt ihr in einem ganz normalen Streit schon mal eure Gefühle aus?

Tipp: Mögliche Konfliktsituationen, die dargestellt werden können:

- Du kommst mit deinem neuen Lippen-Piercing zu deiner Praktikumsstelle. Deine Chefin ist entsetzt und will, dass du dieses wieder entfernst.
- Durch Zufall erfährst du, dass sich deine KollegInnen gestern nach der Arbeit noch in einem Kaffeehaus getroffen haben. Dir haben sie jedoch nichts gesagt. Du bist sauer und möchtest ihnen deine Meinung sagen.
- Seitdem du öfters etwas mit deiner österreichisch-türkischen Arbeitskollegin unternimmst, beginnen deine Freunde, dich zu meiden. Eines Tages kommt es deshalb zum Streit.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 2 Stunden

2.3.6 Notfallkoffer

Theoretischer Abriss: In Zeiten von Krisen ist es oft schwierig, wieder den Ausstieg aus der misslichen Lage zu schaffen. Darum ist es wichtig zu lernen, wie sich Krisen vorab vermeiden lassen, indem sich die Jugendlichen selbst darüber klar sind, welche Aktivitäten ihnen gut tun und was sie meiden sollten, wenn sie bereits erste Zeichen einer persönlichen Krise erkennen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit, Plenumsdiskussion

Übungsziel: Angemessener und kompetenter Umgang mit Krisen

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 179.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn der Übung wird in der Großgruppe der Begriff „Krise“ mit den Jugendlichen definiert. Dazu eignet sich auch gut eine visuelle Unterstützung, bei der die unterschiedlichen Aspekte, Ideen und Begriffe, aber auch Frühwarnzeichen einer Krise gesammelt werden und auf Karteikarten an der Wand befestigt werden.

Im Anschluss bekommt jede/r Jugendliche einen Schuhkarton, den er/sie individuell zu einem „Notfallkoffer“ verändern kann. Gemeinsam in der Großgruppe wird überlegt, wie die TN den Notfallkoffer befüllen können, um eine Krise vorab abzufedern oder sie ohne größere Einbußen zu überstehen.

Nachdem sich alle TN überlegt haben, was sie in ihren Notfallkoffer einpacken möchten, werden sie von der/dem TR aufgefordert, diesen Notfallkoffer in der nächsten Einheit befüllt mitzubringen.

Vorbereitung/Material: Einen Schuhkarton für jede/n TN, Papier, Stifte, Poster

Anmerkungen: Mögliche Inhalte für den Notfallkoffer:

- Liste von Aktivitäten, die Spaß machen
- Sportliche Aktivitäten
- Liste von kulturellen Veranstaltungen/Aktivitäten
- Wichtige Telefonnummern
- Freunde, die gut zuhören können
- Einzelne Aktivitäten (z.B. ein Bad nehmen, spazieren gehen, etwas Gutes trinken/essen, die beste Freundin, den besten Freund anrufen, ...)
- Einen eigenen Talisman
- Fotos, die einem an etwas Schönes erinnern
- Eine CD, ein Buch
- Einen 5-Euro-Schein
- Liste positiver Eigenschaften

Tipp: Mögliche Fragen zur Auswertung der Übung:

- Hat es dir/euch Spaß gemacht, den Notfallkoffer zusammenzustellen?
- Vermittelt euch der Notfallkoffer ein sicheres Gefühl?
- Was habt ihr an Neuem über euch erfahren?
- Was war das wichtigste, was ihr über (den Umgang mit) Krisen gelernt habt?
- Was würdet ihr einer Freundin/einem Freund raten, der/dem es gerade nicht so gut geht?
- Wie werdet ihr in Zukunft mit schlechter Laune oder mit einer drohenden Krise umgehen?

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 1 Stunde

2.3.7 Die Wertebörse

Theoretischer Abriss: Das Wertesystem eines Individuums ist ein strukturiertes und hierarchisch geordnetes sowie wechselseitig in seinen Elementen verbundenes System an Normen, die Inhalte (konkrete Werte) wie auch Mittel (Wege, diese Werte zu realisieren bzw. gesellschaftlich durchzusetzen) benennen, individuelle bzw. gesellschaftliche Realität einzuschätzen (d.h. zu interpretieren und zu bewerten), zu regulieren (d.h. aufrechtzuerhalten) und zu verändern (d.h. zu gestalten). Das Wertesystem ist unter anderem eine Funktion des gesamten Motivationsbereiches von Personen und gleichzeitig eine Quelle der Motivation. Das individuelle Wertesystem wird als Resultat aus den Lebenserfahrungen und der Sozialisation einer Person gebildet. Wertesysteme regulieren und steuern daher das Verhalten von Individuen und Gruppen. Sie enthalten daher nicht nur die Standards für die Wahl individueller Alternativen in einer bestimmten sozialen Situation, sondern auch jene des Gesamtsystems einer bestimmten Gesellschaft. Werthaltungen haben einen wesentlichen Einfluss auf unseren Lebensstil, unsere Berufsplanung und Jobwahl. Vielfach existieren Werte und Werthaltungen implizit, ohne jemals direkt ausgesprochen und reflektiert zu werden und bestimmen unser Leben trotzdem im entscheidenden Maße mit.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Eigene Werthaltungen bewusst machen und reflektieren sowie Konsequenzen für Berufs- und Jobwahl bewusst machen.

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl. Münster, 2.C 20.

Beschreibung der Methode: Jeder/Jede TN bekommt das Blatt „Wertebörse“ (vgl. Arbeitsmaterial), auf dem er/sie zunächst eine Wertereihung der fünf wichtigsten Werte vornimmt, die einen wesentlichen Einfluss auf die eigene Lebensgestaltung und damit auch Berufsplanung haben.

Nach der Individualphase sollen sich die TN zu zweit auf fünf gemeinsame Werte einigen und sie wieder von 1 bis 5 reihen. Dabei soll argumentiert werden, wieso welche Reihung vorgenommen wurde. Der/Die jeweils andere soll mit Argumenten von der eigenen Wertereihung überzeugt werden.

In der Kleingruppe zu je 3 bis 5 TN wird nun versucht, wieder zu einer gemeinsamen Reihung bzw. Einigung zu kommen, wobei wieder nur fünf Werte ausgewählt und gereiht werden sollen.

Im Plenum präsentieren nun die Paare bzw. Kleingruppen ihre jeweiligen Wertereihungen. Der/Die TR notiert auf einer Pinnwand oder am Flipchart mit Hilfe von Punkten die gewählten Werte. Damit wird für alle sichtbar, welche Werte in der Gesamtgruppe wichtiger sind und welche gar nicht genannt wurden. Der/Die TR kann neben den Gruppenwerten auch die Tabus, also die nicht genannten Bereiche ansprechen und gegebenenfalls thematisieren, warum diese eine so geringe Wichtigkeit einnehmen. Anschließend kann diskutiert werden, welche Schlussfolgerungen sich daraus für die Berufs- bzw. Jobwahl ergeben.

Vorbereitung/Material: Handout, Stifte, leere DIN-A4-Blätter, Flipchart und -stifte, Moderationskärtchen, Klebe(wertungs)punkte

Anmerkungen: Die Kleingruppenarbeit macht insbesondere bei großen Gruppen Sinn, um zwischen der Partnerarbeit und der Plenumsdiskussion noch einen Zwischenschritt einzubauen, ist aber nicht unbedingt notwendig. Bei durch die Berufsgruppe stark genormten Werthaltungen (z.B. SozialarbeiterInnen müssen „sozial“ sein, AltenpflegerInnen müssen „hilfsbereit“ sein) ist es fraglich, ob tabuisierte Werthaltungen thematisiert werden können, ohne dabei auf den Widerstand der Gruppe zu stoßen.

Tipp: In der Großgruppe kann thematisiert werden, welche nicht genannten Werte den TN noch wichtig sind.

Zielgruppe: Personen mit Berufserfahrung; Ältere; WiedereinsteigerInnen; arbeitslose Erwachsene

Dauer: ca. 1 Stunde

2.4 Berufsinformation, Informationsmanagement, Arbeitsmarktorientierung

2.4.1 100 (200 oder 300) neue Jobs und Geschäftsideen

Theoretischer Abriss: TeilnehmerInnen von Berufsorientierungstrainings denken oft – bedingt durch ihre eigenen Muster und Erfahrungen oder aber Informationsdefizite – in „eingefahrenen Bahnen“. Bei der Suche nach alternativen Jobmöglichkeiten und Geschäftsideen kann es deshalb hilfreich sein, dazu Ideen mit anderen gemeinsam zu entwickeln.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit

Übungsziel: Jenseits „realer“ Möglichkeiten neue Jobmöglichkeiten und Geschäftsideen entwickeln; auch „Unmögliches“ wieder ins Auge fassen; Kreativität fördern

Quelle: Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psychospielen. Trainingsaufgaben und Tests, Hamburg, Seite 56.

Beschreibung der Methode: Zu Beginn teilt sich die Gruppe – je nach Gruppengröße – in zwei bis drei kleinere Gruppen (Idealfall: 6 TN je Gruppe). Danach erhalten alle TN ein Blatt Papier und einen Stift und beginnen drei neue Jobs oder Geschäftsideen zu notieren. Diese Blätter werden dann nacheinander an die anderen fünf/vier TN weitergereicht, so dass am Ende des Rundlaufs jede/r die Vorschläge aller anderen in die Hand bekommen hat. Den Vorschlägen der anderen TN soll jede/r möglichst drei weitere Ideen hinzufügen. Auf jedem Bogen stehen am Ende 18 Ideen. Damit ist der Rundlauf beendet. In jeder Gruppe (die aus 6 Personen besteht) gibt es jetzt 108 neue Jobs bzw. Geschäftsideen.

Am Ende liest jede Gruppe die erarbeiteten Ideen laut vor. Der/Die TR kopiert die Ideen für alle TN.

Anmerkungen: Die Methode gibt die Möglichkeit, länger nachzudenken und sich trotzdem von den Ideen der anderen TN inspirieren zu lassen. Die Übung soll die gedankliche Kreativität der Gruppe fördern, wobei die schriftliche Methode des Brainstormings den Vorteil hat, dass gehemmte TN sich eher trauen, auch ihre Ideen einzubringen. Wesentlich ist, dass es dabei um eine Kreativitätsübung geht, die Berufe daher nicht realisierbar sein müssen.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.4.2 Berufe recherchieren

Theoretischer Abriss: Bevor man eine berufliche Wahl trifft, ist es wichtig, möglichst viele unterschiedliche Informationen über angedachte Berufe, Branchen und den Arbeitsmarkt zu sammeln. Dadurch können Vorstellungen und Erwartungen, die man an einen Beruf hat, mit den „realen“ Verhältnissen verglichen werden bzw. die Vorstellungen konkretisiert werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Kompetenzen in der Recherche von Berufen und zum Arbeitsmarkt erweitern; den Wissensaufbau zu bereits angedachten Berufen unterstützen

Quelle: Entwickelt von Itinéraires Formation

Beschreibung der Methode: Der/Die TR beschreibt kurz Sinn und Zweck der Übung. Danach leitet er/sie ein gemeinsames Brainstorming mit der Fragestellung ein: *„Wenn ich mehr Informationen und Wissen zu Berufen, Branchen und Arbeitsmarkt haben möchte, wo könnte ich diese herbekommen?“*

Der/Die TR schreibt auf einem Flipchart oder einer Tafel die Ideen mit und ergänzt am Schluss eigene Ideen, die noch nicht genannt wurden. Wichtig dabei ist, dass nicht nur virtuelle Orte genannt werden (z.B. Internetquellen), sondern auch reale Orte, zu denen die TN gehen können (z.B. Zentrum für Berufsplanung, Bibliotheken etc.).

Haben die TN bereits eine erste, wenn auch vage Entscheidung über ihren Berufswunsch getroffen, so sollen sie im nächsten Schritt entweder in Kleingruppen oder alleine Informationen zu ihren Berufen recherchieren.

Nach der Recherche werden die zusammengetragenen Informationen zu den einzelnen Berufen in der Gruppe präsentiert, wobei auch Erfahrungen mit dem Suchprozess ausgetauscht werden sollen (Was war erfolgreich?, Wie ist es mir ergangen? etc.).

Vorbereitung/Material: Flipchart, Stifte

Anmerkungen: Der/Die TR sollte vor allem jugendliche TN dazu motivieren, reale Orte persönlich aufzusuchen, um zu vermeiden, dass das Internet zur alleinigen Informationsquelle wird. Andererseits ist es sinnvoll, jene TN, die wenig Erfahrung mit dem Internet haben, zu motivieren, die durch das Internet gebotenen Möglichkeiten auszunutzen.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Erwachsene

Dauer: 5 Stunden

2.4.3 Aktivierende Ausstellung

Theoretischer Abriss: Ansprechende, bildhafte Präsentationen stimulieren die Menschen zu Offenheit, Aufmerksamkeit und Neugier. Sie vermitteln die emotionalen Botschaften von Themen und ziehen die Augen der Menschen auf sich. Vor allem bei Themen, die mit negativen Konnotationen (Wortassoziationen) einhergehen, wie „Berufsorientierung/Arbeitslosigkeit/Berufswahl“ sind Präsentationen, Bilder und Symbole geeignete Mittel, um sich auf aktivierende und positive Art und Weise mit den Themen zu befassen und spielerisch „neue Möglichkeiten“ zu entdecken.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Arbeitsmarktorientierung; Kennenlernen von neuen, bislang unbekanntem Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl. Münster, 2.B 31.

Beschreibung der Methode: Die Interessensgruppen (Gruppen zu je 3 bis 5 TN) bereiten eine „aktivierende Ausstellung zu neuen Berufen/Ausbildungen“ vor, die sowohl die gewählte Berufs-/Ausbildungsbranche vorstellen soll, als auch die BesucherInnen zur Eigeninitiative animieren soll. Das nötige Informations- und Präsentationsmaterial wird den TN zur Verfügung gestellt. Es bleibt den TN überlassen, welche Berufe sie innerhalb der vorgegebenen Branche vorstellen und wie sie ihren Stand aufbereiten wollen.

Zur Präsentation sollen aktivierende „Methoden“ und Darstellungsformen angewendet werden. Wenn nötig, kann bei der Vorbereitungsphase der/die TR zu Rate gezogen werden.

Die Mischung aus Kontakten, von Stand zu Stand gehen, informieren, zum Stellungnehmen und Mitgestalten aufgefordert werden, Einblick in die Berufsbranche gewinnen, mit allen Sinnen wahrnehmen und zu einigen Handlungen aufgefordert sein macht eine Ausstellung aktivierend!

Die TN reflektieren danach ihre Eindrücke. Was ist hängen geblieben? Was ist bei der Übung empfunden worden? Der/Die TR fasst die wichtigsten Eindrücke dann kurz zusammen.

Vorbereitung/Material: Informationsmaterial (Broschüren, Artikel, Texte etc.), Plakate, Flipcharts, Schreibmaterial etc.

Anmerkungen: Der Erfolg der Ausstellung hängt wesentlich von der Interaktivität des Standes und von der Kontaktfähigkeit seiner BetreuerInnen ab.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 4 Stunden (2 Stunden Vorbereitungszeit, 2 Stunden Ausstellung)

2.4.4 Alternativen zum Wunschberuf

Theoretischer Abriss: Nachdem der Wunschberuf erarbeitet wurde, wird in dieser vertiefenden Übung detailliert auf die tatsächlichen Potenziale und Kenntnisse der Jugendlichen eingegangen. Ein realistisches Bild von sich selbst, aber auch von den Anforderungen bestimmter Berufe zu entwickeln, ist ein wichtiger Schritt in der Persönlichkeitsentwicklung, da hier der Grundstein für eine zielgerichtete Förderung und Nutzung der eigenen Stärken gelegt werden kann. Alternativen zu präferierten Berufsbildern zu finden, bedeutet, offen für Neues zu bleiben – eine Anforderung, der sich ArbeitnehmerInnen auf einem sich immer schneller entwickelnden und wandelnden Arbeitsmarkt ihr Berufsleben lang stellen müssen.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Erarbeitung individueller Alternativen zum Wunschberuf

Quelle: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Beschreibung der Methode: Vor dieser Übung sollte eine Übung zu den Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen sowie zu deren Vorstellungen über den Wunschberuf durchgeführt werden. Durch erarbeitete und vorgestellte Tätigkeiten in den Berufen und durch die Recherchen im Internet nach freien Ausbildungsstellen werden die Voraussetzungen für die Ausbildungsberufe zusammengetragen. Dabei handelt es sich um schulische Voraussetzungen (Noten in einzelnen Fächern) sowie um Fähigkeiten und Kenntnisse (z.B. handwerkliches Geschick, PC-Kenntnisse, räumliches Vorstellungsvermögen).

Die individuellen Voraussetzungen der Jugendlichen werden mit den Anforderungen der Unternehmen verglichen, die sich aus Ausschreibungstexten erschließen lassen. Falls die persönlichen Voraussetzungen mit den Anforderungen nicht übereinstimmen und sehr voneinander abweichen, wird gemeinsam nach alternativen Berufen gesucht. Dazu können in anderen Übungen erstellte Berufs-Collagen oder sonstige Informationsmaterialien genutzt werden.

Die Jugendlichen schreiben alternative Berufe für sich auf. Falls die persönlichen Voraussetzungen nicht für die Berufsausbildung ausreichen, sind weitere persönliche Alternativen zu notieren.

Vorbereitung/Material: Computer mit Internetzugang; Informationsmaterial über Berufe; Papier; Stifte; die Jugendlichen sollten ihre Zeugnisse mitbringen

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.4.5 Am Arbeitsmarkt gefragte Qualifikationen

Theoretischer Abriss: Das Zusammenführen von persönlichen Fähigkeiten und Interessen mit Realisierungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt und damit das Übereinstimmen eigener Qualifikationen mit bildungs- und berufsmäßig gefragten Anforderungsprofilen ist sowohl in beruflicher als auch in außerberuflicher Hinsicht von zentraler Bedeutung. Die Zufriedenheit mit der Berufstätigkeit hat nicht nur Auswirkungen auf die Arbeitsleistung im Beruf selbst (hervorgerufen durch eine höhere Motivation und Leistungsbereitschaft), sondern auch auf das eigene Wohlbefinden sowie auf das Familien-, Freizeit- und Gesellschaftsleben. Geht ein Individuum einer von ihm als sinnstiftend empfundenen Tätigkeit nach, ist darüber hinaus seltener mit gesundheitlichen Problemen (physischer oder psychischer Natur) zu rechnen. Berufszufriedenheit ist demnach nicht nur aus individueller Sicht von großem Wert, sondern auch aus gesundheitsökonomischer und volkswirtschaftlicher Sicht. Ein „Qualifikationsmatching“ dient dazu, die eigenen Fähigkeiten vor dem Hintergrund nachgefragter Qualifikationen zu reflektieren.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit

Übungsziel: Mit dem eigenen „Markt“ beschäftigen; bestehende Anforderungsprofile am Arbeitsmarkt reflektieren; ein persönliches „Qualifikationsmatching“ (Inwiefern korrespondieren die eigenen Fähigkeiten mit den am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen?) durchführen; individuelle Soft Skills bewusst machen

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme „Jobcoaching für AkademikerInnen“ (Venetia) 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37, Wien, Seite 53.

Beschreibung der Methode: Die Gruppe soll sich in drei Kleingruppen aufteilen. Im Rahmen eines Brainstormings soll von jeder Gruppe eine der drei Skills-Arten erarbeitet werden:

- Fachliche Qualifikationen
- Zusatzqualifikationen
- Soft Skills (soziale und persönliche Kompetenzen)

Die Skills werden auf Moderationskarten gesammelt. Zur Unterstützung können den TN Tageszeitungen mit Jobannoncen zur Verfügung gestellt werden. Anschließend werden die Karten von den Gruppenmitgliedern auf den Pinnwänden oder Magnettafeln aufgehängt, präsentiert und diskutiert.

Vorbereitung/Material: Moderationskarten, Pinnwände, Magnettafeln, Tageszeitungen mit Jobannoncen

Anmerkungen: Die Übung dient dazu, sich darüber Gedanken zu machen, welche Qualifikationen am Arbeitsmarkt gefragt sind. Sie soll die TN zur Reflexion anhalten, inwiefern ihre eigenen Fähigkeiten mit den am Arbeitsmarkt gefragten korrespondieren. Es kommt zu einem Qualifikationsmatching auf individueller Ebene, indem sich die TN darüber bewusst werden, inwiefern sie den nachgefragten Qualifikationen entsprechen können. Durch ein geglücktes Matching kann bei den TN Frustration und Überforderung verhindert werden. Überforderung ist dann ein Thema, wenn aus Prestige- oder Einkommensgründen ein bestimmtes Berufsziel anvisiert wird, dies jedoch mangels Fähigkeiten und Eignungen nicht erreicht werden kann (Folgen: fehlende Erfolgserlebnisse, Frustration).

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 1 Stunde

2.4.6 Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen

Theoretischer Abriss: Berufe stellen Anforderungen. Nicht jede Frau und nicht jeder Mann ist für jeden Beruf gleichermaßen geeignet. Berufswünsche müssen in Abstimmung der eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Stärken getroffen werden. Diejenigen Berufswünsche, die außerhalb des persönlichen Kompetenzbereiches liegen und dennoch angepeilt werden, führen zu Misserfolg und Frustration. Daher ist es notwendig, möglichst früh die eigenen Erwartungen an den „Traumberuf“ auf deren Realisierbarkeit hin zu untersuchen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Eigene Erwartungen an den „Traumberuf“ auf deren Realisierbarkeit hin überprüfen.

Quelle: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15-Jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien, Seite 47/85.

Beschreibung der Methode: Die TN sollen in Kleingruppen zu je 4 bis 6 Personen ihre jeweiligen Traumberufe auf einem Flipchart festhalten und die dazu notwendigen Fähigkeiten sowie die üblichen Arbeitsbedingungen (z.B. Überstunden, Schichtdienst, Leistungsdruck) notieren.

Die Flipcharts werden danach im Plenum präsentiert und nötigenfalls (durch andere TN oder durch den/die TR) ergänzt. Anschließend können die TN gefragt werden, welche der erarbeiteten Arbeitsbedingungen (und Berufe) für sie in Frage kämen.

Vorbereitung/Material: Kopierte Unterlagen (siehe Anhang), Flipcharts

Anmerkungen: Häufig werden Berufe mit idealistischen Vorstellungen und Erwartungshaltungen in Verbindung gebracht. Das Festhalten an Klischees und der fehlende Einblick „in die Praxis“ sind meist die Gründe für diese „Überhöhung“. Vorliegende Übung dient dazu, die Klischees um die „Traumberufe“ zu hinterfragen und aufzubrechen. Auf diese Weise sollen Energien für realistische Berufswünsche freigesetzt werden (in Übereinstimmung mit eigenen Fähigkeiten und Eignungen).

Typ: Als Alternative können auch Beispielberufe durch den/die TR vorgegeben werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 2 Stunden

2.4.7 Berufsfindungstrichter: Vorübung II – Praxisinterviews

Theoretischer Abriss: Die Bestimmung beruflicher Ziele zählt zu einem der zentralen Aspekte der Berufsorientierung. Die Reflexion darüber, welcher Beruf anvisiert werden soll und was dafür getan werden muss, um diesen zu erlangen, stellt die Voraussetzung dafür dar, zielgerichtet handeln zu können. Aus diesem Grund ist die Kenntnis der am Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen notwendig, um abwägen zu können, inwiefern die eigenen Potenziale und Kompetenzen mit den am Arbeitsmarkt existierenden Berufsanforderungsprofilen übereinstimmen. Erst wer weiß, welche Qualifikationen, Potenziale, Kompetenzen und Interessen der gewünschte Beruf voraussetzt, ist in der Lage, die eigene Eignung dafür und den Weg dorthin zu erkennen.

Art der Übung: Paararbeit, Interviews, Plenumsarbeit

Übungsziel: Verschiedene Berufe in der Praxis kennenlernen; eigene Erwartungen an den „Traumberuf“ auf deren Realisierbarkeit hin überprüfen

Quelle: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15-Jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien, Seite 48; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien, Seite 62.

Beschreibung der Methode: Die TN sollen (mit Hilfe der TR) mögliche InterviewpartnerInnen finden, mit denen sie (jeweils zu zweit) ein Kurzinterview zu ihrer Berufswahl und ihren Praxiserfahrungen durchführen können. Dazu kann jener Frageleitfaden verwendet werden, der im Anhang zu finden ist.

Die Leitfadeninterviews werden dann mit Hilfe der gemachten Notizen stichwortartig auf Plakaten festgehalten. Alle TN können die Interview-Informationen der anderen durchlesen und dazu Fragen stellen. Ergänzend dazu können die TN Berufsprofile erstellen, die folgende Fragen abdecken:

- Beschreibung des Berufs
- Genaue Beschreibung der anfallenden Tätigkeiten
- Körperliche Anforderungen
- Psychische Anforderungen
- Sozialanforderungen
- Arbeitszeiten
- Verdienstmöglichkeiten
- Ausbildungsweg, Weiterbildungs- bzw. Aufstiegsmöglichkeiten
- Beschäftigungsmöglichkeiten – Situation am Arbeitsmarkt

Vorbereitung/Material: Plakate, kopierte Unterlagen (siehe Anhang)

Anmerkungen: Der Übung liegt die Intention zugrunde, den TN durch Praxisinterviews Einblick in verschiedene Berufsfelder zu gewähren. Durch die Erarbeitung bestimmter Tätigkeits- und Berufsprofile sollen sich die TN der eigenen Fähigkeiten und Berufsziele bewusst werden. Sie sollen dazu angeregt werden zu reflektieren, wie ihr zukünftiger Beruf aussehen sollte, damit er ihren Vorstellungen entspricht. Darüber hinaus sollen sie sich überlegen, ob sie die nötigen Potenziale mitbringen.

Tipp: Die TR sollen darauf achten, dass unterschiedliche Berufe für die Interviews ausgewählt werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 2 Stunden

2.4.8 Nachgefragt

Theoretischer Abriss: Das Kommunizieren von Fragen trägt dazu bei, sich individueller Informationsdefizite bewusst zu werden. Erst wenn die richtigen Fragen gestellt werden, kann man auch zu den „richtigen“ Informationen vordringen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: ExpertInnen befragen, Berufe kennen lernen, Informationen bewusster und gezielt einholen

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl. Münster, 2.B 27.

Beschreibung der Methode: Für diese Übung müssen, abgestimmt auf die jeweilige Zielgruppe, ein oder mehrere ExpertInnen eingeladen werden (z.B. PersonalberaterInnen, ProfessionistInnen).

Die TN teilen sich im ersten Schritt in Kleingruppen zu je 4 bis 5 TN auf. Jede Kleingruppe erarbeitet ca. 5 bis 10 Fragen, die sie an den/die ExpertInnen stellen möchten (Dauer: je nach Gruppe und Anzahl der ExpertInnen ca. 30–60 min.)

Nun beginnt die Befragung im Frage-Antwort-Frage-Wechsel; der/die TR fungiert dabei als ModeratorIn.

Im Anschluss können die Befragungsergebnisse im Plenum diskutiert bzw. zusammengefasst werden.

Alternative: Die TN stellen selbst den Kontakt zu ExpertInnen her, die dann zur Befragung geladen werden (Bekanntenkreis, Berufsverbände, Personalberatungsunternehmen etc.). Die Kontaktabstimmung bzw. Vorbereitung wird durch den/die TR unterstützt.

Vorbereitung/Material: Eingeladene ExpertInnen, Papier, Stifte

Anmerkungen: Die FragerInnen sollten sich schon in der Vorbereitungsphase überlegen, wer welche Frage an welche ExpertInnen stellt. Auf diese Weise kann vermieden werden, dass der Fluss des Frage-Antwort-Spiels unterbrochen wird.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 2 Stunden

2.4.9 Der Tag im Leben eines Studenten/einer Studentin bzw. eines Vertreters/einer Vertreterin des Wunschberufs

Theoretischer Abriss: Individuen sind Quellen von Erfahrungen, Handlungspräferenzen und Erlebnissen. Diese Erfahrungs- und Handlungszusammenhänge sind auf den Bereich der Lebenswelt zurückzuführen, die die Gesamtheit von tatsächlichen und möglichen Handlungs- und Realisierungsmöglichkeiten zur Verfügung stellt (vgl. „Visitenkarten mit Themen“). Durch die Interaktion eines Individuums (Ego) mit einem anderen Individuum (Alter Ego) wird den interagierenden Individuen die Möglichkeit geboten, über die jeweils eigene Lebenswelt hinauszublicken. Es wird ihnen die Chance eingeräumt, durch gegenseitige Perspektivenübernahme (Hineinversetzen in das „andere Ich“) in eine andere Lebenswelt Einblick zu erlangen, andere Erfahrungen und Handlungsmuster kennenzulernen und damit den eigenen Horizont zu erweitern – ohne großen Zeitaufwand. Die Übung dient dazu, dem Individuum neue Perspektiven zu öffnen, indem andere Handlungsdispositionen und damit verbundene Anforderungsprofile kennengelernt und in weiterer Folge übernommen werden können.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Kennenlernen von anderen Erfahrungen durch Perspektivenübernahme; Kennenlernen der verschiedenen Tagesabläufe in der Berufs- und Arbeitswelt; Auseinandersetzen mit dem Thema „Aus- und Weiterbildung versus Beruf“

Quelle: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen, Wien, 6ff.

Beschreibung der Methode: Die TN werden dazu eingeladen, jeweils zu zweit oder zu dritt eine/n Berufstätige/n bzw. einen Studenten/eine Studentin auszuwählen und mit Hilfe eines Stundenprotokolls festzustellen, wie ein typischer Tag für die jeweilige Person aussieht. Dabei sollen alle Einzelheiten der jeweiligen Stundeneinteilung erfasst werden. Auf der Basis dieser Notizen soll dann ein Schema der Belastungen

und Vorzüge der zwei Bereiche ausgearbeitet werden. Wichtig ist, dass auch auf die geforderten Fähigkeiten und Arbeitshaltungen Bezug genommen wird. Fragen dazu sind unter anderem:

- Was brauche ich als StudentIn/als Berufstätige/r, um einen Tag „gut“ bewältigen zu können? Welche Fähigkeiten sind gefordert?
- Wann ist ein Tag als erfolgreich für einen Schüler/eine Schülerin bzw. Berufstätige/n einzustufen?
- Wie sieht im jeweiligen Berufsfeld bzw. Bildungsfeld ein Jahreskreis aus?
- Wie viel Freizeit habe ich?
- Wie werde ich die Freizeit gestalten? Etc.

In der Plenumsphase werden die TN dazu aufgefordert, ihre Ergebnisse zu präsentieren und auf Flipcharts zu notieren. Dadurch werden die Tagesabläufe von berufstätigen und sich in Ausbildung befindenden Menschen für jede/n TN rekonstruierbar. Ziel ist, das Für und Wider einer Berufstätigkeit bzw. Fort- und Weiterbildung herauszuarbeiten und gemeinsam mit den geladenen Gästen zu diskutieren.

Vorbereitung/Material: Flipcharts; der/die TR lädt zum Kurs VertreterInnen „aus der Praxis“ (StudentInnen, Berufstätige etc.) ein

Anmerkungen: Die Methode dient dazu, die Wege „Beruf“ und „Ausbildung“ einander gegenüberzustellen und die jeweilige persönliche Eignung für die Wege zu reflektieren. Durch Herausarbeiten der Tagesabläufe können die damit einhergehenden Qualifikationsanforderungen kennengelernt werden (z.B. Konzentration, Ausdauer, schnelles Auffassungsvermögen etc. beim Studium).

Tipp: Dem/Der TR wird angeraten, die VertreterInnen „aus der Praxis“ (StudentInnen, Berufstätige etc.) in Abstimmung auf die Berufsziele der TN einzuladen. Aus diesem Grund ist es notwendig, dass der/die TR im Vorfeld die Berufsziele der TN in Erfahrung bringt (siehe z.B. andere Methoden unter „Berufsinformation, Informationsmanagement, Arbeitsmarktorientierung“).

Zielgruppe: BerufswechslerInnen; Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 2 Stunden

2.4.10 Einmal BerufsberaterIn sein

Theoretischer Abriss: Das individuelle Bestreben, obere Ziele langfristig zu erreichen und eine bestimmte gesellschaftliche Position einzunehmen, wird „Lebensplanung“ genannt. Die Wege, über die diese Ziele erreicht werden, werden als „Lebenswege“ begriffen und unterscheiden sich in Verlaufsform und Abfolge je nach vorangegangenen Ereignissen und Entscheidungen. Vorliegende Übung dient dazu, den TN verschiedene Wege zum Ziel aufzuzeigen. Wege sind nicht immer geradlinig. Oft führen verschlungene Wege zum Ziel.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit, Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit

Übungsziel: Berufliche Möglichkeiten erarbeiten; mögliche Sackgassen erkennen; mit dem eigenen Berufswunsch auseinandersetzen; Widersprüche erkennen

Quelle: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (K)ein, Wien, 18.1.

Beschreibung der Methode:

1. Einheit: Die TN gehen paarweise zusammen und spielen „Berufsberatung“. Dazu wird zunächst ein Interview mit dem/der PartnerIn geführt, um den gegenwärtigen Wunschberuf sowie die persönlichen Einstellungen und Erwartungshaltungen zu erfragen. Jeder/Jede TN erhält einen Fragebogen mit folgenden Fragen:

- Was ist Ihr derzeitiger Berufswunsch?
- Welche Ausbildung brauchen Sie dafür? Wie lange dauert sie?
- Welche Voraussetzungen müssen Sie dafür erfüllen?
- Wo können Sie mit dieser Ausbildung arbeiten? Zählen Sie auch Branchen auf, in denen Sie derzeit nicht arbeiten möchten.
- Wie viel verdienen Sie ungefähr?
- Welche verwandten Berufe kennen Sie?
- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es für Sie?
- Welche Aufstiegschancen haben Sie?
- Welche Arbeitszeiten sind in diesem Beruf gängig?
- Möchten Sie einmal eine/n PartnerIn haben, mit der/dem Sie zusammenleben? Möchten Sie Kinder? Wer soll Ihre Kinder betreuen?
- Stellen Sie sich vor, Sie leben von Ihrem/Ihrer PartnerIn getrennt. Wie organisieren Sie dann die Kinderbetreuung?
- Glauben Sie, dass Sie sich mit diesem Beruf um Ihre Kinder kümmern können?
- Was möchten Sie in Ihrer Freizeit machen?
- Sind Ihre privaten und beruflichen Vorstellungen vereinbar oder werden Sie auf irgendetwas verzichten müssen?

Anschließend soll jede/r TN Informationsmaterial für den aktuellen Berufswunsch des Partners/der Partnerin beschaffen. (Anm.: Das gilt insbesondere für die Fragen, für die der/die PartnerIn keine befriedigende Antwort gefunden hat.) Dabei wird den TN neben schriftlichem Material Telefonnummern von BerufsInfoZentren des AMS, Berufsinformationszentren der Wirtschaft, der AK sowie anderen örtlichen Beratungsstellen zur Verfügung gestellt, bei denen sie für ihre/n PartnerIn Informationen einholen können.

2. Einheit: In einer nächsten Einheit wird das zusammengetragene Material gesichtet und gemeinsam mit dem/der PartnerIn diskutiert. Dann wird jede/r TN dazu eingeladen, seinen/ihren persönlichen Werdegang auf einem Plakat bildlich darzustellen. Es soll ein Weg mit Stationen, Kreuzungen, Sackgassen, Hindernissen etc. gezeichnet werden. Die Plakate werden im Raum aufgehängt und von den anderen TN betrachtet.

Abschließend kann noch eine Diskussion u.a. zu folgenden Fragen geführt werden (Reflexionsphase):

- Für welche Berufe sind viele Wege gefunden worden; für welche eher wenige?
- Welche Berufe bieten viele, unterschiedliche Arbeitsplätze; welche nur einige wenige?
- Für welche Berufe gibt es viele Weiterbildungsangebote?

- Bei welchen Berufen verdient man so viel, dass auch Kinder und Freizeitwünsche gut finanziert werden können?

Vorbereitung/Material: Kopierte Fragebögen, Plakate, Schreibmaterial, ev. Fotos, Prospekte, Zeitungsausschnitte

Anmerkungen: Ziel der Übung ist es, viele Möglichkeiten für den anvisierten Beruf zu finden, das heißt, die TN sollen auf „ihrem Plakat“ auch jene Wege aufzeichnen, die von den TN abgelehnt werden. Statt der persönlichen Wunschberufe kann auch mit vorgegebenen Berufen gearbeitet werden, die entweder von dem/der TR gewählt oder von den TN aus einer „Berufothek“ gezogen werden.

Tipp: Das Bild kann beliebig gestaltet und mit Materialien (z.B. Fotos, Prospektmaterial etc.) versehen werden.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 3 Stunden

2.4.11 Mein ideales Arbeitsumfeld

Theoretischer Abriss: Dem Beruf kommt nicht nur die Sicherung des Lebensunterhaltes zu, sondern auch weitgehende lebensformende Einflussnahme. Dies zeigt sich vor allem in zeitlicher Hinsicht, nachdem die Arbeitszeit einen erheblichen Teil der Lebenszeit der Menschen in der westlichen Welt in Anspruch nimmt. Neben ökonomischen Bedürfnissen befriedigt Arbeit auch Identitäts-, Sinnstiftungs- und Kontaktbedürfnisse. Die Zufriedenheit mit der gewählten Arbeit hängt von den individuellen Interessen und Eignungen, aber auch von den Arbeitsbedingungen und Berufsanforderungen ab.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Lernen, Nah- von Fernzielen zu unterscheiden; Lernen, für Fernziele erforderliche Nahziele zu bestimmen

Quelle: Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht Wien, Seite 39; Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien, Seite 57.

Beschreibung der Methode: Die TN erhalten ein Handout mit folgenden Fragen, die jede/r für sich persönlich – unabhängig davon, wie die persönlichen Möglichkeiten in der Realität eingeschätzt werden – reflektieren soll:

- Möchte ich angestellt oder selbstständig arbeiten?
- Möchte ich eine fixe oder eine variable Arbeitszeit?
- Möchte ich einen Routine-Job oder einen Job mit immer neuen Herausforderungen?
- Möchte ich autonom eigene Entscheidungen treffen können oder lieber nach genauer Anweisung arbeiten?
- Möchte ich viel Kontakt mit KundInnen, HändlerInnen, Partnerbetrieben haben oder lieber im Backoffice arbeiten?

- Möchte ich gerne viel kommunizieren, telefonieren, verhandeln, verkaufen oder arbeite ich lieber gerne zurückgezogen an schwierigen Problemen?
- Bin ich eher jemand, der gerne plant oder lieber Geplantes umsetzt?
- Möchte ich in einer großen oder in einer kleinen Firma arbeiten?
- Wie viel Geld muss ich mindestens verdienen, um überleben zu können? Wie viel Geld möchte ich verdienen, um gut leben zu können?
- Möchte ich einen Job mit guten Aufstiegschancen?

Auf Basis dieser Fragen sollen die TN ihre Prioritäten erarbeiten und danach jede/r auf ein eigenes Flipchart in einen Kuchen eintragen. Die höchste Priorität erhält dabei das größte Kuchenstück, die niedrigste das kleinste. Unwichtiges wird gar nicht erwähnt. Dafür erhalten die TN 20 Minuten Zeit. Am Ende der Einzelarbeit werden die Flipcharts in der Gruppe präsentiert.

Alternative 1: Es ist auch möglich, jeweils einen Freude-Kuchen und einen Ärger-Kuchen zum Thema Arbeit gestalten zu lassen.

Alternative 2: Es kann alternativ dazu auch eine Übung zum persönlichen Traumberuf angeleitet werden, die darauf abzielt, die Grenzen der realen Beschränkungen zu überschreiten, um den eigenen Wünschen ein Stück näher zu kommen. Dies ist besonders dann angezeigt, wenn die eigenen beruflichen Möglichkeiten aufgrund von Ausbildungsniveau oder Alter gering eingestuft werden.

Im Anhang finden Sie ein Beispiel dafür, wie der Kuchen aussehen könnte.

Vorbereitung/Material: Handout mit den Fragen; Flipchartpapier

Anmerkungen: Bei sehr großen Gruppen (> 12 TN) kann die Gruppe zweigeteilt werden, damit die Präsentationszeit nicht zu lange wird.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.4.12 Meine Interessen

Theoretischer Abriss: Die Berufsfindung ist ein Prozess, in dem Berufe in Betracht gezogen, begutachtet, abgewogen, wieder verworfen, neuerdings in Betracht gezogen werden usw. Es ist ein perpetuierender „Reduktionsprozess“, der bezüglich der eigenen Interessen und Erwartungen so lange fortgeführt wird, bis eine Entscheidung für einen Ausbildungs-/Berufsbereich getroffen wird, die am ehesten den individuellen Interessen und Vorstellungen entspricht. Diese Übung eignet sich dazu, die eigenen Interessen zu identifizieren, um in der Folge abwägen zu können, welche Berufe in Frage kommen und welche nicht.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Treffen einer engeren Berufsauswahl; Bewusstmachen, was den TeilnehmerInnen an den gewählten Tätigkeiten gefällt und was nicht.

Quelle: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York, Seite 64f.

Beschreibung der Methode: Die TN schreiben Tätigkeiten, die sie interessieren, auf ein Blatt bzw. Plakat, wobei drei Spalten „Tätigkeit“, „Was mir daran besonders gefällt“, „Was mir daran weniger gefällt“ gebildet werden. In einem ersten Schritt sollen sie die Tätigkeiten notieren, die sie in ihrer Reflexion über ihre berufliche Entwicklung ins Auge gefasst haben. Am Ende der Arbeit sollen die TN die Tätigkeiten, bei denen ihnen die meisten Aspekte gefallen und die wenigsten nicht gefallen, auswählen und bunt markieren.

Die Blätter bzw. Plakate können im Raum aufgehängt und von den anderen betrachtet werden. Anschließend kann im Plenum darüber gesprochen werden.

Vorbereitung/Material: Poster, Papier, Schreibmaterial

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 4 Stunden

2.4.13 Mr. President sucht einen Bodyguard

Theoretischer Abriss: Viele Berufe verlangen den sie Ausübenden oftmals mehr Anforderungen und Anstrengungen ab, als in der gesellschaftlichen Meinung transportiert wird. Besonders Jugendliche laufen Gefahr, relativ unkritisch gängige Bilder aus diversen Medien zu reproduzieren. Somit wirken beispielsweise Personen, die in der Öffentlichkeit stehen, auf Jugendliche nachahmenswert, wobei ihnen sämtliche Konsequenzen einer solchen Position meist nicht bewusst sind. Am Beispiel des Bodyguards und des Models sollen Anforderungen, Eignungen und Konsequenzen dieser Berufsbilder kritisch hinterfragt werden – auch im Hinblick auf stereotype Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Auseinandersetzung mit dem Thema Anforderung und Eignung für Berufe.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus: Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 27. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die Aufgabenstellung der Übung soll dazu dienen, sich Gedanken darüber zu machen, dass Berufe bestimmte Anforderungen und Eignungen voraussetzen. Als Einstieg in das Thema werden die zwei Berufe Bodyguard und Model herangezogen. Die Jugendlichen sollen überlegen, welche Eigenschaften ein Bodyguard bzw. ein Model zur Ausübung ihres Berufes benötigen. Als erster Schritt werden vier Gruppen gebildet. Es stehen folgende 4 Rollen zur Auswahl:

- PräsidentIn auf der Suche nach einem Bodyguard;
- Bodyguard auf Stellensuche;
- Modelagentur auf der Suche nach einem Model für ein Titelbild;
- Model auf der Suche nach einem guten Auftrag;

Mit Hilfe der Arbeitsblätter (siehe Anhang) sollen die Jugendlichen Anforderungs- bzw. Eignungsprofile erarbeiten: Die Arbeitsaufgabe beginnt mit dem Zeichnen einer Figur auf einem Plakat. Diese wird dann mit berufsspezifischen Eigenschaften ausgestattet. Die Ergebnisse werden im Plenum präsentiert. Diskutiert werden kann, inwiefern das Anforderungsprofil mit dem Eignungsprofil übereinstimmt.

Vorbereitung/Material: Kopien der Arbeitsblätter (siehe Anhang), Stifte

Anmerkungen: Bei diesem Spiel werden Geschlechterstereotype verwendet. Die zwei Berufe (Bodyguard und Model) vermitteln klischeehafte Vorstellungen. Aber die Arbeit mit diesen zwei Berufsbildern bereitet den Jugendlichen Spaß. Daher kann in der wichtigen Einstiegsphase auf diese Methode zurückgegriffen werden. In der Diskussionsrunde sollten jedoch die Rollenklischees angesprochen werden. Das Spiel kann auch mit jeglichen anderen Berufen bzw. mit verkehrten Rollen (männliches Model, weiblicher Bodyguard) durchgeführt werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 45 Minuten

2.4.14 Vorurteil gegenüber Berufen

Theoretischer Abriss: Oftmals fehlt Jugendlichen das konkrete Sachwissen zu den Aufgabenbereichen, die sie in bestimmten Berufsbranchen zu erfüllen haben. Bedingt durch das fehlende Wissen führen Jugendliche ihre Überlegungen zur Berufswahl aufgrund von Vorurteilen und stereotypen Bildern durch. Das bringt mit sich, dass bestimmte Berufsfelder von Jugendlichen nicht in den Entscheidungsprozess einbezogen werden und die finale Berufsentscheidung oftmals auf einen traditionellen, meist sehr überlaufenen Ausbildungsweg mit knappem Lehrstellen- bzw. Jobangebot fällt. In anderen Berufsfeldern bzw. Berufen finden sich jedoch dem Wunschberuf ähnliche Tätigkeits- und Aufgabenbereiche. Die Berufschancen können dort ungleich besser sein.

Art der Übung: Einzelarbeit, Rollen- oder Planspiel

Übungsziel: Vorurteile und subjektive Vorstellungen zu beliebten und unbeliebten Berufsfeldern aufdecken.

Quelle: Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen – Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Seite 89f. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TN sollen sich überlegen, welche Berufe für sie besonders attraktiv sind und welche sie besonders ablehnen. Zur jeweils beliebtesten und unbeliebtesten Berufsgruppe bereiten die TN mit dem/der TR ein Rollenspiel vor. Das Thema des Rollenspiels sind die ersten Minuten im Arbeitstag eines Lehrlings, in denen die Arbeitsaufgaben für den Tag vergeben werden. Im ersten Rollenspiel übernimmt der/die TR die Rolle des Chefs, im zweiten Rollenspiel der/die TN selbst. Das Rollenspiel sollte als richtiges Spiel durchgeführt werden, also nicht nur verbal, sondern auch nonverbal mit Aufstehen, Gestik, Mimik und Ausführen von Handlungen.

Wenn ein/e TN die Rolle des Arbeit verteilenden Chefs spielt, kann sich herausstellen, dass der/die Jugendliche recht wenig über die Arbeitsaufgaben in dem Berufsfeld weiß und aus seiner/ihrer

subjektiven Vorstellung heraus antwortet. Vorurteile können sichtbar werden. Diese Vorurteile können im Anschluss an das Rollenspiel in der Gruppe diskutiert werden. Ist noch Zeit, kann auch das gleiche Rollenspiel mit dem Wunschberuf durchgeführt werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 2 Stunden

2.4.15 Berufesalat – Kennenlernen von Berufsfeldern

Theoretischer Abriss: Die Entwicklungs- und Zukunftschancen eines Individuums hängen wesentlich von den Kreativitätspotenzialen der Individuen ab. Kreativität (lat.) bedeutet Schöpferkraft und die Fähigkeit zu originärer Analyse und Gestaltung der Umwelt. Sie bildet die Antriebskraft für persönliches, eigenverantwortliches Entscheiden und Fortkommen. Im Berufsfindungsprozess ist unter Kreativität in erster Linie die Fähigkeit gemeint, sich unter bestimmten Bedingungen (neu) orientieren zu können. Die Erarbeitung individueller Lösungsmodelle – abgestimmt auf die eigenen Fähigkeiten, Präferenzen und Interessen – und die Herausarbeitung mehrerer Handlungsoptionen stellen Voraussetzungen dar, um ein „Problem“ selbstständig bewältigen zu können. Da Menschen bei ihren anvisierten Zielen nicht immer über die geeigneten Mittel verfügen, über die diese Ziele erreicht werden können, ist Flexibilität notwendig, um den persönlichen Lebensweg aktiv bewerkstelligen zu können.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Berufsfelder kennenlernen; Flexibilität in der Berufswahl fördern (Welche Berufe sind für mich geeignet?); individuelle Berufsmöglichkeiten herausarbeiten; neu orientieren

Quelle: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess, Wien, 18.2.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR projiziert eine vorbereitete Folie an die Wand. (Anm.: Die Folie sollte jedem/jeder einzelnen TN auch als kopierte Arbeitsunterlage zur Verfügung stehen.) Auf der Folie ist eine Schüssel (transparent) abgebildet. Die Schüssel beinhaltet einen „Begriffesalat“, der sich aus 50 Wörtern zusammensetzt. Die 50 Wörter beschreiben und umschreiben die geforderten Qualifikationen und Aufgabenbereiche von zehn Berufen.

Die TN werden dazu eingeladen, den Begriffesalat zu ordnen, indem zuerst zehn Berufe ausgewiesen werden und anschließend die dazu passenden Begriffe (vier Wörter) auf einer kopierten Arbeitsvorlage zugeteilt werden. Danach werden die TN dazu aufgefordert, sich zu überlegen, mit welchem der aufgelisteten Berufe sie sich am meisten identifizieren.

In den Kleingruppen (je 3 bis 4 Personen) werden die Ergebnisse miteinander verglichen. Es wird argumentiert, warum welcher Begriff welchem Beruf zugeordnet worden ist. In der Folge soll ein Brainstorming zur Frage „Welche Berufe stellen neben den identifizierten Berufsfeldern (vgl. Folie) ähnliche Anforderungen?“ stattfinden (5 bis 10 Minuten). Ziel ist, auf der Basis dieses Brainstormings Berufsfelder zu erkennen, die ähnliche Fähigkeiten/Qualifikationen voraussetzen wie die genannten zehn Berufe. (Wo

gibt es Unterschiede/Überschneidungen im Anforderungsprofil?) Danach soll die Kleingruppe gemeinsam für jedes einzelne Mitglied mögliche Berufsalternativen erarbeiten.

Die SprecherInnen der Kleingruppen stellen im Plenum ihre ausgearbeiteten Berufsfelder und die dazugehörenden Anforderungsprofile vor. Gemeinsam mit dem/der TR und den anderen TN werden diese diskutiert (Reflexionsphase).

Vorbereitung/Material: Kopiervorlagen, Folien

Anmerkungen: Die Methode dient dazu, die Kreativität zu fördern. Die Fähigkeit, für Probleme verschiedene Lösungen zu finden, die unter Berücksichtigung des Vorwissens neuartig sind, hilft, neue Berufsmöglichkeiten ins Auge zu fassen (Alternativstrategien). Die gemeinsame Diskussion über mögliche Berufsfelder erleichtert es den Gruppenmitgliedern, sich bewusst mit dem Problem auseinanderzusetzen und verschiedene (neue) Lösungsmodelle in Betracht zu ziehen, anstatt in Resignation „einzurasten“. Das Brainstorming in der Gruppe bietet die Möglichkeit, möglichst schnell viele Ideen (Ideenfluss) und Problemlösungen (Flexibilität) zu produzieren. Außerdem wird den TN durch die Interaktion in der Gruppe ihr Fremdbild bewusst gemacht. Durch das gemeinsame Erarbeiten von Berufsmöglichkeiten wird die Perspektive des Alter Ego evident (Wie sehen mich die anderen?).

Tipp: Wichtig ist, dass der „Berufesalat“ auf die Bedürfnisse der TN abgestimmt wird: zum Beispiel AkademikerInnenberufe für AkademikerInnen, Lehrberufe für angehende Lehrlinge etc. Daher ist es ratsam, dass der/die TR vor dieser Übung den Ausbildungshintergrund bzw. die Berufswünsche der TN in Erfahrung bringt.

Zielgruppe: BerufswechslerInnen, Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen; Langzeitarbeitslose; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 2 Stunden

2.4.16 Textarbeit

Theoretischer Abriss: Menschen im Berufsfindungsprozess sind bestrebt, individuelle Informations- und Orientierungsdefizite auszugleichen. Die Erweiterung des Informationsstandes hinsichtlich möglicher Ausbildungs- und Berufswege, hinsichtlich Arbeitsbedingungen und Tätigkeitsprofilen etc. stellt mithin für viele Menschen das Fundament dar, um eine fundierte Berufsentscheidung treffen zu können. In der gegenwärtigen Gesellschaft sind die Menschen einer Fülle an Informationen ausgesetzt. Um einer Reizüberflutung entgegenzuwirken, nehmen sie nur selektiv Reize auf. Vorliegende Übung dient dazu, jene Merkmale und Knotenpunkte aus einem Text herauslesen zu lernen, die für die Beschreibung des Ganzen wesentlich sind. Die Methode hilft, den Blick auf das Wesentliche zu richten.

Art der Übung: Einzelarbeit, Brainstorming im Plenum

Übungsziel: Effizienten Umgang mit Informationsmaterial lernen; sich im Informationsdschungel zurechtfinden

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 2. Themen bearbeiten, 11. Aufl. Münster, 2.B 13.

Beschreibung der Methode: Die TN erhalten einen Text, in dem ein interessanter Beruf beschrieben wird. Die TN lesen den Text in Einzelarbeit durch und machen sich zu Textstellen Notizen und Zeichen:

? *Unklarheit* (Was ist mir hier unklar? Frage notieren.)

! *Wichtig* (AHA-Erlebnis)

-> *Zusatzbemerkung* (Hier wünsche ich mir weiterführenden Informationen und warum? Hier wünsche ich mir ein weiteres Gespräch.)

Anschließend findet im Plenum ein Brainstorming mit den Informationen statt, die „hängen geblieben“ sind. Es wird reflektiert, warum die genannten Informationen in Erinnerung geblieben sind und andere nicht. Des Weiteren werden die TN dazu eingeladen, sich entsprechend ihren Zeichen zu Wort zu melden, um Unklarheiten auszuräumen.

Vorbereitung/Material: Vorbereiteter Text (mit breitem Rand für Anmerkungen), Schreibmaterial

Anmerkungen: Die Methode dient dazu, den TN die Arbeit mit Texten beizubringen. Das Zusammenfassen, Strukturieren, Verdichten und Verstehen von Informationen in schriftlicher Form ist notwendig, um der Fülle an Informationsmaterial zum Thema „Berufsorientierung“ Herr zu werden. Erst durch effiziente Textarbeit sind die TN in der Lage, die Quintessenz eines Textes herauszulesen und die relevanten Informationen in Beziehung zu ihrer eigenen Person zu setzen.

Tipp: Der Text soll den Beruf, die anfallenden Tätigkeiten, die körperlichen, sozialen und psychischen Anforderungen, die Arbeitsbedingungen, die Verdienstmöglichkeiten, die Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, die Arbeitszeiten u.a. prosaisch schildern. Der Text sollte nicht zu lang sein, da sonst mit einem Aufmerksamkeitsverlust seitens der TN zu rechnen ist (Lesezeit: max. 15 Minuten).

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 1 Stunde

2.5 Potentialanalyse

2.5.1 Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk: Eignungsfelder – Wo liegen meine Fähigkeiten?

Theoretischer Abriss: Berufe setzen bestimmte Anforderungsprofile und Fähigkeiten voraus. Die persönlichen Eignungsfelder (Zuordnung von Eigenschaften zu den Kriterien körperlich, geistig, sozial und gemüthhaft) bestimmen die jeweilige Eignung für einen bestimmten Beruf. Vorliegende Übung hilft, die eigenen Fähigkeiten zu identifizieren, um in weiterer Folge ein Fähigkeitsmatching durchführen zu können (Inwiefern korrespondieren die persönlichen Eignungen mit den am Arbeitsmarkt geforderten Profilen?). Wunschberufe, die Fähigkeiten fordern, über die man nicht verfügt, können auf diese Weise ausgeschlossen werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Paararbeit

Übungsziel: Reflektieren individueller Fähigkeiten; Identifizieren von Eignungsfeldern; Gegenüberstellen des Fremd- und Selbstbildes

Quelle: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Band 2, Wien, Seite 40f.

Beschreibung der Methode: Die TN bekommen ein Handout mit Eignungsfeldern (siehe Anhang). Auf dem Handout markieren die TN die jeweils für sie zutreffenden Eigenschaften.

Anschließend setzen sich die TN mit ihrer Interessensgruppe zusammen (siehe Übung „Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk“) und diskutieren, welche der Eignungen für welche Berufe notwendig sind – wenn nötig mithilfe des/der TR. Danach werden die bereits ausgewählten Berufe/Berufsfelder dahingehend untersucht, welche der Fähigkeiten der TN auf diese zutreffen.

Zu zweit werden alle Berufe, die sich die TN bereits nach Schritt 1 (vgl. „Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk“) zugeordnet haben, auf die dazu notwendigen Fähigkeiten untersucht. Auf diese Weise fällt eine Reihe der ausgewählten Berufe weg.

Vorbereitung/Material: Handout

Anmerkungen: Die Übung ist als Weiterführung der Übung „Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk“ und als Vorstufe der Übung „Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk“ gedacht. Sie kann auch als Selbstbild-/Fremdbild-Übung angelegt werden, um mögliche blinde Flecken besser erkennen zu können.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.5.2 Mein Portfolio

Theoretischer Abriss: Diese Übung lehnt sich an Methoden an, die aus Kompetenz-Bilanzierungen bekannt sind, und schafft durch die einfache Darstellung einen guten Überblick über das eigene Profil.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Der/Die TN hält nach und nach seine/ihre Erkenntnisse über sich selbst aus dem Berufsorientierungsprozess fest und hat am Schluss eine einfache Darstellung und einen guten Überblick über sein/ihr eigenes Profil.

Quelle: Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entwicklung).

Beschreibung der Methode: Der/Die TR verteilt das Arbeitsblatt „Mein Portfolio“, das ein 6-Felder-Schema enthält. Die Felder heißen: Meine Werte/Meine Persönlichkeitsmerkmale/Meine gewünschten Arbeitsbedingungen/Meine Fähigkeiten/Meine Kenntnisse/Meine Interessen.

Diese Begriffe werden in der Gruppe diskutiert und es wird ein gemeinsames Verständnis davon erzeugt.

Der/Die TR lädt die TN dann dazu ein, während des Berufsorientierungsprozesses immer wieder (z.B. nach einer Übung) passende Ergebnisse in dieses 6-Felder-Schema einzutragen. Jede/r TN erstellt somit selbst im Laufe des Berufsorientierungsprozesses ein strukturiertes Dokument, um sich alles, was ihm/ihr bewusst wird und hervorsteicht, möglichst gut einzuprägen und zugleich schriftlich festzuhalten. Dieses Dokument bietet einen Überblick über das, was für den/die TN wichtig ist und was er/sie bei seiner/ihrer beruflichen Entwicklung in den Vordergrund stellen will.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblatt „Mein Portfolio“ (siehe Anhang)

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: je nach Bedarf

2.5.3 Ich mache mir ein Bild

Theoretischer Abriss: Oft besitzen Jugendliche nur sehr diffuse Vorstellungen darüber, welche Fähigkeiten und Kompetenzen für die Ausübung ihres Wunschberufes erforderlich sind. Genauso haben sie sich in der Vergangenheit nur wenig Gedanken darüber gemacht, wie sehr ihre eigenen Fähigkeiten mit den beruflichen Anforderungen übereinstimmen. Wenn es darum geht, ein realistischeres Bild von beruflichen Anforderungen zu zeichnen, ist es aber insbesondere bei Mädchen wichtig, sie nicht zu verunsichern. Denn Mädchen neigen ohnehin dazu, ihre eigenen Fähigkeiten unterzubewerten, und haben oft Schwierigkeiten Stärken zu benennen. Deshalb wird in der folgenden Methode bewusst mit den Stärken der TN gearbeitet und überlegt, wie sie diese in ihren Wunschberuf einbringen können. Erst in einem zweiten Schritt werden Strategien entworfen, um etwaige fehlende berufliche Kompetenzen zu erwerben.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Recherche der Anforderungen im Wunschberuf und Vergleich mit den eigenen Fähigkeiten (Matching); Stärkung des Selbstbewusstseins

Quelle: Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln, Seite 35–36.

Beschreibung der Methode: Jeder/Jede TN kennt ihren beruflichen Wunsch und schreibt als Titel auf ein großes Plakat den jeweiligen Beruf „und ich“ (z.B. „Elektrikerin und ich“, „Buchhalterin und ich“ etc.). Dann gehen die TN paarweise zusammen, nacheinander legt sich jede/jeder auf den eigenen beschrifteten Bogen Packpapier und der/die jeweils andere zeichnet die Umriss mit einem dicken grünen Filzstift nach (dann umgekehrt). Anschließend wird das Bild durch ein Gesicht (Augen, Nase, Mund, Ohren) vervollständigt. Nun arbeiten die TN wieder alleine an ihren Plakaten weiter, indem sie die notwendigen Kompetenzen und Fähigkeiten für den Wunschberuf mit Hilfe von Berufsinformationmaterialien und Internetrecherchen (z.B. AMS-Broschüren und Webressourcen) zusammentragen und Erwartungen, die der Beruf an sie stellt, formulieren.

Die/Der TR bittet die TN, die recherchierten Erwartungen und Anforderungen mit einem roten Stift außen um den gezeichneten Umriss zu schreiben. Dabei soll jede Erwartung dem passenden Körperteil zugeordnet werden, zum Beispiel bei den Händen „geschickt“, auf Mundhöhe „kommunikativ“, an die Taille „schlank“ etc. Die/Der TR lässt sich von den TN einige Beispiele nennen. Dann wird die Arbeit einzeln selbstständig weitergeführt.

Anschließend sollen die TN ihre Eigenschaften und Fähigkeiten reflektieren, mit einem blauen Stift in den Umriss des Körpers schreiben und dem passenden Körperteil zuordnen. Die/Der TR soll an dieser Stelle betonen, dass sich die TN ihrer Stärken oft gar nicht bewusst sind. Sie werden angehalten, sich zu überlegen, inwiefern sie in ihrem täglichen schulischen oder beruflichen Leben und in der Freizeit bestimmte Fähigkeiten benötigen und anwenden. Auch die so gefundenen Kompetenzen werden am Plakat festgehalten.

Danach werden die fertigen Plakate im Raum aufgehängt und alle haben Gelegenheit, sich die Bilder in Ruhe anzusehen. Anschließend stellen alle TN ihr Bild vor. Nach der Vorstellung leitet der/die TR ein Gespräch über die Erwartungen ein. Er/Sie fragt nach den Übereinstimmungen zwischen den Anforderungen von außen und den Eigenschaften und Fähigkeiten, die sich die TN selbst zuschreiben. Dabei ist wichtig, dass der/die TR die TN nicht verunsichert, sondern ihre Stärken betont und gleichzeitig mit ihnen bespricht, inwiefern sie auf das Berufsprofil zutreffen (bzw. welche beruflichen Alternativen sich anbieten).

Abschließend sollen sich die TN überlegen, wie sie ihre Stärken in das Berufsleben einbringen können, und Strategien für den Erwerb von fehlenden Fähigkeiten und Qualifikationen entwerfen. Diese Überlegungen werden auf dem Arbeitsblatt festgehalten. Die Aufzeichnungen zu den „Stärken“ können in der Bewerbungsphase als Grundlage für das Verfassen der schriftlichen Bewerbung und für das Bewerbungsgespräch verwendet werden.

Vorbereitung/Material: Packpapier für jede/n TN (á 0,60 x 1,80 m), dicke rote, grüne und blaue Filzstifte, Klebebänder, diverse Unterlagen zur Berufsinformation (wie z.B. AMS-Berufsinformationssystem, AMS-Berufslexika, AMS-Qualifikationsbarometer, Berufsinformationsseiten im Internet), Arbeitsblätter

Anmerkungen: Falls TN im Zuge der Methode ihren ursprünglichen Berufswunsch verwerfen, sollen sie nach Alternativen suchen und hier abermals (diesmal nur am Papier) Anforderungen und eigene Fähig-

keiten abgleichen sowie Strategien zum Erwerb von Kompetenzen entwickeln und diese am Arbeitsblatt festhalten.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 3 Stunden

2.5.4 Meine Lernerfahrungen

Theoretischer Abriss: Der Begriff Lernerfahrungen steht mit der Idee des lebenslangen Lernens in Zusammenhang: Abgesehen von der Schulzeit und der Erstausbildung, denen eine Ausbildung im klassischen Sinn zugrunde liegt, ergeben sich im Laufe des Lebens vielerlei andere Kontexte, die Gelegenheit zum Lernen bieten. Zu den Lernerfahrungen werden sämtliche Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen gezählt, die ein Individuum am Ende eines formalen oder nicht formalen Lernprozesses erworben hat bzw. unter Beweis stellen kann. Formales Lernen bedeutet Lernen, das üblicherweise in einer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtung stattfindet, (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist und zur Zertifizierung führt. Formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden zielgerichtet. Nicht formales Lernen bedeutet Lernen, das nicht in Bildungs- oder Berufsbildungseinrichtungen stattfindet und üblicherweise nicht zur Zertifizierung führt. Gleichwohl ist es systematisch (in Bezug auf Lernziele, Lerndauer und Lernmittel). Aus Sicht der Lernenden ist es zielgerichtet.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Paararbeit

Übungsziel: Bisherige Lernerfahrungen auflisten und damit erworbene Kompetenzen und Wissen sichtbar und belegbar machen.

Quelle: Die Definitionen wurden dem vom Cedefop herausgegebenen Glossar „Terminology of European education and training policy“ entnommen: <http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [20.03.2012]. Die Methode lehnt sich an die im Rahmen der Erstellung von Kompetenz-Portfolios oder Ausbildungsportfolios empfohlenen Initiativen an (ein Beispiel in französischer Sprache steht zum Download zur Verfügung unter: <http://www.passeportformation.eu/>).

Beschreibung der Methode: Zu Beginn listet jeder/jede TN sämtliche Lernerfahrungen auf, die er/sie im Laufe seines/ihrer Lebens gemacht hat. Dazu wird das Arbeitsblatt „Bestandsaufnahme der formalen und nicht formalen Lernerfahrungen“ genutzt.

Bevor diese Bestandsaufnahme durchgeführt wird, kann es hilfreich sein, wenn mit den TN an dem Begriff „Bildung“ bzw. „Wissens- und Kompetenzerwerb“ gearbeitet wird. Zu diesem Zweck kann der/die TR ein Brainstorming in der Gruppe zu folgender Frage machen: *„Wo und wie kann man sich Wissen und Kompetenzen aneignen. Welche Beispiele und Situationen, in denen man etwas lernen kann, fallen Ihnen ein?“* Ziel dabei ist es, das die TN nicht nur an formale, sondern auch an nicht formalisierte Bildungsprozesse denken.

Der/Die TR kann die aufgezählten Beispiele notieren und klassifizieren, indem er/sie folgende Kategorien verwendet:

- „Erstausbildung“: Die Pflichtschulzeit und die weiterführende Schulbildung, bevor man beruflich tätig wird.

- „Fortbildung“: Alle in Zusammenhang mit der vorhandenen, beruflichen Tätigkeit gemachten Ausbildungen oder als Vorbereitung eines Projekts für eine berufliche Weiterentwicklung (während oder außerhalb der Arbeitszeit).
- „Andere“: Eine Sammlung anderer, mehr oder weniger lange dauernder Ausbildungsformen, die es gestattet haben, Wissen oder Kompetenzen zu erwerben, die im täglichen Leben, in der Freizeit oder im Berufsleben angewendet werden können.

Falls sich die genannten Beispiele auf einen Bildungsbegriff beschränken, der nur die Erstausbildung oder Fortbildung betrifft, kann der/die TR die Diskussion dahingehend lenken, dass andere Beispiele zur Sprache kommen: Führerschein, Erste-Hilfe-Kurs, Praktikum als GruppenleiterIn in Freizeitzentren, Informatikkurs, Sprachkurs, Kurse im künstlerischen Bereich usw.

Nach der Bestandsaufnahme der formalen und nicht formalen Lernerfahrungen sollen die Lernerfahrungen im Detail analysiert werden. Die TN erhalten das Arbeitsblatt „Analyse der bisherigen Lernerfahrungen“. Das Arbeitsblatt unterstützt dabei, die während der Lernerfahrung erworbenen Kenntnisse und Qualifikationen detailliert zusammenzustellen sowie Belege, die diese Lernerfahrungen dokumentieren, zusammenzutragen.

Es kann hilfreich sein, wenn der/die TR anhand eines von einer freiwilligen Person vorgeschlagenen Lernbeispiels demonstriert, wie die Fragen des Blattes zu verwenden sind, um die entsprechenden Lernerfahrungen zu analysieren. Es kann auch hilfreich sein, sich zuerst auf drei Lernerfahrungen zu beschränken und nach dem Erarbeiten des Arbeitsblattes „Analyse der bisherigen Lernerfahrungen“ zu zweit zusammen zu gehen. Die TN werden dann dazu aufgefordert, sich gegenseitig nacheinander diese Lernerfahrungen zu beschreiben sowie was sie an Lernergebnissen festgestellt haben. Die Person, die zuhört, übernimmt die Rolle des/der aktiv Fragenden, damit der Person, die erzählt, die Erklärung leichter fällt. Die Person, die beschreibt, soll präzise Punkte, die ihr wichtig erscheinen und eventuell angesprochen worden sind, schriftlich notieren. Jede/r TN soll bei Bedarf diese Analysearbeit später weiterverfolgen, und zwar mit anderen Lernerfahrungen, je nachdem, was für seine/ihre Arbeitsplatzsuche von Bedeutung sein könnte.

Die Ergebnisse dieser Übung können die Grundlage für mögliche Berufsbilder darstellen oder auch als nützliche Argumente in Bewerbungsprozessen (in Lebenslauf, Bewerbungsschreiben, Bewerbungsgespräch etc.) dienen. Je nachdem kann mit den Ergebnissen weitergearbeitet werden.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblatt „Bestandsaufnahme der formalen und nicht formalen Lernerfahrungen“ und Arbeitsblatt „Analyse der bisherigen Lernerfahrungen“

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 3 Stunden

2.5.5 Potentialanalyse „Was steckt wirklich in mir?“

Theoretischer Abriss: Wer einer beruflichen Tätigkeit nachgeht, die die eigenen Fähigkeiten und Potentiale unberücksichtigt lässt, unterdrückt seine eigene Kreativität. Doch nicht nur das: Sich selbst zu verleugnen und vorzugeben, jemand anders zu sein, benötigt Kraft und Energie. Die Folgen sind häufig Krisen, Burn-out und Müdigkeit. Im Gegensatz dazu laufen Personen oft zur Hochform auf, wenn sie ihre

Potentiale und Fertigkeiten einsetzen und verwirklichen können. Vorliegende Übung zielt darauf ab, eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu identifizieren, um in der Folge einen passenden Beruf anvisieren zu können. Darüber hinaus wird gelernt, besondere Fähigkeiten überzeugend mitteilen zu können.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Identifizieren eigener, oft nicht bewusster Talente und Fähigkeiten

Quelle: Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir?, Seite 63ff.

Beschreibung der Methode: Die TN unterstreichen jene Wörter, bei denen sie glauben, dass sie ihre Fähigkeitsmerkmale bezeichnen (vgl. Anhang). Es sollten weitere Fähigkeiten hinzugefügt werden, die ihrer Meinung nach in der Liste noch fehlen. In der Folge wählen die TN jene zehn Fähigkeiten aus, in denen sie sich am sichersten fühlen. Dabei sollten sie wie folgt vorgehen:

- Andere Ausdrücke finden, die mit den unterstrichenen Fähigkeiten vergleichbar sind und diese aufschreiben.
- Fünf mögliche Einsatzmöglichkeiten (oder bereits realisierte Einsatzmöglichkeiten) pro Fähigkeit notieren.

Aus diesen 50 Beispielen werden 25 Fähigkeiten herausgepickt, auf die die folgenden Aussagen zutreffen:

- „Es würde mir Spaß machen, diese Fähigkeiten einzusetzen.“
- „Ich verfüge über berufliche oder private Erfahrungen mit dieser Fähigkeit in einem bestimmten Bereich.“
- „Diese Fähigkeit möchte ich weiter ausbauen.“

Treffen diese Aussagen zu, tragen die TN die entsprechenden Fähigkeiten in eine Liste ein.

Vorbereitung/Material: Handout, Papier und Stifte

Anmerkungen: Innerhalb der Kategorien gibt es einfachere und komplexere Fähigkeiten. Wichtig ist, dass den TN bewusst wird, dass ihr Gestaltungsspielraum begrenzt ist (z.B. durch Vorschriften vonseiten des Arbeitgebers), wenn sie nur einfachere Fertigkeiten für sich beanspruchen. Je höher der Grad an „Geschicklichkeit“, desto mehr Raum hat eine Person für die Verwirklichung ihrer Ideen. Außerdem gilt: Je höher die übertragbaren Fertigkeiten einzustufen sind, desto mehr Freiheiten hat eine Person im Beruf. Der/Die TR sollte die TN darauf aufmerksam machen.

Tipp: Der/Die TR sollte bei dieser Übung möglichst erfahren sein, das heißt mit der Arbeitsmarktsituation sowie mit unterschiedlichen Berufen vertraut sein, um den TN bei der Berufssuche beratend zur Seite stehen zu können.

Zielgruppe: BerufswechslersInnen; Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 2 Stunden

2.5.6 Loblied auf sich selbst

Theoretischer Abriss: Oft fällt es Jugendlichen – besonders Mädchen – schwer, über sich und ihre Fähigkeiten und Stärken zu sprechen und diese richtig einzuschätzen. Gerade für Bewerbungssituationen ist es aber wichtig, ein Bild von sich und besonders von seinen positiven Eigenschaften zu haben. Mit dieser Methode kann eine positive Selbstdarstellung auf spielerische Art geübt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Die TN üben eine positive Selbstdarstellung und reflektieren geschlechtsspezifische Unterschiede.

Quelle: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30.01.2012]

Beschreibung der Methode: Ziel der Methode ist es, die TN eine etwa ein- bis zweiminütige „Lobrede auf sich selbst“ halten zu lassen. Der/Die TR erläutert dieses Ziel und erklärt den Jugendlichen auch die Funktion der Übung: Mädchen können meist gut über ihre Schwächen, aber nur sehr schwer über ihre Stärken reden. Das führt dann oft zu einem niedrigen Selbstwertgefühl. Obwohl es oft als „angeberisch“ angesehen wird, ist es wichtig, ein Bild von sich selbst mit seinen Schwächen, aber eben auch Stärken zu haben. Gerade in der Arbeitswelt – zum Beispiel in Bewerbungsgesprächen – ist eine solche Beschreibung der eigenen Person sehr wichtig.

Die Jugendlichen sollen sich nach der Einführung in einer Einzelarbeit (ca. 10 bis 15 Minuten) überlegen, welche positiven Eigenschaften sie an sich sehen, und diese Stärken, Fähigkeiten, Fertigkeiten, vielleicht auch Erfolge notieren – sich also einen Spickzettel für ihre Lobrede erstellen.

Im nächsten Schritt sollen die Lobreden vor der Gruppe gehalten werden. Die Lobreden sollten nicht länger als zwei Minuten dauern.

Der/Die TR beobachtet die RednerInnen und versucht, sich Auffälligkeiten zu merken (Achtung: Notizen machen könnte als Beurteilung empfunden werden!). Welche Fähigkeiten werden von Mädchen und Burschen angeführt? Welche werden nicht angesprochen, obwohl sie existieren? Gibt es hier Unterschiede?

Nachbereitung: Im Plenum wird angesprochen, wie sich die Jugendlichen beim Halten ihrer Lobreden gefühlt haben. Was war angenehm? Was unangenehm? Sollte der/die TR Auffälligkeiten bemerkt haben, werden diese angesprochen und mit den Jugendlichen diskutiert: Gibt es Unterschiede zwischen den Fähigkeiten, die sich Mädchen und Burschen zuschreiben? Wenn ja, worauf basieren diese Zuschreibungen? Sollten sich Mädchen zum Beispiel eher soziale Eigenschaften, Burschen eher handwerkliche Fertigkeiten zuschreiben, sollten diese Einschätzungen hinterfragt werden.

Variante: Eine andere Variante wäre, Jugendliche in Paaren gegenseitig die jeweils guten Eigenschaften des/der Anderen aufschreiben zu lassen. Jede/r sollte dann die über sich selbst geschriebene „Lobrede“ vortragen.

Anmerkungen: Den Jugendlichen sollte erklärt werden, dass es keine Bewertungen der Reden gibt oder Ähnliches. Es sollte versucht werden, dem Ganzen einen spielerischen Charakter zu geben, damit die Hemmschwelle sinkt.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.5.7 Wochenplan

Theoretischer Abriss: Werden Beruf und Familie zu wesentlichen Lebensaufgaben, muss der bisherige Tages- und Wochenablauf umgestellt werden. Diese Umstellung erfordert oft eine radikale Neuorganisation. Basis für eine umfassende Umstellung ist in jedem Fall eine detaillierte Erhebung des Ist-Zustandes.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsdiskussion

Übungsziel: Bewusstmachen der eigenen Zeitorganisation und Entwicklung von alternativen zeitlichen Organisationsmodellen.

Quelle: Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd. Gloucestershire, Seite 25f.

Beschreibung der Methode: Die TN füllen einen Wochenplan aus. Eine präzise Zeiteinteilung ermöglicht es, Tätigkeiten konkret zu benennen, wodurch den TN ihre tatsächliche Zeitverwendung bewusst gemacht werden soll. Im Anschluss überlegen sich die TN, ob diese vergangene Woche typisch für ihr Leben war oder nicht.

In einem nächsten Schritt werden die Tätigkeiten zu Rollenbildern zusammengefasst (z.B. Kochen, Wäsche waschen, Putzen = Hausfrau). Die verschiedenen Rollen, die die TN einnehmen, werden nun danach gereiht, wie viel Zeit sie im Leben der TN einnehmen. Nachdem sich einige Rollen überschneiden (z.B. wenn die TN mit ihrer Freundin regelmäßig joggen geht, ist sie in dieser Zeit sowohl Freundin als auch Sportlerin), wird die Gesamtsumme 100 % mitunter übersteigen.

Im dritten Schritt wird nun die Zufriedenheit mit den jeweiligen Rollen und der dafür aufgewendeten Zeit besprochen. Hopson und Scally (2004, S. 95) verwenden dazu ein 5-Sterne-System, das an die entsprechenden Hotel-Kategorien angelehnt ist.

Eine eventuell anschließende Diskussion kann in Kleingruppen oder im Plenum stattfinden. Es wird diskutiert, wie der Wochenplan gemäß den persönlichen Wünschen und Möglichkeiten verändert werden könnte. Fragen zur Vereinbarkeit können angesprochen werden: Wer übernimmt die Tätigkeiten, die durch die Berufsausübung mangels Zeit nicht mehr ausgeübt werden können (z.B. Kinderbetreuung)? Müssen durch den Berufseinstieg neue Prioritäten gesetzt werden? etc.

Vorlagen für Tabellen und Bewertungssystem sind im Anhang zu finden.

Vorbereitung/Material: Handouts zum Wochenplan; Zeitanalyse; Beurteilungsterne

Anmerkungen: Als Referenzzeitraum empfiehlt es sich, die letzte Woche heranzuziehen, da die Erinnerungen diesbezüglich frisch sind. Das Ausfüllen des Wochenplanes kann als tägliche Aufgabe am Abend an die TN herangetragen werden, wodurch die Zeiteinteilung beinahe in „Echtzeit“ erfasst wird. Das Ausfüllen kann also auch als Hausübung erledigt werden.

Zielgruppe: WiedereinsteigerInnen

Dauer: 2 Stunden

2.5.8 Der Schlüssel zum Erfolg liegt in mir

Theoretischer Abriss: Jeder Mensch hat besondere Fähigkeiten und persönliche Stärken. Auch außerberufliche Erfahrungen sind dabei wichtige Quellen, um eigene Stärken, Interessen und Fähigkeiten zu identifizieren. Sich der eigenen Stärken und Kompetenzen bewusst zu werden, ist im Bereich Berufsorientierung vor allem für Arbeitslose und WiedereinsteigerInnen von zentraler Bedeutung, da dadurch das beeinträchtigte Selbstwertgefühl wieder verbessert werden kann. Die eigene Wahrnehmung ist nicht objektiv, sie hilft uns die Dinge so zu sehen, wie wir sie gerne sehen möchten. Deshalb ist es wichtig, das eigene Selbstbild mit Rückmeldungen aus der Umwelt zu vergleichen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Variante 1: Qualifikationen und Stärken reflektieren; sich von den anderen TN zu verschiedenen beruflichen Tätigkeiten inspirieren lassen; Kreativität schulen; Selbstbild-/Fremdbildvergleich; Variante 2: Kompetenzen und Stärken reflektieren; den eigenen Erfahrungsschatz bewusst machen bzw. in Erinnerung rufen; Selbstbild-/Fremdbildvergleich

Quelle: Variante 1: Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität (4.1, 6f, 13). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien, Seite 50f. Variante 2: In Anlehnung an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung der Methode:

Variante 1: Alle TN erhalten Stifte und ein Plakat und zeichnen darauf einen Baum mit Wurzeln. In die Wurzeln schreiben sie ihre formal erworbenen Qualifikationen (Schulabschluss, Studium etc.). In den Stamm schreiben sie ihre persönlichen, sozialen, intellektuellen und körperlichen Stärken. Der Stamm wird oben offen gelassen, so dass die anderen TN die Zweige selbst hineinzeichnen können. Danach werden die Plakate aufgehängt oder aufgelegt. Alle TN gehen mit Stiften herum und sollen aus dem Baum herauswachsende Zweige dazu zeichnen und hineinschreiben, welche (beruflichen) Tätigkeiten aus den Qualifikationen und Stärken entstehen könnten. Am Ende begutachtet wieder jede/r ihr/sein eigenes Plakat und sagt, mit welchen Tätigkeiten er/sie sich identifizieren kann und mit welchen nicht. Es kann zu diesem Zeitpunkt auch gefragt werden, wie es zu welchen Assoziationen kam. Wesentlich ist, dass die Feedback-Regeln eingehalten werden und die Assoziationen nicht (negativ) kommentiert werden.

Variante 2: Der/Die TR fordert alle TN dazu auf, sich drei bis fünf berufliche oder außerberufliche Erfahrungen in Erinnerung zu rufen, die sie als Erfolg werten. Diese Erfahrungen werden mit einem Stichwort auf einem Plakat notiert. Es empfiehlt sich, explizit darauf hinzuweisen, dass sich die TN nicht auf bestimmte (z.B. berufliche oder schulische Erfahrungen) beschränken müssen, sondern auch persönliche/private Erfolgserlebnisse miteinbeziehen können und sollen (Sport, ehrenamtliche Tätigkeiten, Hobbys etc.).

Anschließend werden die TN gebeten zu reflektieren, warum sie diese Erfahrung als Erfolg sehen. Ihre Gedanken notieren die TN ebenfalls auf dem Plakat. Gegebenenfalls kann der/die TR hier Hilfestellungen bieten.

Danach sollen die TN für die einzelnen Erfolgserlebnisse herausarbeiten, welche persönlichen Kompetenzen für den Erfolg ausschlaggebend waren (Persönliche Stärken und Eigenschaften, Wissen/Know-how, andere Erfahrungen etc.).

Im nächsten Schritt werden die Ergebnisse gemeinsam reflektiert und ergänzt. Dafür bittet der/die TR eine/n erste/n Freiwillige/n, einen persönlichen Erfolg zu beschreiben. Der/Die TN erklärt, warum er/sie dieses Erlebnis als erfolgreiche Erfahrung sieht und welche Kompetenzen dafür ausschlaggebend waren. Die anderen TN hören zu, ohne zu unterbrechen. Erst dann können die anderen TN Fragen stellen oder Kommentare abgeben, um die Person bei der Erklärung ihrer Erfahrung und ihrer Kompetenzen zu unterstützen.

Je nach Gruppengröße kann nun im Plenum oder in Kleingruppen (je 2–3 Personen) weitergearbeitet werden. Bei der Kleingruppenarbeit ist darauf zu achten, dass jede Person genügend Zeit hat, um einen ihrer ausgewählten Erfolge vorzubringen und zu analysieren. Wesentlich ist aber jedenfalls, dass die Feedback-Regeln eingehalten werden und die Kommentare nicht (negativ) wertend sind.

Vorbereitung/Material: Stifte, Plakate, (Pinnwände)

Anmerkungen: *Variante 1:* Natürlich könnten bei der Übung auch Tätigkeiten genannt werden, die den UrheberInnen der Stärkenbäume nicht gefallen. Deswegen ist es wichtig, nach dem Brainstorming zu erfragen, wer welche Tätigkeiten gut „annehmen“ kann und welche nicht. Die TN können auch die Gründe dafür angeben. Da das Bewusstwerden der eigenen Stärken ein wesentlicher Bestandteil dieser Übung ist, sollte den TN dafür genügend Zeit gegeben werden.

Tipp: Wesentlich ist, dass die Feedback-Regeln eingehalten werden und die Assoziationen nicht (negativ) kommentiert werden.

Zielgruppe: Ältere; WiedereinsteigerInnen; arbeitslose Erwachsene; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 3 Stunden

2.5.9 Meine Aktivitäten und ihre Bewertung

Theoretischer Abriss: Diese Methode lehnt sich an Methoden an, die bei der Überprüfung der Fähigkeiten und bei der Zusammenstellung von Kompetenz-Portfolios eingesetzt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Die eigenen Kompetenzen und Motivationsfaktoren analysieren und selbst einschätzen.

Quelle: Entwickelt von Itinéraires Formation

Beschreibung der Methode: Der/Die TR schlägt den TN vor, ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen tiefgehend zu analysieren. Er/Sie erklärt, dass sich diese Analyse auf die bisherigen beruflichen Tätigkeiten, aber auch auf außerberufliche (gegenwärtige oder frühere) Tätigkeiten beziehen kann, die aufgrund der dabei erworbenen Kompetenzen ebenfalls in Frage kommen können.

Der/Die TR überreicht jeder/jedem TN eine 8-spaltige Tabelle mit der Überschrift „Meine Aktivitäten und ihre Bewertung“ (siehe Anhang) und erklärt, wie sie ausgefüllt werden soll:

- Die erste Spalte (Dauer) entspricht der Dauer dieser Aktivität. Es ist zwar nicht unbedingt notwendig, die richtigen Daten anzugeben, es sollte aber notiert werden, wie lange diese Aktivität gedauert hat.
- In der zweiten Spalte (Funktion) notiert der/die TN, wie die Funktion bezeichnet wurde, und beschreibt sie kurz.
- In der dritten Spalte (Unternehmen) soll der/die TN das Unternehmen, in dem er/sie beschäftigt war, beschreiben: Name des Unternehmens, Größe des Unternehmens, Branche, Unternehmensstatus (privat, öffentlich, Verein ...) bzw. auch weitere Informationen, die ihm/ihr von Bedeutung zu sein scheinen.
- In der vierten Spalte (durchgeführte Aufgaben) sollen die TN ausführlich angeben, welche Aufgaben bzw. Tätigkeiten sie genau im Rahmen dieser Funktion erledigt haben.
- Wenn die TN mit den Beschreibungen fertig sind, sollen sie ihre Erfahrungen mit diesem Beruf bezüglich ihrer Motivation (was hat mich bei dieser Tätigkeit motiviert bzw. demotiviert bzw. was waren motivierende bzw. nichtmotivierende Faktoren bei der Berufsausübung) anführen (fünfte und sechste Spalte). Motivierende Faktoren werden mit einem + und demotivierende Faktoren mit einem – am Anfang versehen.
- In der siebten Spalte sollen die TN möglichst objektiv für sich selbst mit + (erfolgreich) und – (nicht erfolgreich) angeben, ob sie das Gefühl haben, die durchgeführten Aufgaben erfolgreich oder nicht erfolgreich erledigt zu haben.
- In der achten Spalte soll der/die TN schließlich eine Erklärung dafür suchen, was für den Erfolg bzw. den Misserfolg verantwortlich war. Diese Indikatoren werden es dem/der TN ermöglichen, bei einem Vorstellungsgespräch aussagekräftiger und überzeugender zu wirken und vor allem auf seine/ihre Erfolge und Kompetenzen zu fokussieren.

Vorbereitung/Material: Tabelle „Meine Aktivitäten und ihre Bewertung“ (siehe Anhang)

Anmerkungen: Die Überlegungen können noch weitergeführt werden, indem der/die TR den TN den Vorschlag macht, die Liste durch weitere Spalten zu ergänzen (z.B. erforderliche Kenntnisse und Fertigkeiten, siehe dazu auch die Übung „Bisherige Berufserfahrungen analysieren“). Der/Die TR kann auch vorschlagen, jene Punkte aus der Liste hervorzuheben, die die TN entwickeln sollten, um eine Aufgabe erfolgreicher zu bewältigen.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 3 Stunden

2.5.10 Bisherige Berufserfahrungen analysieren

Theoretischer Abriss: Diese Übung lehnt sich an Methoden zur Erstellung eines Kompetenz-Portfolios an. Sie bietet den jeweiligen Personen die Möglichkeit, ihre bisherigen beruflichen Erfahrungen zu analysieren und im Laufe des Reflexionsprozesses ihre persönlichen Kompetenzen zu erkennen.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Erfahrungen, Kompetenzen und Qualitäten in Erinnerung rufen; Das Ergebnis dient als Unterlage zur Verfassung eines Lebenslaufs und eines Bewerbungsschreibens bzw. als Vorbereitung für ein Bewerbungsgespräch.

Quelle: Entwickelt von Itinéraires Formation

Beschreibung der Methode: Der/Die TR fordert die TN dazu auf, die jeweiligen beruflichen Erfahrungen mit Hilfe des Arbeitsblattes „Bisherige berufliche Erfahrungen“ aufzulisten und sie ausführlich zu beschreiben.

Der/Die TR erläutert dazu im Vorfeld, was mit den einzelnen Spalten gemeint ist, und gibt aussagekräftige Beispiele:

- Die erste Spalte entspricht der Dauer der beruflichen Aktivität. Idealweise notiert man, von wann bis wann man diesen Beruf ausgeübt hat.
- In der zweiten Spalte (Funktion) notiert der/die TN, wie die Funktion bezeichnet wurde, und beschreibt sie kurz.
- In der dritten Spalte (Unternehmen) soll der/die TN das Unternehmen, in dem er/sie beschäftigt war, beschreiben: Name des Unternehmens, Größe des Unternehmens, Branche, Unternehmensart (privat, öffentlich, Verein etc.) bzw. auch weitere Informationen, die ihm/ihr von Bedeutung zu sein scheinen.
- In der vierten Spalte (durchgeführte Aufgaben) sollen die TN ausführlich angeben, welche Aufgaben bzw. Tätigkeiten sie genau im Rahmen dieser Funktion erledigt haben.
- In der fünften Spalte listet man die für die Tätigkeiten und Aufgaben eingesetzten Kenntnisse und Fähigkeiten auf.
- In der sechsten Spalte listet man die eingesetzten, persönlichen Eigenschaften/Qualitäten auf, also zum Beispiel persönliche Stärken, die für die Ausübung dieser beruflichen Aktivität notwendig waren.
- In der siebten und letzten Spalte ergänzt man noch die Kompetenzen, die man sich im Laufe der Berufsausübung bzw. durch die Berufsausübung erworben hat.

Es hat sich als hilfreich herausgestellt, wenn die Berufserfahrungen chronologisch (wie in einem Lebenslauf) aufgelistet werden.

Die Liste kann als Arbeitsgrundlage für Lebenslauf, Bewerbungsschreiben und das Bewerbungsgespräch dienen. Es kann aber auch als Zwischenschritt für den weiteren Berufsorientierungsprozess, zum Beispiel zur Erarbeitung von alternativen Berufsbildern auf Grund der sichtbar gewordenen Kompetenzen, Kenntnisse und Fähigkeiten dienen.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblatt „Bisherige berufliche Erfahrungen“

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 2 Stunden

2.6 Bildungs- und Berufswahl

2.6.1 Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk: Arbeitsfaktoren – Wann, wo und womit möchte ich arbeiten?

Theoretischer Abriss: Wann, wo und womit gearbeitet wird, ist je nach Position und Berufsbranche sehr unterschiedlich. Berufe finden unter bestimmten Arbeitsbedingungen statt. Nicht jede/r ist allen Bedingungen gleichermaßen „gewachsen“. Vorliegende Methode unterstützt die TN dabei, sich über die Arbeitsbedingungen, unter welchen die gewünschte Berufspraxis erlebt werden möchte, klar zu werden. Es wird geklärt, unter welchen Rahmenbedingungen bevorzugt gearbeitet werden möchte, um in der Folge herausarbeiten zu können, welche Berufe individuell in Frage kommen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit

Übungsziel: Herausfinden, unter welchen Arbeitsbedingungen die TN arbeiten möchten und welchen Berufen oder Tätigkeiten welche Arbeitsbedingungen zugrunde liegen.

Quelle: Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1994): Berufsplanung ist Lebensplanung. Band 2, Wien, Seite 40f.

Beschreibung der Methode: Die TN sollen in Kleingruppen (3 bis 4 TN) erarbeiten, unter welchen Arbeitsbedingungen sie arbeiten möchten. Die Liste (siehe Anhang) kann entweder von den Kleingruppen selbst erstellt oder als Handout ausgegeben werden und nur bei Bedarf ergänzt werden.

Die TN sollen dann (immer noch in der Kleingruppe) gemeinsam reflektieren, wann, wo und womit jede/r Einzelne arbeiten möchte. Mit Hilfe des/der TR soll diskutiert werden, welche der noch vorhandenen Berufsfelder mit den jeweiligen Arbeitsfaktoren korrespondieren.

Vorbereitung/Material: Handout

Anmerkungen: Als Vorübung können anhand des Berufs des Krankenpflegers/der Krankenschwester im Brainstorming in der Gruppe folgende Fragen beantwortet werden:

- Welche besonderen Tätigkeiten müssen sie ausüben?
- In welches Interessensfeld würden Sie sie daher am ehesten einordnen?
- Welche besonderen Anforderungen werden an sie gestellt?
- Welche Fähigkeiten aus den Eignungsfeldern entsprechen diesen Anforderungen?
- Wann, wo und womit arbeiten sie?

Tipp: Wenn der Übung bereits die Übungen „Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk“ und „Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk“ vorausgegangen sind, ist zu empfehlen, abschließend die herausgefilterten Interessen, Eignungen und Arbeitsfaktoren noch einmal zu notieren und die dazu passenden Berufe herauszusuchen, um das Gesamtbild abzurunden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.6.2 Das Erfolgsbuch – Vertrag mit sich selbst

Theoretischer Abriss: Insbesondere junge Menschen haben zu Beginn der Berufsorientierung oft diffuse und vielfältige Wünsche. Diese in schriftlicher Form darzustellen, hilft dabei, die eigenen Gedanken zu strukturieren, die Wünsche konkret auszuformulieren und sich mit ihnen auseinanderzusetzen. Darüber hinaus trägt die schriftliche Form zu einer höheren Verbindlichkeit bei.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Die TN entwerfen Pläne für die Zukunft.

Quelle: Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen (Seiten 1f., 6ff., 9.1), Wien, Seite 10.

Beschreibung der Methode: Die TN legen ein schönes Heft an, in dem Schritt für Schritt die Pläne, Ideen und Vorstellungen für die Gestaltung der Zukunft eingetragen werden. Dies sollte konkret ausformuliert und nachlesbar erfolgen. Es ist darauf zu achten, dass die vielen einzelnen Wünsche im Laufe der Zeit immer präziser und verbindlicher werden, wobei am Ende schließlich ein „Vertrag mit sich selbst“ stehen sollte, der die vielen noch zu tätigen Schritte klar und übersichtlich strukturiert enthalten müsste. Dieser Vertrag besteht aus mehreren Teilen:

- Dem Ziel: Was möchte ich werden, machen?
- Den zu tätigen Schritten: Wie kann ich mein Ziel erreichen?
- Der Zeit: Bis wann muss ich die einzelnen Schritte gemacht haben?
- Der Erfolgskontrolle: Ab wann kann ich von einem Erfolg sprechen?
- Der Belohnung: Was setze ich mir als Belohnung aus, wenn ich mein Ziel erreicht habe?

Vorbereitung/Material: Hefte für die TN.

Anmerkungen: Die TN können angeregt werden, dieses Heft auch zu Hause weiter zu schreiben.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: Jeweils 15 Minuten über einen längeren Zeitraum

2.6.3 Fahrplan in den Beruf

Theoretischer Abriss: Gerade am Ende eines Kurses ist es wichtig, über konkrete Umsetzungsschritte des während des Kurses Erarbeiteten nachzudenken. Während der verschiedenen Einheiten wurde die Berufsorientierung und -findung auf unterschiedlichste Weise thematisiert. Damit die Jugendlichen diese Erfahrungen auch selbstständig umsetzen können und weitere Perspektiven für ihre Zukunft entwickeln können, sollte ein Maßnahmenplan erstellt werden. Dieser individuelle Fahrplan in den Beruf soll dazu beitragen, dass die TN Perspektiven für ihre Zukunft entwickeln und nicht bereits vorab davon ausgehen, keine Möglichkeiten und Perspektiven zu haben.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Erarbeiten von konkreten Maßnahmen für den Berufseinstieg

Quelle: Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern, Seite 29.

Beschreibung der Methode: Ziel dieser Übung ist, dass für jede/n Jugendliche/n ein individueller Fahrplan erstellt wird. Dies geschieht in einem Zweiergespräch (Jugendliche/r und TR). In diesem Beratungsgespräch ist für jede/n Jugendliche/n individuell zu überlegen, wie er/sie vom Ausgangsort (Schule) zum Ziel (Beruf) kommt und welche Wege bzw. Umwege er/sie gehen muss. Dabei ist es wichtig, konkrete AnsprechpartnerInnen zu definieren, wie auch die Motivation, die Stellensuche (egal ob Ausbildung oder Arbeit) selbst aktiv anzugehen, zu thematisieren.

Vorbereitung/Material: Handout

Anmerkungen: Die Dauer der Übung variiert nach Gruppengröße. Für eine Gruppe mit 12 TN sind ungefähr 5 Stunden einzuplanen. Da diese individuellen Gespräche sehr viel Zeit in Anspruch nehmen, muss für die Großgruppe ein Alternativprogramm vorgegeben werden. Möglich wäre beispielsweise das Trainieren von Bewerbungssituationen.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 5 Stunden (Dauer variiert nach Gruppengröße)

2.6.4 Für und Wider

Theoretischer Abriss: Die Jugendlichen sollen lernen eigenverantwortlich Entscheidungen zu treffen und damit auch aktiv ihr Leben zu gestalten. Entscheidungen zu treffen, die in das Leben stark eingreifen, ist in keinem Altersabschnitt einfach. Werden Entscheidungen aber aufgeschoben, können entscheidende Chancen verpasst werden. Da die Konsequenzen von Entscheidungen oftmals nicht leicht absehbar sind, kann das bewusste Reflektieren von Nachteilen, Vorteilen und direkten wie langfristigen Folgen den Entscheidungsprozess erleichtern.

Art der Übung: Paararbeit, Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit, Präsentation

Übungsziel: Lernen, bei wichtigen Entscheidungen auf rationale Weise vorzugehen.

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life – Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Seite 157.

Beschreibung der Methode: Zuerst wird in der Gruppe über mögliche Entscheidungssituationen gesprochen, die die TN direkt betreffen. Die/Der TR kann einige beispielhafte Situationen vorschlagen. Dann bearbeiten die TN in Paaren eine von ihnen ausgewählte Situation mit Hilfe des Arbeitsblattes. Die/Der TR sollte sich vergewissern, dass es für alle gewählten Entscheidungssituationen auch eine reale Alternative gibt.

Jeweils eine/r der TN übernimmt den Für-Standpunkt (z.B. ich werde weiter nach einem Ausbildungsplatz suchen), der/die andere übernimmt die Wider-Position (z.B. ich werde nicht weiter nach einem

Ausbildungsplatz suchen). Die TN erarbeiten dann Vorteile, Nachteile und Folgen ihrer jeweiligen Position. Das kann davor in der Großgruppe anhand eines praktischen Beispiels durchgespielt werden.

Nach der Teamarbeit sollen die TN ihre Position in Rede und Gegenrede präsentieren.

Vorbereitung/Material: Handout (siehe Anhang)

Anmerkungen: Mögliche Entscheidungssituationen:

- Soll ich weiter nach einer Lehrstelle suchen – oder nicht?
- Soll ich meinen Schulabschluss nachholen – oder nicht?
- Soll ich einen Job in einer anderen Stadt annehmen – oder nicht?
- Soll ich mir eine eigene Wohnung suchen – oder nicht?
- etc.

Tipp: Ergänzt werden kann die Übung dadurch, dass zu der entsprechenden Entscheidungssituation vor der Teamarbeit eine geheime Abstimmung durchgeführt wird. Diese Abstimmung sollte nach dem Für- und Wider-Gespräch wiederholt werden. Eine Veränderung des Ergebnisses kann zeigen, dass sich Standpunkte durch Austausch von Argumenten verändern können.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 2 Stunden

2.6.5 Geschlechtsspezifische Prioritäten?

Theoretischer Abriss: Noch immer wählen die Hälfte der Mädchen, die sich für einen Lehrberuf entscheiden, drei traditionelle Frauenberufe: Einzelhandelskauffrau, Bürokauffrau und Frisörin. Die Konzentration der Burschen ist im Vergleich dazu mit 10 Lehrberufen bei weitem geringer. Auch bei der Wahl weiterführender Schulen gibt es starke geschlechtsspezifische Unterschiede, die die Segregation am Arbeitsmarkt fortsetzen: Noch immer sind über 90 % der HTL-SchülerInnen männlich und mehr als 85 % der SchülerInnen in sozialberuflichen Schulen weiblich. Die Konsequenzen, die sich daraus für den Arbeitsmarkt ergeben, sind unterschiedlich: Einerseits liegt der Anteil der Frauen in Bauberufen bei 2,4 %. Andererseits sind nur 0,9 % der KindergärtnerInnen Männer. Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt teils bereinigt noch immer 21 %. Dazu kommt, dass Frauen nach wie vor den Großteil der unbezahlten Arbeit verrichten und sich der Prozentsatz der Männer, die in Karenz gehen, unter 3 % bewegt. All diese Zahlen und Fakten machen deutlich, dass eine Sensibilisierung von Jugendlichen für die Konsequenzen ihrer Berufswahl wesentlich ist.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Ansprüche an und Vorstellungen von Arbeit erkennen; Geschlechtsspezifisch unterschiedliche Vorstellungen thematisieren; Realitätsabgleich der Vorstellungen vom Arbeitsleben in den Berufsfeldern

Quelle: <http://www.gendernow.at/gesebo> [30.01.2012]

Beschreibung der Methode: Die Arbeitsblätter werden an die TN verteilt. Zunächst soll jede/r für sich die Äußerungen am Arbeitsblatt in eine Rangfolge bringen, je nachdem, wie wichtig sie im zukünftigen Beruf sind. Die Eigenschaft, die bei der zukünftigen Arbeit am wichtigsten ist, erhält eine 1, die zweitwichtigste eine 2 und so fort. Die Rangfolge wird in die Spalte eingetragen. Wenn alle Gruppenmitglieder ihre Bögen ausgefüllt haben, werden eine Mädchengruppe und eine Burschengruppe gebildet. In den Gruppen soll nun gemeinsam eine Rangfolge erstellt werden. Jede Gruppe fertigt ein Plakat mit der Rangfolge der Gruppe an. Die Plakate der beiden Gruppen werden einander gegenübergestellt, verglichen und Unterschiede werden diskutiert. Der/Die TR sollte versuchen, in der Diskussion auch zu hinterfragen, wie realistisch die Prioritäten der Jugendlichen vor dem Hintergrund ihrer Berufswünsche sind.

Vorbereitung/Material: Handout (siehe Anhang)

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.6.6 Hund oder Wolf?

Theoretischer Abriss: Das individuelle Austarieren zwischen Autonomie und Abhängigkeit ist immer wieder eine Herausforderung. Selbstständige Beschäftigung und Anstellungen haben Vor- und Nachteile, die nach persönlichem Ermessen eingeschätzt werden müssen. Selbstständig oder angestellt zu sein, bedingt eine entsprechende berufliche Identität. In die Identität als UnternehmerIn muss man oft erst hineinwachsen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit

Übungsziel: Feststellen der persönlichen Präferenzen für Selbstständigkeit oder Angestelltentätigkeit.

Quelle: Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld, Seite 155f.

Beschreibung der Methode: Es werden Gruppen (ca. fünf TN) gebildet. Die/Der TR teilt Plakate mit dem Wort „Hund“ beziehungsweise mit dem Wort „Wolf“ an die Gruppen aus. Die TN sollen nun Assoziationen zu ihrem Tier überlegen. Welche Aufgaben hat das Tier? Was wird von ihm verlangt?

Mögliche Überlegungen wären folgende: Der Hund ist gezähmt und gehört einem/einer BesitzerIn, der/die in der Regel bestimmte Leistungen und Loyalität erwartet. Im Gegenzug wird der Hund versorgt, er bekommt Futter und Streicheleinheiten. Seine Aufgaben, wie etwa die Herde führen, Besitz schützen, Blinde begleiten, Menschen ersetzen, werden ihm weitgehend zugewiesen. Er lebt alleine oder zu mehreren, manchmal wird er wie ein Familienmitglied, manchmal wie ein Arbeitstier behandelt.

Der Wolf muss sich um sein Fressen und sein Überleben selbst kümmern. Er kann sich allerdings mit seinesgleichen in einem Rudel zusammenschließen. Das Leben wird weitgehend durch die Gegebenheiten der Umwelt und die Geschicklichkeit des Wolfes, sie zu nutzen, bestimmt. Kein fremdes Wesen macht ihm Vorschriften. Niemand sorgt für ihn, dafür ist er selbst zuständig. Manchmal ist der Winter kalt, und er hat Hunger und ist sich unsicher, ob sich das am nächsten Tag ändern wird.

Im Plenum werden die Ergebnisse präsentiert. In den Kleingruppen sollen nun das Bild des Hundes auf die Angestelltentätigkeit und das Bild des Wolfes auf die Selbstständigkeit übertragen werden. Im Anschluss werden die Ergebnisse wieder im Plenum präsentiert. Die TN sollen nun entscheiden, ob sie sich eher zu den Hunden oder zu den Wölfen zählen.

Vorbereitung/Material: Plakate

Anmerkungen: Die beiden Beschäftigungsformen haben jeweils Vor- und Nachteile. Der Schritt zur Selbstständigkeit erfordert eine gründliche Vorbereitung und sollte nicht halbherzig getroffen werden.

Tipp: Anstatt dass sich die TN selbst Gedanken über das Wesen von Hund und Wolf machen, kann auch die/der TR die beiden Tiere beschreiben und die TN überlegen sich, welchem Tier sie sich selbst zuordnen würden.

Zielgruppe: WiedereinsteigerInnen; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.6.7 Meine berufliche Identität

Theoretischer Abriss: Die Arbeit/Der Beruf nimmt einen zentralen Stellenwert in unserem Leben ein. Nicht nur weil wir im Beruf viel Zeit verbringen und unser Geld verdienen, sondern auch weil er Sinn und Identität stiftet. Der Beruf besitzt also neben diversen Funktionen noch einen anderen Wert. Es geht also darum, einen Beruf zu finden, der die eigene Identität bzw. Identitätsentwicklung stärkt bzw. fördert.

Nach Hilarion G. Petzold fußt unsere Identität auf fünf Säulen:

1. Leib / Leiblichkeit
2. soziales Netzwerk / soziale Bezüge
3. Arbeit und Leistung
4. materielle Sicherheit und
5. Werte

Über den Lebensverlauf entwickelt und verändert sich die Identität (Identitätsentwicklung, Identitätskrisen). Identität ist daher einerseits ein zeitlich überdauerndes Konzept, das sich andererseits aber lebenslang in Entwicklung und Veränderung befindet.

Das Modell der fünf Säulen der Identität wurde von Hilarion G. Petzold für die integrative Therapie als Diagnosemodell entwickelt.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Berufliche Interessen reflektieren

Quelle: Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Band 1–3, Paderborn: Junfermann; sowie in Anlehnung an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.

Beschreibung der Methode: Voraussetzung für die Übung ist, dass die TN bereits eine berufskundliche Intervention erhalten haben. Zunächst überlegt sich jeder/jede TN 5–10 Berufe, die er/sie interessant findet, und zwar unabhängig davon, ob er/sie diese Berufe als erreichbar ansieht oder nicht, und schreibt diese auf Moderationskarten auf.

Nun stellt der/die TR das Fünf-Säulen-Modell der Identität nach Hilarion G. Petzold in auf die Übung adaptierter Form vor (siehe Anhang). Anschließend werden die TN dazu eingeladen, Plakate zu gestalten, auf denen sie ihre Wunschberufe diesen Identitätskategorien zuordnen (für eine Vorlage siehe Anhang). In dieser Phase leistet der/die TR den TN Unterstützung bei der Ausarbeitung ihrer Plakate.

Nachdem alle TN ihre Plakate vollendet haben, werden diese in einer Art Galerie aufgehängt. Jede/Jeder TN kann für sich zu diesem Zeitpunkt schon erkennen, welche Identitätssäulen bei ihr/ihm besonders ausgeprägt sind und welche nicht. Im Plenum erfolgt schließlich die Reflexion, es werden unter Anleitung des/der TR Vergleiche gezogen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet. Dabei kann zum Beispiel auch ein Ergebnis sein, dass ein Beruf mehreren Identitätssäulen zugeordnet werden kann.

Vorbereitung/Material: Moderationskarten, Flipchartpapier, verschiedene Stifte, Pinnwände

Anmerkungen: Da sich die Identität lebenslang in Entwicklung und Veränderung befindet (z.B. Krisen) und die „fünf Säulen“ unterschiedlich tragfähig sein können, kann dieser Aspekt insbesondere für Um- bzw. WiedereinsteigerInnen und berufliche RehabilitandInnen interessant sein. In der Arbeit mit diesen Zielgruppen könnten folgende Fragestellungen gesondert thematisiert werden: „Was war mir beim Berufseinstieg wichtig?“ – „Was ist mir heute wichtig?“ u.Ä.

Zielgruppe: WiedereinsteigerInnen; RehabilitandInnen; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 3 Stunden

2.6.8 Die Arbeitsplatzsuche als Projekt

Theoretischer Abriss: Diese Methode bietet dem/der TN am Ende des Berufsorientierungsprozesses nochmals die Möglichkeit, seine/ihre Entscheidung zu konsolidieren, zu bestätigen oder zu verwerfen, indem er/sie das/die entsprechende(n) Vorhaben im Hinblick auf die nötigen Informationen, die zusammengetragen werden konnten, die tatsächliche Lage des Arbeitsmarktes einer kritischen Analyse unterwirft und erste Umsetzungsschritte plant.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Kritisches Hinterfragen der Arbeitsplatzsuche und Planung der Umsetzung

Quelle: Diese Übung lehnt sich an das Berufsbildungsmodell A.D.V.P. an (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entwicklung). Es handelt sich um eine psychoedukative Methode, die in einem kollektiven Rahmen zum Einsatz kommt.

Beschreibung der Methode: Der/Die TR stellt den TN die Methode Arbeitsplatzsuche als Projekt vor. Er/Sie erklärt auch, was man unter einem Projekt (zeitlich begrenztes, komplexes Vorhaben) versteht.

Danach verteilt er/sie die Arbeitsunterlage „Arbeitsplatzsuche als Projekt“ und erklärt, wie diese zu benutzen ist, und bringt einige Beispiele.

Wichtig dabei ist auch, die Umsetzung des Projekts zu planen. Das heißt, am Ende sollte ein Projekt- oder Arbeitsplan mit den durchzuführenden Arbeitsschritten formuliert werden.

Vorbereitung/Material: Arbeitsunterlage „Arbeitsplatzsuche als Projekt“

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 2 Stunden

2.7 Entwicklung sozialer Kompetenzen

2.7.1 Vernissage

Theoretischer Abriss: Eine längere Abwesenheit vom Erwerbsarbeitsmarkt zieht neben finanziellen auch soziale Konsequenzen nach sich. Die tägliche Kommunikation mit anderen Menschen ist nicht mehr gegeben. Insbesondere Frauen werden immer wieder soziale Kompetenzen zugeschrieben, weshalb sie für den internen sozialen Austausch am Arbeitsplatz (und auch in anderen Bereichen) verantwortlich sind. Mitunter ist aber die soziale Kontaktfähigkeit von Menschen aufgrund einer Phase der Erwerbsarbeitslosigkeit vermindert, ihre Kommunikationsfreude hat abgenommen oder die verbale Ausdrucksstärke hat gelitten. In der folgenden Methode geht es darum, diese kommunikativen Kompetenzen wieder aufzufrischen. Die Tatsache, dass die menschliche Kommunikation durch visuelle Aspekte wesentlich beeinflusst wird, macht man sich in der folgenden Übung zu Nutze und verwendet Bilder zur Anregung von Kommunikation.

Art der Übung: Plenumsarbeit, Präsentation

Übungsziel: Kommunikative Kompetenzen stärken (z.B. sprechen vor größeren Gruppen, Redezeit einhalten etc.); die eigene Meinung gegenüber einer Kleingruppe reflektieren und vertreten; Präsentationsfähigkeiten vor einer Kleingruppe verbessern; Selbstbewusstsein stärken

Quelle: http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm
[letzter Zugriff: 30.01.2008].

Beschreibung der Methode: Im Raum wird auf einer ausreichend großen Fläche eine große Menge an Bildern ausgebreitet (z.B. Tisch, Fensterbrett, Fußboden). Die TN haben nun zehn Minuten Zeit, sich das Bild auszusuchen, das sie am meisten anspricht. Bei der Auswahl soll auf das vorgegebene Thema „Wie sieht die Arbeitswelt für Frauen ab 45 aus?“ Bezug genommen werden. Um eine wirklich persönliche Auswahl zu gewährleisten, sollten die TN in diesen zehn Minuten nicht miteinander sprechen und auch sonst nicht abgelenkt werden (z.B. Fenster schließen, um laute Straßengeräusche zu vermeiden). Wenn jede TN ihr Bild gewählt hat, wird es mit Klebeband auf dem Flipchart befestigt. Die/Der TR gibt eine verbale Einführung zur Einstimmung in die Situation: „Wir erleben die Eröffnung einer Kunstausstellung. Sie sind als erfolgreiche und bekannte Künstlerinnen eingeladen, Ihre Werke zum Thema: ‚Wie sieht die Arbeitswelt für Frauen ab 45 aus?‘ vor diesem fachkundigen Publikum zu präsentieren.“ Die TN versetzen sich nun in die Rolle der Künstlerin, die das „Werk“ angefertigt hat, und haben etwa 5 Minuten Zeit, ihr Bild zu präsentieren. Das „Werk“ erhält von der Künstlerin einen Namen, der mit dem Stift auf das Flipchart geschrieben wird. Die Künstlerin sollte schlüssig vermitteln, warum sie ihr Bild zu dem gestellten Thema gemacht hat. „Warum habe ich das Bild gemalt/fotografiert? Was wollte ich mit dem Bild ausdrücken? Welches Anliegen verbinde ich mit dem Thema?“ sind Fragen die dabei behandelt werden sollen. Ein Dialog zwischen „Künstlerin“ und „Publikum“ ist erwünscht, Nachfragen ist gestattet.

Vorbereitung/Material: Bilder aus Illustrierten mit stark unterschiedlichen, unzusammenhängenden Sujets, Flipchart (oder Staffelei/Tafel/White Board), Klebeband, Stifte (oder Kreide/White-Board-Stifte).

Anmerkungen: Um eine möglichst vielfältige Sammlung an Bildern zusammenzustellen, ist eine längere Vorbereitungsphase für den/die TR einzurechnen. Die ausgewählten Bilder sollten nicht zu kleinformatig sein, um potenziell vorhandene Sehschwächen nicht zum Problem werden zu lassen (A4 wäre optimal). Je

unterschiedlicher die Darstellungen auf den Bildern inhaltlich und in ihrem Stil sind (z.B. farbig und schwarz-weiß, reale Fotos und/oder Zeichnungen, Gemälde, Computergraphiken, von Personen, Tieren, Landschaften, Architektur, Gegenständen), desto vielfältiger wird die Diskussion, und desto eher wird den unterschiedlichen Charakteren der TN Rechnung getragen. Von Werbeträgern ist abzuraten. Die Methode eignet sich auch zur Einstimmung, da keinerlei Vorkenntnisse nötig sind.

Die Gruppengröße sollte 20 Personen nicht übersteigen, da mit zunehmender Zeitdauer und Anzahl der „Werke“ die Aufmerksamkeit und das Interesse des Publikums nachlassen.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Frauen nach langer Abwesenheit von der Erwerbsarbeit

Dauer: ca. 1 Stunde 30 Minuten (Die Dauer variiert je nach Gruppengröße: 10 Minuten in der Auswahlphase plus weitere 5 bis 10 Minuten pro TN).

2.7.2 Gutes Zuhören

Theoretischer Abriss: Miteinander zu kommunizieren bedeutet, dass eine Mitteilung an jemanden gesendet wird und anhand eines soziokulturellen Schemas empfangen und entschlüsselt wird. Die Botschaft, die beim Gegenüber ankommt, besteht nicht nur aus Worten, also Sprache, sondern zu einem großen Teil aus nonverbalen Elementen, wie Mimik, Gestik und Erscheinungsbild. Aufgrund der Vielschichtigkeit dieses Prozesses des Sendens und Empfangens einer Information, kann es relativ leicht zu Missverständnissen kommen. Deshalb sollen Jugendliche zum einen auf inhaltlicher Ebene lernen und üben, das von ihnen Gehörte sinngemäß wiederzugeben. Zum anderen ist es wichtig, dass sie die Regeln für gutes Zuhören erlernen. Gutes Zuhören bedeutet, den/die GesprächspartnerIn aufmerksam anzuschauen, sie/ihn durch Kopfnicken u.Ä. zu bestärken und Nachfragen zu stellen.

Art der Übung: Paarbeit, Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit

Übungsziel: Üben, den Inhalt von Informationen zu verstehen und sinngemäß wiederzugeben; Aspekte von „gutem“ und „schlechtem“ Zuhören kennenlernen

Quelle: Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

Beschreibung der Methode: Diese Übung zielt auf die Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit ab, indem Regeln sowohl des guten als auch schlechten Zuhörens erlernt und praktiziert werden. Um gutes Zuhören zu demonstrieren, lässt sich der/die TR zu Beginn von einem/r TN bezüglich eines Themas aus der Gesprächsthemensammlung etwas erzählen. Der/Die TR fasst zusammen, was er/sie soeben gehört hat und zeigt damit, dass er/sie Inhalt und Gefühle des/der Sprechenden nachvollziehen kann. Daraufhin werden Paare gebildet, in welchen die TN sich anhand der Themensammlung abwechselnd gegenseitig etwas über sich und ihr Leben erzählen. Ohne es davor bekannt zu geben, entschließt sich der/die jeweilige Zuhörende, im kommenden Gespräch gut oder schlecht zuzuhören (siehe Merkmale des guten und schlechten Zuhörens im Anhang). Nachdem beide Seiten eine/n gute/n bzw. schlechte/n ZuhörerIn erfahren haben, wird im Plenum besprochen, welche Gefühle diese unterschiedlichen Weisen des Zuhörens ausgelöst haben. Somit steht auch zur Debatte, welche Veränderungen im Gespräch diese

beiden verschiedenen Stile des Zuhörens zur Folge haben und welche Konsequenzen diese für das jeweilige Verhalten der GesprächspartnerInnen haben.

Vorbereitung/Material: Gesprächsthemensammlung und Auflistung der Merkmale von gutem und schlechtem Zuhören kopieren (Arbeitsblatt siehe Anhang).

Anmerkungen: In der abschließenden Gesprächsrunde im Plenum soll auch auf Alltagserfahrungen Bezug genommen werden. Somit wird nicht nur über die Meinung und die Gefühle der Jugendlichen während der gerade durchgeführten Übung diskutiert, sondern sie werden auch aufgefordert, Beispiele für gute und schlechte ZuhörerInnen aus ihrem Alltag aufzuzählen bzw. sich an ein gutes Gespräch und dessen Eigenschaften zu erinnern, welches sie mit FreundInnen oder Familienmitgliedern geführt haben.

Tipp: Wie wichtig es ist, gut zuzuhören zu lernen, kann im Hinblick auf die Vermeidung und Lösung von Konflikten verdeutlicht werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.7.3 3-Minuten-ExpertInnenvortrag

Theoretischer Abriss: Im Rahmen des Bewerbungsgesprächs müssen BewerberInnen, abhängig von ihrem Qualifizierungsniveau, oft über ihre Expertise in Bezug auf bestimmte Fachbereiche sprechen, um PersonalistInnen die im Laufe ihrer Ausbildungen und früheren Jobs erworbenen Kompetenzen und Erfahrungswerte zu vermitteln (z.B. die Inhalte der Diplomarbeit). Dies setzt voraus, dass BewerberInnen sich bereits vor dem Bewerbungsgespräch überlegen, welche Inhalte ihrer Expertise auf welche Art präsentiert werden sollen. Das ist, wie vieles andere auch, Übungssache. Zur Optimierung der Präsentation der eigenen Expertise sind daher Übungspräsentationen vor einem „kritischen“ Probepublikum hilfreich. Dabei liegt die Kunst des ExpertInnenvortrags darin, Fachtermini möglichst zu vereinfachen und spezifische Inhalte allgemein verständlich zu präsentieren, so dass auch Personen den Vortrag verstehen, die sich mit dem besagten Bereich bisher nicht im Detail auseinandergesetzt haben. Das primäre Ziel des Vortragenden sollte also sein, „verständlich“ und nicht „gescheit“ zu klingen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit, Plenumsarbeit, Präsentation

Übungsziel: Präsentationsskills entwickeln, eigene Stärken reflektieren und kommunizieren

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme „Jobcoaching für AkademikerInnen“ (Venetia) 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37, Wien, Seite 68.

Beschreibung der Methode: Alle TN sollen am Beginn der Übung ein Themengebiet festlegen, auf dem sie Experte/Expertin sind. Gibt es TN, denen kein solches Thema einfällt, so können die TR diese TN durch Hinweise auf Hobbies bzw. Freizeitbeschäftigungen (z.B. Fußball, Lesen) zu einem Thema hinführen. Wesentlich ist, dass das Thema selbst gewählt wird.

Danach sollen die TN einen 3-Minuten-Vortrag zum gewählten Thema vorbereiten und die erarbeitete Rede mit einem/einer anderen TN gemeinsam im Rollenspiel üben. Möglich ist auch, dass der Vortrag zu Hause (alleine) vorbereitet wird. Die TN dürfen auch Stichwortkarten verwenden, an denen sie sich während des Vortrags orientieren. Im Laufe von möglichen Wiederholungen der Übung sollten die TN jedoch lernen, die Inhalte ohne Stichwortkarten vorzutragen.

Nach einem Probedurchgang des Vortrags in der Zweiergruppe wiederholt jede/r TN den ExpertInnenvortrag vor der gesamten Gruppe. Wesentlich ist dabei die Einhaltung der vorgegebenen Zeit von drei Minuten. Der/Die TR oder ein/e TN kann dem/der Vortragenden zum Beispiel nach 2 Minuten und 45 Sekunden ein Handsignal geben.

Die ExpertInnenvorträge können auch auf Video aufgezeichnet werden. Das Feedback kann unmittelbar nach der Kurzrede oder erst nach der Video-Vorführung gegeben werden. Wesentlich ist, dass die TN mit den Feedback-Regeln vertraut sind oder dass die Feedback-Regeln unmittelbar vor der ersten Rede durchgenommen werden.

Vorbereitung/Material: Eventuell Videoequipment

Anmerkungen: Wesentlich ist, dass das Feedback durch die Gruppe und die TR positiv ist, wodurch das Selbstvertrauen in die eigenen rhetorischen Fähigkeiten gestärkt wird, und nur einige Tipps zur Verbesserung vom/von der TR gegeben werden.

Zielgruppe: alle Zielgruppen; WiedereinsteigerInnen; NeueinsteigerInnen

Dauer: ca. 2 Stunden 30 Minuten (Bei der angegebenen Dauer handelt es sich um einen Richtwert, da die Methode vor allem abhängig von der Gruppengröße unterschiedlich lange dauern kann.)

2.7.4 Assessment-Übungen

Theoretischer Abriss: Kulturelle Unterschiede machen einen Unterschied. Beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf haben Personen, die nicht in Österreich geboren sind und deren Muttersprache nicht Deutsch ist, schlechtere Chancen als Personen ohne Migrationshintergrund. Insbesondere Personen, die ihre Ausbildung nicht in Österreich absolviert haben, haben es in der Regel schwer, einen Arbeitsplatz zu finden, da deren Ausbildung hier oft nur bedingt anerkannt wird. Zusätzlich spielen neben Sprachbarrieren auch kulturelle Unterschiede beim Arbeitssuch- und Bewerbungsverhalten eine Rolle. Diese können sich hinderlich für eine erfolgreiche Positionierung am österreichischen Arbeitsmarkt auswirken.

Vorliegende Übung zielt darauf ab, kulturelle Unterschiede zu reflektieren. Das Bewusstwerden der eigenen kulturellen Prägung kann die Empathie-Fähigkeit (Fähigkeit, sich in andere Personen hineinzusetzen) und damit die interkulturelle Interaktion verbessern. Außerdem hilft die Übung dabei, die mündliche Ausdrucksfähigkeit in interkulturellen Stresssituationen (z.B. Bewerbungsgesprächen, Konflikten am Arbeitsplatz) zu trainieren.

Art der Übung: Rollen- oder Planspiel

Übungsziel: Verhalten in Konfliktsituationen üben und reflektieren

Quelle: <http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [letzter Zugriff: 04.02.2008],
Adaption durch abif.

Beschreibung der Methode: Die TN bekommen ein Arbeitsblatt mit Anweisungen für eine Rolle und Beobachungskriterien. Diese Arbeitsanweisungen werden durchgelesen. Danach wird die Großgruppe in eine/n Spielende/n und in BeobachterInnen eingeteilt. Der/Die Spielende übernimmt die Rolle des aktiven Darstellers/der aktiven Darstellerin.

Vorbereitung/Material: Handout

Anmerkungen: Die TN haben 20 Minuten Vorbereitungszeit.

Zielgruppe: junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungsabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

Dauer: 2 Stunden 30 Minuten

2.7.5 Streit um eine Orange

Theoretischer Abriss: Die Erkenntnis, dass effiziente Kommunikation Konflikte nicht nur beseitigen, sondern auch vermeiden kann, steht im Vordergrund dieser Übung. Konflikte entstehen unter anderem, wenn unterschiedliche Interessen aufeinanderprallen bzw. wenn, wie hier, zwei Personen Besitzanspruch auf dasselbe Objekt erheben. Es wird deutlich, dass der Konfliktausgang desaströs, aber mit Hilfe der Bereitschaft zu diskutieren, auch konstruktiv sein kann.

Art der Übung: Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit

Übungsziel: Einstieg in das Thema Konflikte; verschiedene Konfliktlösungsmöglichkeiten erarbeiten

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 60.

Beschreibung der Methode: Ausgangslage für die Übung ist, dass zwei Personen eine Orange jeweils für sich beanspruchen. Da keiner nachgibt, kommt es zu einem Konflikt. Die zwei Beteiligten versuchen, den Konflikt zu lösen. Schlussendlich stellen sie fest, dass sie die Orange für jeweils andere Zwecke brauchen. Die eine will das Fruchtfleisch essen, die andere braucht die Schale zum Kuchenbacken. Die Orange kann nun entsprechend der Bedürfnisse geteilt werden.

Das Rollenspiel wird zuerst einmal von zwei Personen durchgespielt. Es muss nicht gleich erkennbar sein, dass die Situation nur gespielt ist. Wenn möglich, sollen zwei TN vorab instruiert werden. Anhand dieses Beispiels können anschließend verschiedene Lösungsmöglichkeiten für Konflikte durchgespielt werden.

Vorbereitung/Material: Eine Orange

Anmerkungen : Mögliche Lösungsmöglichkeiten:

- *Lösung 1:* Niederlage – Niederlage: beide beteiligten Personen verlieren; Orange wird im Kampf bis zur Unbrauchbarkeit zerstört.
- *Lösung 2:* Sieg – Niederlage: die stärkere Person gewinnt und nimmt der anderen die Orange weg.
- *Lösung 3:* Kompromiss: beide Personen haben ein Teilgewinn; die Orange wird in zwei Hälften geteilt.
- *Lösung 4:* Konstruktive Konfliktaustragung: Indem die Personen darüber sprechen, wozu sie die Orangen eigentlich benötigen, stellt sich heraus, dass sie ganz andere Teile von der Orange brauchen, als der jeweils andere. Jede Person erhält zu 100 % den Teil, den sie benötigt.

Zielgruppe: alle Zielgruppen; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 30 Minuten

2.7.6 Mensch im Mittelpunkt

Theoretischer Abriss: In der Sozialberichterstattung der Europäischen Kommission im Jahr 2004 wird soziale Exklusion (Ausgrenzung) definiert als „Prozess, durch den bestimmte Personen an den Rand der Gesellschaft gedrängt und durch ihre Armut bzw. wegen unzureichender Grundfertigkeiten oder fehlender Angebote für lebenslanges Lernen oder aber in Folge von Diskriminierung an der vollwertigen Teilhabe gehindert werden.“ Anhand dieser Definition wird deutlich, dass eigentlich jedes Gesellschaftsmitglied ein potentiell Opfer sozialer Exklusion ist. Aus unterschiedlichen Gründen kann eine Person zum Beispiel arbeitslos werden, läuft daraufhin in Gefahr, nicht nur in materieller Hinsicht Einbußen hinnehmen zu müssen, sondern auch im sozialen Leben an Prestige zu verlieren und dadurch auf die eine oder andere Art ausgegrenzt zu werden. Die Erfahrung, aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, ethnischer/religiöser Zugehörigkeit und sogar aufgrund von Aussehen und Kleidung diskriminiert zu werden, haben viele Jugendliche bereits gemacht. Ausgrenzungserfahrungen von beiden Seiten bewusst zu reflektieren und sich darüber auszutauschen, ist Ziel dieser Übung.

Art der Übung: Plenumsdiskussion, Plenumsarbeit

Übungsziel: Sensibilisierung gegenüber Ausgrenzungserfahrungen

Quelle: Diaz, M./Tiemann, R. (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik- Diversity- Chancengleichheit e.V., Seite 42f.

Beschreibung der Methode: Alle TN bewegen sich frei im Raum, bis der/die TR eine/n TN beim Namen nennt. Daraufhin sollen alle wie angewurzelt stehenbleiben und die/den Aufgerufene/n anblicken. Nach einigen Sekunden werden sie aufgefordert, weiterzugehen, bis der/die nächste TN aufgerufen wird. Als Steigerungsstufe sollen nun alle Übrigen, nachdem sie stehen geblieben sind, mit dem Finger auf diese Person zeigen. In einem weiteren Durchgang bewegen sich alle, die weiter als drei Schritte von dem/der ausgerufenen TN entfernt sind, einen Schritt auf sie/ihn zu. Nach diesen drei Runden erzählen die TN, die aufgerufen wurden, von ihren Gefühlen in dieser Situation. Daraufhin wird in der Gruppe diskutiert, wie

und aus welchen Gründen Menschen ausgegrenzt werden, ob die TN selbst im Alltag bereits eine derartige Ausgrenzung erlebt haben und wie sie sich dabei gefühlt haben.

Als Abschluss wird die Übung wiederholt, wobei nun jeder/jedem der drei Aufgerufenen applaudiert wird.

Vorbereitung/Material: Eventuell genug Platz im Raum schaffen (Sessel und Tische beiseiteschieben etc.), ansonsten sind keine Vorbereitungen nötig.

Anmerkungen: Eine ausführliche Diskussionsrunde ist wichtig, in der Zeit genug sein sollte, um persönliche, möglicherweise traumatische Erfahrungen auszutauschen.

Tipp: Sollten etwaige Opfererfahrungen über die TN bekannt sein, sollten die jeweiligen Personen nicht oder nur bei der „leichtesten“ Variante aufgerufen werden!

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.8 Praxistraining

2.8.1 Betriebsbesichtigungen

Theoretischer Abriss: Jugendlichen auf rein theoretischer Ebene etwas näherzubringen, stößt des Öfteren auf wenig Begeisterung und Motivation, sich aktiv zu beteiligen. Die Abgrenzung oder sogar Feindseligkeit gegenüber Autoritätspersonen (Eltern, LehrerInnen etc.) ist eine Reaktion, die auf Ablösungs- und Autonomiebestrebungen in diesem Lebensabschnitt zurückzuführen ist. Deshalb sollte die Möglichkeit bestehen, dass sich Jugendliche mit eigenen Augen ein Bild von der Berufs- und Arbeitswelt machen, die in Seminaren und Workshops zur Debatte steht. Somit können sie sich selbst mit Beschäftigten in ihrem Wunschberuf austauschen und die praktische Seite, den tatsächlichen Alltag eines Berufes kennenlernen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit

Übungsziel: Einblick in die betriebliche Praxis erhalten; berufsspezifische Arbeitsabläufe kennenlernen und Kontakte knüpfen

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof (2007), Seite 166; Sacher (2005): Lebenswert Beruf?! Praxishandreichung, Seite 27. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: In Kleingruppen werden Fragen erarbeitet, die im Rahmen der Betriebsbesichtigung gestellt werden können. Die/Der TR kann zusätzlich noch Fragen einbringen (z.B. zur Probezeit einer Ausbildung, Ablauf, Kosten, Zukunftschancen, Urlaubsregelungen etc.).

Gemeinsam besucht die Gruppe dann einen Betrieb. Zuvor werden jedoch noch die Verhaltensregeln für den Besuch eines Betriebs ausgeteilt und besprochen. Ein Mitarbeiter, möglicherweise selbst ein Lehrausbildner, gibt einen Überblick über den Betrieb. Die TN können ihre Fragen stellen. Schließlich besichtigen die TN den Betrieb. Sie sollten möglichst praktische Erfahrungen sammeln (z.B. ein Werkstück bearbeiten, etwas verpacken). Der Praxisbezug der Besichtigung muss vorab mit den MitarbeiterInnen des Betriebs abgesprochen werden.

Wichtig ist, den Betrieb nach den Berufsinteressen der Jugendlichen auszuwählen. Gut wäre es, einige Betriebsbesichtigungen durchzuführen.

Vorbereitung/Material: Kontakt zu Betrieben muss hergestellt werden, Kopien der Arbeitsblätter (siehe Anhang).

Anmerkungen: Eine Möglichkeit zur Aufarbeitung der Betriebsbesichtigung ist die Darstellung der erhaltenen Informationen in Collagen.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 4 Stunden

2.8.2 Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung

Theoretischer Abriss: Diese Übung zielt auf die Begleitung von Betriebsbesichtigungen sowie Tagespraktika ab. Eine gründliche Vorbereitung auf das Kennenlernen des Arbeitsalltages verschiedener Berufssparten erleichtert die Konzentration auf wesentliche Aspekte und Fragen, die zuvor von den TN erarbeitet wurden. Nach diesen Besuchen in Betrieben ist demnach auch eine Aufarbeitung des Erlebten wichtig, die einen Austausch zwischen den TN erlaubt.

Art der Übung: Plenumsarbeit

Übungsziel: Vorbereitung auf die Anforderungen im Praktikum, um Enttäuschungen bzw. den Abbruch des Praktikums zu vermeiden.

Quelle: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München, Seite 167.

Beschreibung der Methode: Durch das Ausfüllen des Arbeitsblatts „Erkundung Praktikum“ sollen sich die Jugendlichen einerseits mit dem Betrieb, aber auch mit ihrem zukünftigen Tätigkeitsfeld auseinandersetzen. Offene Fragen, soweit sie nicht im Plenum geklärt werden können, können entweder vorab mit dem Vorgesetzten besprochen werden oder während des Praktikums im Gespräch mit MitarbeiterInnen geklärt werden. Zusätzlich können an dieser Stelle Gespräche über Verhaltensregeln stattfinden. Begriffe wie „Pünktlichkeit“, „Ordentlichkeit“, „Höflichkeit“ können im Gruppengespräch in Bezug auf den Kontext Praktikum besprochen werden.

Zur Reflexion des Praktikums besteht die Möglichkeit in einer Kreativarbeit Collagen über die gemachten Erfahrungen und die Tätigkeit im Betrieb anzufertigen. Die fertigen Arbeiten können im Rahmen einer Ausstellung der Gruppe präsentiert werden.

Vorbereitung/Material: Arbeitsblätter (siehe Anhang), für die Kreativarbeit verschiedenste Materialien (Papier, Wolle, Metalle, Kunststoffe, Farben etc.)

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1–5 Stunden (1 Stunde Arbeit + 4 Stunden Ausstellung)

2.8.3 Tagespraktika

Theoretischer Abriss: Tageweise in einen interessanten Beruf hineinzuschnuppern, ist ein weiterer Schritt nach der Besichtigung von Betrieben. Selbst mitarbeiten zu können, löst bei Jugendlichen das Gefühl aus, eigenständig zu agieren und im Vorfeld eine eigene Wahl für einen bestimmten Betrieb oder Beruf getroffen zu haben. Berufe in der Praxis zu erleben und Tätigkeiten, über die bis dato nur theoretisch gesprochen wurde, selbst auszuführen, macht den Jugendlichen deutlich, welche Implikationen die Ausübung eines Berufes mit sich bringt. Nicht nur inhaltliches Fachwissen ist von Bedeutung, sondern auch das soziale Funktionieren eines Betriebes, also das Arbeiten mit anderen und unter der Führung anderer. Diese formalen und informellen Aspekte der Berufstätigkeit stellen ein unbekanntes Terrain für junge Menschen dar, das über tageweise Mitarbeit erkundet werden kann.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Erweiterung des Berufswahlspektrums; Erfahrungen in verschiedenen Berufen sammeln; Kontakte knüpfen.

Quelle: Schabacker-Bock/Marquard (2005): Von der Schule in den Beruf, Seite 23.

Beschreibung der Methode: Tagespraktika dienen dazu, dass Jugendliche verschiedene Berufe kennenlernen können, vor allem auch Berufe, über die sie bisher wenig wissen und die nicht direkt in ihrem Blickfeld liegen. Werden einige Tagespraktika organisiert, können die Jugendlichen mehrere Berufe ausprobieren. Im Anschluss an die Praktika sollen die TN kurze Berichte über ihre Erfahrungen schreiben. Vorteilhaft kann hier sein, eine Berichtsstruktur vorzugeben. Anschließend können im Plenum Erfahrungen präsentiert und ausgetauscht werden. Die Teilnahme an Praktika sollte den Jugendlichen bescheinigt werden. Diese Teilnahmebestätigung kann Betrieben auch die Möglichkeit geben, individuelle Bemerkungen über den Ersteindruck einzufügen.

Vorbereitung/Material: Plätze für Tagespraktika müssen organisiert werden.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: > 9 Stunden

2.9 Jobfinding

2.9.1 Simulieren einer Bewerbungssituation – Langversion

Theoretischer Abriss: Eine möglichst genaue und damit realistische Vorstellung eines Berufs zu bekommen, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer passenden Berufswahl. Jedoch reichen schwammige Interessensbekundungen an einen Tätigkeitsbereich nicht aus. Besonders im Hinblick auf ein potentielles Bewerbungsgespräch ist es vielmehr notwendig, positive als auch negative Aspekte eines Berufs zuvor für sich selbst reflektiert und artikuliert zu haben. Nicht nur der fachbezogene Inhalt eines Berufs steht hier zur Debatte, sondern auch Fragen bezüglich Perspektiven der Weiterentwicklung bzw. der Karriere oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Simulieren einer Bewerbungssituation und das nachfolgende Feedback von TR als auch TN ist eine wertvolle Erfahrung und wichtige Vorbereitung für ein reales Vorstellungsgespräch.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit, Plenumsdiskussion, Rollen- oder Planspiel, Plenumsreflexion

Übungsziel: Auseinandersetzung mit Vor- und Nachteilen von Berufen; Bewusstseinsbildung hinsichtlich der Wichtigkeit einer guten, inhaltlichen Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche

Beschreibung der Methode: Zu Beginn der Übung werden die TN aufgefordert, sich über die Vor- und Nachteile ihres Wunschberufs, aber auch über mögliche Fragen zur eigenen Person seitens des Personalisten/der Personalistin Gedanken zu machen und diese schriftlich festzuhalten.

In Paaren werden die jeweiligen Rollenspiele vorbereitet. Die TN sollen gemeinsam überlegen wie ein Bewerbungsgespräch von Anfang bis zum Ende ablaufen könnte. Der/Die TR nimmt dann die Rolle des Personalisten/der Personalistin ein.

Die Rollenspiele sollen den TN die Möglichkeit geben, die zuvor gesammelten Informationen einzusetzen und damit aber auch zu erfahren, wie wichtig eine gründliche Vorbereitung auf ein Bewerbungsgespräch ist.

Nach dem Rollenspiel folgt ein Feedback der/des TR und des Plenums unter Beachtung der Feedback-Regeln. Möglichst alle TN sollten die Möglichkeit haben, im Rollenspiel ein Bewerbungsgespräch zu simulieren.

Vorbereitung/Material: Eventuell eine Videokamera

Anmerkungen: Die TN müssen bereits gut über ihren Wunschberuf informiert sein, das heißt, es sollten bereits Methoden zu Berufsinformation im Training angewendet worden sein. Die Feedback-Regeln müssen vor der Übung klar sein. Die Rollenspiele können mit einer Videokamera aufgezeichnet werden. Im Anschluss daran ist die Übung „Bewerbungstypische Fragen“ zu empfehlen.

Tipps: Mögliche Fragen zur Auswertung der Übung:

- Hat Ihnen die Übung Spaß gemacht?
- Wie haben Sie sich in der Rolle der BewerberIn gefühlt?

- Haben Sie etwas Neues oder Wichtiges über bestimmte Berufe erfahren?
- Wie werden Sie sich auf das nächste Vorstellungsgespräch vorbereiten?

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 4 Stunden

2.9.2 Das Bewerbungsschreiben

Theoretischer Abriss: Die schriftliche Bewerbung ist im Regelfall Ausgangspunkt im Bewerbungsprozess. Eine ansprechende und aussagekräftige Bewerbung ist Voraussetzung, um am weiteren Bewerbungsverfahren teilnehmen zu können. Primäres Ziel ist es daher, die Voraussetzungen zu schaffen, um als geeignete/r KandidatIn für eine Stelle in der Organisation wahrgenommen und schließlich weiter berücksichtigt zu werden. Eine Bewerbung ist daher Marketing in eigener Sache. Ein Teil dieser schriftlichen Bewerbung ist das Bewerbungs- oder Motivationsschreiben.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Die TN lernen den Zweck und das Verfassen eines Bewerbungsschreibens und wissen, was sie dabei beachten sollen.

Quelle: http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html [20.03.2012];
Itinéraires Formation

Beschreibung der Methode: Der/Die TR spricht zu Beginn über den Zweck des Bewerbungsschreibens. Die TN werden aufgefordert, sich an die Stelle des Personalisten/der Personalistin zu versetzen, der/die unter den zahlreichen auf die Anzeige hin eingetroffenen Bewerbungen eine Auswahl treffen muss. Er/Sie wird verstehen wollen, wer der/die KandidatIn ist, warum ihn/sie die Arbeitsstelle interessiert.

Ein gelungenes Bewerbungsschreiben ist ein Brief, aus dem hervorgeht, dass der/die KandidatIn verstanden hat, was das Unternehmen verlangt, welche seine/ihre Stärken sind, und dass er/sie daran interessiert ist, in dem Unternehmen zu arbeiten.

Der/Die TR stellt danach die AIDA-Formel als Prinzip zur Entwicklung und Erstellung des Bewerbungsschreibens vor.

A = attention (Aufmerksamkeit für Ihre Bewerbung erzeugen)

I = interest (Interesse an Ihrer Person wecken)

D = desire (Wunsch, den/die BewerberIn kennenzulernen)

A = action (Handeln und den/die BewerberIn einladen)

Anschließend stellt der/die TR eine typische Gliederung und typische Inhalte eines Bewerbungsschreibens vor bzw. teilt eine diesbezügliche Arbeitsunterlage aus.

Im ersten Absatz kann der/die KandidatIn sein/ihr Interesse für die Arbeitsstelle oder das Unternehmen zum Ausdruck bringen. Es wird empfohlen, an dieser Stelle anzugeben, wo der/die KandidatIn die Anzeige gefunden hat.

Im zweiten Absatz sollen die vom Unternehmen erwarteten Kompetenzen zusammengefasst werden, wobei der/die KandidatIn zeigen soll, dass er/sie diesen Anforderungen entspricht.

Im dritten Absatz soll der/die KandidatIn die Vorteile einer Zusammenarbeit anführen und die Möglichkeit für ein Vorstellungsgespräch erwähnen.

Danach sollen alle TN ein Bewerbungsschreiben verfassen.

Vorbereitung/Material: Arbeitsunterlage Bewerbungsschreiben

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.9.3 Analyse der No-No's in Bewerbungssituationen

Theoretischer Abriss: Viele Menschen, die sich bewerben, verfügen zwar über die formale Qualifikation, die in einem Job gefordert ist, halten sich aber nicht an die formalen Regeln, die im Rahmen einer Bewerbung einzuhalten sind. Die Einhaltung dieser (häufig ungeschriebenen) Regeln würde aber bei weitem häufiger zum Erfolg führen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Verbessern der eigenen Bewerbungsstrategien; Unterscheiden von guten und schlechten Bewerbungsstrategien

Quelle: Mag. Karin Steiner (abif)

Beschreibung der Methode: An die TN wird das Handout „Mögliche Bewerbungsfehler“ verteilt. Im Folgenden geht es darum, die eigenen Bewerbungsstrategien zunächst alleine zu reflektieren, mit den beschriebenen Fehlern zu vergleichen und eventuell zu ergänzen. Da auf einen „Bewerbungsfehler“ das Feedback durch den potentiellen Arbeitgeber ja ausbleibt, ist es wichtig zu lernen, die eigenen Fehler selbst zu erkennen und zu korrigieren. Der Vergleich dient dazu, die eigenen Fehler der Vergangenheit zu benennen. In einem nächsten Schritt reflektieren die TN in Kleingruppen, welche Strategien sie stattdessen anwenden sollten bzw. welche zielführend sein könnten. Die Ergebnisse werden dann im Plenum präsentiert.

Vorbereitung/Material: Handout (siehe Anhang)

Tipp: Die TN müssen die eigenen Fehler nicht im Plenum präsentieren. Es geht lediglich darum, aus möglichen Fehlern Regeln für richtiges Bewerbungsverhalten abzuleiten.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 1 Stunde

2.9.4 Absage – das kannst du tun!

Theoretischer Abriss: Aus soziologischer Sicht ist das Scheitern ein Prozess, der neben anderen das gesellschaftliche Handeln formt. Der gesellschaftliche Rahmen setzt den Handlungsabsichten Grenzen und zwingt so zu alternativen, funktionierenden Verhaltensweisen. Trotzdem gibt es kein ausgearbeitetes Konzept über das Scheitern in soziologischen Theorien, sondern der Begriff wird wenn, dann als negativer Ausgang von Handeln verwendet (vgl. Junge 2004). Scheitern bedeutet, dass das eigene Handeln in einer gegebenen Situation nicht zum Erfolg führt – aus unterschiedlichen Gründen. Sich in einer solchen Lage wiederzufinden, gehört zum Lebensalltag dazu, weshalb es umso wichtiger ist, sich nicht entmutigt und voller Scham zurückzuziehen. Werden die Ursachen des erfolglosen Handelns nämlich reflektiert und auch gegenüber anderen artikuliert, so bedingen diese Erkenntnisse ein konstruktives Potenzial, das als Chance für ein weiteres, diesmal erfolgreiches Vorgehen genützt werden kann.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Lernen mit „Niederlagen“ umzugehen; Ursachen für das Scheitern reflektieren und Unterstützungsangebote kennenlernen (u.a. Internetrecherche)

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining. Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Im ersten Teil der Übung, die sich mit der Ursachenerforschung beschäftigt, wird ein Arbeitsblatt mit Gründen für eine Absage – entweder vor oder nach dem Bewerbungsgespräch – an die Kleingruppen verteilt. Innerhalb der Gruppen sollen die TN nun Ideen dafür sammeln, wie sie auf die genannten Gründe reagieren könnten. Die möglichen Reaktionen werden daraufhin im Plenum verglichen und diskutiert. Wiederum im Rahmen der Kleingruppen sollen sich die TN im nächsten Schritt über eigene Erfahrungen mit Absagen austauschen und die Ursachen für das Abgewiesenwerden zu finden versuchen. In einer abschließenden Diskussionsrunde im Plenum überlegen sich die TN, welche AnsprechpartnerInnen ihnen nach einer erfolglosen Bewerbung weiterhelfen können. Als zusätzliche Aufgabe können die TN das Recherchieren im Internet üben und die Kontaktmöglichkeiten zu diversen Beratungsstellen herausfinden.

Vorbereitung/Material: Handout

Anmerkungen: Die Tabellen (siehe Anhang) mit möglichen Gründen für Absagen und die dazu passenden Möglichkeiten, darauf zu reagieren, sind Vorschläge und können um eigene Erfahrungen des/der TR erweitert werden.

Typ: Interessant für den/die TR ist das Verhalten der TN, wenn sie ihre „Niederlage“ schildern.

Zielgruppe: alle Zielgruppen; Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; junge MigrantInnen vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 2 Stunden 30 Minuten

2.9.5 Der versteckte Arbeitsmarkt: Ihre persönlichen Kontakte

Theoretischer Abriss: Nur zirka ein Drittel aller freien Stellen werden öffentlich, also in Zeitungen oder im Internet, ausgeschrieben. Die restlichen Stellen werden meistens über Kontakte besetzt, da viele Firmen einerseits die hohen Kosten und den enormen organisatorischen Aufwand einer öffentlichen Ausschreibung scheuen und andererseits meistens bereits vor dem Ausschreiben einer Stelle die Suche nach einer geeigneten Person über die persönlichen Kontakte der Firma startet. Daher zahlt es sich aus, bereits bestehende persönliche Kontakte zu pflegen und neue zu knüpfen.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Oft sind TN der Meinung, sie hätten keine oder wenige persönliche Kontakte, die ihnen beruflich nützen könnten. Diese Übung soll ihnen das Gegenteil beweisen und ihnen auf die „Sprünge“ helfen. Die meisten TN sind normalerweise am Ende der Übung überrascht, über wie viele Kontakte sie verfügen.

Quelle: Entwickelt von Julia Zdrahal-Urbaneck für die Seminarreihe „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung, 2003.

Beschreibung der Methode: Die TN werden instruiert, im Einzelsetting eine Liste von 30 Namen anzufertigen, die ihnen in Bezug auf berufliche Veränderungen oder für das Herstellen zu weiteren Kontakten/Firmen in irgendeiner Weise hilfreich sein könnten. Als Unterstützung notiert der/die TR die folgenden Personengruppen an einer Tafel, die die TN bei ihrem Brainstorming verwenden sollen: Familienangehörige, ehemalige KlassenkameradInnen und StudienkollegInnen, (frühere) ArbeitskollegInnen, Nachbarn, FreundInnen von FreundInnen, Personen, die die TN über Vereine, Initiativen oder sonstige Freizeitveranstaltungen kennen etc. Das Brainstorming sollte etwa 10 Minuten dauern. Danach geben die einzelnen TN bekannt, wie erfolgreich sie beim Auflisten ihrer Kontakte waren. Weniger erfolgreichen TN bietet der/die TR anschließend eine Denkhilfe für die Auflistung weiterer Kontakte (etwa durch den Hinweis auf Hobbys/Freizeitaktivitäten: z.B. „Spielen Sie Tennis?“, „Haben Sie am Tennisplatz schon einmal irgendjemanden kennen gelernt?“, „Welchen anderen Freizeitaktivitäten gehen Sie nach?“).

Alternative: Im Anschluss an die oben beschriebene Übung können die TN nun (während des Kurses oder als Hausaufgabe) zu jedem aufgelisteten Kontakt notieren, ob und in welcher Form sie die jeweilige Person kontaktieren werden. Dazu kann die für diese Übung entwickelte Liste verwendet werden, die gleichzeitig als To-Do-Liste verstanden werden kann, auf der einzelne Aufgaben (z.B. Kontaktaufnahme mit einer bestimmten Person) „abgehakt“ werden.

Vorbereitung/Material: Flipchart, Kopien der Kontaktliste (siehe Anhang).

Anmerkungen: Die Übung kann auch gänzlich als Hausübung ausgelagert und in der Gruppe nur noch nachbesprochen werden.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 30 Minuten

2.9.6 Entwerfen eines Lebenslaufs unter Verwendung des EU-Curriculum Vitae

Theoretischer Abriss: Normalerweise ist der Lebenslauf nicht nur das, was potentielle ArbeitgeberInnen von BewerberInnen als erstes zu Gesicht bekommen, sondern der Lebenslauf entscheidet auch, ob ein/e BewerberIn tatsächlich zu einem persönlichen Bewerbungsgespräch eingeladen wird. Er sollte daher so gestaltet sein, dass er die Aufmerksamkeit des Personalisten/der Personalistin fesselt und diese/r auf Anhieb die Inhalte findet, die für ihn/sie interessant bzw. wichtig sind. Um beides zu erleichtern, wurde von Europass ein internationales Curriculum-Vitae-Formular entwickelt, das in den EU-Sprachen verfügbar ist und dessen Verwendung im EU-Raum auch bereits vielfach üblich ist.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Einen strukturierten Lebenslauf erarbeiten (Europass CV).

Quelle: <http://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/curriculum-vitae> [30.01.2012]

Beschreibung der Methode: Die Übung findet idealerweise in einem Kursraum statt, in dem der PC-TeilnehmerInnen Schlüssel 1:1 beträgt, damit jede/r TN seinen/ihren EU-Lebenslauf elektronisch erstellen kann. Formular und Leitfaden sind auf der oben angeführten Europass-Website zu finden.

Die TN öffnen das Formular-Dokument und füllen es Schritt für Schritt unter Anleitung des/der TR aus, der/die zu jedem Feld erklärt, welche Inhalte hineinzuschreiben sind und wie die zu verwendenden Bezeichnungen sind (z.B. sollen beim Angeben der Sprachkenntnisse vorgegebene Kategorien verwendet werden, die im Leitfaden im Detail erklärt werden).

Vorbereitung/Material: Die TN öffnen das Formular-Dokument und füllen es Schritt für Schritt unter Anleitung des/der TR aus.

Anmerkungen: Das Europass CV-Formular und der entsprechende Leitfaden (Ausfüllhilfe) sind auf folgender Website in verschiedenen Sprachen als pdf-Datei zu finden:
<http://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/curriculum-vitae> [24.01.2012].

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: ca. 1 Stunde 30 Minuten

2.9.7 Informationen über den Arbeitgeber einholen

Theoretischer Abriss: Ein essentieller Bestandteil des Bewerbungsprozederes ist es, eine umfassende Recherche in Bezug auf Tätigkeitsbereiche des potentiellen Arbeitgebers durchzuführen. Denn nur wer sich über Tätigkeitsfelder und Aufgaben eines Unternehmens informiert, kann die daraus resultierenden spezifischen Anforderungen ableiten. Nur auf Basis dieser kann schließlich erarbeitet werden, in welchem Ausmaß die eigenen Kompetenzen mit den Tätigkeitsanforderungen einer bestimmten Stellenausschreibung oder einer bestimmten Funktionsbeschreibung eines Stellenangebots übereinstimmen. Ein weiterer wichtiger Aspekt, der für das Einholen von Informationen spricht, ist folgender: ArbeitgeberInnen/PersonalistInnen setzen heutzutage voraus, dass BewerberInnen bereits vor dem Bewerbungsgespräch genau darüber informiert sind, welche Tätigkeiten in einem potentiellen Job auf sie zukommen könnten. BewerberInnen, die mit diesen Informationen in ein Bewerbungsgespräch gehen und diese auch demonstrieren,

haben gegenüber KonkurrenzbewerberInnen, die nicht über dieses Wissen verfügen, auf jeden Fall einen Bonus, da sie Interesse und Eigenengagement zeigen. Jedoch ist es nicht nur von Vorteil, einen Personalisten/eine Personalistin im Bewerbungsgespräch beeindruckend zu können. Vielmehr, ist es auch notwendig, über Detailinformationen zu verfügen, um herausfinden zu können, ob eine bestimmte Tätigkeit für einen selbst vorstellbar ist.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Erlernen, wie man nach Firmeninformationen sucht und welche Informationen relevant sind.

Quelle: Entwickelt von Julia Zdrahal-Urbanek für die Seminarreihe „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung, 2003.

Beschreibung der Methode: Die TN sollen Kleingruppen (3 bis 4 TN) bilden. Vor Beginn dieser Übung soll bereits feststehen, bei welchen Firmen sie sich bewerben wollen. Auf Basis dessen sollen sie gemeinsam in einem Brainstorming erarbeiten, welche Informationen sie über diese Firmen herausfinden wollen bzw. welche Informationen für sie relevant sind, und welche Medien sie für die Suche einsetzen wollen (z.B. Internet). Nach einer kurzen Besprechung der Arbeitsaufteilung (wer sucht wonach) sollen sie einzeln recherchieren und die Ergebnisse anschließend in der Kleingruppe diskutieren. Am Ende der Übung soll in der Großgruppe reflektiert werden, wie bzw. wo Informationen am effizientesten gefunden wurden und welche Probleme aufgetreten sind. Für etwaige Probleme sollen alle TN gemeinsam versuchen, Lösungsvorschläge zu erarbeiten.

Vorbereitung/Material: PCs mit Internetanschluss, Telefon (falls Firmen nicht über eine Website verfügen)

Anmerkungen: TN sollten bereits vor Beginn dieser Übung wissen, über welche Firmen sie Informationen einholen wollen.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 1 Stunde

2.9.8 Jobfinding-Methoden 1: In welchen Arten von Organisationen findet man bestimmte Tätigkeiten?

Theoretischer Abriss: Ein essentieller Bestandteil der beruflichen Erst- und Neuorientierung sowie jeder Jobsuche ist heutzutage eine umfassende Kenntnis in Bezug auf Tätigkeitsbereiche potentieller Arbeitgeberinstitutionen. Denn nur wer sich über Tätigkeitsfelder und Aufgaben informiert, kann die daraus resultierenden spezifischen Anforderungen ableiten. Nur auf Basis dieser kann schließlich erarbeitet werden, in welchem Ausmaß die eigenen Kompetenzen mit den Tätigkeitsanforderungen einer bestimmten Stellenausschreibung oder einer bestimmten Funktionsbeschreibung übereinstimmen.

Ein weiterer Aspekt, im Detail über Tätigkeitsfelder Bescheid zu wissen, ist folgender: ArbeitgeberInnen setzen heutzutage meistens voraus, dass BewerberInnen bereits vor dem Bewerbungsgespräch genau darüber informiert sind, welche Tätigkeiten in einem potentiellen Job auf sie zukommen könnten. BewerberInnen, die mit diesen Informationen in ein Bewerbungsgespräch gehen und diese auch demonstrieren,

haben gegenüber KonkurrenzbewerberInnen, bei denen dieses Wissen nicht vorausgesetzt werden kann, auf jeden Fall einen Bonus. Jedoch ist es nicht nur von Vorteil, das Gegenüber in einem Bewerbungsgespräch beeindrucken zu können. Vielmehr ist es auch notwendig, über Tätigkeitsfelder Bescheid zu wissen, da BewerberInnen dann auch herausfinden können, ob sie sich vorstellen können, bestimmte Tätigkeiten während der gesamten Dauer einer Beschäftigung auszuführen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Herausfinden, welche beruflichen Tätigkeiten es in welchen Organisationen gibt.

Quelle: Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York, Seite 64ff.

Beschreibung der Methode: Die TN finden sich in Kleingruppen zu je 4 bis 6 TN zusammen und tauschen die in der Übung „Meine Interessen“ erarbeiteten Tätigkeiten aus. Jede Tätigkeit wird auf je ein Plakat geschrieben. Zu jeder Tätigkeit führt die Kleingruppe ein Brainstorming durch, an welchen Orten diese Tätigkeiten gebraucht werden (Anm.: So kann zum Beispiel eine Hebamme in einem Krankenhaus, einem Geburtshaus, aber auch freiberuflich arbeiten). Die Orte werden auf jedem Plakat (ohne Zensur!) gesammelt. Am Ende markieren alle TN jene Orte, an denen sie am liebsten arbeiten würden.

In einem nächsten Schritt recherchieren die TN, welche Arbeitbertypen in Verbindung mit den ausgewählten Orten in Frage kommen. Dazu werden Medien (Internet, Publikationen, Printmedien etc.) durchforstet. Außerdem können Personen befragt werden, die in diesem oder einem ähnlichen Gebiet tätig sind.

Nach der Sammlung von Organisationsarten recherchieren die TN in unterschiedlichen Medien (Printmedien, Internet etc.) namentlich die Organisationen, für die sie mit ihrem jeweiligen Berufswunsch arbeiten könnten. Jede/r TN stellt für sich persönlich eine Liste mit möglichen Arbeitgebern zusammen. Diese Liste sollte auch Adressen und Telefonnummern von spezifischen AnsprechpartnernInnen beinhalten. Danach sollen weitere Informationen über jeden der aufgelisteten potentiellen Arbeitgeber gesucht werden. Dies kann auf zwei Arten geschehen: Einerseits können die TN im Internet recherchieren, da heutzutage meistens umfassende Informationen auf der Firmenwebsite angeboten werden. Andererseits können die TN, sollten keine Websites existieren oder diese unzureichende Informationen beinhalten, die Unternehmen bzw. Institutionen anrufen, um weiteres Informationsmaterial über Größe, Produkte, Dienstleistungen etc. zu erhalten. Ein fundiertes Branchen- und Praxiswissen ist nicht nur eine unentbehrliche Basis für spätere Bewerbungsgespräche, sondern ist auch für das Erstellen von Bewerbungsunterlagen (Bewerbungsschreiben und Lebenslauf) unabdinglich. Diese Informationen werden in einem persönlichen Ordner aufbewahrt und können für spätere Bewerbungen (Blindbewerbungen bzw. Bewerbungen auf Stellenangebote in Zeitungen, Internet etc.) verwendet werden.

Vorbereitung/Material: Flipchartpapier, Stifte

Anmerkungen: Die Übung ist eine Fortsetzung der Übung „Meine Interessen“. Die TN sollten PCs und Internet zur Verfügung haben, damit sie Firmeninformationen recherchieren können.

Zielgruppe: BerufswechslerInnen; Menschen in beruflichen Umorientierungsphasen; NeueinsteigerInnen

Dauer: 2 Stunden

2.9.9 Jobfinding-Methoden 2: Wie findet man Jobs?

Theoretischer Abriss: Eine wesentliche Voraussetzung einer erfolgreichen Bewerbung ist es, Bescheid zu wissen, wie und wo man nach einem geeigneten Job sucht. Viele BewerberInnen kennen nur einige wenige Medien, in denen Stellen oder Aufträge ausgeschrieben werden. Heutzutage gibt es jedoch eine Vielzahl an Möglichkeiten, nach Stellen zu suchen, und die TN müssen sich dessen erst bewusst werden. Da die einzelnen TN meistens über unterschiedliche Methoden und Medien Bescheid wissen, können hier Synergien genützt werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit

Übungsziel: Jobsuchstrategien entwickeln

Quelle: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme „Jobcoaching für AkademikerInnen“ (Venetia) 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37, Wien, Seite 67.

Beschreibung der Methode: Die TN sollen Kleingruppen von 3 bis 4 Personen bilden und in einem gemeinsamen Brainstorming erarbeiten, wo und wie (z.B. Medien, persönliche Kontakte) freie Stellen bzw. Aufträge ausgeschrieben werden. Die Ergebnisse sollen die TN auf Moderationskarten festhalten, die nach etwa 20 Minuten auf einer Pinnwand/Magnettafel befestigt werden. Danach werden alle erarbeiteten Informationen durch die TR nach Medien bzw. Methoden geordnet und zusammengefasst.

Im Anschluss daran diskutieren die TN, welche der erarbeiteten Möglichkeiten und Methoden sie nützen und in welchem Ausmaß (insbesondere persönliche Kontakte).

Vorbereitung/Material: Moderationskarten, Pinnwand oder Magnettafel, Stifte

Anmerkungen: In erster Linie sollen unterschiedliche Jobfinding-Methoden (Bewerbung auf Zeitungs- oder Internetannoncen, Initiativ- oder Blindbewerbungen, Stellengesuch, Personalvermittlungs-Agenturen, informelle Jobinformationen) thematisiert werden.

Zielgruppe: NeueinsteigerInnen

Dauer: 1 Stunde

2.9.10 Juxbewerbung

Theoretischer Abriss: Das Üben einer Bewerbungssituation ist eine gute Vorbereitung auf ein reales Vorstellungsgespräch. Insbesondere für Jugendliche mit wenig Erfahrung in diesem Bereich ist ein humorvolles Rollenspiel eine gute Basis, um Ängste abzubauen und einen entspannten Zugang zu dem Thema zu finden. Diese Übung bietet den Vorteil, die TN durch ein lustiges Setting spielerisch an das Bewerbungsgespräch heranzuführen und ihnen trotzdem die „Regeln“ dieser speziellen Kommunikationssituation vermitteln zu können.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Rollen- oder Planspiel

Übungsziel: Ins Bewusstsein rufen, dass man sich auf Bewerbungsgespräche vorbereiten muss; durch ein Rollenspiel Nervosität vor der realen Situation abbauen

Beschreibung der Methode: Es werden Kleingruppen gebildet, die die Aufgabe haben, Firmen zu gründen und Stelleninserate für zu besetzende Positionen dieser Firmen zu entwerfen. Die Jobs, für die sich die anderen TN schließlich bewerben können, gibt es nicht wirklich – es handelt sich mehr um erfundene „Juxpositionen“ wie zum Beispiel BananenbewerberIn oder HandtaschenträgerIn.

Die TN sollen sich anschließend um diese Positionen bewerben und sich Gedanken machen, welche Eigenschaften sie mitbringen müssen, um den Job zu bekommen. Ein/e TN aus der Kleingruppe, die diesen Beruf erfunden hat, soll die Rolle des Personalisten/der Personalistin übernehmen. Nach dem Rollenspiel geben die anderen TN Feedback. Der/Die TR sollte sich bei dieser Übung eher im Hintergrund halten.

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 2 Stunden

2.9.11 Stellenrecherche

Theoretischer Abriss: Besonders für bestimmte Berufsfelder erweisen sich die klassischen Stellenausschreibungen in den Printmedien nicht als der einzige Ansatzpunkt für die Jobsuche. Gerade bei der Recherche im Internet jedoch geht ob der vielen Jobplattformen schnell der Überblick verloren. Umso wichtiger ist es, anerkannte (Online-)Jobbörsen zu kennen bzw. sich mit sonstigen Informationsquellen (Jobausschreibungen auf Firmenhomepages, in den Printmedien, Lehrstellenbörsen etc.) auseinanderzusetzen. Damit ist der Grundstein für eine eigenständige und selbstverantwortliche Jobsuche gelegt.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Erarbeitung von Strategien für eine fundierte Stellenrecherche, die alle existierenden Ressourcen umfasst.

Quelle: Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München, Seite 188.

Beschreibung der Methode: Anhand eines zuvor angefertigten Überblicks über Stellenanzeigen werden die Jugendlichen über die wichtigsten Informationsquellen informiert. Danach suchen die Jugendlichen sich selbst eine Stellenanzeige heraus und tragen die wichtigsten Daten ins Arbeitsblatt ein. Abschließend werden die Ergebnisse im Plenum präsentiert und besprochen.

Als Vorbereitung müssen Handouts und Präsentationsfolien über Informationsquellen zur Stellenrecherche (Zeitungsanzeigen, Arbeitsagenturen, Internetplattformen etc.) erstellt werden. Darin sollten auch Beispiele von Stellenanzeigen inkludiert sein, die optimaler Weise nahe den Berufswünschen der Jugendlichen liegen.

Vorbereitung/Material: Handout

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene vor einer Berufs- oder Ausbildungswahl

Dauer: 1 Stunde

2.9.12 Teambewerbung

Theoretischer Abriss: Viele BewerberInnen schrecken vor der Bewerbungssituation zurück, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen gemacht haben oder weil die Situation für sie gänzlich neu ist. Dies ist ein natürlicher Prozess, da Menschen oft vor neuen Herausforderungen zurückschrecken und sich diesbezüglich keinen hohen Erfolg zutrauen bzw. Situationen vermeiden, in denen sie schlechte Erfahrungen gemacht haben. Um solche BewerberInnen adäquat auf das Bewerbungsgespräch vorzubereiten und ihnen die Vermeidungstaktik und Angst vor der Situation abzugewöhnen, müssen sie durch Übungen, die dem Bewerbungsgespräch ähnlich sind und die sie erfolgreich absolvieren, inhaltlich an das eigentliche Bewerbungsgespräch angenähert werden. Dies entspricht einer vereinfachten Form der in der Verhaltenstherapie verwendeten Strategie der „Systematischen Desensibilisierung“.

Art der Übung: Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit

Übungsziel: Sich im Team als Firma bewerben; sich präsentieren und verhandeln lernen

Quelle: Entwickelt von Johanna Sommer und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme „Telejobs“ 1996 (ZSI).

Beschreibung der Methode: Die TN sollen zu Beginn Kleingruppen zu maximal 3 bis 4 Personen bilden, wobei drei Teams entstehen sollen: eine Auftragsfirma, eine Bieterfirma und ein Beobachtungsteam.

Die TR können unterschiedliche Aufgaben ausgeben, darunter zum Beispiel: *„Eine Werbeagentur bewirbt sich für den Werbeexklusivvertrag eines Architekturbüros. Die Werbeagentur soll eine Präsentation Ihrer Firma vorbereiten und danach über die Art des Auftrags diskutieren und verhandeln.“* Während sich eine oder mehrere Auftragnehmerfirmen (die „Werbeagentur“) auf ihre Präsentationen vorbereiten, bereiten sich die TN der Auftraggeberfirma auf Fragen vor, die sie der Werbeagentur in der darauf folgenden Verhandlung stellen wollen.

Nach Beendigung der Präsentationen und einem anschließenden Verhandlungsgespräch – beides kann auch auf Video aufgezeichnet werden – behalten beide Firmen (Teams) noch für kurze Zeit ihre Rollen, um zu berichten, wie sie die Situation aus ihrer Sicht erlebt haben (vgl. Feedback-Regeln!). Die TR achten dabei auf das Einhalten der Feedback-Regeln und darauf, dass die BeobachterInnen diejenigen, die die Situation gerade reflektieren, ausreden lassen. Ferner soll Feedback im Detail diskutiert werden. Im Anschluss berichten die BeobachterInnen, welche Punkte ihnen während der Präsentation und dem anschließenden Gespräch aufgefallen sind. Danach geben die TR ein Feedback. Abschließend können die TN noch diskutieren, welche Erfahrungen sie (ohne Rechtfertigung für ihr vorheriges Verhalten!) für zukünftige Bewerbungen aus der Übung mitnehmen können.

Vorbereitung/Material: Eventuell Videoequipment; eventuell Overheadfolien und Overheadprojektor (falls für die Präsentation gewünscht)

Anmerkungen: Im Zuge der Reflexion im Anschluss an die Übung sollten die TR auf die Ähnlichkeit der Übungsinhalte zum Bewerbungsgespräch hinweisen. Die TN sollen verstehen, dass ein Bewerbungsgespräch

sprach auch eine gegenseitige Präsentation von Arbeitgeber und BewerberIn beinhaltet und daher auch als Verhandlungssituation zu verstehen ist.

Zielgruppe sind vor allem BewerberInnen, denen Bewerbungssituationen gänzlich neu sind bzw. jene, die im Zuge früherer Bewerbungen schlechte Erfahrungen gemacht haben (etwa in Form von unterwürfigen oder aggressiven Verhaltensweisen).

Zielgruppe: alle Zielgruppen; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; NeueinsteigerInnen

Dauer: 1 Stunde

2.9.13 Raushalten – Dreinreden

Theoretischer Abriss: Sich in der Erwerbsarbeit im richtigen Augenblick einzubringen und in der richtigen Situation Abstand zu halten, will gelernt sein. Mitunter ist es von Vorteil, sich bei manchen Situationen nicht einzumischen, wohingegen man zu anderen Themen gute Vorschläge einzubringen hätte. Insbesondere Frauen lassen sich aufgrund ihrer meist untergeordneten beruflichen Position leichter bei einem Gespräch zum Schweigen bringen als Männer und haben es schwerer als Männer, sich Gehör zu verschaffen. Mit zunehmendem Alter kann sich diese „Schweigestrategie“ im Berufsleben zunehmend manifestiert haben, und eine Änderung der Strategie ist umso notwendiger.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion, Rollen- oder Planspiel

Übungsziel: Stärkung des Selbstbewusstseins; Entwicklung von Kommunikationsstrategien

Quelle: El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für Trainer und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen. Übung 27 und 28.

Beschreibung der Methode: Es werden Dreiergruppen gebildet. Zwei TN der Gruppe beginnen nun ein intensives Gespräch (z.B. zum Thema „Lebenssituation von Frauen über 45“). Bei der ersten Runde reden sie dabei ohne Punkt und Komma, ohne die dritte TN, die versucht, sich Gehör zu verschaffen, an dem Gespräch teilnehmen zu lassen. Nach fünf Minuten werden die Rollen getauscht. Nachdem alle die Rolle der „erfolglosen Beteiligten“ übernommen haben, tauschen sich die TN in der Kleingruppe über ihre Erfahrungen mit der Methode aus. Die Fragen „Welche Strategien waren erfolgreich?“ und „Welche Strategien haben zu nichts geführt?“ sollen in der Kleingruppe diskutiert werden.

In der nächsten Runde soll dann genau das Gegenteil trainiert werden. Die dritte TN versucht, sich auf jeden Fall aus dem intensiven Gespräch der beiden anderen TN herauszuhalten, während die beiden sie unbedingt in das Gespräch mit hineinziehen wollen. Nachdem jede TN fünf Minuten versucht hat, sich aus der Diskussion herauszuhalten, werden die (nicht) erfolgreichen Strategien in der Kleingruppe diskutiert.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 1 Stunde

2.9.14 Thema Networking: Die persönlichen Kontakte einsetzen

Theoretischer Abriss: Es gibt viele Leute, die davor zurückschrecken, ihre persönlichen Kontakte für Berufliches einzusetzen, oder die der Meinung sind, dass sie über keinerlei beruflich relevante Kontakte verfügen. Da diese Übung auf der Übung „Der versteckte Arbeitsmarkt: Ihre persönlichen Kontakte“ aufbaut, wird vorausgesetzt, dass die TN bereits erarbeitet haben, über welche Kontakte sie verfügen bzw. in welcher Form sie diese nützen wollen. Eine komplette Liste aller persönlichen Kontakte reicht jedoch nicht aus. Die TN sollten darüber hinaus auch die Kompetenz entwickeln, Beziehungen gezielt einzusetzen, also diese zu „pflegen“ und sich selbst zu präsentieren. Da Selbstpräsentation und das Führen von beruflichen Gesprächen Übungssache ist, hilft es, solche Situationen im Kurs zu simulieren.

Art der Übung: Paararbeit, Rollen- oder Planspiel

Übungsziel: Die TN sollen durch Simulation einer realen Situation in Form eines Rollenspiels lernen, Gespräche mit Kontaktpersonen zu führen, die ihnen beruflich in irgendeiner Form weiterhelfen könnten. Dabei ist es wichtig, nicht nur Informationen oder Unterstützung vom Gegenüber zu erhalten, sondern sich auch dessen bewusst zu sein, dass man selbst dem anderen ebenso „nützlich“ sein könnte, indem man ihm/ihr auch relevante Informationen anbietet.

Quelle: Ibelgaufts, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main, Seite 119ff.

Beschreibung der Methode: Die TN sollen Kleingruppen zu 2 Personen bilden und erhalten folgende Aufgabe:

In der Übung „Der versteckte Arbeitsmarkt: Ihre persönlichen Kontakte“ haben Sie bereits erarbeitet, welche Kontakte Ihnen für berufliche Zwecke zur Verfügung stehen und wie sie diese nützen können/könnten. Nun sollen Sie in Zweiertteams Gespräche mit solchen Kontaktpersonen üben (wobei jede/r einmal jede Rolle einnehmen soll). Erarbeiten Sie zunächst gemeinsam, wie Sie ein solches Gespräch beginnen könnten bzw. was Sie von Ihrem Gegenüber erfahren möchten, z.B.:

- Vorschläge über berufliche Möglichkeiten
- Informationen über Veränderungen in den Organisationen bestimmter Unternehmen, über Leute und Produkte – Informationen, die z.B. noch nicht publik sind
- Entwicklungen in der Industrie: Welche Organisationen oder Wirtschaftszweige wachsen zur Zeit und mit welchen Produkten bzw. Dienstleistungen
- Kommentare, Anregungen und Kritik zu Ihrem Lebenslauf, Ihrem Auftreten, Ihrer Art zu argumentieren
- Verweise auf andere sinnvolle GesprächspartnerInnen und mögliche Informationsquellen

Diese Aufgabe sollte zirka 10 Minuten dauern. Anschließend sollten die Gespräche im Rollenspiel stattfinden (Dauer: 20 Minuten). Ein typischer Verlauf für ein solches Gespräch könnte etwa folgendermaßen aussehen:

- Nachdem Sie Ihrem GesprächspartnerInnen für die Gesprächsmöglichkeit gedankt haben, versuchen Sie, die Unterhaltung dadurch in Gang zu bringen, dass Sie auf vergangene gemeinsame Erfahrungen anspielen und/oder sich auf gemeinsame Bekannte berufen. Zeigen Sie Ihrem Gegenüber, dass Sie sich neben Ihrem persönlichen Anliegen durchaus auch für ihn/sie interessieren und ihm/ihr zuhören, ohne gleich auf die Beantwortung Ihrer Fragen zu drängen.

- Stellen Sie sich und Ihren beruflichen Hintergrund in maximal fünf Sätzen vor.
- Erklären Sie, warum Sie um diesen Termin gebeten haben, und artikulieren Sie Ihre Wünsche.
- Betonen Sie, dass Sie keine Stellenvermittlung erwarten.
- Versuchen Sie, Verständnis im Sinne von Interesse für Ihre Lage zu wecken, ohne Ihr Schicksal zu beklagen oder Ihren bisherigen Arbeitgeber schlecht zu machen.

Abschließend sollen alle TN erzählen, wie sie das Gespräch erlebt und was sie daraus gelernt haben.

Vorbereitung/Material: Eventuell Videoequipment für die Aufzeichnung des Gesprächs, falls gewünscht und falls Zeit zum Abspielen vorhanden ist.

Anmerkungen: Die Übung sollte an die Übung „Der versteckte Arbeitsmarkt: Ihre persönlichen Kontakte“ anknüpfen, da hier die bereits erarbeiteten persönlichen Kontakte verwendet werden können. Die TN sollten auch darauf aufmerksam gemacht werden, dass sie zu dem Zeitpunkt, an dem sie ihre Kontakte „aktivieren“ (also z.B. jemanden auf eventuelle Jobmöglichkeiten ansprechen), bereits über fertiggestellte Bewerbungsunterlagen verfügen sollten, die sie der jeweiligen Person dann schon bei Bedarf überreichen können.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 1 Stunde

2.9.15 Fit fürs Bewerbungsgespräch

Theoretischer Abriss: Besonders junge BewerberInnen sowie WiedereinsteigerInnen sind oft anfangs in Bewerbungsgesprächen überfordert, da sie mit einer ihnen unbekanntem Situation konfrontiert sind und somit leicht zu Nervosität neigen. Sicherheit und selbstbewusstes Auftreten im Bewerbungsgespräch können jedoch trainiert werden. Neben Simulationen des Bewerbungsgesprächs ist es auch besonders wichtig, die TN auf mögliche Interviewfragen von Seiten des/der Personalverantwortlichen vorzubereiten.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenumsdiskussion

Übungsziel: Die TN werden gezielt auf Bewerbungsgespräche vorbereitet. Es können sowohl vergangene Erfahrungen aufgearbeitet werden, als auch die Erfahrungen anderer TN bewusst als Ressource für künftige Bewerbungsgespräche genutzt werden.

Quelle: Variante 1: Entwickelt von Martina Schubert und Karin Steiner für die AMS-Maßnahme „Jobcoaching für AkademikerInnen“ (Venetia) 2000. In: Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37, Wien, Seite 70; ergänzt durch Inhalte die für die Seminarreihe „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung (Zdrahal-Urbánek, 2004) entwickelt wurden; Variante 2: Itinéraires Formation

Beschreibung der Methode:

Variante 1: Die TN sollen zunächst in Kleingruppen (2 bis 4 TN) typische Interviewfragen von Personalverantwortlichen erarbeiten und auf Moderationskarten festhalten. Nach ungefähr 15 Minuten sollen alle Karten auf einer Pinn- oder Magnetwand befestigt werden. Alle TN können nun auch die Fragen der

anderen Gruppen begutachten. Die Fragen sollen nun nach „einfach“ und „schwierig“ zu beantwortenden Fragen geordnet werden (zu den „schwierigen“ Fragen zählt etwa: „Wann haben Sie vor, ein Kind zu bekommen?“ oder „Haben Sie auch einmal einen ordentlichen Job gehabt?“ etc.).

Nun werden in einem gemeinsamen „Brainstorming“ (siehe Anhang) in der Großgruppe mögliche Antworten bzw. Verhaltensweisen erarbeitet und diskutiert. Es wird auch thematisiert, ob jede Frage beantwortet werden muss bzw. wie die TN mit einer möglichen Abwertung der eigenen Person in der Bewerbungssituation umgehen könnten.

Variante 2: Der/Die TR überreicht den TN eine Liste mit Fragen, die bei Vorstellungsgesprächen von Personalverantwortlichen häufig gestellt werden. Die TN erarbeiten zunächst in Kleingruppen (2 bis 4 TN; die Fragen können auf die Gruppen aufgeteilt werden), was genau der/die Personalverantwortliche mit den einzelnen Fragen von den BewerberInnen erfahren möchte. Dazu sollen sich die TN auch in die Rolle der Personalverantwortlichen hineinversetzen. Anschließend werden mögliche Antworten auf diese Fragen überlegt. Jede Gruppe präsentiert ihre Arbeitsergebnisse auf einem Flipchart.

Im Plenum werden nun die einzelnen Fragen bzw. Antworten diskutiert und ergänzt. Hier kann auch thematisiert werden, ob jede Frage beantwortet werden muss, bzw. wie die TN mit ungerechtfertigten Fragen umgehen könnten.

Vorbereitung/Material: Variante 1: Moderationskarten, Pinnwand; Variante 2: Liste typischer Bewerbungsfragen, Flipchartpapier, Stifte, Pinnwände

Anmerkungen: Für eine Liste bewerbungstypischer Fragen siehe Anhang; je nach Zielgruppe kann diese noch verändert, ergänzt werden.

Zielgruppe: alle Zielgruppen; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; NeueinsteigerInnen; WiedereinsteigerInnen

Dauer: ca. 2 Stunden (Die Dauer der Übung kann je nach Gruppengröße variieren.)

2.9.16 Meine Bewerbung ist individuell

Theoretischer Abriss: Der/Die PersonalchefIn eines Unternehmens ist meist täglich mit Bewerbungen konfrontiert. Deshalb ist eine individuelle Bewerbung notwendig, um Aufmerksamkeit zu erregen. Ein maßgeschneidertes Bewerbungsschreiben bedeutet, sich mit dem ausgewählten Unternehmen intensiv auseinanderzusetzen und so als passende/r ArbeitnehmerIn in Erscheinung zu treten. Die dabei zu beachtenden Aspekte sind inhaltlicher, formaler und kreativer Art.

Art der Übung: Einzelarbeit, Plenumsarbeit

Übungsziel: Lernen, eine individuell ausgerichtete berufsbezogene Bewerbung zu verfassen.

Quelle: Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen, Seite 34.

Beschreibung der Methode: Diese Übung setzt voraus, dass die Jugendlichen bereits wissen, innerhalb welcher Berufssparte sie sich bewerben wollen. Die Arbeit erfolgt einzeln, sollte jedoch möglichst indivi-

duell von einem/r TR unterstützt und beraten werden. In einem ersten Schritt werden die wichtigsten Anforderungen, die an den gewählten Beruf geknüpft sind, herausgearbeitet. Dies kann mit Hilfe zur Verfügung gestellter Informationsmaterialien passieren. Diese Anforderungen werden im Anschluss den individuellen Stärken und Erfahrungen gegenübergestellt (zur Unterstützung dieses Prozesses siehe Arbeitsblatt im Anhang). Der individuelle Teil der Bewerbung wird formuliert (siehe Arbeitsblatt) und schließlich in ein formal korrektes Bewerbungsschreiben eingearbeitet.

Vorbereitung/Material: Handout mit den Fragen

Anmerkungen: Bei dieser Übung ist individuelle Betreuung durch Erwachsene wichtig. Idealerweise sollte eine erwachsene Person maximal 3 Jugendliche betreuen.

Zielgruppe: alle Zielgruppen; Personen mit Berufserfahrung; Ältere; WiedereinsteigerInnen; arbeitslose Erwachsene

Dauer: 1 Stunde

2.9.17 Mein Netzwerk

Theoretischer Abriss: Menschen leben in sozialen Netzwerken und sind somit ein Teil dieser Netzwerke. Netzwerke stellen für Menschen eine wichtige Ressource dar.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Sich seines Netzwerks und seiner Kontakte bewusst werden, um sie auch im Arbeitssuchprozess nutzbar machen zu können.

Quelle: Arbeitssoziologie

Beschreibung der Methode: Der/Die TR sammelt mit den TN die verschiedenen Orte, wo man mit Menschen in Kontakt kommt. Dies könnte zum Beispiel sein:

- Das berufliche Milieu, zu dem die KollegInnen und ehemaligen KollegInnen zählen, mit denen man noch Kontakt hat, die ehemaligen Arbeitgeber, KundInnen, LieferantInnen, GeschäftspartnerInnen,
- Der Schul- und Hochschulbereich: die ProfessorenInnen, die Alumni-Netzwerke, die an der Universität getroffenen StudentenInnen oder bei Weiterbildungskursen getroffenen Erwachsenen;
- Die Familie, darunter auch die entfernteren Verwandten;
- Die Freunde und Freundinnen sowie deren FreundInnen;
- Bekannte, denen man bei außerberuflichen Tätigkeiten im weitesten Sinne des Wortes (im Urlaub, in Verbänden ...) begegnet ist;
- Die Nachbarschaft inklusive HausbesorgerIn.

Der/Die TR fordert dann jede/n TN zu einer individuellen Arbeit auf, bei der es darum geht, seine/ihre Kontakte zu sammeln, und zwar Personen, die man zu verschiedenen Zeitpunkten seines persönlichen oder beruflichen Werdegangs getroffen hat. Jede/r TN stellt eine Liste mit allen Personen seines/ihrer Bekannten- und Freundeskreises auf, wobei an die erste Stelle jene Personen zu setzen sind, die einem am nächsten stehen, mit denen man den intensivsten Kontakt hat.

Nachdem die TN ihre Kontakte gesammelt und aufgelistet haben, sollen sich die TN überlegen, wen sie und wie sie einzelne Kontakte für ihre Arbeitsplatzsuche nutzen können. Idealerweise wird dies schriftlich festgehalten.

Der/Die TR weist die TN darauf hin, dass es sinnvoll sein kann, ihr Netzwerk zu erweitern. Diese Möglichkeit bieten soziale Netzwerke oder die physische Teilnahme an Veranstaltungen, Messen, Tagungen etc. Auch potenzielle Arbeitgeber und PersonalberaterInnen nutzen Netzwerke, um potenzielle Arbeitskräfte zu finden. Daher sollte der „Auftritt“ in den Netzwerken entsprechend sein.

Die Übung könnte auch als Vorstufe zu einer weiteren Übung, bei der der persönliche Auftritt in sozialen Netzwerken erarbeitet wird, dienen.

Vorbereitung/Material: Papier, Stifte

Zielgruppe: Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges; Erwachsene

Dauer: 1 Stunde 30 Minuten

2.9.18 Anzeigensprache verstehen, Profil zeigen

Theoretischer Abriss: Viele Personalverantwortliche kritisieren, dass sie sich bei Stellenausschreibungen viel Mühe dabei geben, auszudrücken, was bzw. wer gesucht wird. Trotzdem erhalten sie aber oft Bewerbungsunterlagen, die nicht im Detail auf ihre Ausschreibungen eingehen, oder die im Profil nicht zu den kommunizierten Anforderungen passen. Dabei ist der Informationsgehalt von Stellenausschreibungen meistens ausreichend und die Anforderungen an die KandidatInnen im Detail angeführt. Die einzelnen Aussagen einer Anzeige richtig zu interpretieren und adäquat mit den eigenen Kompetenzen zu vergleichen, bedarf tatsächlich einiger Übung.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Die TN sollen lernen, die Bedeutung einzelner Inhalte von Stellenausschreibungen zu interpretieren, um optimal herausfinden zu können, ob ihr Kompetenzprofil zu den gewünschten Anforderungen passt und ob es daher sinnvoll ist, sich auf eine bestimmte Ausschreibung zu bewerben. Gleichzeitig erhalten die TN mit dieser Übung ein Instrument zur Vorbereitung ihres Bewerbungsschreibens.

Quelle: *Variante 1 (Kurzversion):* Itinéraires Formation; *Variante 2 (Langversion):* Ibelgaufts, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main, Seite 172ff.

Beschreibung der Methode:

Variante 1 (Kurzversion): Analyse einer Stellenausschreibung:

Voraussetzung für die Übung ist, dass jede/r TN im Vorfeld mindestens eine dem Wunschberuf entsprechende Stellenanzeige herausucht und zur Übung mitbringt. Alternativ kann auch der/die TR einige Inserate vorbereiten.

Zunächst erläutert der/die TR die wichtigen Punkte einer Ausschreibung:

- Unternehmensmerkmale (z.B. Größe, Aktivitäten etc.)
- Merkmale der Arbeitsstelle (z.B. Aufgaben, Grad der Verantwortung, Arbeitsumfeld etc.)
- Profil des/der gesuchten KandidatIn (z.B. Qualifikation, Kompetenzen, Soft Skills, Berufserfahrung etc.)

Anschließend analysieren die TN selbstständig das mitgebrachte Inserat und reflektieren ihr persönliches Profil und ihre Erwartungen an die Tätigkeit. Folgende Merkmale sollen dabei berücksichtigt werden (siehe auch Anhang):

- Die wichtigsten Merkmale des Unternehmens und der Arbeitsstelle
- Mein persönliches Profil und meine Pluspunkte für diesen Job
- Meine Erwartungen und meine Motivation in Hinblick auf diese Stelle

Während die TN arbeiten, steht der/die TR für Fragen zur Verfügung.

Variante 2 (Langversion): Analyse mehrerer Stellenausschreibungen:

Voraussetzung für die Übung ist, dass entweder der/die TR Zeitungs- und Internetanzeigen sammelt oder dass die TN aufgefordert werden, dies eine Woche lang selbst zu tun.

Die TN sollen Kleingruppen mit je 3 bis 4 Personen bilden. Jede Gruppe erhält entweder einige (im Idealfall mindestens 10) Anzeigen oder verwendet die Anzeigen, die selbst mitgebracht wurden. Die TN erhalten folgende Instruktion:

Um zu überprüfen, ob Ihre Interessen und Kompetenzen den in den Inseraten beschriebenen Anforderungen entsprechen, ordnen und analysieren Sie die Anzeigen nach folgenden Gesichtspunkten (siehe auch Anhang):

- Aufmachung und Art der Ansprache
- Aussagen zwischen den Zeilen als wesentliche Zusatzinformationen
- Unterscheidung von unabdingbaren und wünschenswerten Voraussetzungen

Nachdem die TN ihre Annoncen bearbeitet haben, werden die Inserate an einer Pinnwand befestigt. Jede Kleingruppe präsentiert vor der Großgruppe ihre Arbeitsergebnisse und diskutiert, wie die Bedeutung der einzelnen Inhalte interpretiert wurde. Die jeweiligen ZuhörerInnen und der/die TR können anschließend ergänzend Interpretationsideen äußern.

Vorbereitung/Material: Variante 1 (Kurzversion): Arbeitsmaterial (siehe Anhang);

Variante 2 (Langversion): Stelleninserate, Stifte, Pinnwand, Arbeitsmaterial (siehe Anhang)

Anmerkungen: Diese Übung bietet Hilfestellung für das Verfassen von Bewerbungsschreiben und kann als Vorübung für entsprechende weitere Übungen (z.B. „Meine Bewerbung ist individuell“) dienen.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: Variante 1 (Kurzversion): 1 Stunde 30 Minuten; Variante 2 (Langversion): > 9h (Dauer der Methode variiert je nach Anzahl der TN und verwendeten Annoncen.)

2.9.19 Bewerbungsgespräche üben

Theoretischer Abriss: Viele BewerberInnen schrecken vor dem Bewerbungsgespräch zurück, weil sie in der Vergangenheit schlechte Erfahrungen diesbezüglich gemacht haben oder weil die Situation für sie gänzlich neu ist. Hier gilt: Übung und das Verarbeiten von konstruktivem Feedback machen den Meister/die Meisterin. Das Simulieren einer realen Bewerbungssituation ist zwar mitunter heikel, da die TN (nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch) mit ihren eigenen Schwächen konfrontiert werden. Verhaltensweisen von BewerberInnen, die Optimierungsbedarf aufweisen (z.B. Nicht-Wahrnehmen eigener Interessen, Abwerten der eigenen Leistungen, aggressives Verhalten bei Abwertungen durch die Personalverantwortlichen), können jedoch im Rollenspiel ideal identifiziert werden. Außerdem kann das Feedback von Seiten der TR für eine optimale Wirkung in realen Bewerbungssituationen genutzt werden.

Art der Übung: Rollen- oder Planspiel, Plenumsarbeit

Übungsziel: Die TN üben in einer Laborsituation die Vorbereitung auf und die Durchführung eines Bewerbungsgesprächs und erhalten – anders als in der Praxis – ehrliches und produktives/konstruktives Feedback, das sie in reale Bewerbungssituationen einfließen lassen können.

Quelle: Variante 1: In Anlehnung an das Psychodrama von Jack Levy Moreno und die „Méthodes de gestion de carrière“ (Methoden zur Laufbahnberatung) von Daniel Porot. Variante 2: Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.

Beschreibung der Methode:

Variante 1: Voraussetzung für die Übung ist, dass die TN ihre Lebensläufe und interessante Stellenanzeigen mitbringen.

Die Übung besteht aus drei Abschnitten:

1. In der etwa einstündigen Vorbereitungsphase überreicht der/die TR den TN eine Liste mit bewerbungstypischen Fragen, die er/sie selbst zusammengestellt oder angepasst hat (siehe dazu auch die Übung „Fit für’s Bewerbungsgespräch“). Die TN haben nun die Gelegenheit, bestimmte ihnen schwierig erscheinende Fragen anzusprechen und gemeinsam mit dem/der TR in der Gruppe zu diskutieren. In dieser Phase haben außerdem allgemeine Fragen, Dos und Don’ts sowie besonders schwierige Themen im Bewerbungsgespräch Platz (z.B. Gehaltsvorstellungen, die Kleidung, die Gepflogenheiten, die verbalen und nonverbalen Aspekte etc.).

2. Nach einer Pause übernimmt ein/e TN die Rolle des/der Personalverantwortlichen und führt mit einigen freiwilligen TN (Anzahl je nach Zeitfortschritt) ein etwa 10-minütiges Vorstellungsgespräch (anhand der mitgebrachten Annonce und des Lebenslaufs der TN). Die Rahmenbedingungen des Bewerbungsgesprächs sollen möglichst real simuliert werden: Zwei durch einen Tisch getrennte Sessel werden aufgestellt, der/die erste BewerberIn verlässt zunächst den Raum. Alle TN, die nicht direkt am Rollenspiel beteiligt sind, bilden indessen einen Sesselkreis um die Bewerbungsszene herum. Schließlich betritt der/die BewerberIn den Raum, und die Simulation beginnt. Die übrigen Gruppenmitglieder werden aufgefordert, eine aktive Beobachterrolle zu übernehmen, um nach dem Rollenspiel Feedback zu geben.

3. Nach jedem simulierten Vorstellungsgespräch erfolgt eine Feedbackphase, wobei zunächst der/die „BewerberIn“ selbst seine/ihre Eindrücke schildert und erst dann die übrigen TN Feedback geben. Gegebenenfalls ergänzt der/die TR Kommentare und Empfehlungen.

Variante 2: siehe Anhang

Vorbereitung/Material:

Variante 1: Liste mit bewerbungstypischen Fragen, Stelleninserate, Lebensläufe;

Variante 2: Eventuell Zeitungen bzw. Internetzugang, damit Annoncen recherchiert werden können; farbige Kartons, um Interviewfragen und mögliche Antworten vorzubereiten; eventuell Videoequipment.

Anmerkungen: Wenn andere Beteiligte Feedback einbringen, sollte unbedingt auf das Einhalten der Feedback-Regeln geachtet werden. Prinzipiell kann jedes Gruppenmitglied Feedback geben; bei großen Gruppen ist es allerdings sinnvoll, zwei bis drei Personen auszuwählen, die Feedback geben. Der Einsatz dieser Methode setzt in der Gruppe ein gewisses Maß an gegenseitigem Vertrauen voraus und sollte daher erst nach einer längeren Kennenlern- und Gruppenprozessphase eingesetzt werden.

Zielgruppe: alle Zielgruppen; NeueinsteigerInnen; WiedereinsteigerInnen; Jugendliche und junge Erwachsene nach Abschluss des Bildungsweges

Dauer: 3–9 Stunden (je nach Gruppe variabel)

2.10 Abschluss

2.10.1 Brief an mich

Theoretischer Abriss: Stimmungen sind „kontextgebunden“. Wechselt der Kontext, verblassen Eindrücke und Stimmungen oft sehr schnell. Da Berufsorientierungskurse darauf abzielen, über den Kurs hinaus zu wirken (Nachhaltigkeit), indem das im Kurs Erarbeitete in den Alltag transferiert wird, ist es wichtig, dass die TN am Ende des Kurses die gewonnenen Eindrücke, Ideen und Gedanken noch einmal Revue passieren lassen und die wichtigsten Ergebnisse für sich selbst schriftlich notieren.

Vorliegende Übung stellt eine methodische Hilfestellung dar, um die Ideen und Gedanken, die im Kurs aufgekommen sind, in die „Zeit danach“ mitzunehmen. Durch den Brief sind die TN imstande, sich jederzeit und unabhängig vom Kontext in die Zeit des Kurses hineinzusetzen.

Art der Übung: Einzelarbeit

Übungsziel: Reflektieren des Kurses; zum Abschließen

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001) : Das Methoden-Set, 4. Reflektieren, 11. Aufl., Münster, 4.C 14.

Beschreibung der Methode: Die TN werden dazu eingeladen, in entspannter Atmosphäre einen Brief an sich selbst zu verfassen. Es sollen Gedanken, die jede/r TN dem/der EmpfängerIn hinsichtlich des absolvierten Berufsorientierungskurses mitteilen möchte, schriftlich niedergeschrieben werden.

Dabei gibt der/die TR Fragen als Anregungen zur inhaltlichen Strukturierung vor, betont aber, dass diese nicht eingehalten werden muss:

- Wie war das Seminar? Wie habe ich die Zeit erlebt?
- Was war schlecht? Was war gut?
- Kann ich etwas mitnehmen?
- Was mache ich nach dem Seminar?

(Anm.: Es ist wichtig, die Fragen möglichst offen zu halten, um den Gedankenfluss nicht einzudämmen.)

Anschließend werden die Briefe adressiert und zugeklebt. Die Briefe werden, je nach Absprache mit den TN, entweder sofort nach Kursende oder einige Tage danach versandt.

Vorbereitung/Material: Briefpapier, Schreibmaterial, Briefmarken, Musik (Stereoanlage).

Anmerkungen: Die geschlossenen Briefe werden zum ausgemachten Zeitpunkt von dem/der SchulungsträgerIn abgeschickt. Die Briefmarken stellt der/die TR zur Verfügung.

Tipp: Leise, angenehme Musik im Hintergrund schafft eine entspannte Atmosphäre (z.B. frühe Symphonien von Mozart). Da Briefe sehr persönlich sind, ist es ratsam, nur eine sehr „weiche“ inhaltliche Struktur vorzugeben.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 30 Minuten

2.10.2 Fische und Fischernetz

Theoretischer Abriss: Feedback ist eine Gesprächsform, auch dem/der TR etwas darüber zu sagen, wie man ihn/sie sieht, bzw. zu lernen, wie andere ihn/sie sehen. Jeweils am Ende einer Arbeitssitzung, Gruppenarbeit oder Präsentation kann der Austausch stattfinden, um zum Beispiel aus konkreten Erlebnissen zu lernen und Moderationstechnik/-verhalten zu verbessern. Feedback verbindet sich mit verschiedenen Zielsetzungen: Eine Feedback-Situation ist daher oft prekär, sodass es günstig ist, dass Feedback-„GeberInnen“ und Feedback-„NehmerInnen“ bestimmte Feedback-Regeln einhalten. Wichtig ist, darauf zu achten, was der Feedback-Beitrag Neues bringt. Erst dann sollte über die Bedeutung reflektiert werden und über sich daraus ergebende veränderte Blickwinkel sowie Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

Reflexion zielt auf ein zusammenhängendes Betrachten/Widerspiegeln von Zusammenhängen ab. Fragen nach der Zufriedenheit der TN und Vorschläge für Verbesserungen können damit beantwortet werden. Erreicht werden soll mit einer reflektierenden Betrachtungsweise des Kurses auch eine Verbesserung von künftigen Kursen sowie höhere Zufriedenheit der TN (inklusive implizierter Mitgestaltungsmöglichkeit). Das Ergebnis eines Kurses wird somit wahrgenommen und festgehalten.

Art der Übung: Plenumsarbeit

Übungsziel: Kurs reflektieren und abschließen; Rückmeldung an den/die TR in spielerischer Form

Quelle: Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games – Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz – knackig – frech, Offenbach, Seite 34f.

Beschreibung der Methode: Auf einer Pinnwand ist ein Fischernetz dargestellt (oder ein echtes Fischernetz aufgehängt bzw. geht ein „Fisch“-Eimer ersatzweise auch). Mit Klebeband wurde auf dem Boden ein Teich „umrissen“. Der/Die TR teilt den TN Moderationskarten (je TN ca. 2 bis 3) sowie Flipchartstifte aus. Der/Die TR gibt die Aufgabe bekannt, dass jede/r auf die „Fische“ (sprich: Moderationskarten) schreiben soll, was er/sie aus dem Kurs mitnehmen möchte („geangelt“ hat) und – auf weitere Moderationskarten – auch, was er/sie lieber zurücklassen möchte (sprich: „im Teich schwimmen lassen möchte“). Der/Die TR wartet, bis die TN fertig sind (ca. 5 Minuten). Dann geht jede/r TN nach vorne und wirft die Fische in den Teich zurück, die er/sie nicht mitnehmen möchte. Ins Netz hängt er/sie jene, die er/sie gefangen hat und mitnehmen möchte.

In der anschließenden Pause (bzw. nach Beendigung des Kurses) kann der/die TR die „Fische“ in Ruhe betrachten und sich sein/ihr Feedback „mitnehmen“.

Vorbereitung/Material: Fischernetz/Eimer mit Aufhängevorrichtung (an der Pinnwand oder am Flipchart), Moderationskärtchen (evt. in Fisch-Form, welche die TN selbst ausschneiden könnten), evt. Schere/n, (farbiges) Klebeband oder Schnur/Seil (symbolisiert den Teich), Flipchartstifte

Anmerkungen: Die TN können etwas (müssen aber nicht!) zu den „guten“ bzw. „schlechten“ Fischen der Gruppe sagen, die sie ins Netz werfen. Dieses Abschlussspiel sollte erst ganz am Ende eines Kurses durch-

geführt werden. Danach sollten die TN entweder nach Hause oder in eine Pause gehen können (zuvor ankündigen).

Tipp: Leise, angenehme Musik im Hintergrund schafft eine entspannte Atmosphäre (z.B. elektronische Chill-Out-Musik, „esoterische“ Musik).

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 15 Minuten

2.10.3 Ziele und Vorsätze

Theoretischer Abriss: Gruppen sind Quellen der Kreativität. Diese Quelle kann mit gezielten Übungen zum Sprudeln kommen. Das gemeinsame Vorgehen (die Gruppenarbeit) erleichtert es den Gruppenmitgliedern, mit möglichen neuen Lösungsmodellen und Leitbildern in Kontakt zu kommen. Darüber hinaus wird durch das Diskutieren und gemeinsame Auswählen und Abwägen von Ideen bei den TN ein Reflexionsprozess eingeleitet.

Die Absicht vorliegender Übung ist, verschiedene Ziele und Vorsätze für die Zukunft zu sammeln und sie auf ihre Realisierbarkeit hin zu überprüfen. Dazu wird das kreative Potential der Gruppe genutzt.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Einzelarbeit

Übungsziel: Formulieren von Vorsätzen und Zielen für die Zukunft; für den Abschluss eines Kurses/Seminars

Quelle: Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, 3. Gruppen erleben, 11. Aufl., Münster, 3.B 19.

Beschreibung der Methode: Jede/r TN bekommt das Handout „Ziele und Vorsätze“ (siehe Anhang) überreicht und wird dazu eingeladen, die Fragen zu beantworten. Sie/Er erhält 30 Minuten Zeit, um sich seine/ihre persönlichen Vorsätze und Ziele für die Zukunft zu überlegen. Anschließend werden Kleingruppen zu je vier TN gebildet. Jede/r TN liest zunächst der Gruppe seine/ihre Antworten auf die Frage 1 „Ziele“ vor. Die einzelnen Aussagen werden dann in der Kleingruppe besprochen und diskutiert. Ziel ist, einen Aufgabenkatalog zu verfassen, mit dem sich alle TN einverstanden erklären.

In einem nächsten Schritt erläutert dann jede/r TN seine/ihre Vorsätze (Frage 2) und überlegt sich, ob diese mit dem gemeinsam erarbeiteten Aufgabenkatalog in Einklang stehen.

Wenn sich dadurch einige Vorsätze als nicht (mehr) haltbar erweisen, wird die Sitzung vertagt, um den Gruppenmitgliedern die Möglichkeit einzuräumen, ihre Vorsätze zu überarbeiten und zu revidieren. Nach kurzer Zeit (Anm.: Diese Zeit wird gemeinsam von der Großgruppe festgelegt.) kommt die Kleingruppe erneut zusammen, um die Vorsätze nochmals durchzugehen. Die Sitzung wird solange wiederholt bis es zu einer Einigung gekommen ist.

Vorbereitung/Material: Kopie der „Ziele und Vorsätze“ (siehe Anhang), Schreibmaterial, Flipchart, Filzschreiber und Klebeband

Anmerkungen: Die Methode ist geeignet für Arbeitsgruppen mit längerer Dauer. Ziel der Übung ist es, Möglichkeiten zu erforschen sowie gemeinsam Ziele und Vorsätze für die Zukunft zu formulieren.

Tipp: Es ist ratsam, so lange Sitzungen durchzuführen, bis ein zufriedenstellendes Ergebnis erreicht worden ist. Im Idealfall finden nicht mehr als zwei bis drei Sitzungen statt.

Zielgruppe: alle Zielgruppen

Dauer: 2 Stunden

3 Glossar

Alter Ego

Alter ego (lat.: „das andere Ich“) ist in der phänomenologischen Sozialphilosophie die Bezeichnung für ein „aus sich selbst heraus“ handelndes Subjekt im Subjekt.

Berufsorientierung

Berufliche Orientierung ist der Vorgang, in dem berufliche Alternativen vor dem Hintergrund eigener Möglichkeiten, Fähigkeiten und Präferenzen abgewogen werden und im Rahmen der gesellschaftlich gegebenen Möglichkeiten die Entscheidung für einen Beruf getroffen wird. Berufsorientierung ist kein punktuellere Ereignis, sondern ein Prozess des Abwägens verschiedener Berufe, der über Jahre geht.

Berufswahl

Bezeichnung für den Prozess, in dem sich das Individuum für ein Berufsfeld entscheidet, für die zugehörigen Positionen qualifiziert und, oft mehrfach im Arbeitsleben, um eine dieser Positionen bewirbt. Die Berufswahl wird in Abhängigkeit der individuellen Neigung und Eignung getroffen.

Brainstorming

Das Brainstorming ist eine Kreativitätsmethode. Durch spontane Ideenäußerung ohne ablehnende Kritik wird mit dieser Methode eine große Anzahl an Ideen zu einer gegebenen Problemstellung entwickelt und gesammelt. Beim Brainstorming in der Gruppe (ca. 5 bis 9 TN) können sich die TN durch ihre Beiträge gegenseitig zu neuen Ideenkombinationen anregen, wodurch insgesamt mehr Ergebnisse produziert werden, als wenn jede/r für sich alleine arbeitet. Die Regeln sind:

1. Kritik ist grundsätzlich verboten.
2. Jede Idee ist erlaubt. Je phantastischer, desto besser.
3. Jede / r soll so viele Ideen wie möglich entwickeln.
4. Jede / r darf die Ideen der anderen aufgreifen und weiterentwickeln.

Curriculum

Curriculum wird häufig synonym mit dem Wort „Lehrplan“ oder „Lehrzielvorgabe“ verwendet. Bei einem Curriculum handelt es sich in diesem Sinne um eine Aufzählung von Unterrichtsinhalten sowie Lehrzielen sowie um Aussagen über die Rahmenbedingungen des Lernens.

Differenzierung

Über eine lange Periode stattfindende gesellschaftliche Veränderungen, welche zur Aufgliederung oder zur Neubildung von Lebensstilen und Lebenslagen führen, werden als Differenzierung bezeichnet.

Dimension

Unterschiedliche Perspektiven, „Facetten“ eines Themas/Problems etc.

Diskriminierung

Diskriminierung benennt allgemein eine Ungleichbehandlung bzw. ungleiche Klassifizierung von Objekten. Im soziologischen Verständnis versteht man darunter eine sachlich nicht begründbare Ungleichbehandlung von Individuen und Gruppen.

Diversität

Wörtlich „Vielheit“ oder „Verschiedenartigkeit“; wird im Diversity Management auf die Mitglieder von Unternehmen/Organisationen etc. bezogen.

Doing Gender

Das Konzept des „Doing Gender“ beschreibt, wie das soziale Geschlecht und die ihm innewohnenden Rollenbilder immer wieder hergestellt werden, wie Menschen ihre dichotomen Zuschreibungen von Männlichkeit und Weiblichkeit tagtäglich in Kommunikation und Handeln umsetzen. Durch das laufende „Doing Gender“ bekommen geschlechtsspezifische Unterschiede (Mutter- und Vaterrolle, Interessen und Neigungen) eine quasi natürliche Form – sie erscheinen als naturgegeben und unabänderlich.

Eignung

Eignung ist der zusammengefasste Überbegriff für verschiedene Einzelfähigkeiten einer Person (z.B. Konzentration, Gedächtnisfähigkeit etc.), die den Erfolg in bestimmten Tätigkeiten vorhersagen.

Empathie (empathisch)

Bedeutet so viel wie „Mitgefühl“ und „Verständnis“, ist aber von der Idee des „Mitleidens“ abzugrenzen. Empathisch heißt, sich in die Rolle anderer Personen hineinversetzen bzw. ihre Gefühle nachvollziehen zu können.

Erwartungshaltung

Eine Erwartungshaltung ist eine auf Erfahrung gestützte Annahme, dass sich eine bestimmte Person A in einer bestimmten Situation X in einer vorhersehbaren Weise verhalten wird. Sie hilft dem Individuum, sich in der Komplexität der Welt (Vielfalt möglicher Verhaltens- und Erlebensweisen) zurechtzufinden. Das Individuum wäre überfordert, müsste es jeder neuen Situation, jedem neuen Reiz und jedem neuen Erleben stets aufs Neue Rechnung tragen, indem es sich aus der Komplexität an Möglichkeiten jene herauspickt, die ihm zum aktuellen Zeitpunkt am adäquatesten erscheint. Das Individuum legt sich somit sukzessive Verhaltensprämissen zurecht, die im Laufe seiner Erfahrungen eine positiv bewährte Komplexitätsbewältigung (d.h. eine Verhaltensmöglichkeit mit erfahrungsgemäß geringer Enttäuschungsgefahr) ermöglicht haben. Jene Verhaltensprämissen sind es dann, auf die das Individuum immer wieder zurückgreift und nach denen es sich richtet. Sie fungieren als Entscheidungshilfe und als Basis für darauf folgendes Handeln.

Expertise

Der Begriff bezeichnet sowohl das ExpertInnenwissen über ein bestimmtes Thema als auch das von einem Experten/einer Expertin erstellte Gutachten.

Feedback

Feedback wird eingesetzt, um die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung sichtbar und erlebbar zu machen, wodurch „blinde Flecken“ in Bezug auf die eigene Person reduziert werden.

Feedback-Regeln

1. Zuhören statt „Rechtfertigen und Argumentieren“.
2. Fairness (Ehrlichkeit) in der Rückmeldung statt „Fertigmachen“ oder Solidarität.
3. Subjektivität statt allgemein-anmaßender Wertungen.
4. Beschreibungen statt psychologischer Interpretationen.

Fremdbild

Das Fremdbild ist ein Bündel an zugeschriebenen Charakter-, Verhaltens- und Einstellungsmustern. Das Fremdbild kommuniziert jenes Bild der Fremdeinschätzung, das darüber Aufschluss gibt, wie ein Individuum von einem anderen Individuum wahrgenommen wird. In der Praxis gehen Fremdbilder häufig mit Fremdstereotypen einher, das heißt mit starren und feststehenden Vorstellungen über andersgeartete (oft fremdländische) Personen, die mit den „wahren“ Charaktereigenschaften häufig nichts zu tun haben.

Gender

Im Gegensatz zu „sex“ als englische Bezeichnung für das biologische Geschlecht, bezeichnet „gender“ das soziale Geschlecht, also den sozialen Status des Geschlechts, der nicht angeboren, sondern durch soziale, kulturelle und psychologische Bedeutungen konstruiert ist.

Geschlecht

Der deutschsprachige Begriff Geschlecht umfasst sowohl die biologische (englisch: sex) als auch die gesellschaftliche (englisch: gender) Dimension des Mann-Seins und des Frau-Seins.

Gruppendiskussion

Die Gruppendiskussion ist ein Verfahren zur Meinungs- und Verhaltensänderung in Kleingruppen. Gruppendiskussionen mit einem am Ende der Diskussion gemeinsam gefassten Gruppenbeschluss sind nach Kurt Lewin dazu geeignet, um bestimmte Einstellungsänderungen bei den TeilnehmerInnen herbeizuführen.

Handlungsmuster

Handlungsmuster bezeichnen eine bestimmte – gesellschaftlich geformte – Weise zu handeln (im Gegensatz zu individuell entwickelten Handlungsweisen). Ein Handlungsmuster verfolgt einen bestimmten Zweck bzw. bezieht sich auf ein bestimmtes Bedürfnis, welches im gesellschaftlichen Zusammenhang entsteht.

Identität

Bezeichnung für das innere Sich-Selbst-Sein, die Kontinuität des Selbsterlebens eines Individuums, die durch die dauerhafte Übernahme bestimmter sozialer Rollen und Gruppenmitgliedschaften sowie durch die gesellschaftliche Anerkennung als jemand, der die betreffenden Rollen innehat, hergestellt wird.

Interessen

Bezeichnung für Absichten und Ziele einer Person. Es ist die Ausrichtung von Aufmerksamkeit und Absichten einer Person auf ein Berufsfeld, dem ein subjektiver Wert (Prestige) zugeschrieben wird.

Internalisierte Werte

Internalisierte Werte sind jene soziokulturellen Werte, die in die Persönlichkeitsstruktur des Individuums im Rahmen eines Verinnerlichungsprozesses eingegangen sind (als Teil der Persönlichkeit des Individuums). Dieser Verinnerlichungsprozess ist ein wesentlicher Teilprozess der Sozialisation, an dessen Ende das Individuum die betreffenden Werte als Selbstverständlichkeit wahrnimmt.

Interview

Sozialwissenschaftliche Methode, bei der ein/e InterviewerIn in direktem Kontakt mit einer bestimmten Person Fragen stellt, um Informationen zu gewinnen.

Kompetenz

Kompetenz umfasst eine Gesamtheit von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die oft auf bestimmte Anforderungen bezogen werden (z.B. Führungskompetenz, Fachkompetenz etc.).

Lebenslauf (weiblich/männlich)

Bezeichnung für den Durchgang von einzelnen Menschen bzw. Gruppen durch die sozial vorgegebenen Rollen, Lebensstadien, Statusniveaus, Altersgruppen etc. Ein Lebenslauf ist die Abfolge der ermittelbaren Ereignisse und herausragenden Veränderungen im Leben einzelner Menschen. Lebensläufe weisen häufig geschlechtsspezifische Strukturierungen auf. Während das auf Erwerbsarbeit zentrierte Kontinuitätsprinzip des Lebensverlaufs vor allem auf Männer zutrifft, sind weibliche Lebensläufe in der Regel um das Erwerbs- und Familiensystem organisiert.

Lebensplanung (doppelte)

Zukunftsbezogene Vorstellungen und Wünsche sind insbesondere abhängig von bisherigen Erfahrungen und internalisierten Werten sowie von der derzeitigen Lebenssituation. Diese können zwar individuell sehr unterschiedlich sein, weisen aber gewisse geschlechts-, kultur-, altersspezifische etc. Gemeinsamkeiten auf. Für die geschlechtsspezifische Lebensplanung lässt sich feststellen, dass die doppelte Lebensplanung, das heißt die Abstimmung von beruflichen und familiären Wünschen (oftmals auf Kosten der ersteren), in erster Linie bei Frauen zu beobachten ist.

Lebenswelt

Erfahrungsraum eines Individuums, konstituiert durch Personen, Objekte und Ereignisse, denen es im Vollzug seines Alltagslebens begegnet.

Leitbild

Ein Leitbild ist die Bezeichnung für die erstrebenswerte Gestaltung eines Lebens. Es ist eine selbst entwickelte Richtlinie, die das zu erreichende Ideal formuliert. Es ist eine Entscheidungshilfe, an der die Individuen ihre Handlungen ausrichten. Die Einhaltung eines Leitbildes basiert auf Freiwilligkeit und Überzeugung der Akteure.

Norm

Normen stellen die in einer Gesellschaft, einer Gesellschaftsgruppe oder für bestimmte Bereiche des gesellschaftlichen Lebens verbindlich festgelegten Regeln dar.

Planspiel

Damit wird versucht, organisatorische Abläufe zu simulieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Lösung einer mehr oder weniger komplexen Sachaufgabe und den damit verbundenen Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen. Im Gegensatz zum Rollenspiel sind die Rollenfestlegungen offener und weniger persönlichkeitsorientiert.

Projektion

Projektion ist jener Vorgang, bei dem ein negatives eigenes Merkmal, insbesondere eines nicht zu befriedigenden eigenen Wunsches, als Merkmal bzw. Wunsch anderer Personen oder Gruppen wahrgenommen wird.

Qualifikationsmatching

Qualifikationsmatching bedeutet die Überprüfung, ob die bestehenden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt mit den individuell zur Verfügung stehenden Qualifikationen übereinstimmen. Es bedeutet zu reflektieren, inwiefern die eigenen Fähigkeiten mit den am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikationen korrespondieren.

Reflexion

Reflexion ist die kritische Überprüfung der eigenen Denkinhalte und Theorieansätze sowie ihrer Rückbeziehung auf die eigene gesellschaftliche Interessenslage. Das Ziel ist, den Sinn der Inhalte und Ansätze zu ermitteln.

Reframing

NLP-Begriff. Positives Umdeuten von negativ bewertetem Erlebten (z.B. Arbeitslosigkeit ist eine Lebenskrise, aber auch eine Chance, etwas Neues zu beginnen.) Reframing wird als wesentliche Voraussetzung für Handlungsfähigkeit und erfolgreiche Zielarbeit angesehen.

Ressourcen

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben.

Rollenspiel

Das Rollenspiel stammt ursprünglich aus der psychotherapeutischen Praxis des Psychodramas und wird unter anderem dazu eingesetzt, ein bestimmtes Verhalten durch den Feedbackprozess sichtbar zu machen oder es durch das Rollenspiel gezielt zu verändern. Der Schwerpunkt liegt auf dem Verhalten einer Person in einer klar vorgegebenen sozialen Rolle. Die SpielerInnen können sich in einer Rolle erfahren, erhalten dazu nachher Feedback und lernen aus der Differenz zu ihrer Selbstwahrnehmung.

Segregation

Im gesellschaftlichen Kontext spricht man von Segregation, wenn verschiedene Bevölkerungsgruppen (oft unterschiedlicher ethnischer/nationaler Herkunft) getrennt voneinander leben.

Selbstbild

Das Selbstbild ist die Gesamtheit der Vorstellungen, Einstellungen, Bewertungen und Urteile, die eine Person im Hinblick auf ihre eigenen Verhaltensweisen, Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten besitzt.

Soft Skills

Soft Skills (auch „Soziale Kompetenzen“) bezeichnen die Gesamtheit jener persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen, die einer Person erlauben, ihr Handeln und Kommunizieren „produktiv“ auf Mitmenschen

bzw. soziale Gruppen (z.B. in der Arbeitswelt) auszurichten. Es kommt dabei zu einer Verbindung der persönlichen Ziele sowie der Ziele, Einstellungen und Werte der Gruppe.

Sozialisation

Sozialisation ist die Bezeichnung für den Prozess, durch den ein Individuum in eine soziale Gruppe eingliedert wird, indem es die in dieser Gruppe geltenden Normen, die zur Erfüllung dieser Normen erforderlichen Fähigkeiten sowie die zur Kultur der Gruppe gehörenden Werte erlernt und in sich aufnimmt. Wenn der Aneignungsprozess so weit geht, dass das Individuum die betreffenden Werte, Einstellungen und Verhaltensmuster als Selbstverständlichkeit wahrnimmt, sind dieselben internalisiert (Internalisierte Werte) worden.

Weiterbildung

Weiterführendes Lernen nach Eintritt in die Erwerbstätigkeit, über die betriebliche Weiterbildung hinaus, auch im Hinblick auf die Erweiterung der berufsüberschreitenden Allgemeinbildung.

Wertesystem

Das Wertesystem ist die Menge der Werte einer Person, einer Gruppe oder einer Gesellschaft, die hierarchisch und strukturiert geordnet (Werthierarchie) sowie wechselseitig in seinen Elementen verbunden ist. Das individuelle Wertesystem wird als Resultat aus den Lebenserfahrungen und der Sozialisation einer Person gebildet. Wertesysteme regulieren und steuern das Verhalten von Individuen und Gruppen.

4 Arbeitsmaterialien

4.1 Arbeitsmaterialien zu 2.1 Erwartungen, Kennenlernen

4.1.1 Arbeitsmaterialien: Gruppenregeln erarbeiten

Beispiel:

Regeln, die häufig in Gruppen erarbeitet werden:

1. Führe keine Seitengespräche.
2. Sag „ich“ statt „man“ oder „wir“.
3. Versuche, Dich am Gespräch zu beteiligen.
4. Lass auch andere zu Wort kommen.
5. Lass Dir Zeit beim Antworten.
6. Sprich klar und deutlich.
7. Bleibe beim Thema.
8. Frag, wenn Du etwas nicht verstehst.
9. Sei ehrlich und offen.
10. Sieh Deine ZuhörerInnen an.

Beispiel:

Regeln, die häufig in Jugendgruppen erarbeitet werden:

1. Keine rassistischen und sexistischen Äußerungen.
2. Mobiltelefone ausschalten.
3. Respektvoller Umgang miteinander.
4. Keine Beleidigungen.
5. Andere nicht unterbrechen.
6. Zuhören und Mitarbeiten.

4.1.2 Arbeitsmaterialien: Prioritätenspiel AMS-Kurs

Dazu soll der Berufsorientierungskurs dienen:	
	Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen
	Auseinandersetzung mit eigenen Stärken/Schwächen und Interessen
	Gemeinsame Diskussion von individuellen Problemen
	Meinungs- und Informationsaustausch mit anderen
	Beratung und Hilfe bei der Abstimmung individueller Bildungs- und Berufswahlentscheidungen hinsichtlich des Arbeitsmarktes
	Erhalt von wichtigen Sachinformationen
	Üben von Vorstellungsgesprächen
	Angenehmes Gruppenklima
	Persönliches Feedback
	Unterstützung bei der persönlichen Entscheidungsarbeit hinsichtlich der Berufswahl
<i>(Bitte führen Sie eine persönliche Gewichtung von 1 (am wichtigsten) bis 7 (am wenigsten wichtig) durch.)</i>	

4.1.3 Arbeitsmaterialien: Trainingsvertrag

Muster eines Trainingsvertrags

Vereinbarung zum Training		
zwischen _____		
und _____		
In der Zeit von _____ bis einschließlich _____		
wird von _____ ein Training durchgeführt.		
Es findet in _____ statt.		
Im Training kannst du lernen, andere besser zu beobachten. Du kannst auch erfahren, wie du mit Kritik und Misserfolg besser klarkommst. Die Übungen und Materialien zeigen dir, wie man sich am besten bei einem Vorstellungsgespräch verhält oder wie man mit anderen in Kontakt kommt.		
Du kannst dir in dem Training auch selbst Ziele stecken, zum Beispiel:		

Insgesamt finden ____ Einzeltreffen (à 50 Minuten) und ____ Gruppentreffen (à 100 Minuten) statt. An den Gruppentreffen nehmen vier bis fünf Jugendliche teil.		
Für das Ende des Trainings ist geplant, dass alle TeilnehmerInnen gemeinsam mit dem/der TrainerIn etwas unternehmen (z.B. Essen gehen, ins Kino gehen). Dies wird in der Gruppe beratschlagt und festgelegt. Teilnehmen darf jede/r, die/der pünktlich und regelmäßig kommt und mitarbeitet. Aus eigenem Verschulden (z.B. vergessen, keine Lust) darf jemand im Einzel- und Gruppentraining insgesamt nicht mehr als einmal fehlen und aus entschuldbaren Gründen (z.B. Krankheit) nicht mehr als zweimal.		
_____	_____	_____
Ort, Datum	TeilnehmerIn	TrainerIn

Quelle: Petermann/Petermann 2007, Seite 84

4.2 Arbeitsmaterialien zu 2.2 Orientierung, Reframing, Aktivierung und Motivation

4.2.1 Arbeitsmaterialien: Der Berufsfindungstrichter – 1. Stockwerk: Interessensfelder – Wo liegen meine Neigungen?

Interessensfelder (Tätigkeiten)

1	2	3	4	5
bedienen	informieren	mit Geld umgehen	auf Ordnung schauen	säen
beraten	unterhalten	einkaufen	kontrollieren	bebauen
betreuen	unterrichten	verkaufen	überwachen	gärtnern
pflegen	erziehen	einteilen	sichern	graben
unterstützen	ausbilden	sparen	Gefahren erkennen	ernten
heilen	trainieren	feilschen	Hilfe leisten	züchten
umsorgen	überzeugen	handeln		hüten
beistehen	führen	wirtschaften		
trösten	lehren	verwalten		
aufmuntern	vorzeigen	organisieren		
	beibringen	verordnen		
	aufklären	managen		
	beaufsichtigen			
6	7	8	9	10
basteln	einstellen	planen	forschen	gestalten
formen	überwachen	entwerfen	untersuchen	formen
bohren	warten	konstruieren	entdecken	verschönern
sägen	reparieren	zusammenbauen	experimentieren	verzieren
hämmern	einen Apparat bedienen	montieren	messen	musizieren
schleifen	reproduzieren	fertig stellen	prüfen	Musik hören
nageln		installieren	berechnen	unterhalten
werken			beobachten	lesen
			erfinden	zeichnen
				malen
				Theater spielen
				filmen
				Geschichten schreiben
				fotografieren

Interessensfelder (Berufsbezeichnungen)

1	2	3	4	5
PsychologIn	LehrerIn	Einzelhandelskaufmann/-frau	PolizistIn	LandwirtIn
KrankenpflegerIn	KindergärtnerIn	Versicherungskaufmann/-frau	SeilbahnbediensteteR	GartenbauingenieurIn
SozialarbeiterIn	ReisebüroassistentIn	SteuerberaterIn	FahrdienstleiterIn	LandschaftsgärtnerIn
MasseurIn	Hotel- und GastgewerbeassistentIn	Industriekaufmann/-frau	BerufsdetektivIn	ForstfacharbeiterIn
Hebamme	ErzieherIn	ImmobilienmaklerIn	BahnhofswärterIn	TierpflegerIn
Arzt/Ärztin	SportlehrerIn	BankangestellteR	VerkehrstechnikerIn	Weinbauer/-bäuerin
BewährungshelferIn	BetriebsberaterIn	Textilkaufmann/-frau		BlumenbinderIn
FriseurIn	ReiseleiterIn			ZoologIn
				PferdepflegerIn
6	7	8	9	10
MaskenbildnerIn	ChemielaborantIn	ZahntechnikerIn	UhrmacherIn	TischlerIn
KeramikerIn	VermessungstechnikerIn	OptikerIn	DruckerIn	BauschlosserIn
StuckateurIn	DatenerfasserIn	BuchbinderIn	WerkzeugmechanikerIn	ZimmererIn
FotografIn	StatistikerIn	TapeziererIn	Kfz-ElektrikerIn	MaurerIn
KartolithografIn	TextiltechnikerIn	RaumgestalterIn	Kfz-MechanikerIn	DachdeckerIn
KunsttischlerIn	UmwelttechnikerIn	ArchitektIn		SpenglerIn
KonditorIn	Werkstofftechnologie/in	ElektrotechnikerIn		

4.2.2 Arbeitsmaterialien: Lena und Gerd

Lückentext

Lena und Gerd haben sich in der Schule kennen gelernt. Beide machen eine Ausbildung in einer Bank. Nach der Ausbildung ziehen sie zusammen in eine Wohnung.

Beide arbeiten ganztags. _____ kauft auf dem Heimweg ein, _____ kocht das Abendessen. _____ spült das Geschirr, _____ macht die Wäsche, bügelt sie und legt sie in den Schrank. _____ wischt die Möbel sauber, putzt die Böden und saugt Staub. Die Firma bietet _____ eine Weiterbildung an, _____ soll an eine höhere Fachhochschule. Das bedeutet einen Lohnausfall, denn _____ kann während dieser drei Jahre nur noch zu 50% arbeiten. _____ findet das in Ordnung. Zur gleichen Zeit wird _____ befördert und arbeitet jetzt länger. Den Haushalt versorgt _____. Lena ist schwanger. Nach dem Mutterschaftsurlaub bleibt _____ zu Hause. Nach ein paar Monaten fällt _____ die Decke auf den Kopf. _____ möchte wieder arbeiten. Lena und Gerd besprechen das Problem. _____ möchte, dass _____ zu Hause bleibt. _____ möchte, dass die Kinderarbeit gerecht zwischen ihnen verteilt ist. _____ schlägt vor, dass _____ halbtags arbeitet. _____ arbeitet 100%, _____ arbeitet halbtags. Jonas wird am Morgen in einer Krippe betreut. Am Morgen bringt _____ Jonas in die Krippe. Auf dem Nachhauseweg holt _____ Jonas ab. _____ erledigt den Einkauf. Zu Hause spielt _____ mit Jonas, _____ kocht das Essen. _____ spült das Geschirr. _____ macht die Wäsche, bügelt und räumt sie in den Schrank. _____ wischt die Möbel sauber. _____ saugt und putzt die Böden. _____ bringt Jonas ins Bett.

Vorlage für die Liste am Flipchart

Aufgaben/Tätigkeiten	Lena (Anzahl der Nennungen)	Gerd (Anzahl der Nennungen)
Haushalt ohne Kind		
Einkaufen		
Kochen		
Abspülen		
Wäsche		
Aufwischen & Staubsaugen		
Beruflicher Werdegang ohne Kind		
Weiterbildung (3x gleicher Name zählt nur 1 Mal)		
Einverständnis		
Beförderung		
Versorgung des Haushalts		
Kind/zu Hause		
Karenz		
„Decke auf den Kopf fallen“		
Wunsch, wieder zu arbeiten		
Wunsch, dass er/sie zu Hause bleibt		
Gerechte Verteilung der Kinderbetreuung		
Vorschlag halbtags von wem		
Vorschlag halbtags für wen		
Kinder/wieder Beruf		
Vollzeit arbeiten		

Halbtags arbeiten		
Kind in die Krippe bringen		
Kind abholen		
Einkaufen		
Mit Kind spielen		
Kochen		
Abspülen		
Wäsche		
Aufwischen		
Staubsaugen		
Kind ins Bett bringen		

4.2.3 Arbeitsmaterialien: Meine wichtigsten Werte

Arbeitsmaterialien 1: Werteliste

1 LEISTUNG

Effiziente Ergebnisse liefern. Taten vollbringen, die ich bzw. andere für wichtig halten. Dank der realisierten Leistung persönliche Zufriedenheit erreichen.

2 ÜBER SICH SELBST HINAUSWACHSEN

Sich hochgesteckte Ziele setzen. Immer weiter streben. Seine Arbeit als persönliche Herausforderung betrachten. Immer mehr Verantwortung übernehmen wollen.

3 ABENTEUERLUST

Eine stimulierende und aufregende Arbeit haben, die auch Risiken mit sich bringt.

4 ÄSTHETIK

Mich für eine Aktivität begeistern, die ich als schön, sinnlich, kunstvoll bzw. ästhetisch erlebe.

5 ZUGEHÖRIGKEIT

Mich als Mitglied einer Organisation oder einer Gruppe fühlen, sich ihr zugehörig fühlen und von ihr anerkannt werden, zwischenmenschliche Beziehungen erleben.

6 KÜNSTLERISCHES SCHAFFEN

Gegenstände oder Bilder kreieren oder alle möglichen anderen Formen künstlerischen Schaffens.

7 UMFELD

In einem attraktiven und angenehmen Umfeld arbeiten, in dem ich mich wohl fühle.

8 PROBLEMLÖSUNG

In Situationen sein, die meine Fähigkeiten stimulieren, Lösungen zu finden.

9 VIELFÄLTIGKEIT

Eine abwechslungsreiche Arbeit haben, bei der sich die Aufgaben, die Einsatzorte, der Arbeitsrhythmus etc. häufig ändern.

10 IN DER NAHEN UMGEBUNG DER MACHT

Mit einflussreichen und mächtigen Personen direkt und in regelmäßiger Verbindung stehen. An den Beschlussfassungen teilhaben.

11 SOLIDARITÄT

Mich für Probleme stark machen, welche die Gemeinschaft betreffen, der ich angehöre.

12 WETTBEWERB

Eine Beschäftigung haben, bei der ich mich mit anderen messen kann.

13 KONTROLLE und SICHERHEIT

Eine Stellung innehaben, von der aus ich meine tägliche Arbeit möglichst im Griff haben kann.

14 SCHÖPFERISCHER AUSDRUCK

Neue Konzepte, Produkte, Einrichtungen, Strukturen, Systeme usw. schaffen, die sich nicht an die bestehenden Richtlinien, Verfahrensweisen, Modelle halten.

15 ETHISCHE GRUNDSÄTZE

In einem Sektor arbeiten, der meinen moralischen Prinzipien entspricht, der mit meinen persönlichen Überzeugungen nicht in Widerspruch steht.

16 ANERKENNUNG DER KOMPETENZEN

Beweisen, dass ich gute Arbeit leiste, dass ich mein Aufgabenfeld beherrsche, und als kompetente Fachkraft betrachtet werde.

17 STRUKTURVORGABE VON AUSSEN

In einer Umgebung arbeiten, die mir eine Struktur und klare Vorgaben macht, an denen ich mich orientieren kann.

18 SELBSTPRÄSENTATION

Die Möglichkeit haben, im Mittelpunkt zu stehen und die Aufmerksamkeit auf sich zu ziehen.

19 ANSEHEN / ANERKENNUNG

Von Personen Anerkennung und Respekt bekommen.

20 ZEITDRUCK

In einem Kontext arbeiten, in dem ich in einem kurzen Zeitraum und innerhalb von kurzfristigen Terminen produktiv sein muss.

21 NEIGUNG / ENTHUSIASMUS

Eine Beschäftigung haben, die meinen Interessen Neigungen entspricht.

22 SOZIALE KONSEQUENZEN

Eine Beschäftigung haben, die weitreichende soziale Auswirkungen hat.

23 EINKOMMEN

Ein Einkommen haben, dank dessen ich alles tun kann, was ich will, ohne zählen zu müssen.

24 AUTONOMIE

Arbeiten können, ohne kommandiert zu werden, ohne mich für jeden Arbeitsschritt rechtfertigen zu müssen.

25 EINFLUSS

Eine Stellung innehaben, die mit Macht und Einflussmöglichkeiten (auch über andere Personen) ausgestattet ist.

26 INTELLEKT

Als Person mit besonderen intellektuellen Fähigkeiten gelten. Als Experte/Expertin betrachtet werden.

27 RUHE

In einem Kontext ohne Stress und ohne Druck arbeiten.

28 LERNEN

Mein Wissen, mein berufliches Know-how, mein Fachgebiet erweitern.

29 LEADER

Jene Person sein, auf die man sich verlassen kann, um seinen Weg zu finden; die die zu verfolgenden Ziele festlegt.

30 FREIZEIT

Eine Anstellung finden, bei der genug Freizeit bleibt, damit ich meine außerberuflichen Aktivitäten weiterverfolgen kann.

31 ERREICHBARKEIT

An einem Ort wohnen, an dem ich mein privates Leben genießen kann und von dem aus ich zugleich rasch an meinen Arbeitsplatz gelange.

32 ENTSCHEIDUNG

Entscheidungsträger sein, sodass ich auf die Qualität und den Erfolg meiner Ergebnisse Einfluss nehmen kann.

33 IM DIENSTE DER ANDEREN

Alle möglichen Arten von Hilfestellungen bieten können: Pflege, Rettungsdienst, Unterricht ...

34 ORDNUNG

In einem gut organisierten Umfeld arbeiten. Sich an genau ausgearbeitete Pläne und streng festgelegte Maßregeln halten.

35 KÖRPERLICHE HERAUSFORDERUNG

Eine Beschäftigung haben, bei der Kraft und körperliche Gesten im Mittelpunkt stehen.

36 SPIEL

„Aus reinem Vergnügen“ handeln. Bei Spielen, sportlichen und allerlei sonstigen spielerischen Aktivitäten teilnehmen. Eine gewisse „Unschuld“ bewahren. Sich nicht ernst nehmen.

37 MACHT / AUTORITÄT

Eine Position innehaben, von der aus ich die Arbeit der anderen planen und kontrollieren kann.

38 GRÜNDLICHKEIT

Aufgaben erledigen, für die viel Geduld nötig ist und bei denen Fehler kaum erlaubt sind.

39 PROFIT

So handeln, dass die Ergebnisse meiner Bemühungen einen direkten Einfluss auf den Umsatz haben.

40 KONTAKT

Mit anderen Menschen Kontakt haben.

41 SICHERHEIT

Wissen, dass ich immer eine Anstellung und einen entsprechenden Lohn haben werde.

42 STABILITÄT

Es bevorzugen, lange im selben Aktivitätssektor zu bleiben, wo es kaum zu Veränderungen kommt.

43 STATUS

Eine Anstellung innehaben, die in den Augen der Familie, der Verwandten, der Freunde, des Bekanntenkreises geachtet wird.

44 KOOPERATION

Mit einem Chef arbeiten, dem man seine Ansichten mitteilen, einen Ratschlag geben, seine Hilfe anbieten kann.

45 BIORHYTHMUS

Meine Arbeit meinem Rhythmus, meiner Zeiteinteilung entsprechend erledigen können.

46 INDIVIDUALISMUS

Allein tätig sein, ohne mit der Außenwelt in Kontakt sein oder zusammenarbeiten zu müssen.

47 WISSEN

Neue Wissensgebiete erkunden.

48 UNTER DRUCK

Gerne Situationen erleben, in denen lange Zeit hindurch äußerste Konzentration verlangt wird, in der Fehler nicht erlaubt sind.

49 TEAM

Mit den anderen gemeinsame Ziele in einem kooperativen Rahmen mit Mitbestimmungsrecht verfolgen.

Arbeitsmaterialien 2: Meine wichtigsten/unwichtigsten Werte

Liste der für mich wichtigsten Werte

--

Liste der für mich unwichtigsten Werte

4.2.4 Arbeitsmaterialien: Daily Soaps

Leitfragen:

1) Gebt mit eigenen Worten den Handlungsablauf der Folge/n wieder:

2) Stellt kurz die Hauptpersonen (insbesondere die Jugendlichen) unter Berücksichtigung folgender Aspekte vor:

Name:				
Alter:				
Familienstand:				
Wohn- und Lebensform:				
Beruf:				
Kleidung:				
Aussehen:				
Besondere Eigenschaften und Verhaltensweisen:				
Aufgabe und Funktion in der Serie bzw. Folge:				
Name:				
Alter:				
Familienstand:				
Wohn- und Lebensform:				
Beruf:				

Kleidung:				
Aussehen:				
Besondere Eigenschaften und Verhaltensweisen:				
Aufgabe und Funktion in der Serie bzw. Folge:				

Sind die Personen realitätsnahe dargestellt?

Kennt ihr Menschen, die auch so leben und entsprechende Lebensvorstellungen haben?

Wie bewertet ihr die Lebensentwürfe der einzelnen Personen?

Könntet ihr euch vorstellen, auch so zu leben? Wie würde das bei euch aussehen?

Gibt es Unterschiede im Verhalten von Frauen und Männern?

Welche Lebensentwürfe haben die Frauen, welche die Männer?

Werden typische Rollenklischees dargestellt?

4.2.5 Arbeitsmaterialien: Diagnose zur Berufswahlsituation

Checkliste zur Berufswahl-Situation

In welchem Ausmaß treffen die folgenden Aussagen auf Ihre jetzige Situation zu?

Bitte setzen Sie in jeder Zeile ein Kreuz. Entscheiden Sie sich so oft wie möglich für ja oder nein:	Ja, trifft zu	Teils/teils	Nein, trifft nicht zu
1. Ich muss noch herausfinden, in welche berufliche Richtung ich gehen soll.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wenn ich mich jetzt gerade für einen Beruf entscheiden müsste, befürchte ich die falsche Wahl zu treffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Ich bin noch nicht sicher, welche Berufe ich <i>erfolgreich</i> ausüben könnte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Ich bin mir nicht sicher, ob meine jetzige Wahl (Ausbildung/Tätigkeit/Berufsziel) wirklich das Richtige für mich ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Ich weiß noch nicht genau, welche Lebensziele ich verwirklichen will.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ich bin mir nicht sicher, welche Berufstätigkeit mir auf Dauer Spaß machen würde.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Ich bin mir unklar über meine Stärken und Schwächen, Interessen und Fähigkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Ich kann nicht verstehen, wie manche Leute sich so sicher sein können, was sie beruflich machen wollen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Wichtige Entscheidungen zu treffen ist für mich immer schwierig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Ich fühle mich in vielen Lebensbereichen unsicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Es ist schwierig, genügend Informationen über Berufe zu erhalten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ich weiß nicht genau, wie der Berufsalltag in meinem Wunschberuf aussieht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Die Ausbildung für meinen Wunschberuf ist zu teuer oder zu weit entfernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Es ist schwierig, in meinem Wunschberuf eine Ausbildungs- und Arbeitsstelle zu finden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Mein Wunschberuf verlangt zu viel an Begabung (z.B. intellektuell, künstlerisch).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Wichtige Bezugspersonen (z.B. Eltern, PartnerIn, Freunde/Freundinnen) finden meinen Wunschberuf unpassend.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Ich fühle mich eingeschränkt durch familiäre Verpflichtungen (wie Mutter-, Vaterschaft, Unterhaltsverpflichtung).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Es gibt andere Lebensprobleme und Belastungen, die bei mir erschwerend wirken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Auswertung:

Zählen Sie einen Punkt je Frage, die Sie mit „Ja, trifft zu“ oder „teils/teils“ bewertet haben:

Bereich 1: Fragen 1 bis 7	→	_____	Punkt/e (Thema „Identität“)
Bereich 2: Fragen 8 bis 10	→	_____	Punkt/e (Thema „Entscheiden“)
Bereich 3: Fragen 11 bis 12	→	_____	Punkt/e (Thema „Informieren“)
Bereich 4: Fragen 13 bis 18	→	_____	Punkt/e (Thema „Hindernisse“)

In den Bereichen, in denen Sie mehr als 1 Punkt erzielt haben, gibt es für Sie „ein Problem“:

Bereich 1: Thema „Identität“ (Klarheit und Stabilität des Selbstbilds)

Fragen Sie sich „Wo sind meine wahren Stärken und Schwächen, was sind meine wahren Abneigungen und Vorlieben?“ Versuchen Sie, diese persönlichen Eigenschaften möglichst ehrlich und deutlicher als bisher für sich selbst zu formulieren. Sprechen Sie darüber mit einer Vertrauensperson, die Sie gut kennt, oder beobachten Sie sich selbst in konkreten Alltagssituationen.

Bereich 2: Thema „Entscheiden“ (generelle Entscheidungsschwierigkeit)

Fällt es Ihnen oft und auch bei weniger wichtigen Angelegenheiten schwer, sich zu entscheiden? Zögern Sie Entscheidungen gerne hinaus? Antworten Sie auf Fragen oftmals mit „ich weiß nicht“ – psychologisch gesehen haben diese Schwierigkeiten mit dem mangelnden Mut, sich zu entscheiden, zu tun. Dies kann verschiedene Gründe haben (es könnte evtl. auch die Folge belastender Lebenserfahrungen sein, für deren Bearbeitung es professionelle Hilfe braucht).

Für Entscheidungen braucht es Mut, einen gewissen Optimismus („es wird schon klappen!“) wie auch die Bereitschaft zu Kompromissen („jeder Weg hat seine Vor- und Nachteile“). Diese Einstellung kann man lernen. Lesen Sie Selbsthilfeleratur, wenden Sie sich an eine Beratung, lassen Sie sich von nahestehenden Personen ermutigen und ermutigen Sie sich selbst.

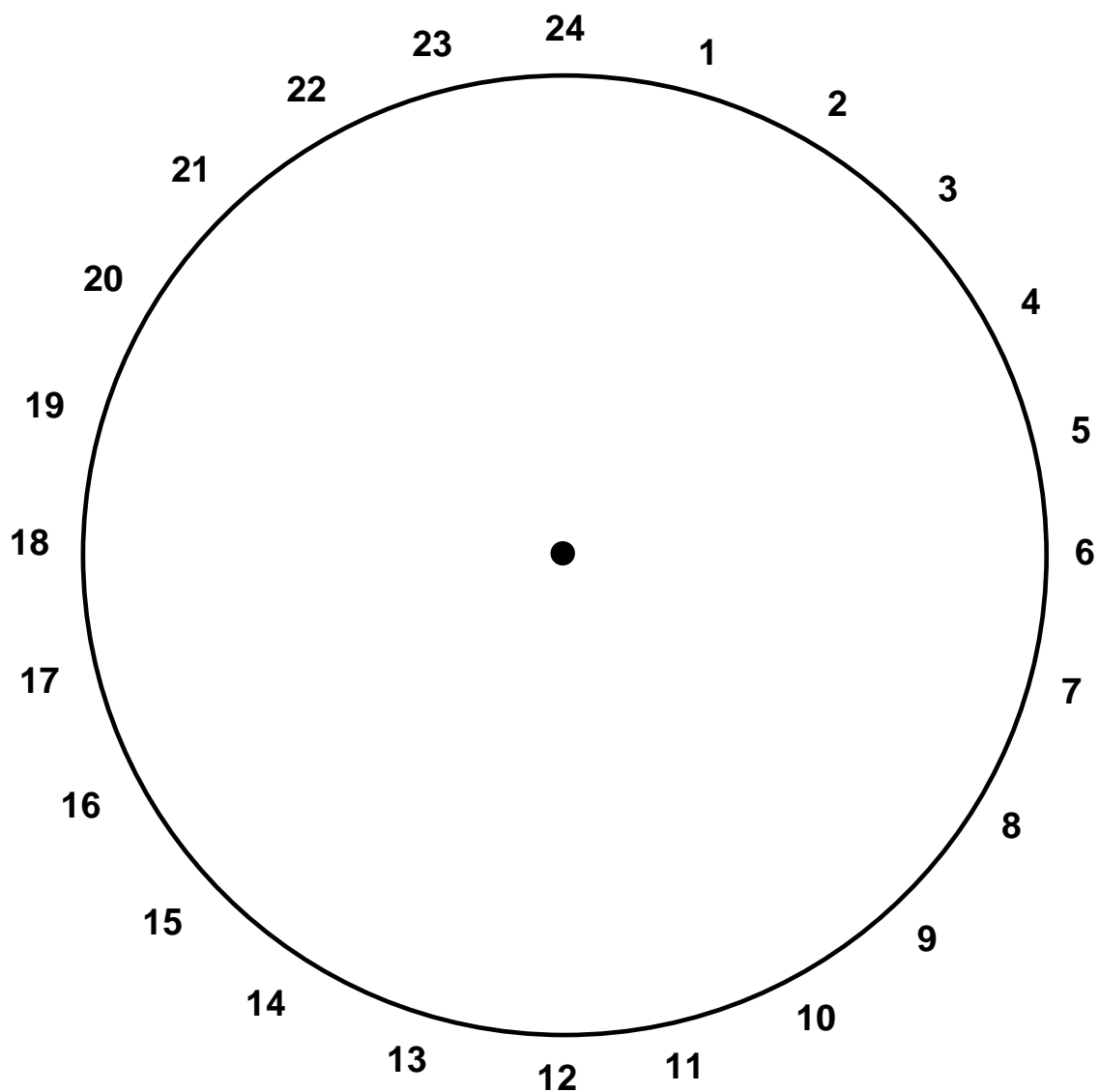
Bereich 3: Thema „Informieren“ (Informationsbedarf)

Es braucht Zeit und ist aufwändig, sich die nötigen Informationen für berufliche Entscheidungen zu beschaffen: Informationen über die Berufswelt, über bestimmte Berufe und ihre Bildungswege. – Nicht nur Interviews mit Berufstätigen, Bücher, Zeitschriften, CD-ROMs, das Internet, Berufsinformationszentren und -beratungen helfen hier weiter. Auch das Sammeln eigener Erfahrungen im konkreten Berufsalltag (z.B. Schnuppertage) ist wichtig und hilfreich.

Bereich 4: Thema „Hindernisse“ (spezifische Einschränkungen)

Dieses Thema betrifft Einschränkungen in verschiedenen Gebieten: beschränkte finanzielle und andere Ressourcen, eingeschränkte persönliche Leistungsfähigkeit (wenig entwickelte spezielle Fähigkeiten, körperliche oder psychische Behinderungen), Einschränkungen durch Rollenverpflichtungen, wie Mutter-, Vaterschaft oder Unterhaltsverpflichtung, aber auch durch die wirtschaftliche Konjunktur und den Arbeitsmarkt. – Nicht für alles gibt es einfache Lösungen, aber es lohnt sich, nicht zu schnell aufzugeben: Suchen Sie nach verschiedenen Lösungsmöglichkeiten und nach gangbaren Kompromissen im Umgang mit den Hindernissen, eventuell mithilfe einer spezialisierten Beratungsstelle oder ihrem/ihrer TrainerIn.

4.2.6 Arbeitsmaterial: Zeitpizza



4.2.7 Arbeitsmaterialien: Gescheiter scheitern

Theoretischer Hintergrund „Gescheiter Scheitern“

Modell der Kausalattribution nach Weiner (1971):

Nach Weiner erklären sich Menschen Erfolge oder Misserfolge mittels vier möglicher Ursachen, die sich anhand der Dimensionen Lokation (internal oder external) und Stabilität (stabil oder variabel) beschreiben lassen:

		Lokation (Ort)	
		internal (Person)	external (Situation)
Stabilität (Zeit)	Stabil (immer)	<i>Fähigkeit</i>	<i>Schwierigkeit</i>
	Variabel (diesmal)	<i>Anstrengung</i>	<i>Zufall</i>

Das Modell zeigt, dass allein die Ursachenzuschreibungen sowohl die Erfolgserwartungen in zukünftigen Situationen als auch die Selbstbewertung positiv oder negativ beeinflussen können. Darüber hinaus wurden zwei Typen identifiziert, die gewohnheitsmäßig, verschiedene Erklärungsmuster benutzen:

Misserfolgsmotivierte Personen ...

- ... erklären eigene Erfolge mit glücklichen Umständen oder Aufgabenleichtigkeit (external)
- ... Misserfolg erklären sie jedoch mit einem mangelnder Fähigkeit (stabil, internal)

Aus Erfolgssituationen kann wenig Selbstwert geschöpft werden, zudem besteht bei Misserfolg wenig Hoffnung auf zukünftige Erfolge.

Erfolgsmotivierte Personen ...

- ... erklären Erfolge durch eigene Fähigkeit (stabil, internal)
- ... Misserfolge werden hingegen variablen, externalen Faktoren zugeschrieben (z.B. mangelnde Anstrengung, Pech).

Dadurch kann aus Erfolgserlebnissen positiver Selbstwert geschöpft werden, bei Misserfolgen besteht immer noch die Hoffnung auf zukünftige Erfolge.

Arbeitsblatt für „Gescheiter Scheitern“

Beispiel: Herr R. hält einen Vortrag, bei dem er ein neues Marketingkonzept präsentiert, welches in Zukunft in seiner Firma umgesetzt werden soll. Doch der Vortrag verläuft anderes als erwartet. Es kommen keine Fragen aus dem Publikum, es entsteht keine Diskussion, und der Chef verlässt den Vortrag frühzeitig. Das war für Herrn R. ein Misserfolg. Doch worauf lässt sich dieser Misserfolg zurückführen, und welche Konsequenzen kann Herr R. daraus ziehen?

Ursachenforschung:

Beispiel: Vortrag	Es liegt an mir	Ich kann nichts dafür
Heute	Der Vortrag wurde nicht bis ins letzte Detail durchgeplant. (=Wollen, Anstrengung)	Vor dem Vortrag nahmen die ZuhörerInnen an einer Gehaltsverhandlung teil. Die finanziell schlechte Lage bedrückt die ZuhörerInnen. (=Glück/Pech, Zufall)
Immer	Herr R. schätzt sich redesicher ein. Doch plant er keine Diskussionsfragen an das Publikum, weil er die Konfrontation scheut. (=Können, Begabung)	Der Vortragsraum verfügt nur über schlechte Lüftungsmöglichkeiten, daher ist es sehr stickig und die Aufmerksamkeit der ZuhörerInnen sinkt dadurch. (=Schwierigkeit einer Aufgabe, eines Problems)

Konsequenzen:

Beispiel: Vortrag	Es liegt an mir	Ich kann nichts dafür
Heute	Herr R. war nicht so strukturiert wie üblich. Er war nervöser und unsicherer.	Die ZuhörerInnen sind in ihren Gedanken nicht bei dem Vortrag, sondern bei der persönlichen Betroffenheit infolge der Gehaltsverhandlung.
Immer	Die ZuhörerInnen fühlen sich nie persönlich angesprochen, Herr R. fragt sie nicht nach ihrer Meinung. Der Vortrag endet nach der Präsentation.	Die ZuhörerInnen werden in diesem Raum auf Grund der schlechten Lüftungsmöglichkeit immer unaufmerksam sein.

Was werde ich ändern? Herr R. wird vom Chef im Nachhinein seine Meinung einholen und um einen zweiten Vortragstermin, der sich vorrangig mit der Diskussion beschäftigt, bitten. Dabei sollen die ZuhörerInnen davor keinen anderen Vortrag besuchen, der Raum gewechselt oder so gut wie möglich belüftet werden (vielleicht über Nacht das Fenster öffnen).

Was werde ich anders machen, wenn ich mich das nächste Mal in einer vergleichbaren Situation befinde? Herr R. wird sich bestmöglich auf den Vortrag vorbereiten, das heißt, früh genug den Vortrag planen und wenn verlangt einen Diskussionsteil vorbereiten. Fragen an die ZuhörerInnen, die er dazwischen stellt, wird er ab jetzt immer planen. Die Räumlichkeiten werden optimal gestaltet.

Aufgabe: Stellen Sie sich nun ein Ereignis aus der Vergangenheit vor, bei dem Sie Misserfolg erlebt haben. Tragen Sie Faktoren ein, die gerade an diesem Tag zugetroffen haben und an Ihnen oder eher an der Umgebung gelegen haben, und Faktoren, die immer schon in mehreren Situationen zugetroffen haben und an Ihnen oder an der Umgebung gelegen haben.

Ursachenforschung:

Beispiel:	Es liegt an mir	Ich kann nichts dafür
Heute		
Immer		

Konsequenzen:

Beispiel:	Es liegt an mir	Ich kann nichts dafür
Heute		
Immer		

Was werde ich ändern?

Was werde ich anders machen, wenn ich mich das nächste Mal in einer vergleichbaren Situation befinde?

Quelle: Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main. Seite 204.

4.2.8 Arbeitsmaterialien: Mein Erfahrungskapital

Mein Werdegang

Persönlicher Hintergrund



Beruflicher Hintergrund



Meine Erfahrungen

Daten	Bildung (Schulbildung, Hochschul- und oder Berufsausbildung, Fortbildung, Praktika, autodidaktische Lernleistungen etc.)	Berufliche Tätigkeiten (Funktion, Unternehmen, Branche etc.)	Außerberufliche Tätigkeiten (Ehrenamtliche Tätigkeiten, Hobbys, Vereinsarbeit etc.)	Persönliche Erfahrungen (Reisen, Begegnungen, wichtige Ereignisse etc.)

Die entscheidenden Etappen meines Werdegangs

Daten	Etappe	Umstände, Gründe ...

Wohin soll es gehen?

Persönliche Zukunft



Berufliche Zukunft



4.3 Arbeitsmaterialien zu 2.3 Umgang mit Widerstand, Konflikten, Frustration und Resignation, Methoden zur Stärkung der Selbstverantwortung und Verantwortung gegenüber der Gruppe

4.3.1 Arbeitsmaterialien: Konflikte in der Ausbildungssituation

Situationsbericht

Es kann im Vorfeld festgelegt werden, um was für ein Unternehmen es sich handelt (Produktion, Verkauf, Dienstleistungen von ...). Die Probleme können bei Bedarf detaillierter beschrieben werden.

In einem mittelständischen Unternehmen gibt es Probleme zwischen einem/einer Auszubildenden (Mathias Axel/Hanna Krüger) und mehreren MitarbeiterInnen. Der/Die Auszubildende hat das Gefühl, dass er/sie von zwei MitarbeiterInnen immer wieder gegängelt und gemobbt wird. Er/Sie meint, dass sie ihn/sie immer wieder bei dem Chef anschwärzen würden. Da die Situation für ihn/sie immer unerträglicher wird, hat er/sie sich entschlossen, sich bei einer Schlichtungsstelle zu beschweren. Vor der Schlichtungsstelle werden nun die verschiedenen Sichtweisen vorgestellt:

Die Sicht des/der Auszubildenden

Axel/Hanna erzählt, dass er/sie hauptsächlich mit den beiden MitarbeiterInnen Probleme hätte, in deren Abteilung er/sie zurzeit arbeiten würde. Beim kleinsten Fehler bekäme er/sie sofort eine Rüge, oder würde „runtergemacht“, mit Sätzen wie: „Wie kann man das bloß falsch machen“. Nicht der Inhalt des Satzes sei es, der ihn/sie beeinträchtige, sondern die Art, wie man es ihm/ihr sagen würde.

Aufgrund dieser „Anpiffe“, hätte er/sie permanent Angst, Fehler zu machen. Dieser Druck würde dazu führen, dass weitere Fehler folgen würden und dies auch bei Vorgängen, die sehr einfach zu handhaben sind. Die beiden MitarbeiterInnen würden solche Verfehlungen an den Chef weiterleiten, der ihn/sie dann schon einige Male angeschrien habe. Er/Sie meine, die beiden würden ihn hinauseln wollen, das habe er/sie so im Gefühl.

Auch die Mutter des/der Auszubildenden kommt dabei zu Wort: Ihr Sohn/Ihre Tochter sei häufig nach der Arbeit völlig verstört nach Hause gekommen. Dies kenne sie eigentlich nicht an ihm/ihr. Er/Sie sei sonst ein sehr aufgeweckter und lebensfroher junger Mensch. Irgendwie müsse der Grund hierfür bei der Arbeit zu suchen sein.

- Versuche dich in die Lage von Mathias Axel/Hanna Krüger zu versetzen! Sammle Argumente, die du vor der Schlichtungsstelle vortragen möchtest.
- Kannst du dir vorstellen, dass auch du etwas zu diesem Konflikt beigetragen hast? Möglicherweise warst du auch nicht immer voll mit deinen Gedanken bei der Arbeit.
- Was möchtest du bei der Schlichtungsstelle erreichen? Welche Lösungsmöglichkeiten gibt es aus deiner Sicht?

Sicht der KollegInnen

Die MitarbeiterInnen geben zu, ein paar Mal überreagiert zu haben. Dabei könnte es gut sein, dass der eine oder andere dumme Satz gefallen sei. Das sei aber nur deshalb geschehen, weil Herr Axel/Frau Krüger ihres Erachtens zu wenig bei der Sache sei und dadurch ständig Fehler entstehen würden. Fünfmal und öfter könne man ihm/ihr die primitivsten Sachverhalte erklären, ohne dass er/sie die Arbeiten dann richtig ausführen könne. Er/Sie mache ständig Fehler, die sie dann ausmerzen müssten. Außerdem sei er/sie schon mehrfach zu spät gekommen, was die Arbeitsabläufe verzögere.

- Versuche dich in die Lage der KollegInnen von Mathias Axel/Hanna Krüger zu versetzen. Sammle Argumente, die du vor der Schlichtungsstelle vortragen möchtest.
- Wie können die KollegInnen und MitarbeiterInnen dazu beitragen, dass es besser läuft?
- Was wollt ihr bei der Schlichtungsstelle erreichen?

Welche Möglichkeiten seht ihr, um diesen Konflikt zu lösen?

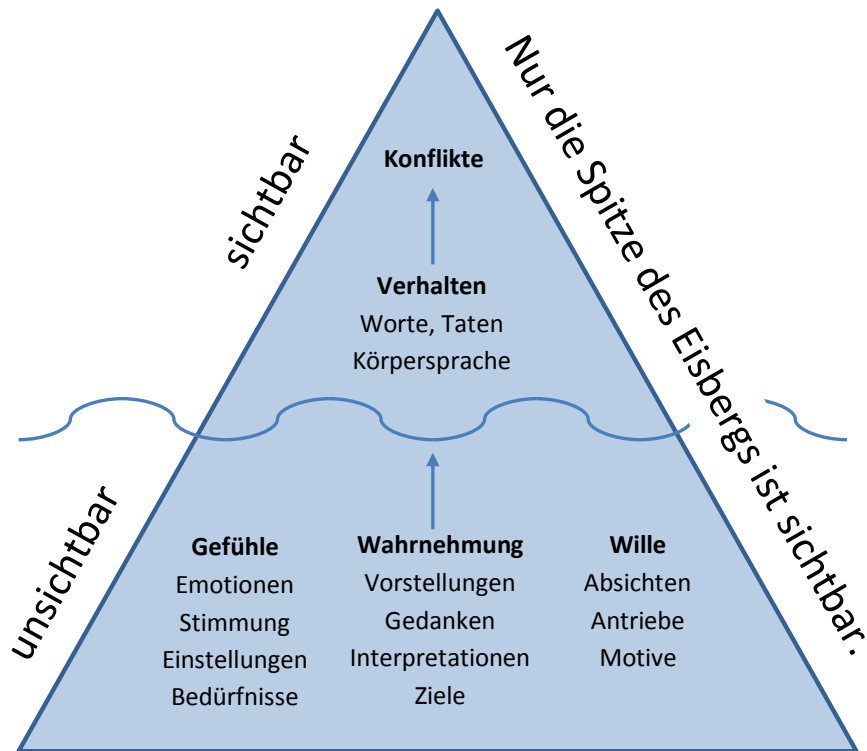
Quelle: Schabacker-Bock/Marquard 2005, Seite 150/151

4.3.2 Arbeitsmaterialien: Vor- und Nachteilsliste

Ausgewählte Beispiele		
Schwierige Situation/ Verhalten	Vorteil	Nachteil
Im Schulunterricht Blödsinn machen und nicht mitarbeiten	<ul style="list-style-type: none"> - Man hat etwas zu lachen. - Abwechslung - Blödsinn ist gut gegen Langeweile. 	<ul style="list-style-type: none"> - Man lernt nichts. - Man bekommt schlechte Noten. - Der/Die LehrerIn ist sauer auf eine/n.
Einen Einbruchdiebstahl begehen oder mitmachen	<ul style="list-style-type: none"> - Man steht nicht im Hintergrund (in der Jugendlichengruppe). - Man fühlt sich nicht ausgeschlossen. - Man wird von den anderen als vertrauenswürdig anerkannt und darf deshalb mitmachen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Erwischt werden - Eine Anzeige bekommen - Daraufhin kommt es zu einer Gerichtsverhandlung. - Die Folge davon kann sein, in den „Bau“ oder Sozialdienst ableisten zu müssen. - Wiederholungsgefahr, besonders bei „erfolgreicher“ Aktion - Langfristige Folgen, z.B. bei der späteren Arbeitssuche
Schnell in Wut geraten und sich nicht mehr beherrschen können	<ul style="list-style-type: none"> - Man fühlt sich wohler, nachdem man die Wut raus gelassen hat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Man vergreift sich an anderen, die nichts damit zu tun haben. - Der andere gerät, besonders bei Verletzungen, auch in Wut und rächt sich oder schlägt zurück. - Man tut etwas, was man danach bereut und vielleicht nicht wieder gutmachen kann.

Quelle: Petermann/Petermann 2007, Seite 125, Tabelle 14.

4.3.3 Arbeitsmaterialien: Eisberg in Sicht



Quelle: Jugert et al. (2008), S. 211.

Three thought bubbles containing reflective questions:

- 1. Welche Gefühle und Bedürfnisse nehme ich bei mir wahr?
- 2. Wie empfinde ich mein Gegenüber?
- 3. Welches Ziel und welche Absicht verfolge ich?

4.3.4 Arbeitsmaterialien: Die Wertebörse

	Meine Reihung	Partner- Reihung	Kleingruppen- Reihung	Gruppen- Reihung
Persönliche Unabhängigkeit, Autonomie				
Hohes Einkommen				
Interessante Tätigkeit				
Verantwortungsvolle Position				
Gutes Arbeitsklima				
Viel Zeit für Familie bzw. Partnerschaft				
Berufliche Sicherheit				
Viel Freizeit				
Flexible Zeiteinteilung				
...				
...				

4.4 Arbeitsmaterialien zu Berufsinformation, Informationsmanagement, Arbeitsmarktorientierung

4.4.1 Arbeitsmaterialien: Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen

Beispielraster zu „Berufsfindungstrichter: Vorübung I – Berufe stellen Anforderungen“

Berufe	Fähigkeiten	Wann	Wo	Womit
LandschaftsgärtnerIn				
VolksschullehrerIn				
Krankenpfleger bzw. Krankenschwester				
InformatikerIn				
FernsehmoderatorIn				

4.4.2 Arbeitsmaterialien: Berufsfindungstrichter: Vorübung II – Praxisinterviews

Beruf:
Wie sind Sie zu Ihrem Beruf gekommen?
Wo arbeiten Sie (im Freien, im Büro)?
Was sind Ihre Haupttätigkeiten?
Was sind die Vorteile Ihres Berufes?
Was sind die Nachteile Ihres Berufes?
Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Beruf?
Fühlen Sie sich angemessen bezahlt?
Würden Sie diesen Beruf wieder ergreifen?
Hatten Sie einen Traumberuf? Wenn ja, welchen?
Würden Sie gerne etwas hinzufügen?
Das wäre ich auch gerne, weil
Das wäre ich nicht gerne, weil

4.4.3 Arbeitsmaterialien: Mr. President sucht einen Bodyguard

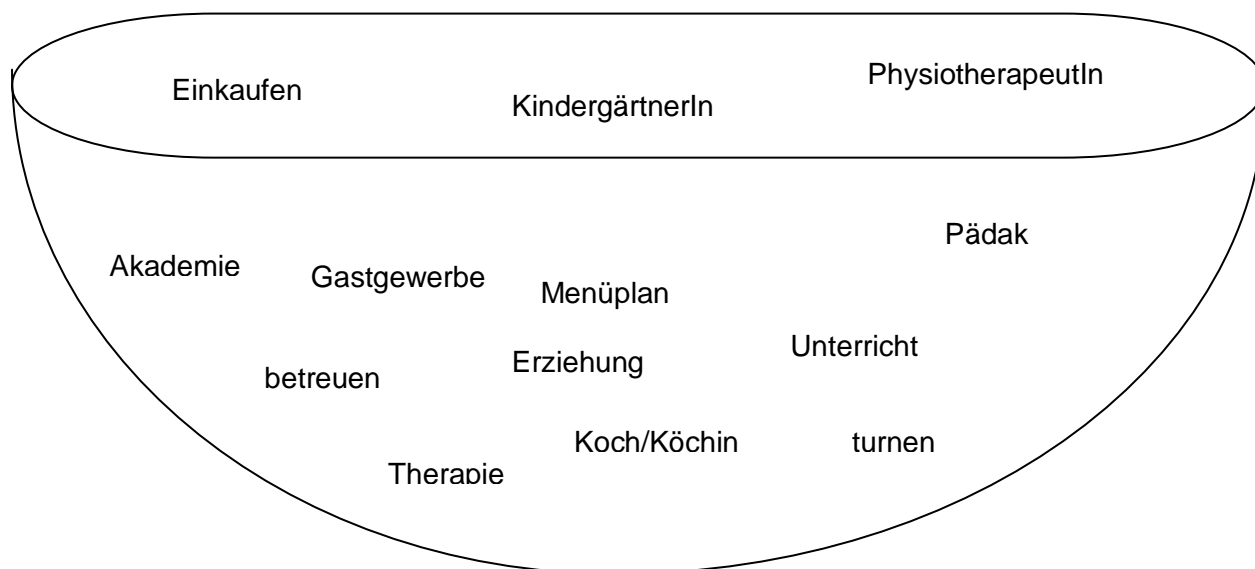
Arbeitsaufträge
<p>Gruppe 1</p> <p><i>Mr. President sucht einen Bodyguard. Die Allerbesten können sich bewerben!</i></p> <p>Malt euren Wunsch-Bodyguard (männlich oder weiblich) auf ein Stück Packpapier und schreibt darauf Eigenschaften, die dieser Bodyguard mitbringen muss, um seinen Arbeitsauftrag richtig gut erfüllen zu können.</p>
<p>Gruppe 2</p> <p><i>Du (die Gruppe) bewirbst dich als Bodyguard – Du willst diesen Job unbedingt haben!</i></p> <p>Stelle dich mit Bild vor (gemalt auf Packpapier) und schreib die Eigenschaften auf, die zeigen: Für diesen Job bin ich prima geeignet!</p>
<p>Gruppe 3</p> <p><i>Eine Model-Agentur sucht ein Model (männlich oder weiblich) für die Modenschau eines berühmten Modeschöpfers. Ein echtes Karrieresprungbrett!</i></p> <p>Das Team der Agentur malt auf, wie es sich das Model vorstellt und welche Eigenschaften es mitbringen muss.</p>
<p>Gruppe 4</p> <p><i>Du (die Gruppe) möchtest als Model Karriere machen.</i></p> <p>Du bewirbst dich mit Bild (Zeichnung auf Packpapier) bei der Agentur und schreibst zu diesem Bild die Eigenschaften auf, die zeigen: Ich bin das beste Model, das ihr bekommen könnt!</p>

Quelle: Schabacker-Bock/Marquard 2005, Seite 96.

4.4.4 Arbeitsmaterialien: Berufesalat – Kennenlernen von Berufsfeldern

Beispiel für Berufesalat

KindergärtnerIn	Koch/ Köchin	PhysiotherapeutIn
Kindergartenpädagogik	Lehre	Akademie
betreuen	Einkaufen	Turnen
Unterricht	Menüplan	Krankengymnastik
Erziehung	Gastgewerbe	Therapie



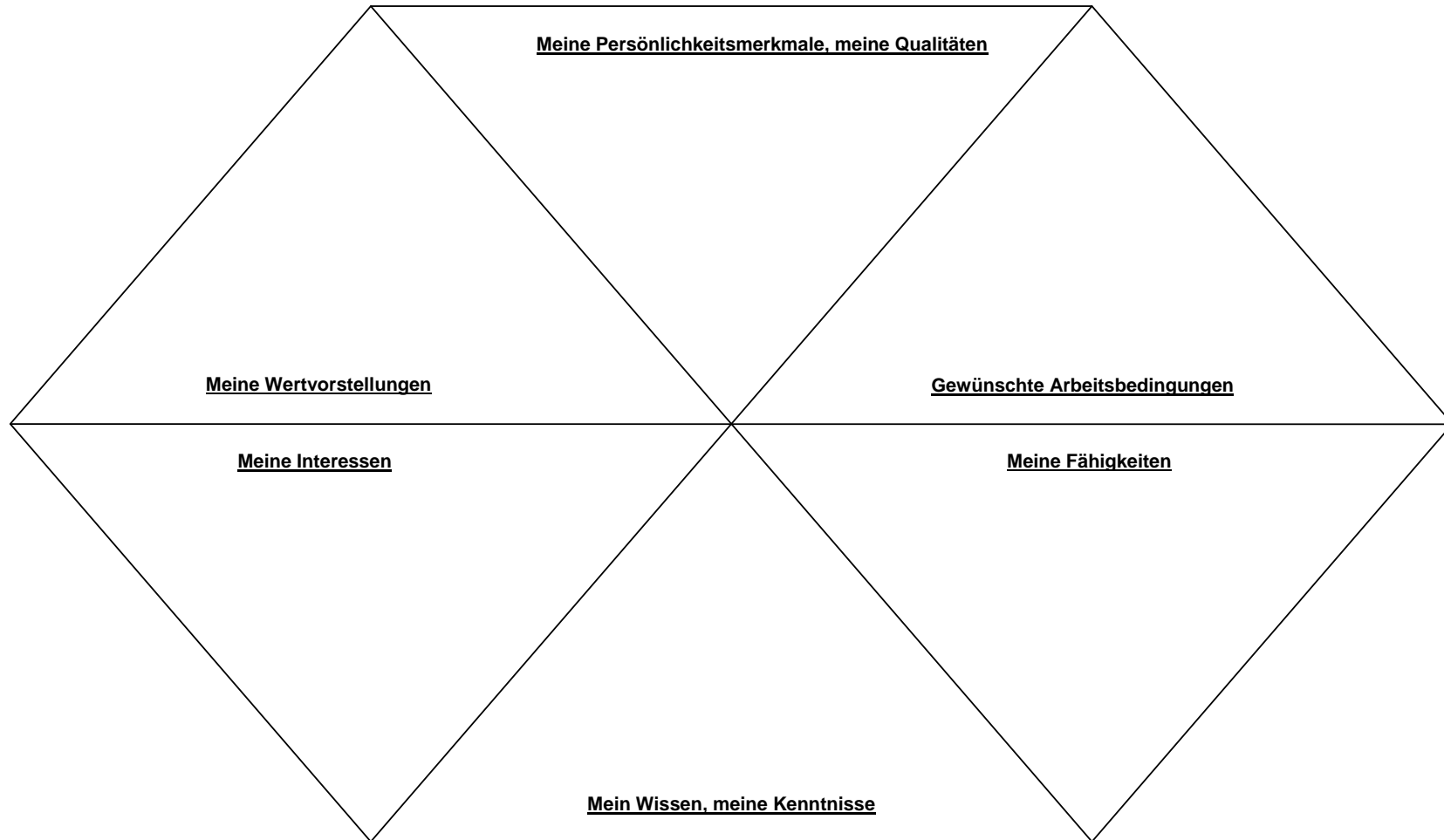
4.5 Arbeitsmaterialien zu 2.5 Potentialanalyse

4.5.1 Arbeitsmaterialien: Der Berufsfindungstrichter – 2. Stockwerk: Eignungsfelder – Wo liegen meine Fähigkeiten?

Eignungsfelder

Körperliche Eignungen	Geistige Eignungen	Soziale Eignungen	Psychische Eignungen
Körperbau	Konzentration	Kontaktfähigkeit	Geduld
Gesundheit	Genauigkeit	Teamgeist	Ausdauer
Hand- und Fingerfertigkeit	Kreativität	Anpassung und Integrationsfähigkeit	Besonnenheit
Armgeschicklichkeit	Reaktion	Organisationstalent	Selbstständigkeit
Schwindelfreiheit	Mathematische Begabung	Offenheit	Ordnungsliebe
Hautunempfindlichkeit	Instruktionsverständnis	Einfühlungsvermögen	Sauberkeit
Wendigkeit	Räumliches Vorstellungsvermögen	Konfliktfähigkeit	Genauigkeit
Gesunde Beine	Technisches Verständnis		Umgangsformen
Sehschärfe	Phantasie – Ideenreichtum		Selbstbewusstsein
Gehörsinn	Innovationsfähigkeit		Zuverlässigkeit
Geruchssinn	Gedächtnis für Wörter und Zahlen		Fleiß
Tastsinn	Gedächtnis für Formen und Gesichter		Pünktlichkeit
			Entschlossenheit
			Ausgeglichenheit
			Flexibilität
			Begeisterungsfähigkeit

4.5.2 Arbeitsmaterialien: Mein Portfolio



4.5.3 Arbeitsmaterialien: Meine Lernerfahrungen

Arbeitsmaterialien 1 - Bestandsaufnahme der formalen und nicht formalen Lernerfahrungen

Daten		Dauer	Bezeichnung des Bildungsangebots	Kontext: Erstausbildung, Fortbildung, Workshops im Rahmen außerberuflicher Tätigkeiten, autodidaktischer Wissenserwerb, ...	Ort und Bildungseinrichtung	Wichtigste betroffene Kompetenz- und Wissensgebiete	Bewertung
Anfang	Ende						

Arbeitsmaterialien 2 - Analyseblatt der Lernerfahrungen

Beschreibung des erworbenen Wissens und der erworbenen Kompetenzen

In der Spalte „Wichtigste betroffene Kompetenz- und Wissensgebiete“ werden die betroffenen Kompetenz- und Wissensgebiete nur aufgelistet. Hier sollen sie nochmals ausführlichere Antworten auf die Frage „Was habe ich im betroffenen Kompetenz- und Wissensgebiet gelernt?“ geben.

Wenn Sie noch das Kursprogramm (bei formalisiertem Lernen) zur Hand haben, so könnte dieses hilfreich bei der Beantwortung dieser Frage sein.

Verlauf der Lernerfahrung

Welchen zeitlichen und inhaltlichen Umfang hatte diese Lernerfahrung?

Wie waren die Kurszeiten, die Übungen und praktischen Arbeiten, die Praktika in Unternehmen etc. organisiert?

Bewertung der Lernerfahrung und Resultate

Welche eigenen Arbeitsleistungen mussten Sie erbringen?

Wie und von wem wurde die Lernerfahrung bewertet?

Gelegenheiten, die Lernerfahrungen anzuwenden / Anwendung zu einem späteren Zeitpunkt

Welche Gelegenheiten hatten Sie bereits, um das Gelernte bei Ihren beruflichen oder privaten Tätigkeiten anzuwenden?

Hatten Sie bereits Gelegenheit, für diese Lernerfahrungen Anerkennung zu bekommen?

Welche persönlichen Bemerkungen können Sie zu dieser Ausbildung und den daraus gewonnenen Lernerfahrungen machen?

Unterlagen und Abbildungen:

Welche Unterlagen haben Sie, die die Lernerfahrungen dokumentieren?

- offizielle Dokumente wie etwa Diplome, Zeugnisse, Bestätigungen ...
- Dokumentation durchgeführter Arbeiten: Hausarbeiten, verfasste und realisierte Projekte, Vorträge ...

4.5.4 Arbeitsmaterialien: Potentialanalyse „Was steckt wirklich in mir?“

analysieren anbieten anbringen adaptieren anleiten annähern anpassen anpreisen anregen anwerben arrangieren auflösen aufwerten ausdehnen ausdrücken ausgraben ausstellen

bauen beantworten bedienen beeinflussen befragen begreifen behandeln beliefern benutzen beobachten beraten berichten beschützen bestellen betreuen bewerten

darstellen definieren dekorieren diagnostizieren dienen drucken

einführen einordnen einschätzen einsetzen einspringen empfangen empfehlen entdecken entscheiden entwickeln erfinden erforschen erhalten erinnern ermutigen erklären erstellen erneuern erreichen erschaffen erwerben erzählen

fahren festigen feststellen finanzieren formen formulieren fotografieren fühlen führen

gestalten gewinnen großziehen gründen

handwerken helfen herausgeben herausfinden herausziehen herstellen hervorheben identifizieren illustrieren improvisieren informieren inspizieren integrieren interviewen

kochen komponieren kommunizieren kontrollieren koordinieren kritisieren

lehren leiten lernen lesen liefern lösen

malen manipulieren meistern motivieren musizieren

nachforschen nähen

organisieren ordnen

planen programmieren publizieren

rechnen reden rehabilitieren reisen reparieren restaurieren richten riskieren

sammeln schreiben schulen singen sortieren spielen sprechen steuern systematisieren

tanzen teilen testen trainieren treffen trennen

überblicken übergeben überprüfen übersetzen überwachen überzeugen umschreiben unterhalten unternehmen unterrichten unterstützen

verantworten verarbeiten verbalisieren verbessern verbinden vereinen vergrößern verhandeln verkaufen verkleinern versammeln versöhnen versorgen verstärken verstehen vertreiben vertreten vervollständigen visualisieren voraussagen vorbereiten vorführen vorstellen vorwegnehmen

wiederfinden wiegen warten

zeichnen zeigen züchten zuhören zusammenbauen zusammenfassen

Beispiel:

Fähigkeit: „andere führen“ (andere Möglichkeiten, dies zu beschreiben: *steuern, Leute organisieren, leiten, motivieren, beraten*). Die Fähigkeit könnte ich einsetzen, indem ich ... (Bitte nur Tätigkeiten erwähnen, die auch in Frage kommen.)

- eine neue Bibliothek beaufsichtige
- Gelder eintreibe für einen guten Zweck
- eine Kirchengruppe beim Sammeln von Geld für die neue Orgel anleite
- junge Menschen bei der Berufswahl berate
- eine Fußballmannschaft organisiere etc.

Fähigkeiten lassen sich in vier Bereiche aufgliedern: *Menschen, Maschinen, Daten und Ideen*. Mit den Kategorien sind konkrete Tätigkeiten verbunden. z.B.:

- *Menschen*: Anweisungen entgegennehmen, helfen, dienen, sprechen, Hinweise geben, unterhalten, überzeugen, beaufsichtigen, unterrichten, verhandeln, trainieren ...
- *Werkzeuge (Maschinen, Materialien)*: anpacken, Material zuführen, bedienen, einstellen, in Betrieb setzen, Feineinstellungen vornehmen, warten, aufstellen, bearbeiten ...
- *Zahlen (Daten)*: kopieren, vergleichen, rechnen, zusammenstellen, analysieren, koordinieren, Verbindungen herstellen ...
- *Ideen (Abstraktes, auch Künstlerisches)*: ausdenken, erfinden, entwickeln, planen, Konzepte erstellen, kreativ sein, künstlerisch tätig sein, musizieren, schauspielern, malen, tanzen ...

Die TeilnehmerInnen ordnen ihre Fähigkeiten den Kategorien zu.

Abschließend überlegen sich die TeilnehmerInnen mit Hilfe des Trainers/der Trainerin, in welchen Berufen diese Fähigkeiten und Fertigkeiten gebraucht werden.

4.5.5 Arbeitsmaterialien: Wochenplan

Tabelle, Wochenplan:

	0-2	2-4	4-6	6-8	8-10	10-12	12-14	14-16	16-18	18-20	20-22	22-24
Mo												
Di												
Mi												
Do												
Fr												
Sa												
So												

Tabelle, Zeitanalyse:

Zeitanteil	10%	20%	30%	40%	50%	60%	70–100%
Rolle							
Mutter							
Tochter							
Partnerin							
Erwerbstätige							
Konsumentin							
Bürgerin							
Freundin							
Sportlerin							
Studentin/Lernende							
Hausfrau							
Andere _____							
Andere _____							

Sterne-Bewertungsskala:

*	*	**	****	****
nicht zufrieden	mäßig zufrieden	zufrieden	sehr zufrieden	außerordentlich zufrieden

4.5.6 Arbeitsmaterialien: Meine Aktivitäten und ihre Bewertung

Dauer	Funktion	Unternehmen	Durchgeführte Aufgaben	+motivierende/ -demotivierende Faktoren	+erfolgreich/ - nicht erfolgreich	Gründe für Erfolg /Misserfolg

4.5.7 Arbeitsmaterialien: Bisherige Berufserfahrungen analysieren

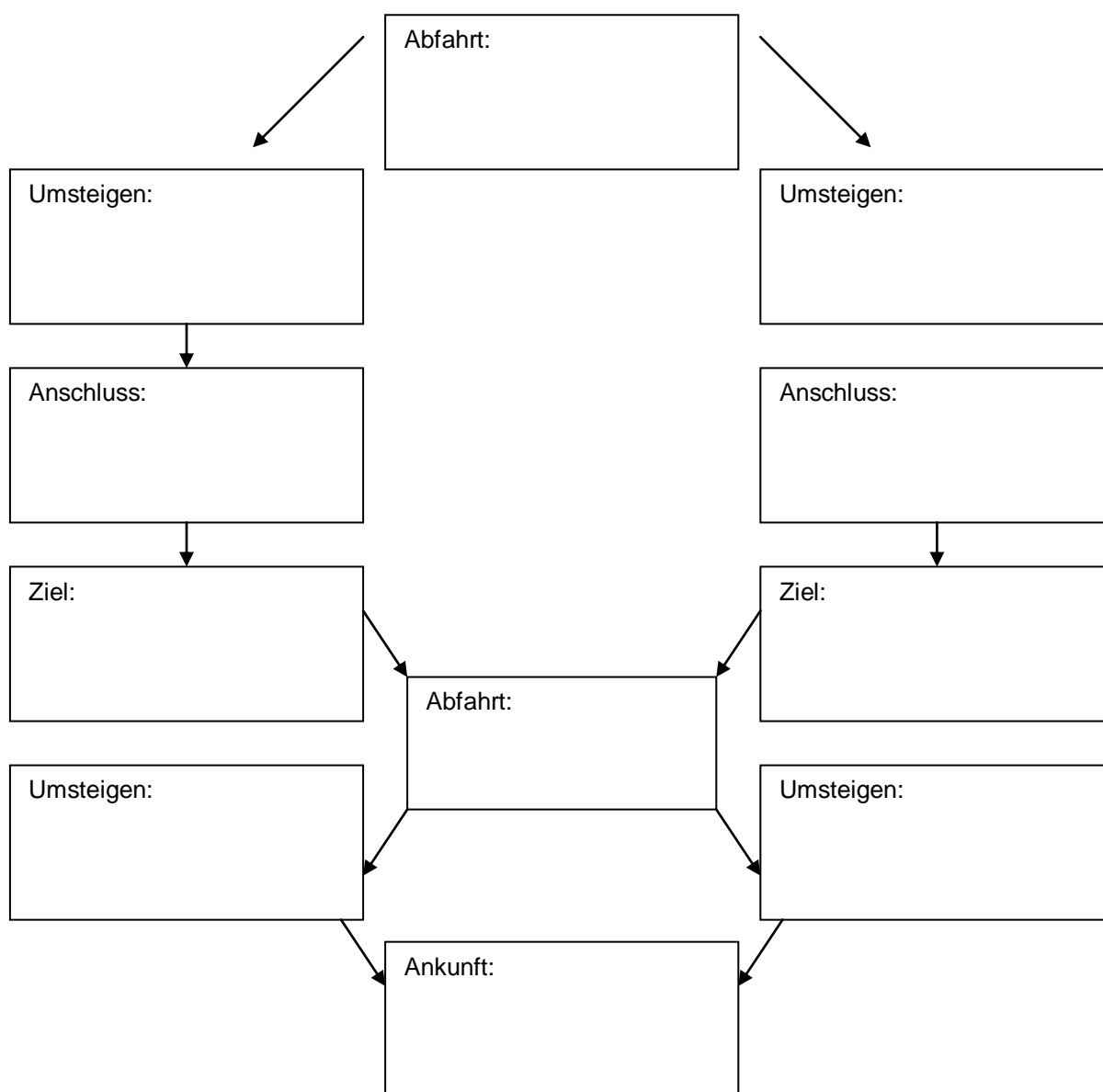
Jahre	Funktion	Unternehmen	Tätigkeiten	Eingesetzte Kenntnisse und Fähigkeiten	Eingesetzte persönliche Eigenschaften/Qualitäten	erworbene Kompetenzen
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						
....						

4.6 Arbeitsmaterialien zu 2. 6 Bildungs- und Berufswahl

4.6.1 Arbeitsmaterialien: Der Berufsfindungstrichter – 3. Stockwerk: Arbeitsfaktoren – Wann, wo und womit möchte ich arbeiten?

Wann	Wo	Womit
tagsüber	Büro	Menschen
nachts	Fabrik	Sport
halbtags	Werkstätte	Pflanzen
im Turnusdienst	Öffentliches Gebäude	Lebensmittel
Schichtarbeit	Lehrsaal	Daten
nach eigener Einteilung	Hotel	Texte
Gleitzeit	Gaststätte	Chemie
	In der freien Natur	Holz
	Baustelle	Metall
	Kulturland	Textilien
	Gärten und Parks	Grobwerkzeuge
	Straße	Musik
		Computer
		Papier
		Keramik
		Glas
		Leder
		Ton
		Erde
		Stein
		Maschinen
		Kunststoff
		Fahrzeuge
		Elektronik
		feinmechanische Werkzeuge

4.6.2 Arbeitsmaterialien: Fahrplan in den Beruf



Quelle: Jugendhaus Erfurter Brücke 2005, Anhang 18.

4.6.3 Arbeitsmaterialien: Für und Wider

Entscheidungsfrage:	
Für	Wider
Vorteile	Vorteile
Nachteile	Nachteile
kurzfristige Folgen	kurzfristige Folgen
langfristige Folgen	langfristige Folgen

Quelle: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, Seite 159.

4.6.4 Arbeitsmaterialien: Geschlechtsspezifische Prioritäten?

Bei meinem zukünftigen Beruf ist mir wichtig, dass	Eigenes Urteil	Gruppenurteil
ich viel Geld verdiene		
ich bei meiner Arbeit nicht schmutzig werde		
es sich um eine interessante Tätigkeit handelt		
meine Arbeitszeit geregelt ist		
ich beruflich vorankommen kann		
ich einen sicheren Arbeitsplatz habe		
ich eine gute Ausbildung habe		
mein Beruf bei anderen Ansehen genießt		
ich viel in der Welt herumkomme		
ich mit Menschen zu tun habe		
ich nette Kollegen und Kolleginnen habe		
ich selbstständig arbeiten kann		
ich neben dem Beruf noch viel Zeit für mein Privatleben habe		
ich meine Familie allein erhalten kann		
ich in meinem Beruf meine Fähigkeiten einsetzen kann		
ich viel am Computer arbeiten kann		
ich Zeit und Geld für Weiterbildung habe		
ich einen Sinn darin sehe		

4.6.5 Arbeitsmaterialien: Meine berufliche Identität

Fünf-Säulen-Modell der Identität nach Hilarion G. Petzold (1993):

Unter Identität (v. lat.: identitas = Wesenseinheit) versteht man die Einzigartigkeit eines Lebewesens, insbesondere eines Menschen.

Identität ist die einzigartige Persönlichkeitsstruktur eines Menschen, das wer bin ich, auf wen beziehe ich mich, wer bezieht sich auf mich, worüber definiere ich mich und was macht mich aus. Identität ist ein lebenslanger Prozess und zeigt sich im Auftreten, in Mimik, Gestik, Sprache und körperlichen Stärken und Schwächen und natürlich im inneren Bild/Selbstbild, Selbstgefühl und Glauben an sich.

Wichtig ist auch anzumerken, dass sich die Identität im Lebensverlauf entwickelt und verändert (Identitätsentwicklung, Identitätskrisen). Dabei werden ständig Informationen aus dem Leib-Selbst (Identifikation = „Wie sehe ich mich selbst?“) und der Umwelt (Identifizierung= „Wie werde ich von meinen Mitmenschen gesehen?“) bewertet und übernommen oder zurückgewiesen.

Identität ist daher einerseits ein zeitlich überdauerndes Konzept, das sich andererseits aber lebenslang in Entwicklung und Veränderung befindet.

Die 5 Säulen der Identität nach H. G. Petzold umfassen:

1. Leib / Leiblichkeit
2. soziales Netzwerk / soziale Bezüge
3. Arbeit und Leistung
4. materielle Sicherheit und
5. Werte

Diese Säulen bauen, stützen und tragen (oder eben nicht ...) die Identität eines Menschen.

Im Kontext des Berufs bzw. der Berufswahl können die Säulen wie folgt ausgelegt werden:

Der 1. Säule ist alles zugeordnet, was mit Körper und Seele zu tun hat (z.B. Gesundheit, Leistungsfähigkeit, Aussehen, Selbstwertgefühl). Ein Beruf könnte also deshalb gewählt oder abgelehnt werden, weil die Arbeitsbedingungen angenehm bzw. unangenehm erscheinen; weil das äußere Erscheinungsbild wichtig bzw. unwichtig ist etc.

Der 2. Säule sind die sozialen Bindungen, Beziehungen und Netzwerke zugeordnet. Ein Beruf könnte demnach deshalb interessant oder uninteressant erscheinen, weil er z.B. die Bedürfnisse dieser Säule befriedigt oder nicht, weil er im Familien- und/oder Freundeskreis akzeptiert ist oder nicht etc.

Der 3. Säule ist die Arbeit bzw. Leistung an sich zugeordnet (z.B. Arbeitszufriedenheit, Erfolg, Leistungsansprüche, das Tätigsein an sich etc.). Ein Beruf kann also auch aufgrund der Tätigkeit an sich interessant oder uninteressant erscheinen; er kann als über- oder unterfordernd beurteilt werden; Aufstiegsmöglichkeiten und Erfolg versprechen oder auch nicht.

Der 4. Säule sind materielle Sicherheit (z.B. Einkommen, Besitz, Geld, Nahrung, Kleidung, Lebensbedarf, Status etc.), aber auch der ökologische Raum (z.B. Wohnort, Kulturkreis) zugeordnet. Ein Beruf kann also gewählt oder abgelehnt werden, weil er diese Sicherheiten zu bieten scheint bzw. nicht in Aussicht stellt.

Der 5. Säule sind schließlich persönliche Werte, Normen und Visionen zugeordnet (z.B. Moral, Ethik, Religion, Liebe, Hoffnungen, Traditionen, Glauben, Sinnfragen). Berufliche Entscheidungen können also auch vor diesem Hintergrund getroffen werden, je nachdem, wie wichtig einer Person diese Säule im beruflichen Kontext ist (z.B. Menschen helfen können, eine „sinnvolle“ Tätigkeit ausüben, eine Tätigkeit ausüben, die den eigenen moralischen Standpunkten entspricht etc.)

Ein Beispiel:

Der Beruf „Arzt/Ärztin“ kann in erster Linie interessant erscheinen/gewählt werden, weil ...

... das Motiv, Menschen zu helfen im Vordergrund steht (5. Säule)

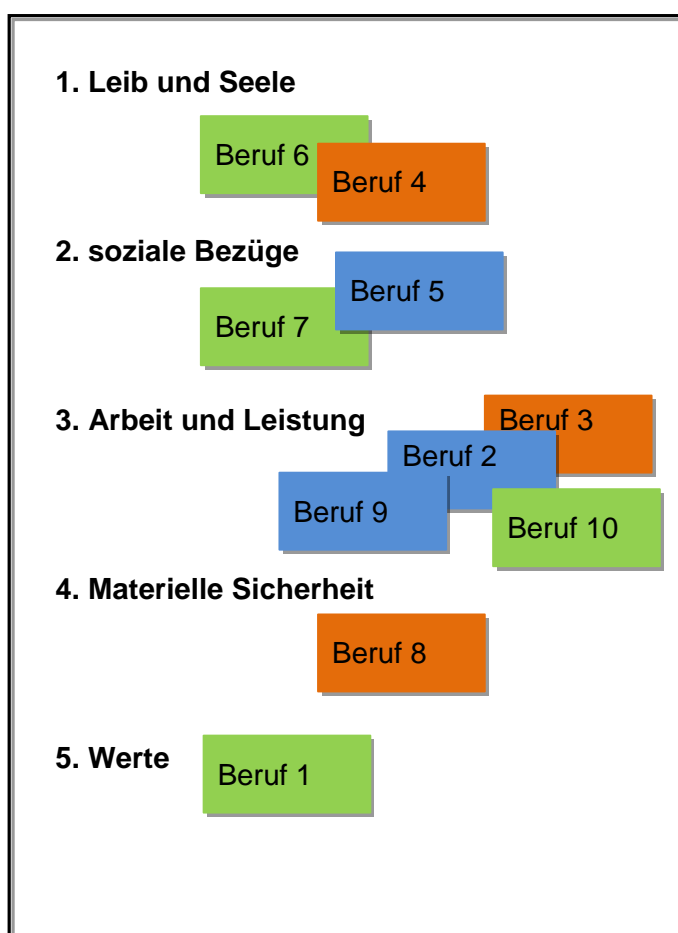
... mein Vater/meine Mutter mich darin unterstützen, dass ich Arzt/Ärztin werde (2. Säule)

... der Status und die materielle Sicherheit im Vordergrund stehen (4. Säule)

... die Tätigkeit an sich reizvoll erscheint (3. Säule)

etc.

Vorlage Plakatgestaltung:



4.6.6 Arbeitsmaterialien: Die Arbeitsplatzsuche als Projekt

Betrachten Sie die Arbeitsplatzsuche wie ein Projekt. Tragen Sie wichtige Informationen, unterstützt durch folgende Leitfragen, zusammen und planen Sie die ersten Realisierungsschritte dieses Projekts.

Beschreibung des Projekts (Begründung, Ziele etc.)

Was spricht für die Realisierung des Projekts? Welche Chancen könnten sich dadurch ergeben?

Was spricht gegen die Realisierung des Projekts? Welche Hindernisse könnte es dabei geben? Was braucht es noch zur Realisierung bzw. was fehlt noch?

Was muss ich tun, um das Projekt zu realisieren?

Wer könnte mich bei der Realisierung des Projekts unterstützen?

Was sind die ersten Projektschritte?

Arbeitsschritt 1:

Arbeitsschritt 2:

Arbeitsschritt 3:

Arbeitsschritt 4:

Meine Kompetenzen für dieses Projekt

Wissen	Fähigkeiten	Persönliche Eigenschaften

4.7 Arbeitsmaterialien zu 2.7 Entwicklung sozialer Kompetenzen

4.7.1 Arbeitsmaterialien: Gutes Zuhören

Gesprächsthemen
<ul style="list-style-type: none">• Erzähle deinem Gegenüber, was du am letzten Wochenende gemacht hast.• Erzähle deinem Gegenüber etwas über deine Hobbys und Vorlieben.• Erzähle deinem Gegenüber, was du schon lange einmal tun möchtest (Wünsche, Träume).• Erzähle deinem Gegenüber, wie du deinen nächsten Geburtstag verbringen wirst (oder was du an deinem letzten Geburtstag gemacht hast).• Erzähle deinem Gegenüber, worüber du dich zuletzt geärgert hast.• Erzähle deinem Gegenüber, worüber du dich zuletzt gefreut hast.

Gutes und schlechtes Zuhören
Schlechtes Zuhören <ul style="list-style-type: none">• Stimme deinem Gegenüber zu, schau aber weg und beschäftige dich mit etwas anderem.• Anstatt zuzuhören, sprich ständig über eigene, ähnliche Erfahrungen.• Gib Ratschläge oder wechsle das Thema.
Gutes Zuhören <ul style="list-style-type: none">• Achte auf den/die SprecherIn, schau ihn/sie an und halte Augenkontakt, zeige ihm/ihr, dass du zuhörst (Kopfnicken, „ja“, zustimmendes „mh“).• Zeige Interesse, indem du nachfragst, z.B.: „Was passiert danach?“, „Wie hast du dich dabei gefühlt?“, „Wie ist es dir dabei ergangen?“

Quelle: Jugert/Rehder/Notz/Petermann 2008, Seite 101.

4.7.2 Arbeitsmaterialien: 3-Minuten-ExpertInnenvortrag

Feedback-Regeln

1.	Zuhören statt „Rechtfertigen und Argumentieren“
2.	Fairness (Ehrlichkeit) in der Rückmeldung statt „Fertigmachen“ oder Solidarität
3.	Subjektivität statt allgemein-anmaßender Wertungen
4.	Beschreibungen statt psychologischer Interpretationen

4.7.3 Arbeitsmaterialien: Assessment-Übungen

1. Stellen Sie sich vor, Sie stehen vor den Mitgliedern eines großen Unternehmens, das unterschiedliche Stellen in verschiedenen Sparten zu vergeben hat. Die Kommission möchte sich ein Bild über die Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten der BewerberInnen machen und bittet Sie, sich in Ihren Stärken und Schwächen darzustellen. Sie haben dafür 5 Minuten Zeit. Die Kommission kann Fragen stellen.

Beobachtungskriterien:

- TeilnehmerIn (TN) teilt die Zeit ein
- TN argumentiert verständlich
- TN ist sprachlich gewandt
- TN geht auf andere ein
- TN überzeugt andere
- TN behält das Ziel im Auge
- TN bedenkt Folgen seiner/ihrer Handlung

2. Sie sind bei einer Baufirma beschäftigt. Aufgrund Ihrer Herkunft werden immer wieder Witze über Sie, Ihr Verhalten, aber auch die Verhaltensweisen in Ihrem Herkunftsland gemacht. Diese Witze stören Sie. Ihr Gegenüber ist eine/r der wichtigsten „WitzereißerInnen“. Während einer Pause kommt es zwischen Ihnen zu einem Gespräch. Er/Sie macht einen Witz – wie reagieren Sie? Der/Die BeraterIn übernimmt die Rolle des Witzereißers/der Witzereißerin.

Beobachtungskriterien:

- TeilnehmerIn (TN) bleibt sachlich, äußert sich nicht aggressiv
- TN greift Vorschläge des Gesprächspartners/der Gesprächspartnerin auf
- TN spricht über eigene Absichten und Gefühle
- TN berücksichtigt Gefühle und Interessen anderer
- TN hört zu, unterbricht nicht
- TN spricht Konflikte an
- TN ist offen für andere Meinungen
- TN gibt konstruktive Kritik
- TN setzt sich durch
- TN überwindet Widerstände
- TN vertritt eigenen Standpunkt
- TN verkraftet Rückschläge

3. Sie arbeiten in einem Pflegeheim. Sie verrichten Ihre Arbeit als PflegehelferIn sehr gewissenhaft. Eine Patientin lässt durchblicken, dass sie mit Ihrer Arbeit nicht zufrieden ist. Sie finden keine wirklichen Anhaltspunkte, was Sie anders machen können. Nun kommt es zu einem Gespräch mit einem Angehörigen der Patientin, der sie frontal attackiert und sagt, dass er nicht akzeptiert, dass seine Mutter von einer AusländerIn gepflegt wird.

Der/Die BeraterIn übernimmt die Rolle des fremdenfeindlichen Angehörigen.

Beobachtungskriterien siehe Punkt 2.

4. Sie arbeiten als KellnerIn im Gastgewerbe. Ein unbequemer Gast spricht sehr undeutlich und schwer verständlich. Dennoch sind Sie sicher, seine Bestellung richtig aufgenommen zu haben. Nun kommt es zu einer Reklamation.

Der/Die BeraterIn übernimmt die Rolle des Gastes.

4.8 Arbeitsmaterialien zu 2.8 Praxistraining

4.8.1 Arbeitsmaterialien: Betriebsbesichtigungen

Verhaltensmaßregeln für den Besuch eines Betriebs
Der Besuch des Betriebs ist eine Veranstaltung des/der _____ _____ _____
Frau/Herr _____ ist für die Dauer der Veranstaltung verantwortliche/r Ansprechpartner/in. Ihren/Seinen Anweisungen ist Folge zu leisten.
Nach Beendigung des Besuchs verlässt die Gruppe gemeinsam den Betrieb und fährt bis zur Einrichtung oder _____ zurück.
Bitte beachtet:
Wir sind Gäste in diesem Betrieb!
Der Betriebsablauf soll durch unsere Anwesenheit so wenig wie möglich gestört werden.
Der Betrieb erwartet von uns Höflichkeit und ordentliches Benehmen.
Achtung bei Gefahrenstellen! Umsicht und Vorsicht ist geboten!

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 169.

Interview mit einem Ausbildner/einer Ausbilderin

Interview mit einem/einer Auszubildenden

Name: _____

Klasse/Gruppe: _____

1. Welche Ausbildung machen Sie/Wie heißt Ihr Beruf genau?

2. Wie lange dauert die Ausbildung?

3. Welcher Schulabschluss ist dafür Voraussetzung?

4. Welche Schulfächer (Noten) sind besonders wichtig?

5. Auf was muss man bei der Bewerbung besonders achten?

6. Wann muss man sich bewerben?

7. Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Beruf bzw. machen diese Ausbildung?

8. Würden Sie diesen Beruf/diese Ausbildung noch einmal ergreifen?

9. Wenn ja, warum?

10. Wenn nein, warum nicht?

11. Haben Sie sich diesen Beruf/diese Ausbildung anders vorgestellt?

12. Braucht man besondere Fähigkeiten und/oder körperliche Voraussetzungen, um diesen Beruf zu erlernen? Welche?

13. Was sind die typischen Tätigkeiten in diesem Beruf/dieser Ausbildung?

14. Was finden Sie besonders schwierig und anstrengend an diesem Beruf/dieser Ausbildung?

15. Welche Vorteile und/oder Nachteile hat dieser Beruf/diese Ausbildung?

16. Was gefällt Ihnen besonders gut an diesem Beruf/an dieser Ausbildung?

17. Wie sieht ein typischer Arbeitstag bei Ihnen aus (z.B. Arbeitszeiten, Pausen, regelmäßige Tätigkeiten, hauptsächlicher Arbeitsort)?

Vielen Dank für das interessante Gespräch!

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 171f.

4.8.2 Arbeitsmaterialien: Praktikumsvorbereitung, Praktikumsnachbereitung

Gestalte eine Collage nach diesen Vorgaben	
Genauere Bezeichnung des Ausbildungsberufes	Dauer der Ausbildung
Erforderlicher Abschluss	Typische Tätigkeiten
Erforderliche Fähigkeiten/persönliche Voraussetzungen	Körperliche Voraussetzungen
Vorteile des Berufs	Nachteile des Berufs
Hauptsächlicher Arbeitsort	Name und Anschrift des Betriebs (ggf. AnsprechpartnerIn/ Praktikumsstelle)

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 175.

Arbeitsplatzerkundung Praktikum

Erkunde den Arbeitsplatz im Betrieb, an dem Du eingesetzt bist.

Es ist wichtig, dass Du Deinen Arbeitsplatz genau kennen lernst. Deswegen findest Du hier Fragen, die Du den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz oder Deinem/r PraktikumsbetreuerIn stellen kannst.

Beruf: _____

Berufsfeld: _____

Betrieb: _____

1. Zu den Voraussetzungen:

a) Welches Abschlusszeugnis ist für den Beruf notwendig?

b) Auf welche Fächer wird besonderer Wert gelegt?

c) Welche Anforderungen werden an das Arbeitsverhalten gestellt?

d) Führt der Betrieb eine Eignungsprüfung (Test) durch?

2. Zur Ausbildung zum Beruf:

a) Wie viele Lehrlinge werden jedes Jahr eingestellt?

b) Wie lange dauert die Ausbildung?

c) Wo ist die Berufsschule?

d) Wird der Lehrling vom Betrieb auf die Prüfung vorbereitet?

e) Wie lange sind die Arbeitszeiten, Pausen und der Urlaub?

f) Was verdient ein Lehrling in den verschiedenen Ausbildungsjahren?

3. Zu den Anforderungen (Zutreffendes bitte ankreuzen):

Körperkraft erforderlich	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Hand- und Fingerfertigkeit	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Langes Stehen	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Arbeit im Hocken/Bücken	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Gutes Sehvermögen	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Gutes Gehör	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Guter Geruchssinn	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Guter Geschmackssinn	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Guter Tastsinn	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Arbeit im Freien bei jedem Wetter	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Arbeit vor dem Bildschirm	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Kommunikationsfähigkeit	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Kooperationsfähigkeit	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Kontaktfreudigkeit	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Gutes Einfühlungsvermögen	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Geduld	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Gute PC-Kenntnisse	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein
Sprachkenntnisse	<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Weniger	<input type="radio"/> Nein

4. Schreib auf, ob mit Menschen oder Maschinen und Werkzeugen gearbeitet wird:

5. Mit welchen Menschen oder Maschinen und Werkzeugen wird gearbeitet?

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 181f.

4.8.3 Arbeitsmaterialien: Tagespraktika

Name des Unternehmens:	
Von – bis:	
Tätigkeiten (Was ich gearbeitet habe?):	
Arbeitsmaterial (Womit ich gearbeitet habe?):	
Was mir nicht so gut gefallen hat:	
Was mir gut gefallen hat:	
Welche Erfahrungen waren neu für mich:	

4.9 Arbeitsmaterialien zu 2.9 Jobfinding

4.9.1 Arbeitsmaterialien: Das Bewerbungsschreiben

Gliederung für ein Bewerbungsschreiben (auf eine Anzeige)

Vorname und Name Adresse Tel.: (Bewerber/in)
--

Unternehmen zHd. Herrn/Frau Empfänger/in Adresse
--

Betreff Referenznr. der Anzeige
--

Ort/Datum

Sehr geehrte/r Herr/ Frau,

Bringen Sie dem/der Empfänger/in gegenüber Ihr Interesse am Unternehmen/ an der in der Anzeige vorgeschlagenen Arbeitsstelle zum Ausdruck	
<table border="1"><tr><td>SIE</td></tr></table>	SIE
SIE	

Führen Sie Ihre wichtigsten Kompetenzen an und sagen Sie, warum Ihrer Meinung nach diese der Firma/ der Arbeitsstelle entsprechen, warum Sie Ergebnisse beisteuern können. Streichen Sie Ihre Persönlichkeit heraus. Suchen Sie nach Gemeinsamkeiten.	
<table border="1"><tr><td>ICH</td></tr></table>	ICH
ICH	

Heben Sie die Vorteile einer Zusammenarbeit hervor. Erwähnen Sie die Möglichkeit eines baldigen persönlichen Vorstellungsgesprächs.	
<table border="1"><tr><td>WIR</td></tr></table>	WIR
WIR	

Höflichkeitsformel

Unterschrift

4.9.2 Arbeitsmaterialien: Analyse der No-No's in Bewerbungssituationen

Mögliche Bewerbungsfehler

Folgende Bewerbungsfehler sind real und tatsächlich AkademikerInnen passiert, die häufig davon überzeugt sind, über perfekte Bewerbungsstrategien zu verfügen:

1. Ich sende per E-Mail einen Lebenslauf an ein Unternehmen, aber kein Bewerbungsschreiben (sondern nur ein kurzes Mail mit dem Hinweis, bei dem Unternehmen arbeiten zu wollen).
2. Ich formuliere zwar ein Bewerbungsschreiben, aber verwende in der Anrede ein formloses „Hallo Frau ...“!
3. Ich sende ein E-Mail mit der Anfrage, ob es sich lohnt, mich bei dem Unternehmen zu bewerben, und ob ein persönliches Gespräch möglich sei. Auf die Antwort, dass eine Bewerbung immer möglich sei und die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch von dem Bewerbungsinhalt abhängt, melde ich mich bei dem Unternehmen nicht mehr.
4. Ich schreibe in dem Bewerbungsschreiben, dass ich das Unternehmen für den idealen Arbeitgeber für mich halte, vergesse aber zu beschreiben, warum ich der/die ideale ArbeitnehmerIn für dieses Unternehmen sein könnte.
5. Ich recherchiere vor dem Bewerbungsgespräch nicht, welche Dienstleistungen/Produkte das Unternehmen anbietet (Das gehört tatsächlich zu den wesentlichsten Hausaufgaben.) und erfrage das in dem Bewerbungsgespräch.
6. Ich sende 100 „Standard“-Bewerbungen ab und wundere mich, dass ich keine Antwort erhalte. (Danach sind BewerberInnen häufig davon überzeugt, dass keiner sie will, sie am Arbeitsmarkt nicht gebraucht werden usw.)
7. Ich komme zum Bewerbungsgespräch und verlange ein außergewöhnlich hohes Gehalt, ohne mich vorher erkundigt zu haben, was in der Branche handelsüblich ist. (Der/Die ChefIn wird mich auch dann nicht nehmen, wenn ich auf ein niedrigeres Gehalt eingehen würde, weil er/sie davon überzeugt ist, dass ich mit der Bezahlung nicht zufrieden sein werde und nur so lange bleibe, bis ich ein besseres/passenderes Jobangebot gefunden haben.)
8. Auf die Frage des/der PersonalchefIn, welche Schwächen ich habe, antworte ich „Schwächen, wieso Schwächen, mir fallen nur Stärken ein.“ (Jeder Mensch hat Schwächen, auch wenn ich nicht alle preisgeben möchte, so sollte ich auf die Frage vorbereitet sein und mit meiner Antwort die Fähigkeit zur Selbstkritik unter Beweis stellen.)
9. Ich verlange nach dem Bewerbungsgespräch die Fahrtkosten vom Arbeitgeber, obwohl dies nicht vereinbart war. (Ich verbleibe so als Negativerinnerung im Gedächtnis des Arbeitgebers und habe auch in Zukunft eher wenig Chance auf einen Job in diesem Unternehmen.)

4.9.3 Arbeitsmaterialien: Absage – das kannst du tun!

Gründe für die Absage	Was kann ich tun?
<p>Formale Fehler: Die Form der Bewerbungsunterlagen ist nicht in Ordnung.</p>	
<p>Fehlende Voraussetzungen: Für diese Stelle oder für den Beruf sind Fähigkeiten und Kenntnisse nötig, die du (noch) nicht hast.</p>	
<p>Lücken im Lebenslauf: In deinem Lebenslauf gibt es offene Zeiträume. Du schreibst nicht, was du in dieser Zeit gemacht hast.</p>	
<p>Fehlende Berufserfahrung: Du bist noch ziemlich neu in dem Beruf oder du hast vorher etwas anderes gemacht.</p>	
<p>Schlechte Noten: Deine Zeugnisse sind nicht so gut, vor allem in den Fächern, die für die Ausbildung oder den Beruf wichtig sind.</p>	

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Absage – das kannst du tun. Arbeitsblatt 1.

Gründe für die Absage	Was kann ich tun?
<p>Formale Fehler: Die Form der Bewerbungsunterlagen ist nicht in Ordnung.</p>	<p>Lass dich von anderen beraten; oft sieht man bei seinen Unterlagen selbst einfache Fehler nicht oder findet etwas gut, was einem/r Außenstehenden überhaupt nicht gefällt.</p>
<p>Fehlende Voraussetzungen: Für diese Stelle oder für den Beruf sind Fähigkeiten und Kenntnisse nötig, die du (noch) nicht hast.</p>	<p>Achte bei jeder Bewerbung darauf, welche Voraussetzungen gefordert sind. Falls du noch nicht alle Voraussetzungen erfüllst, weise darauf hin, wie du das Fehlende nachholen willst.</p>
<p>Lücken im Lebenslauf: In deinem Lebenslauf gibt es offene Zeiträume. Du schreibst nicht, was du in dieser Zeit gemacht hast.</p>	<p>Versuche, gut zu begründen, wie es zu den Lücken im Lebenslauf gekommen ist und was du in der Zeit gemacht hast.</p>
<p>Fehlende Berufserfahrung: Du bist noch ziemlich neu in dem Beruf oder du hast vorher etwas anderes gemacht.</p>	<p>Gib auch Praktika und kurzfristige Jobs an, um zu zeigen, dass du praktische Erfahrungen hast.</p>
<p>Schlechte Noten: Deine Zeugnisse sind nicht so gut, vor allem in den Fächern, die für die Ausbildung oder den Beruf wichtig sind.</p>	<p>Mache deutlich, dass du trotzdem geeignet bist und dich ständig weiter bildest.</p>

Quelle: Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. (2007): Mutig sein, selbst aktiv werden. Material.

4.9.4 Arbeitsmaterialien: Der versteckte Arbeitsmarkt: Ihre persönlichen Kontakte

Kontaktliste

		To Do			
Name der Kontaktperson, Anmerkung	Dringende Kontaktpflege zum Erhalt des Kontakts	Langfristige Kontaktpflege	Dringende Kontaktaufnahme für jetzige Jobsuche	Bis wann (Datum)	Erledigt (Datum)
z.B. Toni M.	Ja, Einladung zum Essen		Ja, siehe vorher	Ende der Woche	
z.B. Maria W.		Anruf in 2 bis 3 Monaten		In 2 bis 3 Monaten	

4.9.5 Arbeitsmaterialien: Stellenrecherche

Stellenanzeigen – Checkliste	
Zum Unternehmen	Deine Notizen
Branche?
Produktionsprogramm?
Image?
Größe, Marktstellung?
National/international?
Zukunftsperspektiven?
Standort/Verkehrsanbindung?

Zum Aufgabenbereich
Tätigkeitsbeschreibung?
Entwicklungsmöglichkeiten?
Innen- oder Außendienst oder Kombination?

Zur Qualifikation
Schulabschluss?
Spezielle Kenntnisse (z.B. Sprachen)?
Fähigkeiten (z.B. kontaktfreudig)?
Mobilität?
Alter?
Führerschein?

Zum Angebot
Ausbildungsdauer?
Gezielte Einarbeitung?
Soziale Leistungen?
Übernahme nach Ausbildungsende?

Zur Bewerbung
Art der Bewerbung/erforderliche Unterlagen?
Telefonische Kontaktaufnahme?

Zeitungsanzeige vom:

in:

.....

.....

.....

Anzeige einkleben

Quelle: Braun/Hoffmann-Ratzmer/Lindemann/Mauerhof 2007, Seite 199.

4.9.6 Arbeitsmaterialien: Fit fürs Bewerbungsgespräch

Brainstorming

Das Brainstorming ist eine Kreativitätsmethode. Durch spontane Ideenäußerung ohne ablehnende Kritik wird mit dieser Methode eine große Anzahl an Ideen zu einer gegebenen Problemstellung erarbeitet und dokumentiert. Bei einem Brainstorming in der Gruppe (ca. 5 bis 9 TN) können die TN einander durch ihre Beiträge zu neuen Ideenkombinationen anregen, wodurch Synergieeffekte genutzt werden können.

Die Brainstorming-Regeln lauten:

1. Kritik ist grundsätzlich verboten.
2. Jede Idee ist erlaubt. Je einfallsreicher, desto besser.
3. Jede/r TN soll so viele Ideen wie möglich entwickeln.
4. Jede/r TN darf die Ideen anderer aufgreifen und weiterentwickeln.

Mögliche Bewerbungsfragen (eine Auswahl):

(Von Julia Zdrahal-Urbaneck für die Seminarreihe „Erfolgreich bewerben“, Verband Wiener Volksbildung, 2003, entwickelt):

- Warum haben Sie sich gerade bei unserer Firma beworben?
- Was hat Sie an der Annonce angesprochen?
- Was interessiert Sie an der Stelle besonders?
- Haben Sie schon bestimmte Vorstellungen, welche Tätigkeiten Sie bei uns ausführen könnten?
- Was wissen Sie bereits über unser Unternehmen?
- Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?
- Wissen Sie, wer unsere Konkurrenten sind?
- Stellen Sie sich bitte vor!
- Welche Tätigkeiten machen Ihnen bei Ihrer jetzigen Tätigkeit am meisten Spaß (interessieren Sie am meisten)?
- Wie sind Sie auf Ihren jetzigen Beruf/auf Ihre Ausbildung gekommen?
- Warum haben Sie Ihre Ausbildung gewechselt/nicht formell abgeschlossen?
- Hatten Sie in der Schule Lieblingsfächer?
- Können Sie das, was Sie in Ihrer Ausbildung gelernt haben, in Ihrer jetzigen Tätigkeit anwenden?
- Warum wurde Ihr Arbeitsverhältnis bei der Firma X beendet? ODER Warum wollen Sie Ihre jetzige Stelle verlassen?
- Was hat Ihnen an Ihrer letzten Stelle am meisten/am wenigsten gefallen?
- Wo sehen Sie sich beruflich in fünf Jahren?
- Wie stellen Sie sich Ihren Chef vor?
- Wie soll Ihr Chef nicht sein?
- Auf diese Stelle haben sich 200 Personen beworben. Welcher Vorteil entsteht für uns Ihrer Meinung nach, wenn wir gerade Sie einstellen?
- Was unterscheidet Sie von anderen BewerberInnen?
- Was sind Ihre Stärken?
- Welche Schwächen haben Sie?
- Haben Sie vor, sich weiterzubilden? In welchen Bereichen?

- Ist Ihr Englisch (oder eine andere Fremdsprache) so gut, dass wir uns auf Englisch weiterunterhalten können?
- Stellen Sie sich vor, ich bin ein Bergbauer. Verkaufen Sie mir eine Kreditkarte.
- Wie würden Sie reagieren, wenn ein Kunde anruft und die Qualität Ihrer Dienstleistung kritisiert?
- Welche Kompetenzen zeichnen einen guten XX (beliebige Berufsbezeichnung) aus?
- Wie würden Ihre jetzigen KollegInnen Sie charakterisieren?
- Mit welchen ihrer Eigenschaften sind Sie nicht zufrieden?
- Arbeiten Sie gerne in einem Team? Welche Position innerhalb eines Teams bevorzugen Sie?
- Wie reagieren Sie auf Stresssituationen?
- Wie gehen Sie mit Konflikten um? Nennen Sie ein Beispiel, wann Sie sich in einem beruflichen Konflikt befunden haben.
- Wie sehen Ihre Gehaltsvorstellungen aus?
- Wann könnten Sie bei uns anfangen?
- Haben Sie aufwändige Hobbys?
- Welche Hobbys/Freizeitaktivitäten/private Interessen haben Sie?
- Haben Sie vor, Kinder zu bekommen?
- Können Sie Beruf und Familie vereinbaren?
- Haben Sie selbst noch Fragen?

Weitere mögliche Fragen:

- Seit wann sind Sie auf Arbeitssuche?
- Bei welchen anderen Unternehmen haben Sie sich bereits vorgestellt?
- Welche kurz-, mittel- und langfristigen Berufsziele haben Sie?
- Wie organisieren Sie Ihre Arbeit?
- Wie gehen Sie mit hierarchischen Strukturen um?
- Nennen Sie mir 2 Gelegenheiten, bei denen Sie die Initiative ergriffen haben.
- Warum denken Sie, dass wir Sie einstellen sollten?
- Was war Ihr größter bisheriger Erfolg?
- Sind Sie bereit zu verreisen? Akzeptieren Sie es, häufig unterwegs zu sein?
- Sind Sie bereit, für diese Arbeitsstelle umzuziehen?
- Haben Sie an außerschulischen Aktivitäten teilgenommen? Welche? (für Jugendliche)
etc.

4.9.7 Arbeitsmaterialien: Meine Bewerbung ist individuell

Ich bewerbe mich für einen pflegerischen/sozialen Beruf (gewerblichen/technischen Beruf, Verkaufsberuf/beratenden Beruf) und zwar als:

In diesem Beruf wird Folgendes gemacht:

Auszubildende müssen folgende Voraussetzungen erfüllen:

Gute Noten in	
Fachliche Fähigkeiten	
Persönliche und soziale Fähigkeiten	
außerdem	

Ich glaube, dass ich mich für diesen Beruf eigne, da ich ... (Stichworte)

1. _____

2. _____

3. _____

Formuliere den individuellen Teil deiner Bewerbung

Bewerber/in

Datum

Firma

Bewerbung um einen Ausbildungsplatz

Sehr geehrte/r

Vom Arbeitsamt/aus der Zeitung habe ich erfahren, dass Sie im nächsten Jahr _____
ausbilden werden.

Hiermit bewerbe ich mich um diesen Ausbildungsplatz. Zurzeit besuche ich die Klasse ___ der
_____ Hauptschule in _____, die ich im Sommer _____ mit dem
qualifizierten Hauptschulabschluss verlassen werde.

Ich interessiere mich für diesen Beruf, weil/oder: Ich glaube, dass ich für den Beruf geeignet bin, da

Weitere Informationen zu meiner Person entnehmen Sie bitte dem beigefügten Lebenslauf,
Lichtbild und Schulzeugnis der 4. Klasse.

Über eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch freue ich mich.

Mit freundlichen Grüßen

Anlagen _____

Quelle: Schabacker-Bock/Marquard 2005, Seite 102/103. Arbeitsblatt 13 und 14.

4.9.8 Arbeitsmaterialien: Anzeigensprache verstehen, Profil zeigen

Variante 1: Analyse einer Stellenausschreibung

Die wichtigsten Merkmale des Unternehmens und der Arbeitsstelle	Mein persönliches Profil und meine Pluspunkte für diesen Job	Meine Erwartungen und meine Motivation in Hinblick auf diese Stelle

Variante 2: Analyse mehrerer Stellenausschreibungen

Beschreibung der Methode: Voraussetzung für die Übung ist, dass entweder der/die TR Zeitungs- und Internetanzeigen sammelt oder dass die TN aufgefordert werden, dies eine Woche lang selbst zu tun.

Die TN sollen Kleingruppen mit je 3 bis 4 Personen bilden. Jede Gruppe erhält entweder einige (im Idealfall mindestens 10) Anzeigen oder verwendet die Anzeigen, die selbst mitgebracht wurden. Die TN erhalten folgende Instruktion:

Um zu überprüfen, ob Ihre Interessen und Kompetenzen den in den Inseraten beschriebenen Anforderungen entsprechen, ordnen und analysieren Sie die Anzeigen nach folgenden Gesichtspunkten:

1. Aufmachung und Art der Ansprache:

Anzeigen können optisch und sprachlich sehr unterschiedlich gestaltet sein. Einige sind in ihrer Formulierung sehr konservativ; andere regelrecht „peppig“. Die optische und sprachliche Selbstdarstellung eines Unternehmens auf einer Annonce gibt sehr viel Aufschluss über die Unternehmenskultur und die zu besetzende Position. Daher kann man sehr viele Informationen herauslesen, wie z.B. ob eher jüngere oder ältere, eher konservative oder weniger konservative Personen gesucht werden.

2. Aussagen zwischen den Zeilen als wesentliche Zusatzinformationen:

Da vor allem in der Wirtschaft für viele Tätigkeiten und Beschäftigungsbereiche bestimmte Bezeichnungen entwickelt wurden, die oft mehr zum Inhalt haben als nur den reinen Begriff, zählt es sich aus, die Inhalte einer Annonce genauer zu interpretieren und abzuschätzen, was welcher Begriff bzw. welche Aussage im Detail bedeuten könnte. Zum Beispiel könnte „sehr dynamisches Arbeitsumfeld“ eine hohe Fluktuation bedeuten oder hinter „starkem Wettbewerb“ könnten schwierige Zeiten für die Mitarbeiter eines Unternehmens stehen. Oder die Bezeichnung „Einzelkämpfer mit Bereitschaft zur Detailarbeit“ könnte auf die Stelle eines „Mädchen für alles“ hinweisen.

3. Unterscheidung von unabdingbaren und wünschenswerten Voraussetzungen:

Da Unternehmen versuchen, den aus ihrer Sicht „besten“ Bewerber zu bekommen, werden in Annoncen oft Maximalanforderungen kommuniziert. Nicht selten ist dies auch der Fall, wenn die Personalabteilung eines Unternehmens von der rekrutierenden Abteilung kein adäquates Anforderungsprofil erhält. Im Folgenden sind einige gebräuchliche Formulierungen aufgelistet, an denen Sie sich bei der Unterscheidung zwischen Muss- und Wunschkriterien orientieren können.

Muskriterien	Wunschkriterien
... sind absolut erforderlich sind wünschenswert, aber nicht Bedingung ...
... setzen wir voraus würden wir begrüßen ...
... sind für die Funktion von entscheidender Bedeutung/unverzichtbar/erforderlich sollten nach Möglichkeit vorhanden sein ...
... müssen Ihnen vertraut sein wären für uns von besonderem Interesse ...
... dürfen für Sie kein Problem darstellen sollten Sie aufgeschlossen sein für ...
... selbstverständlich haben Sie idealerweise verfügen Sie über/haben Sie ...
... sollten Sie bereits unter Beweis gestellt haben wären von Vorteil ...
... halten wir für wesentlich sollte Ihnen Freude machen ...
... sollten Sie nachweisliche Erfolge erzielt haben würden Ihnen den Einstieg erleichtern ...
... sind zwingende Voraussetzung würden wir auch X eine Chance geben ...

Nachdem die TN ihre Annoncen bearbeitet haben, werden die Inserate an einer Pinnwand befestigt. Jede Kleingruppe präsentiert vor der Großgruppe ihre Arbeitsergebnisse und diskutiert, wie die Bedeutung der einzelnen Inhalte interpretiert wurde. Die jeweiligen ZuhörerInnen und der/die TR können anschließend ergänzend Interpretationsideen äußern.

4.9.9 Arbeitsmaterialien: Bewerbungsgespräche üben

Variante 2:

Übungsziel: Die TN üben in einer Laborsituation die Vorbereitung auf und die Durchführung eines Bewerbungsgesprächs und erhalten – anders als in der Praxis – ehrliches und produktives/konstruktives Feedback, das sie in weitere Bewerbungssituationen einfließen lassen können. Die Übung dient dazu, den TN ins Bewusstsein zu rufen, dass sie sich auf Bewerbungsgespräche vorbereiten sollten und dass sie dazu auch Hilfe (nämlich die des/der TR und der anderen TN) in Anspruch nehmen können. Durch das Üben des Bewerbungsgesprächs in Form eines Rollenspiels soll die Nervosität vor der realen Situation abgebaut werden. Außerdem ist es wesentlich, ein Bewerbungsgespräch auch aus der Sicht der Personalverantwortlichen erlebt zu haben, um sich in der realen Bewerbungssituation besser in die Interessen und Bedürfnisse der Personalverantwortlichen hineinversetzen zu können. Negative Erfahrungen können durch den Rollentausch und gezieltes Feedback spielerisch verarbeitet werden. Die TN sollen durch die Übung außerdem lernen, dass sie als BewerberInnen ebenso VerhandlungspartnerInnen sind und daher Interessen zeigen und Bedürfnisse äußern sollten.

Beschreibung der Methode: Die TN bilden Dreiergruppen bestehend aus einem/einer BewerberIn, einem/einer Personalverantwortlichen und einem Coach, wobei die Rollen nach einiger Zeit wechseln sollen, und jeder/jede TN im Laufe der Zeit jede Rolle annehmen soll. Alle TN eines Teams entwerfen nun eine Annonce, auf die sie sich im Rahmen des Rollenspiels bewerben wollen. Es können auch Annoncen verwendet werden, die die TN in Zeitungen oder im Internet gefunden haben. Danach bestimmt jedes Team, welche Person im ersten Rollenspiel die Rolle des/der Personalverantwortlichen und welche Person die Rolle des Bewerbers/der Bewerberin übernehmen soll.

Die Personalverantwortlichen erhalten die Annoncentexte, damit sie sich inhaltlich auf das Gespräch vorbereiten können. Danach bereiten sich alle TN eines Teams mit dem Coach auf ihre jeweilige Rolle vor. Dies beinhaltet das Erarbeiten möglicher Fragen und Antworten.

Danach beginnen die Rollenspiele, wobei die Rahmenbedingungen des Bewerbungsgesprächs folgendermaßen simuliert werden: Zwei Sessel werden einander gegenüber durch einen Tisch getrennt und ein Sessel wird hinter dem Sessel des Bewerbers aufgestellt. Der/Die erste BewerberIn verlässt den Raum, der/die Personalverantwortliche nimmt Platz und der/die Coach setzt sich auf den einzeln stehenden Sessel hinter den Sessel des Bewerbers/der Bewerberin. Alle TN, die nicht direkt am Rollenspiel beteiligt sind, bilden einen Sesselkreis um die Bewerbungsszene herum. Sie haben die Aufgabe, genaue Beobachtungen durchzuführen, um nach dem Rollenspiel Feedback zu geben. Schließlich betritt der/die BewerberIn den Raum, und das Rollenspiel beginnt wie ein reales Bewerbungsgespräch, das in diesem Fall zirka 10 Minuten dauern soll. Während des Gespräches kann der/die Coach – wenn er/sie es für richtig hält – das Gespräch kurz unterbrechen, indem er/sie die Hand auf die Schulter des Bewerbers/der Bewerberin legt und eine Empfehlung im Hinblick auf das weitere Vorgehen abgibt: „Ich würde an Deiner Stelle jetzt ...“. Der/Die BewerberIn kann selbst wählen, ob er/sie den Rat befolgen will. Nach Beendigung des Rollenspiels bleiben alle drei Personen eines Teams sitzen und die TR befragen die Beteiligten, wie sie das Gespräch aus ihrer Perspektive erlebt haben: Zuerst wird der/die BewerberIn befragt, dann der/die Coach und zum Schluss erst der/die Personalverantwortliche. Danach verlassen die Personen den „Schauplatz“ (Anm.: Damit verlassen sie die während des Rollenspiels eingenommenen Rollen und können zur Situation Distanz gewinnen, wodurch das Annehmen von Feedback und die Reflexion der Situation erleichtert wird.).

Das Rollenspiel kann auch auf Video aufgezeichnet werden. Eine solche Video-Aufzeichnung könnte zu diesem Zeitpunkt mit der gesamten Gruppe angesehen werden. Wurde kein Video aufgezeichnet, so wird unmittelbar im Anschluss an das Rollenspiel Feedback durch die Gruppe, also durch alle TN,

die nicht direkt am Rollenspiel beteiligt waren, gegeben. Bei großen Gruppen empfiehlt es sich, die Feedback-Phase aus Zeitgründen so zu organisieren, dass das „Feedback geben“ auf drei bis vier TN, die sich freiwillig melden, aufgeteilt wird. So könnten bei Bewerbungsgesprächen beispielsweise vier Aspekte beurteilt werden: Selbstpräsentation des Bewerbers/der Bewerberin, Reaktion auf Fragen des/der Personalverantwortlichen, Körpersprache und Entwicklung der Beziehungsebene im Gespräch.

Der/Die TR gibt als letztes Feedback, indem er auf mögliche blinde Flecken der Gruppe hinweist. Der/Die BewerberIn hat am Ende des Rollenspiels die Möglichkeit zu reflektieren, inwiefern er/sie von der Übung bzw. der Erfahrung profitieren kann. Wesentlich ist, dass beim Feedback die allgemeinen Feedback-Regeln eingehalten werden und dass es nicht zu nachträglichen Rechtfertigungen kommt.

Das gesamte Rollenspiel kann nun, nach Austauschen der Rollen, wiederholt werden.

Alternative „Juxbewerbung“: Es werden Kleingruppen gebildet, die die Aufgabe haben, Firmen zu gründen und Stelleninserate für zu besetzende Positionen dieser Firmen zu entwerfen. Die Jobs, für die sich die anderen TN schließlich bewerben können, gibt es nicht wirklich – es handelt sich mehr um erfundene „Juxpositionen“ wie z.B. BananenbewerberIn oder HandtaschenträgerIn. Bis auf diesen Unterschied wird das Rollenspiel wie oben beschrieben durchgeführt. Diese Alternative bietet den Vorteil, die TN durch ein lustiges Setting spielerisch an das Bewerbungsgespräch heranzuführen und ihnen trotzdem die „Regeln“ dieser speziellen Kommunikationssituation vermitteln zu können.

4.10 Arbeitsmaterialien zu 2.10 Abschluss

4.10.1 Arbeitsmaterialien: Ziele und Vorsätze

1. Persönliche Ziele:
Die wichtigsten Aufgaben lauten:

2. Persönliche Vorsätze:			
Während der nächsten (sechs Monate, neun Monate, 1 Jahr, 2 Jahre, wie Sie wünschen) will ich mir für meine Arbeit Folgendes vornehmen:			
Vorsatz	Bis wann erfüllt?	Erfolgskriterien	Gewinn für die Gruppe

5 Literatur

- AK Mädchenarbeit im Verbundsystem „Arbeitsmarktintegration Benachteiligter“ der Region Trier (1999): Methoden der Berufsorientierung in der Mädchenarbeit, Trier.
- Arbeitsgemeinschaft Jugend und Bildung e.V. – das Portal für politische, soziale und ökonomische Bildung (2007): Berufsorientierung. Unterrichtsbaustein: Bewerbungstraining.
- Berufsbildungsmodell A.D.V.P. (Activation du développement vocationnel et personnel – Aktivierung der beruflichen und persönlichen Entfaltung). Das Modell wurde in Québec zu Beginn der 1970er-Jahre von Denis Pelletier, Charles Bujold und Gilles Noiseux konzipiert.
- Bican-Zehetbauer, Margarete/Kender, Hannelore (2001): In Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 5. Lebensläufe haben (k)ein Geschlecht Wien.
- Braun, Barbara/Hoffmann-Ratzmer, Diana/Lindemann, Nicole/Mauerhof, Johannes (2007): Die Job-Lokomotive. Ein Trainingsprogramm zur Berufsorientierung für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.
- Brug, Jos van der/Locher, Kees (1997): Unternehmen Lebenslauf. Biographie, Beruf und persönliche Entwicklung. Ein Workshop für alle, die ihr Arbeitsleben bewusst gestalten wollen, Stuttgart.
- Diaz, Miguel/Tiemann, Rolf (2006): Methoden zur Förderung sozialer Kompetenzen und zur Berufs- und Lebensplanung von Jungs. Ein Reader für die soziale Gruppenarbeit mit Jungen erstellt vom Bremer JungenBüro und dem Projekt Neue Wege für Jungs. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V.
- El Hachimi, Mohammed/Stephan, Liane (2000): SpielArt, Konzepte systemischer Supervision und Organisationsberatung, Instrumente für Trainer und Berater, Mappe 3, Kreative Kommunikation, Vanderhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Egger, Andrea/Simbürger, Elisabeth/Steiner, Karin (2003): Berufsorientierung im Fokus aktiver Arbeitsmarktpolitik. In Arbeitsmarktservice Österreich (Hg.): AMS report 37. Wien.
- Frass, Bernhard/Groyer, Hans (1993): Berufsplanung ist Lebensplanung. Eine Anleitung zur Berufsfindung für 10- bis 15-Jährige in Form eines durchorganisierten, systematisch aufgebauten Berufsfindungsprozesses. Band 1, Wien.
- Glaubitz, Uta (1999): Der Job, der zu mir passt. Das eigene Berufsziel entdecken und erreichen, Frankfurt/New York.
- Hesse, Jürgen/Schrader, Hans Christian (2006): Was steckt wirklich in mir?, Frankfurt am Main.
- Hopson, Barrie/Mike Scally (2004): Build Your Own Rainbow, A Workbook for Career and Life Management. Management Books 2000 Ltd, Gloucestershire.
- Krelhaus, Lisa (2004): Wer bin ich – wer will ich sein? Ein Arbeitsbuch zur Selbstanalyse, Frankfurt am Main.
- Ibelgauf, Renate (2004): Neuer Start mit 50, Frankfurt/Main.
- Jugert, Gert/Rehder, Anke/Notz, Peter/Petermann, Franz (2008): Fit for Life. Module und Arbeitsblätter zum Training sozialer Kompetenz für Jugendliche, Juventa Verlag, Weinheim und München.

-
- Kirsten, Rainer/Müller-Schwarz, Joachim (2000): Gruppentraining. Ein Übungsbuch mit 59 Psycho-Spielen. Trainingsaufgaben und Tests, Hamburg.
- Petermann, Franz/Petermann, Ulrike (2007): Training mit Jugendlichen. Aufbau von Arbeits- und Sozialverhalten, Hogrefe Verlag, Göttingen.
- Petzold, Hilarion G. (1993): Integrative Therapie, Band 1–3, Paderborn.
- Petzold, Hilarion (Hg.) (1993): Angewandtes Psychodrama, Paderborn.
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set, Münster.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2005). In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 3. Alle Wege stehen offen, Wien.
- Rathmanner, Elisabeth/Hodics, Heinz/Moldan, Sabine/Sauer, Helga (2001): Berufesalat, Kennenlernen von Berufsfeldern. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 2. Berufsorientierungsprozess (18.2.), Wien.
- Sacher, Kristin (2005): „Lebenswert Beruf“ – Praxishandreichung für die Arbeit mit Schulfrühabgängern.
- Schabacker-Bock, Marlis/Marquard, Markus (2005): Von der Schule in den Beruf, Trainingsmaterial zur Berufsvorbereitung von HauptschülerInnen. Neu-Ulm.
- Scheidt, Brigitte (2005): Neue Wege im Berufsleben. Ein Ratgeber-, Kurs-, und Arbeitsbuch zur beruflichen Neuorientierung, Bielefeld.
- Seifert, Josef W./Göbel, Heinz-Peter (2001): Games – Spiele für Moderatoren und Gruppenleiter: kurz – knackig – frech, Offenbach.
- Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörth, Anita/Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.
- Tüchthuisen, Ruth/Böckenhüser, Erich (1996): Elly und Erno, Köln.
- Weiner, Bernard (1994): Motivationspsychologie (3. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Winkler, Norbert (2000): Berufliche Mobilität. In: Bundesministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.): Materialien zur Berufsorientierung, 4, Wien.

6 Internetlinks

<http://europass.cedefop.eu.int> [30.01.2008]

http://www.erle-verlag.ch/site/downloads/textzugaenge_012.pdf [13.04.2012]

<http://www.explorix.de> [13.04.2012]

<http://www.gendernow.at/gesebo/> [letzter Zugriff: 13.04.2012]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/einsetzen_fr_den_berufwunsch_rollenspiel
[letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/berufsberatung/welche_berufe_passen_zu_mir [letzter
Zugriff: 30.01.08]

http://www.gendernow.at/gesebo/go?/into/unterricht/berufe_der_eltern [letzter Zugriff 30.01.08]

<http://www.genderundschule.de/> [letzter Zugriff: 30.01.2008]

<http://www.genderundschule.de/iracer3/index.cfm?uid=7E38F7557FB411D7B43B0080AD795D93&index=gender&pad=697> [letzter Zugriff: 30.01.08]

http://www.job-arbeit-beruf.at/schriftliche_bewerbung/aida.html [13.04.2012]

http://www.learn-line.nrw.de/angebote/koedukation/fortbildung/for_methoden/wahr11.htm [letzter
Zugriff: 30.01.2008]

<http://www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm> [04.02.2008]

<http://www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf> [20.05.2011]

<http://www.cedefop.europa.eu/EN/publications/13125.aspx> [13.04.2012]

<http://www.passeportformation.eu/> [13.04.2012]