

Modul IV

Berufliche Orientierung in Europa

LEHRMATERIALIEN ZUR GESTALTUNG
DER BERUFLICHEN ORIENTIERUNG IN DEN SCHULEN
DER EUROREGION PRO EUROPA VIADRINA

Das vorliegende Modul entstand im Projekt:

**Grenzenlos Lernen – grenzenlos arbeiten – grenzenlos leben.
Berufsorientierung im deutsch-polnischen Grenzraum modellhaft am Beispiel der
Euroregion Pro Europa Viadrina (Laufzeit 2018-2021)**

In Kooperation von Wojewódzki Ośrodek Metodyczny in Gorzów Wielkopolski und Institut für
Ökonomische Bildung Oldenburg

Autoren: Ewelina Borucka, Dr. Artur Doliński, Dr. Krzysztof Dziadkiewicz,

Herausgeber: Wojewódzki Ośrodek Metodyczny w Gorzowie Wlkp.

Copyright: Vervielfältigung oder Nachdruck, auch auszugsweise, zum Zwecke
einer Veröffentlichung durch Dritte nur mit Zustimmung des
Herausgebers.

Gorzów Wielkopolski, Mai 2022

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1. Transnationalität	5
1.1. Unterrichtsszenario S1: Deutsch-polnische Euroregionen	6
M1: Deutsch-polnische Euroregionen inkl. Link zum Videomaterial.....	7
1.2. Unterrichtsszenario S2: Transnationalität	9
M2: Lokal oder global?	10
2. Lebenslanges Lernen	12
2.1. Unterrichtsszenario S3: Berufliche Mobilität – Was bedeutet es?.....	13
M3a: Unterschiedliche Motive der beruflichen Mobilität.....	14
M3b: Berufliche Mobilität – Unterschiedliche Motive	15
2.2. Unterrichtsszenario S4: Lebenslanges Lernen	17
M4: Fragmentierung von Berufsbiografien.....	18
3. Kompetenzen in der globalisierten Arbeitswelt	19
3.1. Unterrichtsszenario S5: Weiche und harte Kompetenzen.....	21
M5: Weiche und harte Kompetenzen.....	22
4. Selbsterkenntnis im Kontext der Berufswahl.....	23
4.1. Unterrichtsszenario S6: Mein GPS – Wo komme ich her und wo gehe ich hin? ..	24
M6: Meine beruflichen Wurzeln	25
4.2. Unterrichtsszenario S7: Meine berufliche Laufbahn	26
M7: Meine berufliche Laufbahn	27
5. Analyse der beruflichen Perspektiven.....	28
5.1. Unterrichtsszenario S8: Einen beruflichen Karriereweg aufbauen	29
M8: Ich baue einen beruflichen Karriereweg auf, Fallstudien	30
5.2. Unterrichtsszenario S9: Mein Karrieretyp	33
M9: Mein Karrieretyp	34
Literaturverzeichnis:	35

Einleitung

Die vorliegende Veröffentlichung stellt den vierten und letzten Teil unserer Sammlung von methodischen Materialien dar, die für im Bereich der Beruflichen Orientierung arbeitenden Lehrkräfte bestimmt sind. Die Euroregion PRO EUROPA VIADRINA ist eine Region, in der viele Maßnahmen zur Unterstützung der im Bereich der beruflichen Bildung und Beruflichen Orientierung beteiligten Akteure durchgeführt werden. Der demografische Wandel, die Anforderungen des globalen Arbeitsmarktes, der Fachkräftemangel, die bildungs- oder berufsbedingte Abwanderung der Bevölkerung, aber auch falsche, zu Schulabbrüchen oder Arbeitslosigkeit führende Berufswahlentscheidungen, sind wohl auf beiden Seiten der Grenze gleichermaßen spürbar. Dem muss entgegengewirkt werden. Die vorliegende, von dem Projektteam entwickelte methodische Handreichung soll in dieser Hinsicht Unterstützung leisten.

Wie in den vorangegangenen Modulen wurden auch die Inhalte des vorliegenden Moduls in drei wesentliche Teile untergliedert und basieren auf der Triade: ICH BIN – ICH DENKE – ICH HANDLE. Das Modul enthält Unterrichtsszenarien (vgl. S1, S2 usw.) mit dazugehörigen, mit dem Buchstaben „M“ gekennzeichneten Arbeitsblättern und methodische Hinweise für die Arbeit mit Schülern*innen.

Der mit der Dimension „ICH BIN“ verbundene Bereich bezieht sich auf all jene Ressourcen, die in einem Menschen angelegt sind und die wir hervorholen, uns bewusst machen und weiterentwickeln müssen, um das Spektrum an Möglichkeiten eines/einer Einzelnen im beruflichen Bereich zu stärken.

Die Bezugnahme auf den mit der Dimension „ICH DENKE“ verbundenen Bereich legt all dies frei, was mit Wissen, Intelligenz, kognitivem Stil und der dominanten Funktion des Bewusstseins zu tun hat. Dies ist derjenige Bereich, der sich auf die Fähigkeit bezieht, mit dem bereits erworbenen Wissen umzugehen sowie neues Wissen zu erwerben.

Der letzte, mit der Dimension „ICH HANDLE“ verbundene Bereich, bezieht sich auf die Aktivitätensphäre des Menschen, auf sein Handeln, seine Kompetenzen und die Fähigkeit, sich in einer sich wandelnden, oft multikulturellen Realität zurechtzufinden.

Das vorliegende Modul unserer Handreichung bietet Informationen über die Zusammenhänge zwischen der Beruflichen Orientierung und den in der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA und in der gesamten EU bestehenden Randbedingungen dar. Es stellt für die Lehrkräfte eine theoretisch-praktische Anleitung für die Arbeit mit dem/der Schüler*in dar und ermöglicht es sowohl den Lehrkräften als auch den Schülern*innen, sich mit dem Thema der Beruflichen Orientierung umfassend auseinanderzusetzen.

1. Transnationalität

Bereits im 19. Jahrhundert wurde in dem von Ferdinand Tönnies vorgelegten Konzept zwischen zwei Arten kollektiver Gruppierungen – der Gemeinschaft einerseits und der Gesellschaft andererseits, unterschieden. Im heutigen allgemeinen Sinne könnte man die erste Art mit einer lokalen, und die zweite mit einer globalen Gemeinschaft vergleichen. Gegenwärtig ist auch die zunehmende Rolle der lokalen Dimension im Verhältnis zur globalen Dimension immer öfter zu beobachten. Um das Thema der Transnationalität zu vertiefen, lohnt es sich, auf die Literatur aus dem Bereich der Soziologie, der Lehre vom Leben der Gesellschaften, zurückzugreifen. Andrzej Majer¹ (2011) vertritt beispielsweise die Position, dass lokales Handeln eine Realität schafft, die sich in globale Realität übersetzt, und berücksichtigt die wechselseitige Beziehung von lokal (Mikro-) und global ergriffenen (Makro-)Maßnahmen. Er erkennt auch die sozioökonomische Bedeutung interagierender Wirtschaftssysteme und internationaler Zusammenarbeit an.

Eine ähnliche Position nimmt Anthony Giddens² (2003) in seiner Strukturationstheorie ein. Ihm fällt das Verschwimmen der Grenzen zwischen Kulturen und damit verbundenen Weltanschauungen im lokalen Maßstab auf.

Manuel Castells³ (2007) wiederum stellt seine Vision anhand des Konzepts der Netzwerkgesellschaft vor. Er erklärt die Interdependenz von Staaten, indem er sie als eine Reihe miteinander verbundener Schaltkreise beschreibt.

Unabhängig davon, welchen Standpunkt man vertritt, besteht kein Zweifel daran, dass Staaten die Möglichkeit haben, über ihre politischen und administrativen Grenzen hinaus zu handeln. Als Ergebnis der internationalen Zusammenarbeit, einschließlich der grenzübergreifenden Zusammenarbeit, findet eine sichtbare Integration von Staaten und ihren Bürgern*innen statt. Gleiches gilt für kulturelle und wirtschaftliche Aktivitäten (vgl. Hannerz 2006).⁴

Am Beispiel der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA lernen die Schüler*innen Beispiele für grenzüberschreitende Fragestellungen in ihrem Umfeld kennen (z. B. Arbeitnehmerfreizügigkeit, Ansiedlung von Unternehmen mit ausländischem Kapital). Die Schüler*innen nehmen den Zusammenhang zwischen der Transnationalität und den Möglichkeiten, verschiedene Kompetenzen (z. B. interkulturelle Kompetenzen, Fremdsprachen) und Kenntnisse in der Euroregion zu entwickeln, wahr. Grenzüberschreitende Aktivitäten innerhalb der Euroregion werden auch im Kontext des Zugangs zum Arbeitsmarkt des Nachbarlandes, der Möglichkeit, dort Berufspraktika zu absolvieren, oder der Kontaktaufnahme thematisiert.

¹ Majer, A. (2011): Lokalność w cieniu globalizacji, in: Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia, Band XXXVI, S. 2

² Giddens, A. (2003): Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturalizacji, Übers.: Amsterdamski, S., Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań

³ Castells, M. (2007): Społeczeństwo sieci, Übers.: Marody, M. [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa

⁴ Hannerz, U. (2006): Powiązania transnarodowe. Kultura, ludzie, miejsca, Übers.: Franek, K., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków

1.1. Unterrichtsszenario S1: Deutsch-polnische Euroregionen

Zielsetzung: Die Schüler*innen wissen, was eine Euroregion ist, und sie erkennen die Zusammenhänge zwischen der Europäischen Union und den Euroregionen. Sie wissen, dass die Euroregion PEV eine der vier Euroregionen im deutsch-polnischen Grenzgebiet ist, und können ihre Lage auf einer Karte zeigen. Sie kennen Ziele der Euroregionen und können gemeinsame Wirtschaftssektoren der Euroregion Pro Europa Viadrina benennen.

Verlauf	
Vorbereitung	Die BO-Lehrkraft macht sich mit den Lehrmaterialien zur Einführung in die Aufgabe vertraut und bereitet die Präsentation des Videomaterials vor.
Phase 1	Die Lehrkraft leitet eine Diskussion mit folgender Frage ein: „Was ist die Euroregion und was sind ihre Gemeinsamkeiten mit der Europäischen Union?“ Die Aussagen der Schüler*innen werden mit der Definition aus den Lehrmaterialien vervollständigt.
Phase 2	Die Lehrkraft händigt den Schülern*innen die Arbeitsblätter „Deutsch-polnische Euroregionen“ aus und präsentiert anschließend das vorbereitete Videomaterial. Die Schüler*innen füllen die erhaltenen Arbeitsblätter in Einzel- oder Teamarbeit aus. Abschließend werden die Schüler*innen gebeten, ihre Ergebnisse mit dem Rest der Klasse zu teilen.
Zusammenfassung	Die Lehrkraft fasst die präsentierten Informationen zusammen, würdigt entsprechend die Arbeit der Schüler*innen und bedankt sich bei ihnen für ihre Mitarbeit.
Notwendige Materialien und Ausstattung	Vorgedruckte Arbeitsblätter M1 „Deutsch-polnische Euroregionen“, Videoplayer, Internetzugang



M1: Deutsch-polnische Euroregionen inkl. Link zum Videomaterial

Link zum Videomaterial:

<https://www.youtube.com/watch?v=4mqi6mLLDTE&t=153s>

DEUTSCH-POLNISCHE EUROREGIONEN



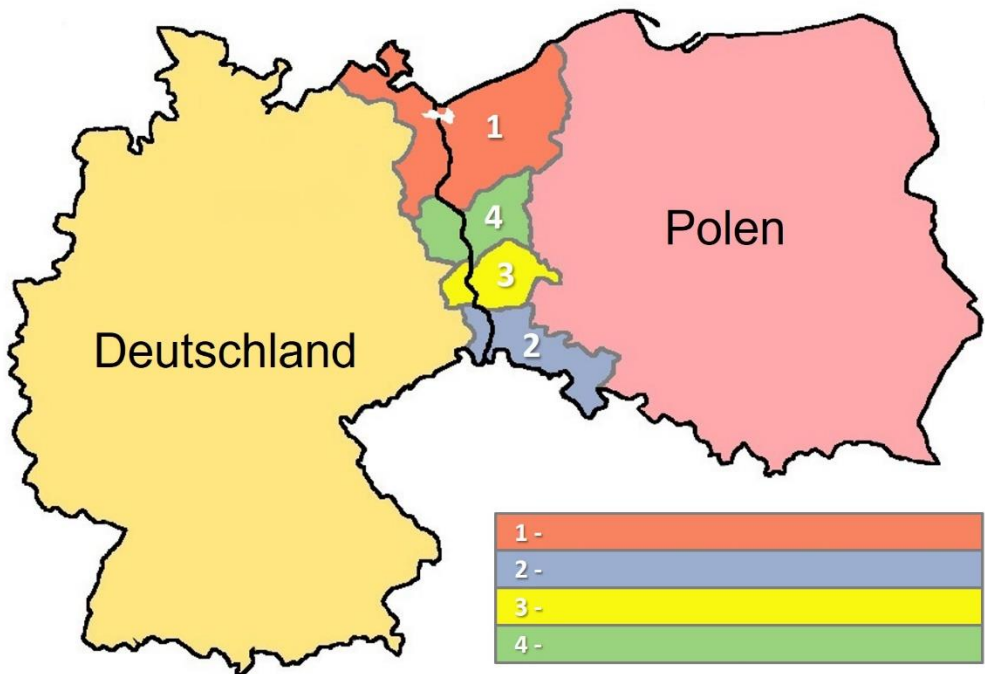
Ordne bitte die Namen der Euroregionen den Nummern auf der Karte zu:

NEISSE

PRO EUROPA VIADRINA

SPREE-NEIßE-BOBER

POMERANIA



1 -	
2 -	
3 -	
4 -	





Beantworte bitte die folgenden Fragen:

1. Was sind die Ziele der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA?

2. Wie viele Einwohner hat die Euroregion?

3. Welche Wirtschaftssektoren sind für den deutschen und den polnischen Teil der Euroregion gemeinsam?

4. Was macht knapp 40% der Fläche der Euroregion aus?

5. Worin investieren Einwohner und Unternehmer der Euroregion immer öfter?



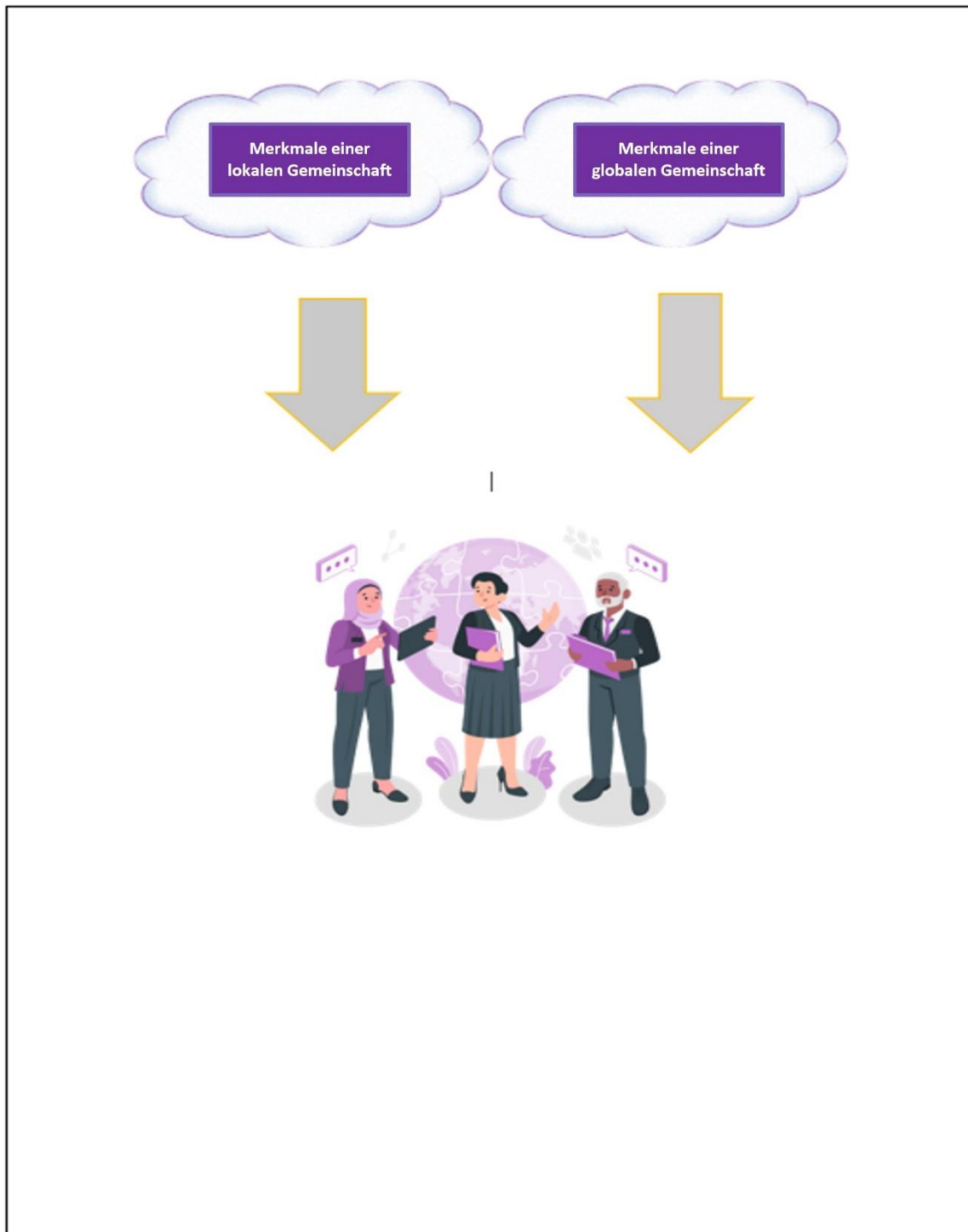
1.2. Unterrichtsszenario S2: Transnationalität

Zielsetzung: Die Schüler*innen mit dem Begriff der Transnationalität vertraut zu machen, die Wechselbeziehungen zwischen der lokalen und der globalen Gemeinschaft aufzuzeigen.

Verlauf	
Vorbereitung	Zunächst besteht die Aufgabe der BO-Lehrkraft darin, sich selbst mit den oben genannten Informationen zum Thema Transnationalität vertraut zu machen und sie anschließend der Klasse vorzustellen.
Phase 1	Die Lehrkraft verteilt vorgedruckte Arbeitsblätter M2 „Lokal oder global?“ an die Schüler*innen. Die Aufgabe der Schüler*innen besteht darin, die Merkmale der lokalen und der globalen Gemeinschaft aufzulisten.
Phase 2	Als Teil der Diskussion mit der Klasse fragt die Lehrkraft, ob die Schüler*innen Wechselbeziehungen zwischen der lokalen und der globalen Gemeinschaft wahrnehmen. Die Lehrkraft weist auf den Zusammenhang des Themas der Transnationalität mit der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA hin. Anhand von Beispielen rund um die Wahl eines Arbeitsplatzes im Ausland oder in international tätigen Unternehmen, die im Gebiet der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA ansässig sind, stellt er/sie die Möglichkeiten vor, Kompetenzen der globalen Gesellschaft in der Euroregion zu erwerben, z. Bsp. im Bereich der Fremdsprachenverwendung im Alltag oder im Beruf sowie der Entwicklung interkultureller Kompetenzen. Er/sie lenkt die Aufmerksamkeit der Schüler*innen auf verschiedene Anzeichen der globalen und lokalen Gesellschaft, die in ihrer Heimat-Euroregion beobachtet werden können.
Zusammenfassung	Die Lehrkraft nennt Beispiele für eine solche Wechselbeziehung und bedankt sich bei den Schülern*innen für die ausgeführte Aufgabe.
Notwendige Materialien und Ausstattung	Vorgedruckte Arbeitsblätter M2 „Lokal oder global?“



M2: Lokal oder global?



Lehrmaterial für BO-Lehrkräfte

Eine Euroregion kann als ein regionaler Zusammenschluss definiert werden, in dem eine Form der Zusammenarbeit zwischen mindestens zwei benachbarte grenznahe Regionen aus Mitgliedsländern der Europäischen Union, Kandidatenländern sowie ihren Nachbarländern stattfindet. Mit der Gründung neuer Euroregionen befassen sich am häufigsten Vertreter der regionalen Behörden und der lokalen Selbstverwaltungen.

Ziel der Euroregionen ist es, die Freiheit im Grenzverkehr zu erhöhen, die Wirtschaftskraft der gemeinsamen Region zu stärken, die Kultur zu erweitern und die Bürger*innen der Nachbarländer miteinander zu integrieren. Durch die Schaffung von Euroregionen werden wirtschaftliche Missverhältnisse abgebaut und Methoden zur Lösung der für Randgebiete typischen Probleme entwickelt. Auch gegenseitiges Vertrauen sowie die Intensität und Effizienz der Zusammenarbeit zwischen europäischen Institutionen nehmen zu.

Beispiele für gemeinsame Merkmale der Europäischen Union und der Euroregionen sind:

- Stärkung der Integrität der Mitgliedsländer,
- Aufbau der Bindungen,
- Gegenseitige Unterstützung bei der Lösung von Problemen unterschiedlicher Art,
- Erleichterung der Entwicklung von internationalen Projekten,
- Zusammenarbeit beim Abbau von wirtschaftlichen Missverhältnissen.⁵

⁵ Quelle: <http://www.euroregion-nysa.eu/euroregiony-w-polsce> [abgerufen am 21.11.2021]

2. Lebenslanges Lernen

Heutzutage ist in den europäischen Ländern eine starke Tendenz zur demografischen Alterung der Gesellschaften zu beobachten. In Anbetracht der in den EU-Ländern bestehenden Bildungssysteme hat dies eine nicht zu vernachlässigende Bedeutung. Einhergehend mit der fortschreitenden Digitalisierung und technologischen Entwicklung können Arbeitskräfte mit längerer Berufserfahrung, die auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, in der Reaktion auf diese Veränderungen nach Lösungen suchen, die es ihnen ermöglichen, ihre Kompetenzen zu verbessern und aus der Arbeitgebersicht zu attraktiven Arbeitnehmern zu werden.

Die Erwachsenenbildung, auch „lebenslanges Lernen“ genannt, erfüllt diese Erwartungen. Die Internationale Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (engl. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) definiert sie als: „Bildung, die alle Aspekte der individuellen und sozialen Entwicklung in allen möglichen Umgebungen umfasst – formale Bildung (in den Schulen, Universitäten, Berufsbildungseinrichtungen für Erwachsene) und nicht-formale Bildung (zu Hause, am Arbeitsplatz, in lokalen Gemeinschaften)“ (vgl. Kukier 2019).⁶

Einer der wichtigsten Autoren, die sich mit dem Thema des lebenslangen Lernens auseinandergesetzt haben, war Robert J. Kidd, der die These aufstellte, dass es sich in drei grundlegenden Dimensionen abspielt: vertikal, horizontal und vertiefend. Vertikales Lernen ist gekennzeichnet durch das Erreichen aufeinander folgender Bildungsstufen innerhalb eines Bildungsprozesses (vom Kindergarten an bis zum Aufbaustudium). Horizontales Lernen hingegen findet auf der Ebene von Wissenschaft und Kultur statt und zielt auf den Erwerb von Wissen in verschiedenen Lebensbereichen ab, unabhängig vom vertikalen Lernen. Vertiefendes Lernen steht in Verbindung mit der Bildungsqualität und der Motivation, die eigenen Qualifikationen zu verbessern, mit der Fähigkeit, sich selbst weiterzubilden, mit reichhaltigen wissenschaftlichen Interessen, mit einem Lebensstil im Einklang mit der Idee des lebenslangen Lernens und der Freizeitgestaltung unter Nutzung kultureller Einrichtungen (vgl. Półturzycki 2004).⁷

Die Bedeutung der Entwicklung des lebenslangen Lernens in europäischen Ländern wird auch von der Europäischen Union betont, die es ihren Mitgliedstaaten ermöglicht, in diesem Bereich Fördermittel aus dem Europäischen Sozialfonds zu erhalten.⁸

⁶ Kukier, J. (2019): Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego, in: Kognitywistyka i Media w Edukacji, Nr. 1/2019, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, S. 41

⁷ Półturzycki, J. (2004): Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej, in: E-mentor, Nr. 5(7), S. 48

⁸ Quelle: <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoeczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spoeczny/> [abgerufen am 26.11.2021]

2.1. Unterrichtsszenario S3: Berufliche Mobilität – Was bedeutet es?

„Berufliche Mobilität“ bezieht sich auf verschiedene Formen der individuellen Anpassung an die Arbeitswelt oder an individuellen Karrierebedürfnisse und -wünsche. Eine solche Anpassung kann aufgrund unterschiedlicher Lebenssituationen notwendig oder wünschenswert sein.

Sicher kennst du Menschen aus deinem Umfeld, die ihren Arbeitgeber schon mal gewechselt haben. Der Wechsel des Arbeitgebers ist eine Form der beruflichen Mobilität – es gibt aber noch viele andere Formen.

Beschreibung der Aufgabe:

1. Lese die nachfolgenden Aussagen zur beruflichen Mobilität (Arbeitsblatt M3a).
2. Anschließend fülle das Aufgabenblatt M3b aus.

M3a: Unterschiedliche Motive der beruflichen Mobilität

Jan: Ich habe in einem Großunternehmen als Ingenieur gearbeitet. Dank pädagogischen Weiterbildungskursen habe ich meine Qualifikationen erweitert. Die Arbeit mit jungen Menschen macht mir sehr viel Spaß und ich ermutige sie, meinen Beruf zu erlernen.

Monika: Ich war mit meiner Arbeit als technische Zeichnerin nicht mehr zufrieden. Deshalb habe ich angefangen Architektur zu studieren. Jetzt kann ich meine Kreativität in meine berufliche Arbeit einbringen und eigenständig Projekte durchführen.

Maja: Ich habe mich schon immer für die Kulturen anderer Länder interessiert, spreche Fremdsprachen und habe bereits Berufserfahrung im Projektmanagement. Warum also nicht im Ausland leben und arbeiten?

Klaudia: Ich wollte schon immer selbstständig arbeiten und meine eigenen Ideen umsetzen können. Aber erst nach ein paar Jahren Berufstätigkeit wurde mir klar, wie wichtig das für mich ist. Also habe ich nicht gezögert, mein eigenes Unternehmen zu eröffnen – auf die Idee, was ich gerne tun würde, brachte mich ein Freund.



Bildquelle: Istock (Jacob Wackerhausen)

Anna: Ich habe viele Jahre als Buchhalterin gearbeitet. Nach vielen absolvierten Schulungen bin ich jetzt Leiterin der Finanzabteilung.

Tom: Ich habe den Arbeitgeber gewechselt, weil ich in einem größeren Unternehmen mehr verdienen kann.

Stefan: Mein Arbeitgeber hat das Unternehmen, in dem ich mehr als zehn Jahre lang gearbeitet hatte, schließen müssen. Die Nachfrage nach den von ihm angebotenen Produkten war einfach nicht mehr vorhanden. Ich habe beschlossen, den Beruf zu wechseln. Als frischgebackener Elektroingenieur im Bereich der Solarenergie bin ich in eine Region umgezogen, in der sich viele Arbeitgeber aus dieser Zukunftsbranche angesiedelt haben.

M3b: Berufliche Mobilität – Unterschiedliche Motive

1. Liste auf, was die Befragten aus dem Arbeitsblatt M3a zur beruflichen Mobilität motiviert hat.

Jan:

.....

Monika:

.....

Maja:

.....

Klaudia:

.....

Anna:

.....

Tom:

.....

Stefan:

.....

2. Schau dir die Motivationen der im Arbeitsblatt M3a genannten Personen an: Was war der Hauptgrund für Veränderungen in ihrem Berufsleben? Welche von ihnen strebten einen Berufswechsel selbst an („interne Motivation“), und welche wurden durch die Situation dazu gezwungen („äußere Motivation“)? Ordne die Beispiele für interne und äußere Motivation in die entsprechende Spalte der folgenden Tabelle ein.

Berufliche Mobilität	
Innere Motivation	Äußere Motivation
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐
☐	☐

- Überlege, ob du weitere Gründe für berufliche Mobilität kennst (in der Familie, im Verwandten- oder Freundeskreis etc.), die im Arbeitsblatt M3a nicht genannt wurden, und ordne diese in die entsprechende Spalte der Tabelle ein.
- Kennst du Menschen in deinem Umfeld, die im Ausland gearbeitet haben oder arbeiten? Wenn ja, waren sie bei ihrer Entscheidung innerlich oder äußerlich motiviert?

2.2. Unterrichtsszenario S4: Lebenslanges Lernen

Zielsetzung: Die Schüler*innen mit dem Begriff des lebenslangen Lernens und seinen spezifischen Merkmalen vertraut zu machen.

Verlauf	
Vorbereitung	Die BO-Lehrkraft stellt den Schülern*innen die Motive und die Notwendigkeit vor, Kompetenzen im Arbeitsleben aufgrund von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (z. B. im Zusammenhang mit der Globalisierung, dem technologischen Fortschritt, der Arbeitslosigkeit) oder aufgrund von sich ändernden persönlichen Bedürfnissen oder Möglichkeiten (z. B. Verlauf der beruflichen Laufbahn, Entwicklung neuer beruflicher Interessen usw.) zu entwickeln. Er/sie weist darauf hin, dass in den letzten dreißig Jahren Arbeitsplatz- und Berufswechsel immer häufiger zu beobachten sind, während die Arbeit bei einem Arbeitgeber vom Schulabschluss bis zur Pensionierung immer seltener wird („Fragmentierung von Berufsbiografien“). Die Lehrkraft bittet die Schüler*innen, sich mit dem Arbeitsblatt M4 vertraut zu machen. Anschließend bereitet er/sie ein Flipchart mit Papierblättern vor und schreibt das Stichwort „Lebenslanges Lernen“ darauf.
Phase 1	Die Lehrkraft fragt die Schüler*innen, was sie mit dem aufgeschriebenen Begriff assoziieren.
Phase 2	Jeder/jede Schüler*in kommt an das Flipchart und schreibt seine Idee auf ein Blatt Papier auf. Das Ergebnis ist eine Mindmap, die als Einführung in das Thema „Lebenslanges Lernen“ dient.
Zusammenfassung	Die Lehrkraft erklärt, was lebenslanges Lernen ist und vergleicht dies mit Informationen, die er/sie von den Schülern*innen erhält.
Notwendige Materialien und Ausstattung	Vorgedruckte Arbeitsblätter M4 „Fragmentierung von Berufsbiografien“, Flipchart mit Papierblättern, Filzstifte

M4: Fragmentierung von Berufsbiografien

Die Arbeitswelt ist ständig im Wandel: Globalisierung und Digitalisierung haben in den letzten Jahrzehnten zu einer Internationalisierung und Vernetzung der Wirtschaft beigetragen, die Veränderungen in verschiedenen Wirtschaftsbereichen betrifft und von Arbeitgebern eine Anpassung an neue Bedingungen erfordert.



Die Veränderungen in der Wirtschaft wirken sich auf die Arbeitswelt aus: Es entstehen neue Berufe wie der/die Social-Media-Manager*in oder der/die Trainer*in für künstliche Intelligenz, die es noch vor wenigen Jahren nicht gab. Andere Berufe verlieren an Boden: Sie werden zu Nischenberufen (wie z. B. der/die Hutmacher*in) oder sterben ganz aus (wie z. B. der/die Täschner*in). Insbesondere in Berufen, Gerade in Berufen, in denen Standard- und Routineaufgaben erledigt werden, können Menschen immer leichter durch Maschinen ersetzt werden. Vielleicht wird der Bedarf an Busfahrern*innen bald sinken, wenn sich das autonome Fahren durchsetzt? Vielleicht wird der Beruf des/der Kassiers*in eines Tages zu einem Nischenberuf, wenn man für die Einkäufe an Automaten selbst bezahlt?

Nicht nur die Berufe verändern sich, auch die Berufsbiografien unterscheiden sich immer mehr von denen, die noch vor zwei bis drei Jahrzehnten als typisch galten: Während früher die meisten Menschen nach der Ausbildung bis zum Eintritt in den Ruhestand bei demselben Arbeitgeber arbeiteten, sind die heutigen Berufsbiografien durch häufige Wechsel gekennzeichnet: Arbeitgeberwechsel, Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit (z. B. aufgrund von Familienplanung oder Arbeitslosigkeit), berufliche Neuorientierung und Branchenwechsel sind heute keine Ausnahmen mehr. In solchen Fällen spricht man von „fragmentierten Berufsbiografien“.



Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt verlangen von den Arbeitnehmern eine größere Flexibilität bei der Arbeit, aber auch eine größere berufliche Mobilität. Aus diesem Grund gewinnen die Berufsausbildung, Fort- und Weiterbildung, die durch den Erwerb zusätzlicher Fähigkeiten oder Umschulungen Veränderungen im Berufsleben erleichtern oder sogar ermöglichen, zunehmend an Bedeutung. Lebenslanges Lernen ist längst zur beruflichen Realität geworden. Auch Rentner nehmen heute verstärkt Fort- und Weiterbildungsangebote in Anspruch, da der Ruhestand nicht zwangsläufig mit dem Ausscheiden aus dem Berufsleben verbunden ist.

Bildquellen: <https://www.karriere.at/blog/arbeitsmarkt-q2-2017.html> (Bild 1) und CanStockPhoto.com - csp54556845 (Bild 2)

3. Kompetenzen in der globalisierten Arbeitswelt

Die Welt des Arbeitsmarktes und die dort erwünschten beruflichen Kompetenzen sind im Laufe der Jahre ständigen Veränderungen und Transformationen unterworfen. Wenn man Arbeitgeber noch vor einigen Jahren gefragt hätte, auf welche beruflichen Kompetenzen sie bei der Rekrutierung ihrer Mitarbeiter achten, hätten sie sicherlich geantwortet, dass harte Kompetenzen, d.h. durch Zertifikate belegte absolvierte Schulungen oder Kurse eine Schlüsselrolle dabei spielen. Gegenwärtig würde diese Antwort ganz anders ausfallen. Laut einer 2012 von der Warschauer Wirtschaftshochschule [poln. *Szkoła Główna Handlowa*], der Amerikanischen Handelskammer in Polen und der Ernst&Young Polen durchgeführten Recherche sind die Schlüsselkompetenzen, die von den Arbeitgebern im Rekrutierungsprozess berücksichtigt werden, weiche Kompetenzen, die viel mehr geschätzt werden als die im Rahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung erworbenen.

Um den Unterschied zwischen den beiden Arten von Kompetenzen zu verstehen, ist es notwendig, ihre spezifischen Merkmale zu beschreiben. Im Allgemeinen stellen harte Kompetenzen die Gesamtheit von Kenntnissen, Fähigkeiten und Erfahrungen dar, die einen/eine Arbeitnehmer*in in die Lage versetzen, in seiner/ihrer Position effektiv zu arbeiten, und die in der Regel in Form von Zertifikaten, Diplomen oder Bescheinigungen nachgewiesen werden, die von ihm/ihr erworben wurden. Dazu gehören zum Beispiel: ein Führerschein, ein Nachweis über Fremdsprachenkenntnisse oder ein Hochschulabschlusszeugnis.

Bei den weichen Kompetenzen hingegen handelt es sich allgemein gesagt um kommunikative und zwischenmenschliche Fähigkeiten, über die eine Person verfügt. Dazu gehören zum Beispiel: Durchsetzungsvermögen, Kommunikationsfähigkeit oder aktives Zuhören.

Es ist wichtig, die Aufmerksamkeit der in der Euroregion lebenden Schüler*innen auf weiche Kompetenzen wie Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen zu lenken und ihren Zusammenhang mit dem Berufsleben und der Berufswahl zu betonen. Dies ist deswegen ratsam, weil diese beiden Arten von Kompetenzen im Berufsleben immer wichtiger werden – unabhängig davon, ob man eine Stelle im Heimatland oder im Ausland annimmt. Besonders wichtig sind diese Kompetenzen in der Euroregion, wo sich Unternehmen mit ausländischem Kapital ansiedeln, heimische Unternehmen mit dem Ausland kooperieren und eine Arbeitsaufnahme im Ausland nicht zwangsläufig mit einem Wohnortwechsel verbunden ist.

Im Vergleich zu ihren Gleichaltrigen haben die Schüler*innen, die innerhalb einer Euroregion leben, mehr Kontakt zu grenzüberschreitenden Fragestellungen in ihrem direkten Umfeld. Dies macht es einfacher, dieses Thema im Unterricht zu behandeln. Auch das Pendeln über die Staatsgrenze zu Erwerbs- oder privaten Zwecken, die Teilnahme an deutsch-polnischen Projekten im Grenzgebiet oder andere Formen und Ebenen der Kontakte mit dem Nachbarland und/oder seinen Einwohnern*innen können von den Schülern*innen zur Stärkung und Vertiefung der im Berufsleben notwendigen Kompetenzen genutzt werden.

Ein didaktischer Ansatzpunkt könnte darin bestehen, das Thema der beruflichen Mobilität aufzugreifen und ihre Ursachen zu analysieren.

3.1. Unterrichtsszenario S5: Weiche und harte Kompetenzen

Zielsetzung: Die Schüler*innen mit dem Themenbereich Kompetenzen, mit der Dynamik der Veränderungen in diesem Bereich im Kontext der Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und mit der Bedeutung der Kompetenzen im Rekrutierungsprozess vertraut zu machen.

Verlauf	
Vorbereitung	Die Aufgabe der BO-Lehrkraft besteht zunächst darin, die Arbeitsblätter M5 „Weiche und harte Kompetenzen“ auszudrucken und die Schüler*innen sich mit dem oben genannten Textfragment zu den Unterschieden zwischen den weichen und harten Kompetenzen vertraut machen zu lassen.
Phase 1	Die Lehrkraft verteilt vorgedruckte Arbeitsblätter M5 „Weiche und harte Kompetenzen“ an die Schüler*innen.
Phase 2	Die Aufgabe der Schüler*innen besteht darin, 7 weiche und 7 harte Kompetenzen auf dem als ein Wörtersuchspiel vorbereiteten Arbeitsblatt zu finden und in die entsprechenden Felder unten einzutragen. Die Lehrkraft weist die Schüler*innen auf die besondere Bedeutung von solchen weichen Kompetenzen wie interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse in der Euroregion, in der sie leben, hin. Er/sie sammelt und strukturiert anschließend die Antworten der Schüler*innen zu folgenden Themen: • Möglichkeiten zur Entwicklung dieser Kompetenzen, die in der Schule angeboten werden (z. B. Auslandspraktika, Mitarbeit in internationalen Projekten, Wohltätigkeitsarbeit, Studienreisen, europäische Programme), • Angebote zum Kennenlernen von Berufen (z. B. die Ausbildungsmesse Vocatium Oderregion in Frankfurt an der Oder). Er/sie stellt den Schülern*innen in die Möglichkeit vor, den Europass zu nutzen.
Zusammenfassung	Die Lehrkraft unterstützt die Schüler*innen bei Unklarheiten. Zusammenfassend stellt er/sie der Klasse folgende Frage: • <i>Welche Kompetenzen sind eurer Meinung nach im Rekrutierungsprozess wichtiger?</i>

M5: Weiche und harte Kompetenzen

Weiche Kompetenzen und harte Kompetenzen

N	A	V	S	A	K	U	L	F	I	Y	T	G	H	U	X	T	A	E	N
S	A	R	E	K	Y	E	R	F	A	H	R	U	N	G	S	V	D	C	D
E	I	A	C	T	S	F	U	N	R	A	N	T	E	N	I	E	Q	W	M
L	T	U	R	I	A	X	U	E	O	Z	L	W	K	U	R	S	J	C	S
B	R	S	P	V	S	C	L	C	R	P	I	D	L	K	A	Z	S	E	A
S	Q	D	Y	E	E	E	W	D	Q	L	C	G	R	X	V	L	D	Ä	S
T	E	A	M	S	R	F	R	E	M	D	S	P	R	A	C	H	E	Ü	H
S	S	U	U	Z	T	Y	J	C	E	I	T	K	R	R	G	M	D	C	J
T	W	E	V	U	Y	M	K	R	E	A	T	I	V	I	T	Ä	T	J	F
Ä	U	R	K	H	W	U	T	J	P	F	S	D	X	W	E	U	L	D	E
N	E	G	R	Ö	N	K	F	Ü	H	R	E	R	S	C	H	E	I	N	C
D	Ö	U	P	R	O	V	R	D	G	D	A	Q	A	C	X	H	E	P	R
I	H	T	K	E	S	P	S	C	H	U	L	U	N	G	E	I	K	O	P
G	E	U	C	N	G	B	U	L	E	T	Z	V	E	A	T	N	I	F	E
K	N	Q	W	K	E	S	A	Z	R	R	X	G	S	U	N	V	N	T	H
E	I	A	U	F	G	E	S	C	H	L	O	S	S	E	N	H	E	I	T
I	W	I	R	Y	E	A	B	I	T	U	R	Z	E	U	G	N	I	S	E
T	L	E	W	S	M	Ä	Y	S	U	Z	E	R	T	I	F	I	K	A	T
A	E	I	N	F	Ü	H	L	U	N	G	S	V	E	R	M	Ö	G	E	N
C	O	M	P	U	T	E	R	K	E	N	N	T	N	I	S	S	E	Ä	T

Weiche Kompetenzen

Harte Kompetenzen



4. Selbsterkenntnis im Kontext der Berufswahl

Wissenschaftler streiten seit Jahren, was wirklich darüber entscheidet, wer wir sind: Gene oder vielleicht Erziehung? Wie wir wissen, bestimmen die Gene unser Temperament, unser Aussehen oder sogar die Krankheiten, denen wir unterworfen werden. Andererseits wird jeder von uns doch durch Lebensereignisse geprägt, die uns zu dem machen, was wir sind. Daraus lässt sich schließen, dass auch die Umwelt, in der wir leben, nicht ohne Einfluss auf unser Verhalten bleibt. Das vorliegende Kapitel zielt darauf ab, dem/der Schüler*in sein/ihr Potenzial zu zeigen und ihn/sie mit den Möglichkeiten vertraut zu machen, die das Leben in der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA mit sich bringt. Die nachstehend vorgeschlagenen Unterrichtsszenarien und Arbeitsblätter bieten ihnen die Gelegenheit, sich mit nahestehenden Personen zu unterhalten und ihre beruflichen Erfahrungen eingehend kennenzulernen. Im weiteren Teil des Kapitels wird der Schwerpunkt auf die vorhandenen Ressourcen gelegt: In welchen in der Region vertretenen Branchen kann es potenziell Arbeitsplätze geben und welche Entwicklungsmöglichkeiten sie bieten. Anschließend werden die Besonderheiten der lokalen Gemeinschaft sowie die Möglichkeiten der Euroregion einer Reflexion unterworfen.

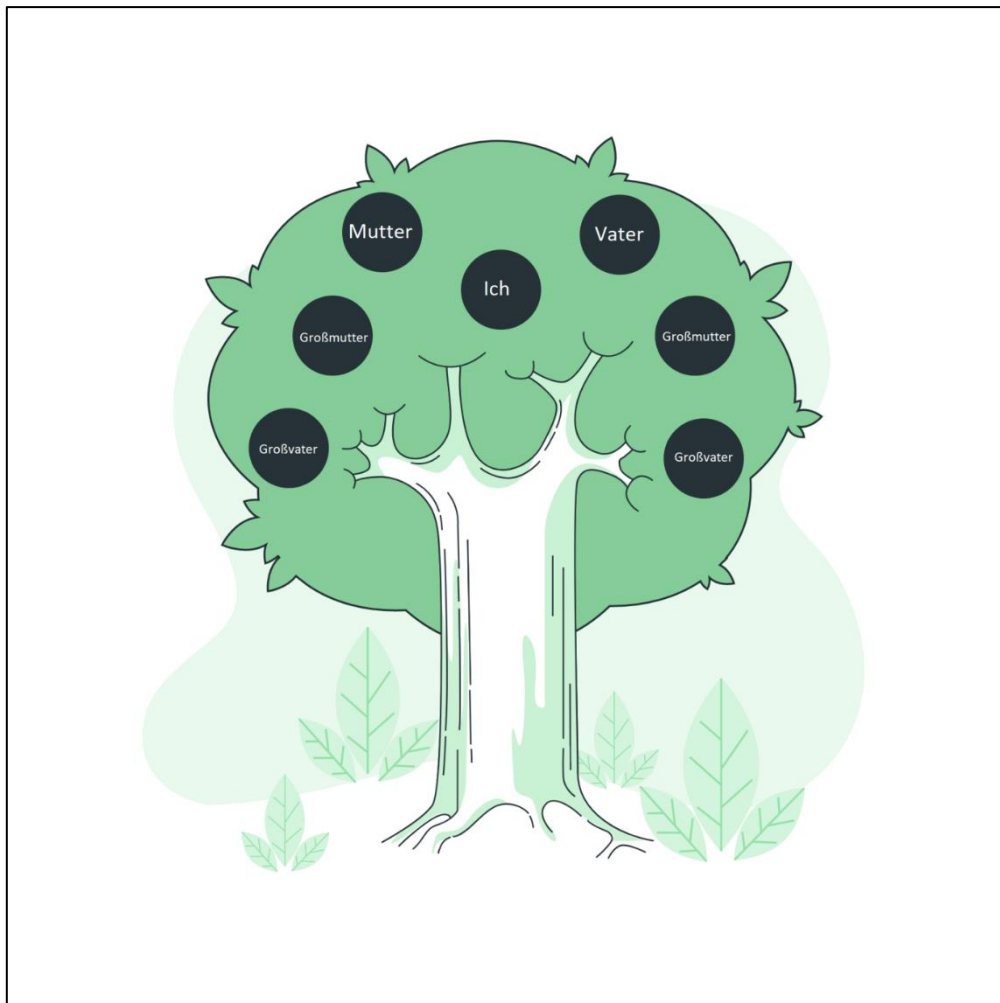
4.1. Unterrichtsszenario S6: Mein GPS – Wo komme ich her rund wo gehe ich hin?

Zielsetzung: Die Schüler*innen mit dem Thema der unterschiedlichen Karrierewege in ihren Familien vertraut und ihnen die Relevanz der Familientraditionen im Kontext der Berufswahl bewusst zu machen.

Verlauf	
Vorbereitung	In der vorangegangenen Unterrichtsstunde bittet die BO-Lehrkraft seine/ihre Schüler*innen, ihre Familien über ihre Herkunft und ihre sog. Wurzeln (einschließlich der beruflichen Wurzeln) zu befragen. Ihre Aufgabe ist es auch, Grafiken zu erstellen, in denen die Berufe ihrer Angehörigen (Mutter, Vater und Großeltern mütterlicher- und väterlicherseits) dargestellt sind. Hat ein/eine der Schüler*innen eines der oben genannten Familienmitglieder nicht, kann er/sie das Arbeitsblatt modifizieren, indem er/sie an der entsprechenden Stelle den Beruf einer anderen nahestehenden Person, z. B. eines Onkels oder einer Tante, einfügt.
Phase 1	Die Lehrkraft fragt die Schüler*innen, wie ihr Tag bislang verlaufen ist, und teilt ihnen mit, was sie im Unterricht tun werden.
Phase 2	Die Lehrkraft verteilt die vorgedruckten Arbeitsblätter M6 „Meine beruflichen Wurzeln“ an die Schüler*innen. Ihre Aufgabe besteht darin, sie auszufüllen. Sie kleben die Grafiken, die die Berufe ihrer Angehörigen darstellen, auf die dafür vorgesehenen Stellen. Ist die Mutter eines/einer der Schüler*innen Friseurin vom Beruf, wird ein Bild einer Friseurin in das Feld „Mutter“ geklebt. Anschließend analysieren die Schüler*innen mit Hilfe der Lehrkraft die beruflichen Karrierewege ihrer Familien.
Zusammenfassung	Die Lehrkraft betont die Bedeutung der Familie und der darin gepflegten beruflichen Traditionen im Kontext der Berufswahl.
Notwendige Materialien und Ausstattung	Von Schülern*innen im Vorfeld vorbereitete Grafiken zu Berufen innerhalb der Familie, vorgedruckte Arbeitsblätter M6 „Meine beruflichen Wurzeln“, Klebstoff, Schere



M6: Meine beruflichen Wurzeln



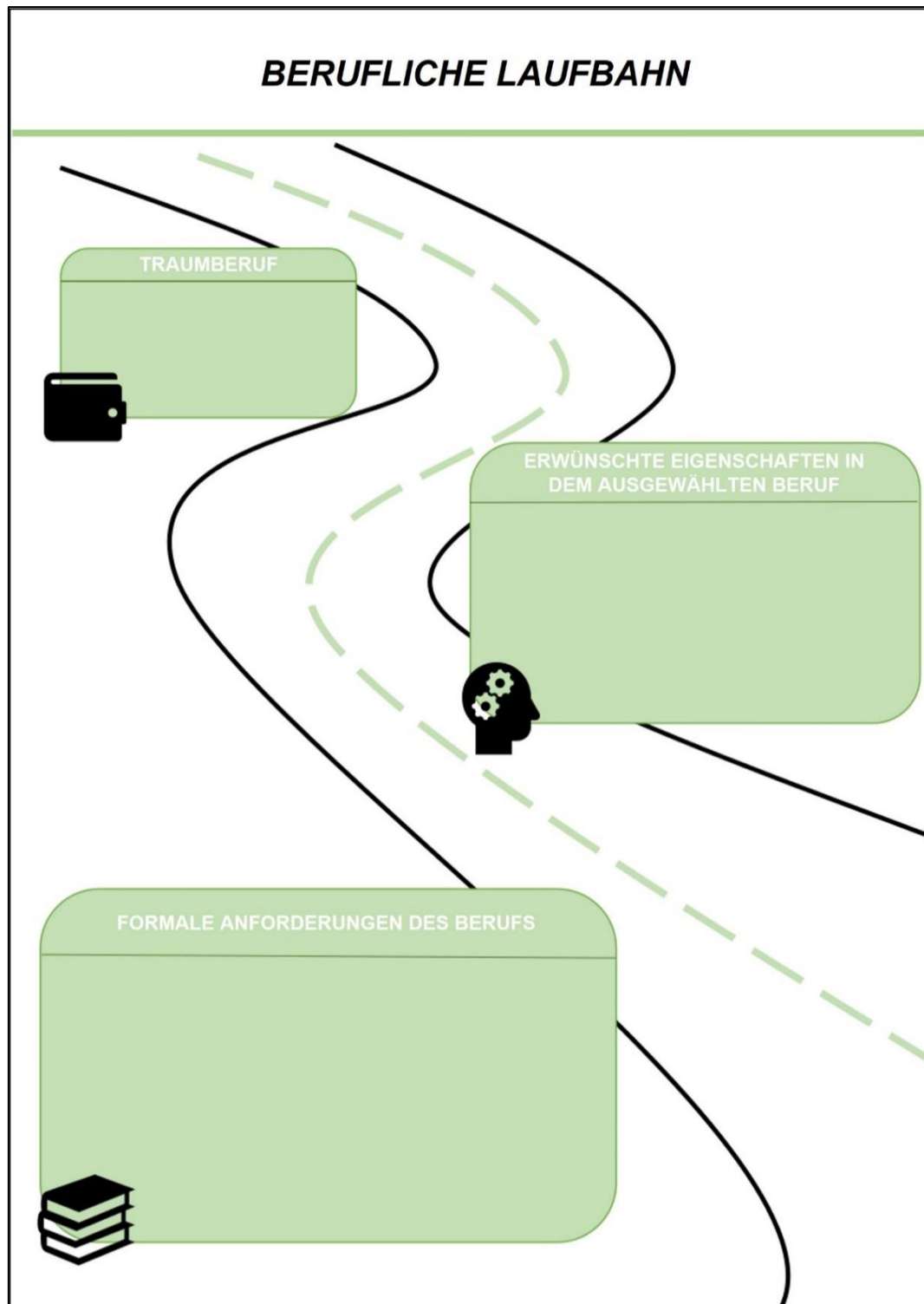
4.2. Unterrichtsszenario S7: Meine berufliche Laufbahn

Zielsetzung: Erlernen der Fähigkeiten, eigene berufliche Laufbahn zu planen sowie eigene vorteilhaften Charaktereigenschaften und Kompetenzen zu erkennen, die in einem bestimmten Beruf erforderlich sind. Aufbauen der Fähigkeit, gezielt nach Informationen zu recherchieren, die für die Entwicklung der beruflichen Laufbahn erforderlich sind. Den Schüler*innen die Abfolge der Etappen bewusst zu machen, die sie durchlaufen müssen, um ihr Ziel in Form ihres gewählten Berufs zu erreichen.

Verlauf	
Vorbereitung	Die BO-Lehrkraft druckt die Arbeitsblätter M7 „Meine berufliche Laufbahn“ aus und verteilt sie. Falls erforderlich, erklärt er/sie auch Begriffe, die den Schüler*innen nicht klar sind, z. B.: formale Anforderungen.
Phase 1	Die Aufgabe der Schüler*innen besteht darin, die grün markierten Felder auf dem Arbeitsblatt der Reihe nach auszufüllen.
Phase 2	Im nächsten Schritt werden die Schüler*innen, ihre ausgefüllten Arbeitsblätter zu präsentieren.
Zusammenfassung	Zum Abschluss reflektiert die Lehrkraft gemeinsam mit jedem/jeder der Schüler*innen über seine/ihre berufliche Laufbahn.
Notwendige Materialien und Ausstattung	Vorgedruckte Arbeitsblätter M7 „Meine berufliche Laufbahn“



M7: Meine berufliche Laufbahn



5. Analyse der beruflichen Perspektiven

Der Bildungsweg ist ein natürlicher Entwicklungsprozess im Leben eines jeden Menschen und er erweitert sich im Laufe des Lebens nach und nach, indem man die nächsten Bildungsstufen erreicht. An einem bestimmten Punkt in unserem Leben steht jeder von uns vor der Notwendigkeit, eine Entscheidung über seinen zukünftigen Lebensweg zu treffen und die Fragen zu beantworten: Wer möchte ich in Zukunft sein? Was würde ich gerne tun? Aus psychologischer Sicht ist es enorm wichtig, bei der Berufswahl eigene Stärken, Veranlagungen und formale Voraussetzungen zu berücksichtigen, denn dank dessen beugt man dem Auftreten von Burnout-Syndrom vor und man erfüllt seine Aufgaben in Zukunft mit Freude, Bereitschaft und Motivation. Die in diesem Kapitel vorgeschlagenen Unterrichtsszenarien ermöglichen es dem/der Schüler*in, formale Voraussetzungen zu analysieren, die erfüllt werden müssen, um seinen/ihren beruflichen Karriereweg zu planen.

Ein aus Sicht der Schüler*innen, die in einigen Jahren in den Arbeitsmarkt eintreten werden, nicht weniger wichtiges Thema ist die Frage nach dem Typ des einzuschlagenden Karriereweges. Eine der interessantesten Karrieretypologien wurde von Larry E. Greiner eingeführt, der in seinem Modell zwischen 4 grundlegenden Karrieretypen: Aufstieg, Spezialisierung, Vielfalt und Autonomie, unterscheidet. Die Merkmale dieser Karriere-Typen sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt:

Karriere-Typologie nach Larry E. Greiner				
	Aufstieg	Spezialisierung	Vielfalt	Autonomie
Richtung der Änderungen	Nach oben	Leicht nach oben	Parallel	Veränderlich: mal nach oben, mal nach unten
Quelle der Motivation	Das Gefühl der Kontrolle und Verantwortung für die Aufgabe zu haben	Expertenwissen zu erwerben, in der eigenen Komfortzone zu bleiben	Bereitschaft, sich ständig weiterzuentwickeln und neue Kenntnisse zu erwerben	Unabhängig zu sein
Hauptziel	Eine hohe Führungsposition, z. B. Geschäftsführer*in in einem Großunternehmen zu übernehmen	Zu einem/einer Experten*in in eigenem Fachbereich zu werden	Eine wichtige Rolle in Projektgruppen zu spielen, verschiedene Fachbereiche des Unternehmens zu fördern	Eigenes Unternehmen zu gründen

Quelle: Eigene Ausarbeitung der Autoren

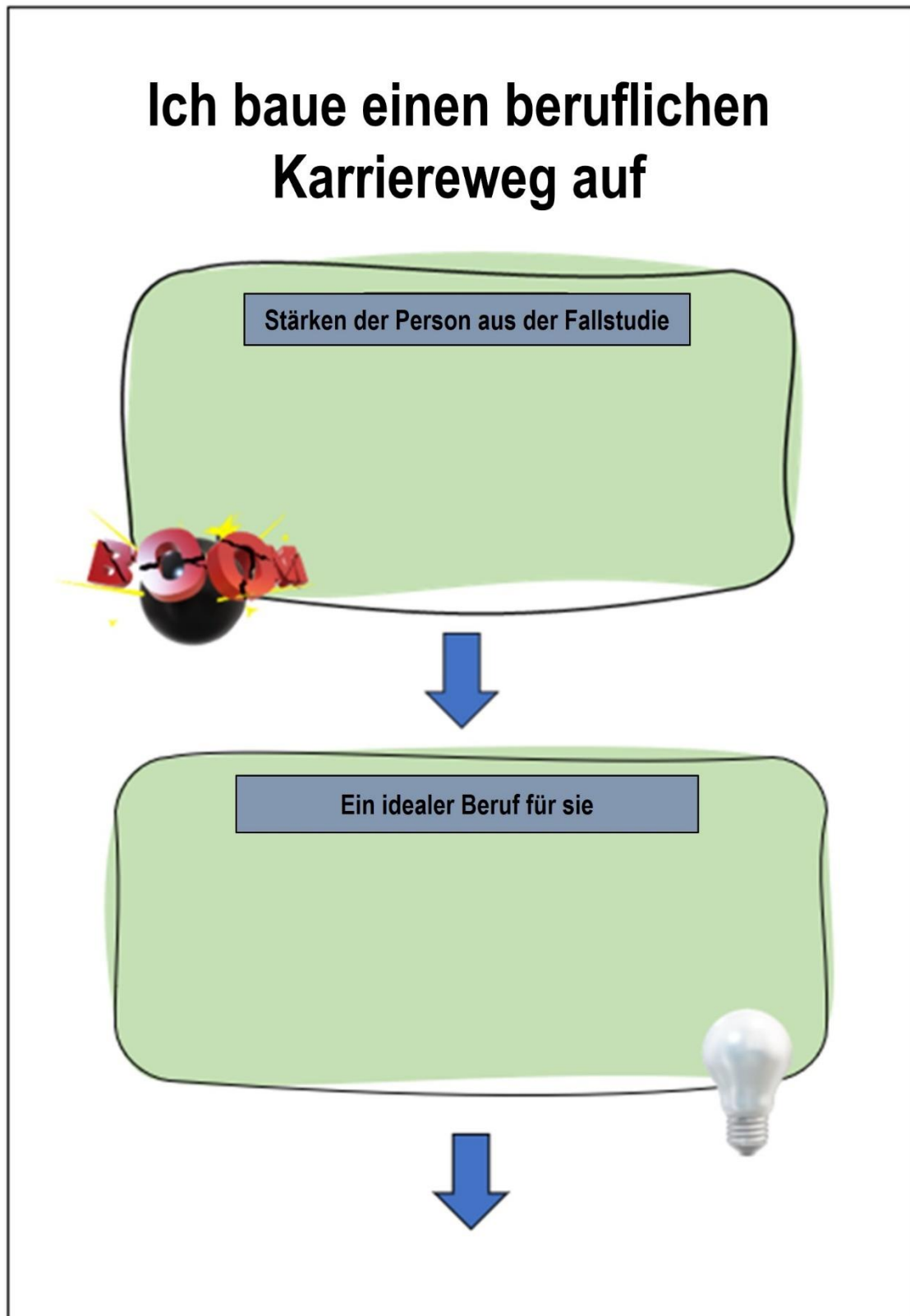
5.1. Unterrichtsszenario S8: Einen beruflichen Karriereweg aufbauen

Zielsetzung: Die Schüler*innen lernen, einen beruflichen Karriereweg aufzubauen, sie entwickeln ihre Kreativität und Teamarbeitfähigkeit, sie nehmen die Zusammenhänge zwischen eigenen Stärken und der Berufswahl wahr und erkennen berufliche Perspektiven, die sich aus dem Leben in der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA ergeben.

Verlauf	
Vorbereitung	Die BO-Lehrkraft druckt die Arbeitsblätter M8 „Ich baue einen beruflichen Karriereweg auf“ und die dazugehörigen Anhänge in Form von Fallstudien aus.
Phase 1	Die Lehrkraft teilt die Klasse in mehrere Teams ein. Anschließend bekommt jedes Team eine Fallstudie zu bearbeiten.
Phase 2	In dieser Phase besteht die Aufgabe der Schüler*innen darin, sich mit der von der Lehrkraft erhaltenen Fallstudie vertraut zu machen und anschließend auf der Grundlage der darin enthaltenen Informationen gemeinsam das erhaltene Arbeitsblatt M8 auszufüllen.
Phase 3	Danach stellt jedes Team sein Konzept des beruflichen Karriereweges für den zu bearbeitenden Fall vor.
Zusammenfassung	Zum Abschluss bedankt sich die Lehrkraft bei den Schülern*innen für die ausgeführte Aufgabe.
Notwendige Materialien und Ausstattung	Vorgedruckte Arbeitsblätter M8 „Ich baue einen beruflichen Karriereweg auf“ und die dazugehörigen Fallstudien



M8: Ich baue einen beruflichen Karriereweg auf, Fallstudien





Was muss sie tun, um es zu werden?



Wo in unserer Euroregion kann sie
eine Stelle finden?





Fallstudie

Artur ist 12 Jahre alt und lebt in einem kleinen Dorf in der Nähe von Slubice. Er lernt gerne und sein Lieblingsfach ist Mathe. Drei Jahre hintereinander gewann er den ersten Platz im Schulwettbewerb für das beste Vogelhaus. Seine Freizeit verbringt er mit Heimwerken und Reparaturen am alten Motorrad seines Vaters. Er und seine Schwester bauten einst ein Baumhaus und einen isolierten Zwinger für ihren Hund Rex. Seit einem Monat nimmt Artur an den Treffen des Technik-Clubs teil, wo er lernt, Maschinen aus Legosteinen zu bauen und zu programmieren.



Fallstudie

Stephen ist 12 Jahre alt. Seit seiner Kindheit spielt er gerne im Freien. Sein Lieblingsfach in der Schule ist Sport. In seiner Freizeit spielt er mit seinen Freunden Basketball, Fußball und Tennis. Er interessiert sich auch für gesunde Ernährung. Einmal wöchentlich erstellt er einen Ernährungsplan und unter Berücksichtigung der geplanten körperlichen Anstrengung berechnet er, wie viele Kalorien er braucht, um richtig zu funktionieren. Er weiß noch nicht, was er in der Zukunft werden möchte, will aber das Adrenalin, das beim Sporttreiben ausgeschüttet wird, nie vermissen.



Fallstudie

Hanna ist 13 Jahre alt. Sie liest gerne Bücher. Von Zeit zu Zeit besucht sie Websites mit technologischen Neuigkeiten. Sie mag besonders gerne Sportunterricht, vor allem Mannschaftsspiele. Sie ist eher eine Einzelgängerin, hat aber eine Handvoll wirklich enger Freunde, mit denen sie gerne an der Konsole spielt. In ihrer Freizeit ist Hanna in einem Science-Fiction-Forum aktiv und schreibt manchmal Gedichte. Ihr Traum ist es, eine Büchersaga über das Ende der Welt zu schreiben.



Fallstudie

Sophie ist eine Grundschülerin. Ihre Lieblingsbeschäftigung ist es, nachts mit dem Teleskop, das sie von ihren Eltern zu Weihnachten geschenkt bekommen hat, die Sterne zu beobachten und die Sternbilder auf einer Himmelskarte zu finden. Sie kann den Namen und den Ort einer bestimmten Konstellation wie kein anderer bestimmen. Ihr großer Traum ist es, ins Weltall zu reisen. Mit großem Interesse verfolgt sie die Nachrichten über den ersten kommerziellen Flug ins All von Elon Musk. Außerdem löst sie gerne physikalische, mathematische und chemische Gleichungen – es macht ihr Spaß.



Fallstudie

Marek ist ein netter 14-Jähriger. Er weiß, wie man für sich selbst sorgt, und hat es sogar einmal geschafft, in einem Kleinladen große Menge Kaugummis in limitierter Auflage zu kaufen und sie mit Gewinn an seine Klassenkameraden zu verkaufen. Er hat viele Freunde, mit denen er gerne Zeit verbringt. Nach der Schule besucht er seine Großmutter, er hilft ihr bei täglichen Arbeiten und befragt sie nach ihren Erfahrungen aus der Jugend. Lehrer loben ihn immer für seinen Fleiß und seine Gründlichkeit. Er leitet alle Versammlungen und hat einen Diskussionskreis der Schule gegründet.



5.2. Unterrichtsszenario S9: Mein Karrieretyp

Zielsetzung: Die Schüler*innen auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt vorzubereiten, sie zu einer Reflexion über gewählten Beruf anzuregen, eine Antwort auf die Frage zu finden, ob die Realität und die Besonderheiten des Traumberufs tatsächlich zu ihnen passen.

Verlauf	
Vorbereitung	Die BO-Lehrkraft druckt die Arbeitsblätter M9 „Mein Karrieretyp“ aus.
Phase 1	Die Lehrkraft verteilt die vorgedruckten Arbeitsblätter an die Schüler*innen und fordert sie auf, diese auszufüllen.
Phase 2	Die Schüler*innen füllen das erhaltene Arbeitsblatt M9 „Mein Karrieretyp“ aus. Ihre Aufgabe besteht darin, sich vorzustellen, dass sie die Schule gerade abgeschlossen haben und in einem bestimmten Beruf zu arbeiten beginnen. Anschließend beantworten sie die Fragen auf dem Arbeitsblatt.
Phase 3	Haben alle ihre Arbeitsblätter ausgefüllt, tragen bereitwillige Schüler*innen die in ihrem Arbeitsblatt enthaltenen Informationen vor dem Klassenforum vor.
Zusammenfassung	Zum Abschluss bedankt sich die Lehrkraft bei den Schülern*innen für die ausgeführte Aufgabe.
Notwendige Materialien und Ausstattung	Vorgedruckte Arbeitsblätter M9 „Mein Karrieretyp“



M9: Mein Karrieretyp

MEIN KARRIERETYP



In welcher Branche bist du tätig?



Gebe auf der Grundlage der verfügbaren Quellen an, wie viel man in dem von dir ausgewählten Beruf verdient



Ab wann würdest du sagen können, dass dein Arbeitsplatz stabil ist?



Gebe den Beruf an, den du ausübst



Wo in deiner nächsten Umgebung gibt es die Möglichkeit, die geforderten Qualifikationen zu erwerben?



Wie groß ist die Nachfrage nach dem von dir ausgeübten Beruf in der Region?



Welchen Bildungsweg musst du durchlaufen?



Literaturverzeichnis:

- Castells, M. (2007): *Spółeczeństwo sieci*, Übers.: Marody, M. [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Giddens, A. (2003): *Stanowienie społeczeństwa. Zarys teorii strukturacji*, Übers.: Amsterdamski, S., Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań
- Hannerz, U. (2006): *Powiązania transnarodowe. Kultura, ludzie, miejsca*, Übers.: Franek, K., Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków
- Kukier, J. (2019): Kluczowe działania UNESCO w zakresie kształcenia ustawicznego, in: *Kognitywistyka i Media w Edukacji*, Nr. 1/2019, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń, S. 41
- Majer, A. (2011): Lokalność w cieniu globalizacji, in: *Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Lublin – Polonia*, Band XXXVI, S. 2
- Półturzycki, J. (2004): Źródła i tendencje rozwojowe edukacji ustawicznej, in: *E-mentor*, Nr. 5(7), S. 48
- Studzińska, E. (2010): Europejskie drogowskazy – wybrane elementy doradztwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej i w Polsce, Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli/Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Wałbrzych/Olsztyn
- Urząd Statystyczny w Zielonej Górze (2012): Stadt Frankfurt (Oder) (2011), Landkreis Oder-Spree (2010), Landkreis Märkisch-Oderland (2012)

Elektronische Quellen:

- <http://www.euroregion-nysa.eu/euroregiony-w-polsce> [abgerufen am 21.11.2021]
- <https://www.funduszeuropejskie.gov.pl/strony/o-funduszach/europejski-fundusz-spoleczny/przeczytaj-o-europejskim-funduszu-spolecznym/> [abgerufen am 26.11.2021]
- https://www.euroregion-viadrina.pl/files/euroregion_wersja_polska.pdf [abgerufen am 26.11.2021]
- <https://www.euroregion-viadrina.pl/-viva-40-rekrutacja-przedsiębiorstw.html?sSort=date> [abgerufen am 26.11.2021]
- <https://www.ore.edu.pl/wp-content/plugins/download-attachments/includes/download.php?id=18390> [abgerufen am 26.11.2021]