

# Modul I

## Methodik der Beruflichen Orientierung

LEHRMATERIALIEN ZUR GESTALTUNG DER  
RESSOURCENORIENTIERTEN 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: Dr. Artur Doliński, Dr. Krzysztof Dziadkiewicz, Patrycja Kuczyńska  
Herausgeber: Wojewódzki Ośrodek Metodyczny in Gorzów Wielkopolski  
Copyright: Vervielfältigung oder Nachdruck, auch auszugsweise, zum Zwecke einer  
Veröffentlichung durch Dritte nur mit Zustimmung der Herausgeber.

Gorzów Wielkopolski, Februar 2021

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	5
1. Umsetzung der beruflichen Orientierung in der Arbeit mit verschiedenen Schülertypen .....	7
1.1. Schwierige und niedrig motivierte Schüler*innen in der beruflichen Orientierung....	7
1.2. Begabte, suchende und ehrgeizige Schüler*innen in der beruflichen Orientierung	11
2. „ICH BIN“ – Selbstanalyse, Ressourcen, Selbstwahrnehmung, Selbsterkenntnis .....	15
2.1 Kompetenzen .....	16
2.2 Inhaltliche Hinweise .....	16
2.2.1 Szenario 1: Berufliche Orientierung .....	20
M1: Berufliche Präferenzen .....	23
2.2.2 Szenario 2: Was kann ich? Was sind meine Stärken?.....	25
M2: Ein paar Worte über mich .....	27
M3: Wie sieht mein Leben aus? .....	28
2.2.3 Szenario 3: Was ist Motivation? Wann und wie belohne ich mich selbst? .....	29
2.2.4 Szenario 4: Was ist Motivation? Suche nach Motivationsfaktoren .....	31
M4: Auf der Suche nach Motivation und Unterstützung .....	33
2.2.5 Szenario 5: Was kann ich? Was sind meine Stärken?.....	34
M5: Auf der Suche nach Stärken.....	36
2.2.6 Szenario 6: Stärken und Schwächen vs. meine Chancen für die persönliche Entwicklung (I) .....	37
M6: Was kann ich besser machen?.....	40
2.2.7 Szenario 7: Stärken und Schwächen vs. meine Chancen für die persönliche Entwicklung (II).....	41
M7: Mein Ziel.....	43
M8: Einführen von Änderungen .....	44
M9: Festlegungen des Zeitplans .....	45
M10: Jahresplanung .....	46
2.2.8 Szenario 8: Arbeitsbezogene Werte .....	47
M11: Warum arbeiten die Menschen?.....	50
2.2.9 Szenario 9: Mein Lieblingsfach in der Schule.....	51
M12: Mein Lieblingsfach in der Schule vs. Berufsfelder.....	54
M13: Ich lerne mich selbst kennen.....	56

2.2.10 Szenario 10: Vision der Arbeit und des zukünftigen Lebens .....	58
M14: CV-Profilierung.....	60
2.2.11 Szenario 11: Teamarbeit vs. Einzelarbeit .....	61
M15a: Wir machen eine Papierkette! .....	64
M15b: Teamarbeit vs. Einzelarbeit: Nachteile, Vorteile und Kompetenzen .....	65
M16: Welche Form kann Stress annehmen? .....	66
<b>3. „ICH DENKE“ – Kognitive Prozesse (Wissen) .....</b>	<b>68</b>
3.1 Kompetenzen .....	68
3.2 Inhaltliche Hinweise .....	69
3.2.1 Szenario 1: Wie lernt man? Bevorzugte Lernmethoden .....	81
M17: Ein Paar Fragen für den Anfang .....	83
M18: Planung .....	84
M19: Meine Pflichten.....	85
M20: Wochenplan .....	86
3.2.2 Szenario 2: Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Kulturen .....	87
M21: Deutsche und polnische Kultur .....	90
<b>4. „ICH HANDLE“ – Fähigkeiten, Verhalten, Kompetenzen.....</b>	<b>92</b>
4.1 Kompetenzen.....	92
4.2 Inhaltliche Hinweise .....	92
4.2.1 Szenario 1: Treffen mit einem/-r Berufsberater*in.....	96
<b>5. Zusätzliche Materialien für BO-Lehrkräfte .....</b>	<b>98</b>
Anhang 2: Arbeitsbezogene Werte.....	98
Anhang 3: Kompetenzen und Qualifikationen .....	99
Anhang 4: Kompetenzprofil .....	100
Anhang 6: Karte der Euroregion Pro Europa Viadrina.....	104
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>105</b>

## Einleitung

Dieses Modul ist der erste Teil aus einer Reihe von fachlichen und methodischen Materialien für die Berufliche Orientierung an allgemeinbildenden Schulen, die sich an Lehrpersonen und weitere Pädagogen richten. Die Euroregion PRO EUROPA VIADRINA ist eine Region, in der zahlreiche Maßnahmen zur Unterstützung der im Bereich der beruflichen Bildung und 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 spürbar. Dem muss entgegengewirkt werden. Die vorliegende, von dem Projektteam entwickelte methodische Handreichung soll in dieser Hinsicht Unterstützung leisten.

Die Inhalte des vorliegenden Moduls wurden in 3 wesentliche Teile untergliedert und basieren auf der sogenannten existenziellen Triade: ICH BIN – ICH DENKE – ICH HANDLE. Das Modul enthält Unterrichtsszenarien (siehe die Szenarien 1, 2, etc. und die mit dem Buchstaben „M“ gekennzeichneten, entsprechenden Arbeitsmaterialien) sowie bei der Arbeit mit Schülern\*innen nützliche methodische Anleitungen. Wir haben auch viele Verweise auf interessante Artikel, Bücher und im Internet veröffentlichte Studien aus dem zu behandelnden Gebiet in die Handreichung aufgenommen. Eine Neuheit und zweifellos ein Vorteil der Handreichung stellt der Versuch dar, sich auf schwierige Situationen im Bildungsprozess zu beziehen, wenn wir mit demotivierten, ehrgeizigen, suchenden oder beziehungsschwierigen Schülern\*innen zu tun haben. In Bezug auf die berufliche Orientierung soll durch die Einbeziehung der o.g. Schülertypen die Bedeutung einer individuellen Herangehensweise an die Schüler\*innen betont werden. Die Berücksichtigung dieses Aspekts ermöglicht es uns, geeignete Methoden auszuwählen und erhöht die Chancen einer effektiven Bildungs- und Berufsberatung. Eben diese schwierigen Fälle erfordern unsere Aufmerksamkeit, damit der Bildungsprozess in einem optimalen Tempo und in einer optimalen Richtung abläuft.

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/-r 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 dominanter Funktion des Bewusstseins zu tun hat. Dies ist der Bereich, der sich auf die Fähigkeit bezieht, Wissen zu erwerben und mit dem bereits erworbenem Wissen umzugehen.

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

# 1. Umsetzung der beruflichen Orientierung in der Arbeit mit verschiedenen Schülertypen

Die Arbeit der BO-Lehrer bzw. -Lehrerinnen ist auf die Unterstützung ihrer Schüler\*innen bei der richtigen Berufswahl und bei der Festlegung ihrer weiteren Bildungs- und Berufswege ausgerichtet. Die Herausforderung besteht dabei zweifelsohne darin, Unterrichtsinhalte, Arbeitsmethoden und -techniken an die Bedürfnisse der Schüler\*innen anzupassen – egal ob sie ehrgeizig, suchend, schwierig oder niedrig motiviert sind. Das, was sie verbindet, ist einerseits ihr Unterstützungsbedarf und die Erwartung, dass ihr berufliches Potenzial und ihre Fähigkeiten wahrgenommen werden, aber andererseits auch die Erwartung von Verständnis, Vertrauen und Freundlichkeit. Sie werden sich allerdings in ihrer Herangehensweise an das Thema (mit mehr oder weniger Engagement) und in ihrer höheren oder niedrigeren Lernbereitschaft voneinander unterscheiden. Autoren der vorliegenden Studie werden einen Versuch wagen, die Schüler\*innen zwei Gruppen zuzuordnen:

- **Gruppe 1:** Schwierige und niedrig motivierte Schüler\*innen
- **Gruppe 2:** Begabte, suchende und ehrgeizige Schüler\*innen

Die Stichhaltigkeit der obigen Aufgliederung wird durch die Unterschiede in der Arbeit der BO-Lehrkraft mit diesen Schülern\*innen begründet: Während bei der Arbeit mit schwierigen und niedrig motivierten Schülern\*innen (Gruppe 1) die Lehrkraft mehr auf deren Engagement für das Thema und Arbeitsmotivation achten wird, benötigen die suchenden und ehrgeizigen Schüler\*innen (Gruppe 2) eher eine stärkere Lenkung ihrer Aktivitäten und Augenmerk für zusätzliche Themen.

Die im vorliegenden Modul vorgestellten Unterrichtsszenarien sind universeller Natur und können daher die Arbeit mit Schülern\*innen aus beiden Gruppen effektiv unterstützen. Eine am Ende des Kapitels angeführte Übersicht von Fragen und Hinweisen wird Ihnen helfen, diese zu modifizieren und an die individuellen Bedürfnisse Ihrer Schülern\*innen anzupassen. Bevor wir allerdings fortfahren, schlagen wir vor, einen Blick auf Charakteristika der Schüler\*innen aus beiden Gruppen zu werfen, sowie darauf, wie diese Charakteristika die Arbeit der BO-Lehrkraft beeinflussen.

## 1.1. Schwierige und niedrig motivierte Schüler\*innen in der beruflichen Orientierung

Schwierige und niedrig motivierte Schüler\*innen zeichnen sich dadurch, dass sie bei der Wissenserlangung wenig engagiert sind und oft kein Interesse dem zu bearbeitenden Thema entgegenbringen. Sie manifestieren oft ihre Andersartigkeit, die ein Ergebnis des Ungleichgewichts zwischen den Anforderungen der Schule an den/die Schüler\*in und seinen/ihren Erwartungen (Einstellung) ist. Im Kontext der beruflichen Orientierung sind sie sich ihrer Potenziale oft nicht bewusst, auch weil ihre schulischen Misserfolge ihre Motivation

zu lernen und sich zu engagieren weiter reduzieren, so dass ihre Potenziale oft unbewusst oder versteckt bleiben. Bei dieser Gruppe von Schülern\*innen kann man auf das sog. „Syndrom inadäquater Leistungen“ stoßen – wenn die Lernergebnisse zu den Fähigkeiten des/der Schülers\*in unverhältnismäßig sind.

Die Schüler\*innen aus dieser Gruppe können daher Schwierigkeiten haben, sich auf einen bestimmten Karriereweg präzise festzulegen. Die Herausforderung für die Lehrkraft besteht also bei der Arbeit mit diesen Schülern\*innen in der ersten Reihe darin, eine aktive Haltung der Schüler\*innen bei der Planung ihrer künftigen beruflichen Karrierewege sicherzustellen. Dies kann durch positive Motivierung des/der Schülers\*in – z.B. durch das Erkennen und Aufzeigen seiner/ihrer Potenziale, das Würdigen seiner/ihrer Fähigkeiten, sowie durch in einer Atmosphäre des Verständnisses und Vertrauens mit dem Fokus auf das Kennenlernen der Interessen und Bedürfnisse des/der Schülers\*in geführte Gespräche erreicht werden. Dies wird das Sicherheitsgefühl des/der Schülers\*in erhöhen, und das Senden von positiven Botschaften, die auf seine/ihre Stärken hinweisen, wird negative Gefühle bei ihm/ihr reduzieren. Das Kennenlernen des/der Schülers\*in und seiner/ihrer Probleme unterstützt wiederum bei der Lehrkraft die Entwicklung eigener Fähigkeiten zur konstruktiven Konfliktlösung.

Die BO-Lehrkraft sollte für solche Schüler\*innen eine Autoritätsperson sein, die sie unterstützt, ihre individuellen Bedürfnisse erkennt, ihnen hilft, ihre Ziele zu präzisieren und ihre Leistungen und Lernziele zu definieren, und nicht zuletzt ihnen ihre persönlichen, sich aus den zu realisierenden Aufgaben resultierenden Nutzen bewusst macht.

Bei der Arbeit mit diesen Schülern\*innen sollte sich die BO-Lehrkraft vor allem auf zwei Bereiche konzentrieren:

- a) auf den Arbeitsbereich, der sich strikte auf die berufliche Orientierung bezieht.

Hier kann die Arbeit mit dem/der Schüler\*in z.B. auf Folgendes ausgerichtet werden:

- Kennenlernen von Bedürfnissen und Interessen des/der Schüler\*in (Auswahl der Materialien: siehe die in diesem Modul aufgeführten Unterrichtsszenarien und Leitfragen im Kasten unten).

Man kann den/die Schüler\*in darum bitten, 20 Aktivitäten aufzuschreiben, mit denen er/sie sich in seiner/ihrer Freizeit gerne beschäftigt. Nachdem er/sie diese aufgeschrieben hat, zu versuchen, die Aktivitäten den Clustern zuzuordnen und gemeinsam zu überlegen, ob die Stärken des/der Schülers\*in erkennbar sind.

- Ermittlung der Beziehung zwischen den Interessen des/der Schülers\*in und den „verwandten“ Schulfächern – Analyse der Schulnoten, Reflexion über die Berufe, die mit dem von dem/der Schüler\*in genannten Interessenbereich (und evtl. mit den verwandten Schulfächern) in Verbindung stehen.

- Durchführung eines Kompetenzfeststellungsverfahrens (z. B. Profil AC oder geva-Tests) die Testergebnisse sind mit den schulischen Fachnoten zu vergleichen und in Beziehung zu setzen. Daten über eine disharmonische oder eine harmonische Entwicklung der kognitiven Funktionen liefern wertvolle Informationen über den/die Schüler\*in, vor allem, wenn sich die Daten im Niveau signifikant voneinander unterscheiden. Die Beachtung der erhaltenen Fachnoten bietet der BO-Lehrkraft einen zusätzlichen Bezugspunkt. Wichtig ist auch die Zusammenarbeit mit anderen Lehrkräften und Eltern.
- Einführung von neuen Aktivitäten, um die Erfahrungen des/der Schülers\*in zu bereichern.

**Wie können die Schüler\*innen ihre Erfahrungen/Kompetenzen erweitern?**

- indem sie ein Praktikum absolvieren / bei etwas mithelfen (bei was? wo?),
- indem sie sich an schulischen oder außerschulischen Projekten engagieren,
- indem sie Tage der offenen Tür an berufs- oder allgemeinbildenden Schulen nutzen,
- indem sie Gespräche mit Menschen, die den gewählten Beruf ausüben führen (wo? im Umfeld des Schülers? in der Schule? bei anderen Begegnungen/Veranstaltungen in der Region?),
- indem sie im Internet nach Informationen suchen.

- Identifizierung der Bedürfnisse und des Wertesystems des/der Schülers\*in.

**Leitfragen:**

- Welche Unterrichtsfächer magst du?
- Was machst du am liebsten in deiner Freizeit? Was macht dir dabei am meisten Spaß?
- Gibt es Dinge, die du tun kannst oder gerne tust und die du gerne lernst, oder gibt es ein Bereich, in dem du selbständig Informationen findest, die dich interessieren (z.B. im Internet, in Gesprächen, in Zeitungen oder im Fernsehen)?
- Wenn du über einen Beruf nachdenkst, den du in deiner Zukunft gerne ausüben würdest, was wäre für dich daran am wichtigsten (nenne drei Merkmale des Berufs), und was würde den Beruf ausschließen (nenne drei Merkmale)?
- Stelle dir dein Leben in zwei Jahren vor und beschreibe, wie es aussehen könnte.
- Wenn du deine Lebenspläne in Form einer Zeichnung darstellen solltest, was würdest du darauf abbilden? (Sie können vorschlagen, dass der/die Schüler\*in es tut und über das entstandene Bild diskutieren)
- Was entscheidet darüber, ob du eine bestimmte Aktivität gerne aufnimmst?

*Was ist für dich im Leben wichtig?*

- *Nenne fünf Werte, die du im Leben schätzt, und nummeriere sie dann nach ihrer Wichtigkeit von 1 bis 5.*
- *Wie bereitest du dich auf ein wichtiges Gespräch vor?*
- *Stelle dir vor, dass deine Mitschüler\*innen ein Klassenfest (z.B. einen Abschlussball) zu organisieren haben. Beschreibe, worin du ihnen helfen könntest.*

b) auf den Bereich der Persönlichkeitsentwicklung.

Hier kann die Arbeit mit dem/der Schüler\*in z.B. auf Folgendes ausgerichtet werden:

- Entwicklung seiner/ihrer Selbstständigkeit, d.h. der Fähigkeit, zielorientiert zu handeln.
- Akzeptanz eigener Verantwortung des/der Schülers\*in für das Lernen und Entwicklung seines/ihrer Verständnisses für eigene Lernbedürfnisse.
- Entwicklung der Empathie und Steigerung des Selbstwertgefühls des/der Schülers\*in.
- Einbeziehung externer Faktoren zur weiteren Motivierung des/der Schülers\*in.
- Zuweisung von Aufgaben, bei denen der/die Schüler\*in die Möglichkeit hat, selbst zu entscheiden.
- Identifizierung von Problemen und Aufzeigen von Personen, die den/die Schüler\*in bei deren Bewältigung unterstützen können.
- Gemeinsame Entwicklung mit dem/der Schüler\*in eines Zeitplans für Aktivitäten und Pflichten (s. **3.2.1 Szenario 1: Wie lernt man? Bevorzugte Lernmethode**). Der Zeitplan kann auch auf ein Blatt Papier geschrieben werden, z.B.:  
Am (wann?) ..... werde ich (wie viel Zeit?) ..... fürs Lernen aufbringen und alle (wie viel?) ..... Minuten eine Lernpause einlegen. Ausnahmsweise, falls (was passiert?) ....., werde ich länger lernen und wenn (was passiert?) ..... , werde ich beschließen, das Lernen für diesen Tag zu beenden und (was zu machen?) ..... . Meine Freizeit plane ich für (wie viel?) ..... Uhr. In dieser Zeit werde ich (was machen?) .....
- Wahrnehmung und Würdigung von Fortschritten.

**Leitfragen:**

- *Wenn ein Schultag durch eine Farbe definiert werden könnte, welche Farbe würdest du wählen und was bedeutet sie für dich?*
- *Erzähle, wann lernst du am liebsten.*
- *Welche Faktoren hältst du für lernbehindernd?*
- *Wie deiner Meinung nach sollte das Lernen in der Schule aussehen?*
- *Was kann man tun, um mit Misserfolgen fertig zu werden?*

- *An wen kannst du dich wenden, wenn du ein Problem hast, das du allein nur schwer lösen kannst?*
- *Wenn Probleme auf einer Waage gewogen werden könnten, welches wäre das schwerste für dich?*

Die Herausforderung für die BO-Lehrkraft wird es bleiben, den Grund für die gesunkene Lernmotivation des/der Schülers\*in herauszufinden, die Häufigkeit des Auftretens von Misserfolgen (episodisch, langfristig), das Ausmaß der Schwierigkeiten (allgemein, partiell) und das Bewusstsein des Auftretens (offen, verdeckt) zu ermitteln (vgl. Kupisiewicz 1996), die Anforderungen an die Bedürfnisse des/der Schülers\*in anzupassen, nach einer realisierbaren kreativen Lösung zu suchen, bei dem/der Schüler\*in die Fähigkeit zu entwickeln, mit Misserfolgen umzugehen sowie die sozioökonomischen und biopsychischen Faktoren und den didaktischen Prozess zu analysieren.

## 1.2. **Begabte, suchende und ehrgeizige Schüler\*innen in der beruflichen Orientierung**

Vielseitig begabte, suchende und ehrgeizige Schüler\*innen (Gruppe 2), haben in der Regel keine Schwierigkeiten damit, sich selbst zum Lernen oder zur selbständigen Wissensbeschaffung zu motivieren. Sie sind oft erfolgreich in der Schule, was an ihren Noten, Leistungen in Wettbewerben und Olympiaden erkennbar ist, und begabte Schüler\*innen weisen oft eine überdurchschnittliche Intelligenz (IQ gleich oder höher als 130) und kreative Fähigkeiten und Neigungen (sog. kreative Einstellung) auf (vgl. Karwowski 2006, S. 9). Charakteristisch für ehrgeizige und begabte Schüler\*innen ist ihr starkes Engagement für den Wissenserwerb und die persönliche Entwicklung, während sich suchende Schüler\*innen zusätzlich dadurch auszeichnen, dass sie häufig nach Inspiration suchen. Wenn sie sich für ein bestimmtes Fachgebiet interessieren und sich darin erfüllt fühlen, engagieren sie sich in die Vertiefung des Wissens. Ist es nicht der Fall, dann suchen sie weiter. Begabte, suchende und ehrgeizige Schüler\*innen sind im Unterricht oft aktiv und wissbegierig und stellen viele, oft komplexe Fragen. Ehrgeizige Schüler\*innen räumen sich oft nicht das Recht ein, Fehler zu machen.

Ähnlich wie in der ersten Gruppe kann das Potenzial dieser Schüler\*innen ungenutzt bleiben, wenn z.B. ein/-e Schüler\*in nach seinem/ihrer Talent sucht und es nicht findet oder viele Interessen hat, die eine Entscheidung erschweren, was gerade bei begabten Schülern oft der Fall ist und auch ein Hindernis bei der Berufswahl darstellen kann. Sie brauchen also möglicherweise Unterstützung bei der Berufswahlentscheidung oder erwarten Hilfe bei der Abwägung ihrer Optionen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Aufgabe der BO-Lehrkraft ist es, die Bedürfnisse der Schüler\*innen zu verstehen und ihnen zu helfen, die richtige Entscheidung zu treffen und ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt abzuwägen. Bei einer Analyse von den einem/einer Schüler\*in zur Verfügung stehenden Möglichkeiten kann eine SWOT-Analyse (vgl. 2.2.2 ) und eine Analyse der eigenen Wertehierarchie des/der Schülers\*in (vgl. 2.2.8 Szenario 8: ) behilflich sein. Es lohnt sich auch darauf zu achten, ob die Schüler\*innen Unterstützung bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeiten (weiche Kompetenzen und soziales Funktionieren) benötigen und ob sie Interessen außerhalb des Lernens haben, wo sie zusätzliche Erfahrungen sammeln können und die sowohl ihre intellektuell-kognitive Entwicklung als auch die Entwicklung ihrer sozialen und emotionalen Kompetenzen stimulieren.

#### Hinweise:

Bei der Arbeit mit begabten Schülern\*innen kann es hilfreich sein, Tests zur Messung der Intelligenz, z.B.:

- die Diagnose intellektueller Fähigkeiten,
- die Raven's Farbmatrixtests (*engl. Coloured Progressive Matrices, CPM*) oder
- den Test der kognitiven Fähigkeiten.

durchzuführen.

Die Testergebnisse können mit den Schulnoten, den Interessen der Schüler\*innen in verwandten Wissensgebieten und ihren außerschulischen Interessen in Beziehung gesetzt werden.

Die Identifizierung von und die Arbeit mit begabten Schülern\*innen wird durch die Anwendung:

- des Drei-Ringe-Begabungsmodells von Joseph S. Renzulli (1978),
- des Mehrfaktoren-Begabungsmodells von Franz J. Mönks (1985) und
- der Theorie der multiplen Intelligenzen von H. Gardner (1983).

erleichtert.

Die BO-Lehrkraft wird die Schüler\*innen unterstützen, indem er/sie mit ihnen die mit der von ihnen gewählten oder in Betracht gezogenen beruflichen Rolle verbundenen Verantwortlichkeiten bespricht. Er/sie kann auch über die Veränderungen in der Realität des/der Schülers\*in reflektieren, sich an die Identifizierung individueller Unterschiede wagen, bei der Planung der persönlichen Ziele und Handlungen des/der Schülers\*in helfen (vgl. Obuchowski 2000) und sein/ihr Denken entsprechend seiner/ihrer Stärken und Schwächen steuern. Durch die Stärkung seines/ihrer eigenen Subjektsein-Gefühls, die Unterstützung bei einer aktiven Entwicklung seines/ihrer Selbstkonzeptes und das Eingehen auf seine/ihre Bedürfnisse wird bei dem/der Schüler\*in eine zusätzliche Motivation erzeugt. Einen positiven Einfluss auf die Entwicklung des/der Schülers\*in wird auch die Entwicklung der Fähigkeit, sein/ihr Wissen angesichts neuer Herausforderungen anzuwenden und das erworbene

Wissen auf sich selbst zu beziehen, haben. Die richtige Wahl der Lernmethode und einer effektiven Einprägetechnik werden ebenfalls von Vorteil sein.

Bei der Arbeit mit ehrgeizigen Schülern\*innen kann das Thema der Balance zwischen dem Beruf und dem Privatleben vorbeugend angesprochen werden. Das Engagement dieser Schüler\*innen beim Lernen ist hoch, sie lernen, um etwas zu erreichen, ihre Motivation ist der Wunsch, immer besser zu werden. Es ist sinnvoll, die Schüler\*innen auf die Chancen und Risiken hinzuweisen, die mit ihrem Ehrgeiz verbunden sind, auf die Notwendigkeit, Zeit zum Lernen und für Pausen einzuplanen und eine Methode zu entwickeln, die dazu beiträgt, dass das Lernen zum Vergnügen (statt zur Notwendigkeit) wird. Es ist auch sinnvoll, sie auf Risiken wie Anspannung, zu hohe Erwartungen, Workaholismus, Perfektionismus, sprachliches Ausgebranntsein, Aufgabe von Hobbys wegen des Lernens, fehlende Zeit für Erholung und gesundheitliche Probleme hinzuweisen.

### **Beispielhafte Fragen für ein Schülerinterview:**

#### **Beschreibe dich selbst:**

- *Erzähle etwas über dich selbst. Für was für einen Menschen hältst du dich? Was magst du an dir? Was sind deine Laster? Was denkst du über dich?*
- *Nenne 3 Tugenden, die dich am besten beschreiben.*
- *„Einer für alle, alle für einen“ – Stimmt diese Einstellung mit deinen Überzeugungen überein? Nenne ein Beispiel für ein Verhalten, das mit deinen Ansichten übereinstimmt.*
- *Was machst du in deiner Freizeit?*
- *Für was interessierst du dich?*
- *Welcher Wissensbereich interessiert dich am meisten?*
- *Welche Unterrichtsfächer magst du am liebsten?*

#### **Lebensziel:**

- *Was ist für dich derzeit am wichtigsten?*
- *Was willst du im Leben erreichen?*
- *Wenn du jetzt die Möglichkeit hättest, ein Ziel zu erreichen, das aus verschiedenen Gründen zeitlich weit entfernt liegt, wofür würdest du dich entscheiden?*
- *Wie würdest du dich gegenüber einer Person verhalten, die dich anlügt?*
- *Wenn Stress eine konkrete Form annehmen könnte und du sie zeichnen könntest, wie würde sie aussehen? Erstelle einen Entwurf und beschreibe, was die einzelnen Elemente bedeuten.*

#### **Verhaltensänderung, persönliche Entwicklung:**

- *Was machst du, wenn du dich schlecht fühlst?*
- *Wie drückst du deine Meinung aus, wenn sie von der deines Gesprächspartners abweicht?*
- *Wie würdest du auf einen Vorschlag reagieren, eine Rede zu halten? Wenn dich ein*

*Freund um Hilfe bei der Lösung eines Konflikts bittet, was würdest du ihm antworten? Stelle dir vor, jemand versucht eifrig, dich dazu zu überreden, deine Ansichten zu ändern. Wie würdest du dich in einer solchen Situation verhalten?*

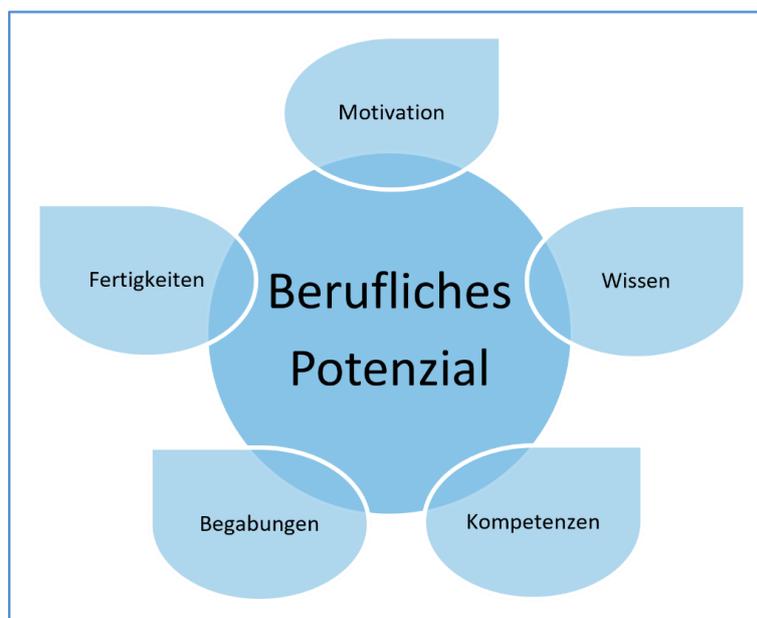
**Ziele der Arbeit mit dem/der Schüler\*in:**

- Erfahrungsbasiertes Lernen nach dem Modell von D. Kolb. Der erfahrungsbasierte Lernzyklus besteht demnach aus dem aktiven Handeln (Gefühle) → der Analyse von Erfahrungen (Reflexion) → der Schlussfolgerung (Theorie) → der Prüfung der Theorie durch aktive Umsetzung (Praxis).
- Über eine Verhaltensänderung zu reflektieren und diese zu begründen. Eine Prioritätenliste zu beschließen und Hauptziele zu setzen.

## 2. „ICH BIN“ – Selbstanalyse, Ressourcen, Selbstwahrnehmung, Selbsterkenntnis

Der mit der Dimension „ICH BIN“ verbundene Bereich bezieht sich auf all jene Ressourcen, die in einem Menschen angelegt sind und die es sich lohnen würde herauszufiltern, bewusst zu machen und weiterzuentwickeln, um die Bandbreite seiner Möglichkeiten in der Berufswelt zu stärken. Das vorliegende Kapitel bezieht sich daher auf den Bereich der inneren Ressourcen des/der Schülers\*in und ist auf die Entwicklung der im Unterkapitel 1.1. dargestellten Kompetenzen fokussiert. Deren Entwicklung wird durch die im Unterkapitel 1.2. vorgeschlagenen Lösungen in Form von Unterrichtsszenarien unterstützt, die sowohl in Einzelberatungsgesprächen als auch im berufsorientierenden Gruppenunterricht eingesetzt werden können. In dem ersten Fall kann es sinnvoll sein, ein Einzelberatungsgespräch mit Hilfe von entsprechend ausgewählten Fragebögen und/oder Übungen durchzuführen. Für den zweiten Fall werden in diesem Kapitel beispielhafte Unterrichtsabläufe vorgestellt, von denen sich die an allgemeinbildenden Schulen arbeitenden BO-Lehrkräfte bzw. Berufsberater\*innen inspirieren lassen können.

Die dargestellten Unterrichtsszenarien ermöglichen es, das berufliche Potenzial der Schüler\*innen zu entdecken. Als Einstieg in die Thematik kann das unten abgebildete Diagramm dienen (vgl. **Błąd! Nie można odnaleźć źródła odwołania.**), das den qualitativen Aspekt des beruflichen Potenzials veranschaulicht, der bei berufsorientierten Maßnahmen in der Schule zu berücksichtigen ist.



## Abbildung 1: Qualitativer Aspekt des beruflichen Potenzials

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf der Grundlage von: Poczowski, A., 1993, S. 25

Die in den Unterkapiteln 1.1. und 1.2. vorgestellten Informationen berücksichtigen die Arbeit mit verschiedenen Schülertypen und geben einen Überblick über deren Einstellungen und Möglichkeiten. Unabhängig davon, ob es sich dabei um schwierige, niedrig motivierte, begabte, suchende oder ehrgeizige Schüler\*innen handelt, erfordert die Arbeit mit ihnen einen individuellen Ansatz und an das Niveau ihrer bewusst gemachten inneren Ressourcen angepasste Methoden. Die Ermittlung des Potenzials des/der Schülers\*in hat für eine effektive Zusammenarbeit mit ihm/ihr im BO-Unterricht eine Schlüsselbedeutung. Daher werden in diesem Kapitel Instrumente zur Analyse der Veranlagungen der Schüler\*innen und Unterrichtsszenarien vorgeschlagen, die es ihnen ermöglichen werden, sich selbst zu entdecken.

### 2.1 Kompetenzen

Nach Bearbeitung dieses Kapitels wird der/die Schüler\*in:

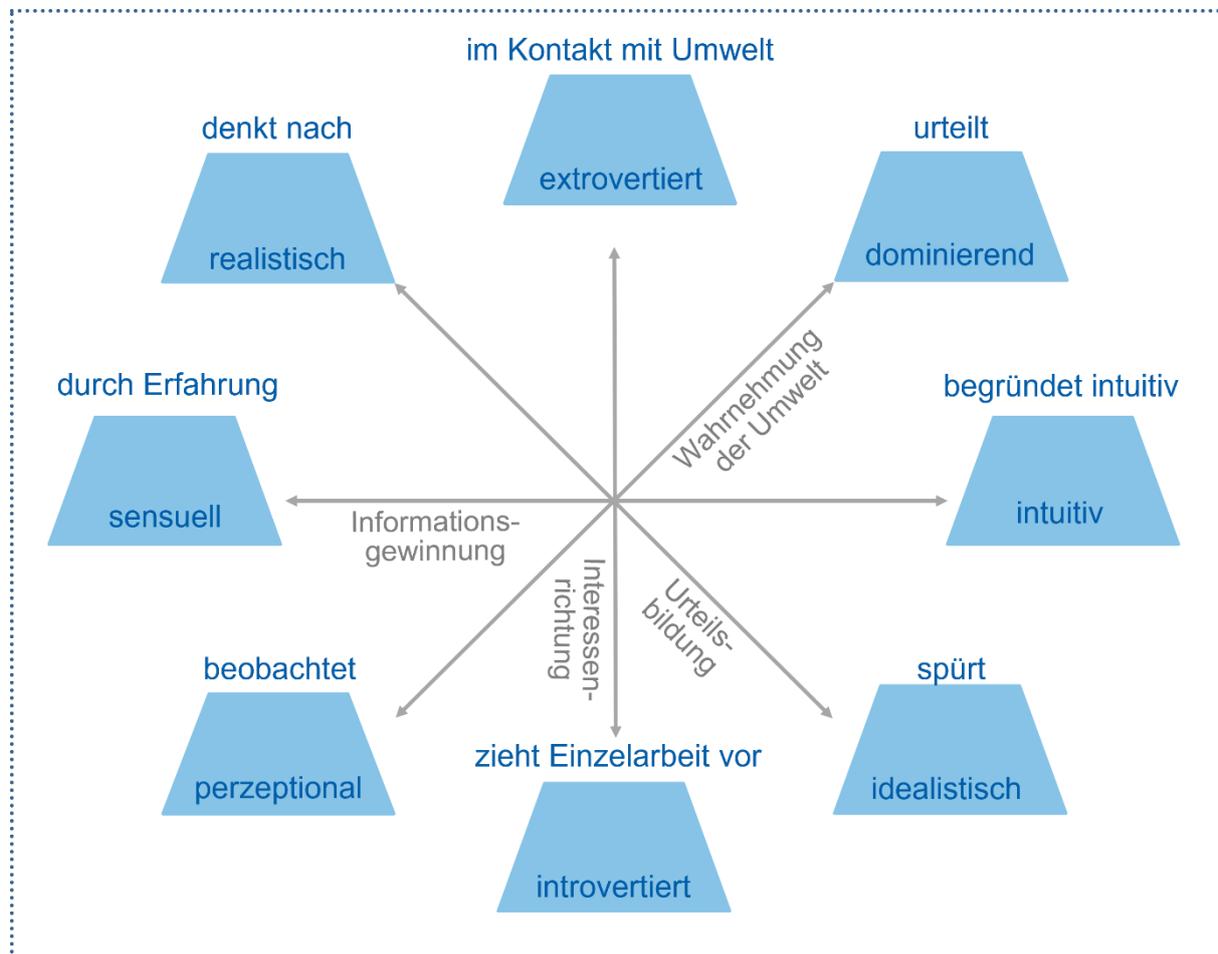
- in der Lage sein, seine/ihre Interessen zu präzisieren definieren und sich seiner/ihrer Fähigkeiten bewusst werden,
- in der Lage sein, seine/ihre eigenen Stärken und Defizitbereiche, die einer Korrektur bedürfen, zu definieren,
- sich der Zusammenhänge zwischen seinen/ihren Veranlagungen und den Anforderungen und Profilen verschiedener Berufe bewusst,
- sich seiner/ihrer Aspirationen, Wünsche und Träume für sein/ihr zukünftiges Leben bewusst,
- sich der im Verhalten auf dem Arbeitsmarkt geltenden ethischen Grenzen bewusst.

### 2.2 Inhaltliche Hinweise

Mit Blick auf die individuellen Unterschiede zwischen den Menschen sollte im Kontext der berufsorientierenden Maßnahmen das Thema der Persönlichkeit angesprochen werden. Als Einleitung für den Rest des Kapitels wird zu diesem Zweck eine Darstellung der Myers-Briggs-Theorie über Präferenzen für 8 Persönlichkeitseigenschaften, aus denen 16 Persönlichkeitstypen abgeleitet werden können, dienen. Ein auf Basis dieser Theorie entwickelte Instrument namens Myers-Briggs-Typenindikator (kurz MBTI), ermöglicht es, den vorhandenen Persönlichkeitstyp zu ermitteln. Detaillierte Informationen zum Thema und zu Eigenschaften der einzelnen Persönlichkeitstypen sind unter der Adresse

<https://www.myersbriggs.org/my-mbti-personality-type/mbti-basics/the-16-mbti-types.htm>

öffentlich zugänglich. Das nachfolgend abgebildete Diagramm (s. Abbildung 2) veranschaulicht die zu untersuchenden Dimensionen.



**Abbildung 2: 8 Persönlichkeitseigenschaften zur Definition der Persönlichkeit nach Myers-Briggs**

Quelle: Eigene Ausarbeitung auf der Grundlage von: Gros, U., 2003, S. 44

Die 8 grundlegenden Persönlichkeitseigenschaften sind also:

- Extroversion (Buchstabencode **E** – vom englischen Wort extravert für extrovertiert),
- Introversion (Buchstabencode **I** – vom englischen Wort introvert für introvertiert),
- Sensualität (Buchstabencode **S** – vom englischen Wort sensing für wahrnehmend),
- Intuitivität (Buchstabencode **N** – vom englischen Wort intuitive für intuitiv),
- Realismus (Buchstabencode **T** – vom englischen Wort thinking für denkend),
- Idealismus (Buchstabencode **F** – vom englischen feeling für fühlend),
- Dominanz (Buchstabencode **J** – vom englischen Wort judging für urteilend) und

- **Perzeption** (Buchstabencode **P** – vom englischen Wort **perceiving** für empfindend).

Die Kombinationen der oben genannten Persönlichkeitseigenschaften ergeben insgesamt 16 Persönlichkeitstypen. In der unten abgebildeten **Tabelle 1** wurden beispielhafte Berufsfelder und Berufe aufgeführt, die für den jeweiligen Persönlichkeitstyp passend sind.

Buchstabencode des Persönlichkeitstyps	Eigenschaften	Berufsfelder / Berufe bzw. Stellen
ISTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• introvertiert (I)</li> <li>• sensuell (S)</li> <li>• realistisch (T)</li> <li>• dominierend (J)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Polizei</li> <li>• Militär</li> <li>• Technologieunternehmen</li> <li>• Programmierer*in</li> <li>• Manager*in</li> <li>• Direktor*in</li> <li>• Ingenieur*in</li> <li>• Rechtsanwalt*anwältin</li> <li>• Chirurg*in</li> </ul>
ISFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• introvertiert (I)</li> <li>• sensuell (S)</li> <li>• idealistisch (F)</li> <li>• dominierend (J)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufe, die mit Kontakt zu anderen Menschen verbunden sind und viel Sorgfalt erfordern</li> <li>• Gesundheitswesen</li> <li>• Verwaltung</li> <li>• Dienstleistungen</li> <li>• Sozialarbeit</li> </ul>
INTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• introvertiert (I)</li> <li>• intuitiv (N)</li> <li>• realistisch (T)</li> <li>• dominierend (J)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Technologieunternehmen</li> <li>• F+E-Abteilungen</li> <li>• Manager*innen</li> <li>• Unternehmensanwälte*innen</li> <li>• Führungskräfte in Finanzinstituten</li> </ul>
ISTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• introvertiert (I)</li> <li>• sensuell (S)</li> <li>• realistisch (T)</li> <li>• perzeptional (P)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Techniker*in</li> <li>• Mechaniker*in</li> <li>• Elektriker*in</li> <li>• Sportler*in</li> <li>• Programmierer*in</li> <li>• Berufskraftfahrer*in</li> </ul>
ISFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• introvertiert (I)</li> <li>• sensuell (S)</li> <li>• idealistisch (F)</li> <li>• perzeptional (P)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einkaufsberater*in im Einzelhandel</li> <li>• Designer*in</li> <li>• Berufe, die mit Kontakt zu Kindern verbunden sind</li> <li>• Arbeitsstellen, die mit der Datenanalyse und der Erstellung von Kalkulationstabellen verbunden sind</li> </ul>
INFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• introvertiert (I)</li> <li>• intuitiv (N)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trainer*in</li> <li>• Psychologe*in</li> <li>• Lehrer*in</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• idealistisch (F)</li> <li>• perzeptional (P)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Künstler*in</li> <li>• Schriftsteller*in</li> <li>• Sozialarbeiter*in</li> </ul>
INTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• introvertiert (I)</li> <li>• intuitiv (N)</li> <li>• realistisch (T)</li> <li>• perzeptional (P)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysen- oder F+E-Abteilungen</li> <li>• akademischer Bereich</li> </ul>
ESTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extrovertiert (E)</li> <li>• sensuell (S)</li> <li>• realistisch (T)</li> <li>• perzeptional (P)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkäufer*in</li> <li>• Sportler*in</li> <li>• Schauspieler*in</li> <li>• Rettungsschwimmer*in</li> <li>• Unternehmer*in</li> <li>• Politiker*in</li> <li>• Berufssoldat*in</li> <li>• risikobehaftete Berufe</li> </ul>
ESFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extrovertiert (E)</li> <li>• sensuell (S)</li> <li>• idealistisch (F)</li> <li>• perzeptional (P)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufe, die mit eine direkte Kommunikation mit anderen Menschen, auch mit einem Publikum, erfordern</li> <li>• Medienbranche, z.B. ein/-e Moderator*in</li> </ul>
ENFP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extrovertiert (E)</li> <li>• intuitiv (N)</li> <li>• idealistisch (F)</li> <li>• perzeptional (P)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufe, die Kreativität erfordern und einen Bezug zu Sozial- und Geisteswissenschaften haben</li> <li>• Personal Trainer*in</li> <li>• Sozialarbeiter*in</li> <li>• Psychologe*in</li> <li>• Berater*in</li> <li>• Lehrer*in</li> <li>• Dozent*in</li> </ul>
ENTP	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extrovertiert (E)</li> <li>• intuitiv (N)</li> <li>• realistisch (T)</li> <li>• perzeptional (P)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analysen- oder F+E-Abteilungen</li> <li>• wissenschaftlicher Bereich</li> <li>• Mentor*in</li> </ul>
ESTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extrovertiert (E)</li> <li>• sensuell (S)</li> <li>• realistisch (T)</li> <li>• dominierend (J)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Militär</li> <li>• Polizei</li> <li>• Politik</li> <li>• Ingenieur*in</li> <li>• Manager*in</li> <li>• Unternehmer*in</li> </ul>
ESFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extrovertiert (E)</li> <li>• sensuell (S)</li> <li>• idealistisch (F)</li> <li>• dominierend (J)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesundheitswesen</li> <li>• Bildungswesen</li> </ul>
ENFJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extrovertiert (E)</li> <li>• intuitiv (N)</li> <li>• idealistisch (F)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung</li> <li>• Verkauf</li> <li>• Bildungswesen</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• dominierend (J)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Management</li> <li>• Gesundheitswesen</li> <li>• Rechtswesen</li> </ul>
ENTJ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• extrovertiert (E)</li> <li>• intuitiv (N)</li> <li>• realistisch (T)</li> <li>• dominierend (J)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manager*in</li> <li>• Direktor*in</li> <li>• Programmierer*in</li> <li>• Projektleitung</li> <li>• Militär</li> <li>• Polizei</li> <li>• Rechtswesen</li> <li>• Management</li> <li>• Technologieunternehmen</li> </ul>

**Tabelle 1: 16 Persönlichkeitstypen nach Myers und Briggs**

Quelle: Eigene Ausarbeitung basierend auf: <https://www.16personalities.com/pl/typy-osobowosci/>

Für die Zwecke des berufsorientierenden Unterrichts in der Schule kann man auch das Konzept von John L. Holland anwenden, der unter Berücksichtigung des Arbeitsumfelds 6 Persönlichkeitstypen definiert hat. Es sind: der realistische, der forschende, der künstlerische, der soziale, der unternehmerische und der traditionelle Persönlichkeitstyp. Der Ansicht des Autors nach, führt eine gute Passung zwischen der Persönlichkeit und der Art der ausgeführten Arbeit zur beruflichen Zufriedenheit. Da dieses Konzept allgemeiner ist, sollte es als eine Zusatzinformation (ein Hinweis) betrachtet werden.

Um die Präferenzen des/der Schülers\*in kennenzulernen, lohnt es sich, das Interviewgespräch über seine/ihre Bedürfnisse, Fähigkeiten und Aspirationen zu vertiefen. Zur Ergänzung von Informationen über den/die Schüler\*in sollten in der beruflichen Orientierung bzw. Berufsberatung diagnostische Instrumente eingesetzt werden. Im Material **M1** wurde eine Beispielübung vorgestellt, die der BO-Lehrkraft bzw. dem/der Berufsberater\*in erleichtert, sich mit dem/der Schüler\*in über seine/ihre beruflichen Präferenzen zu unterhalten.

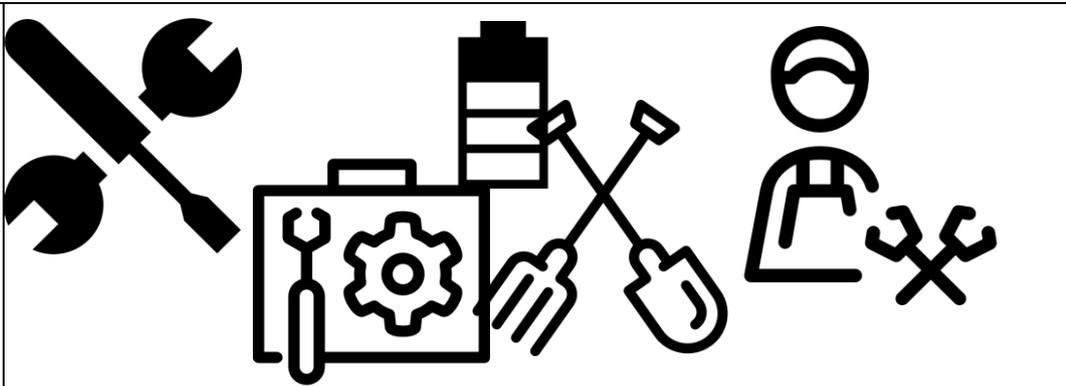
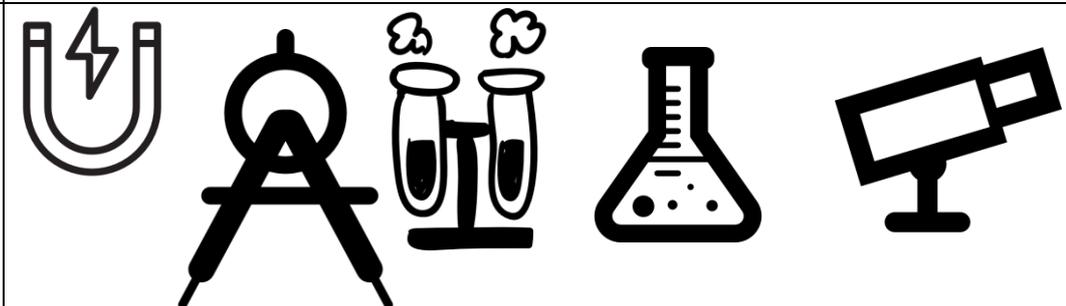
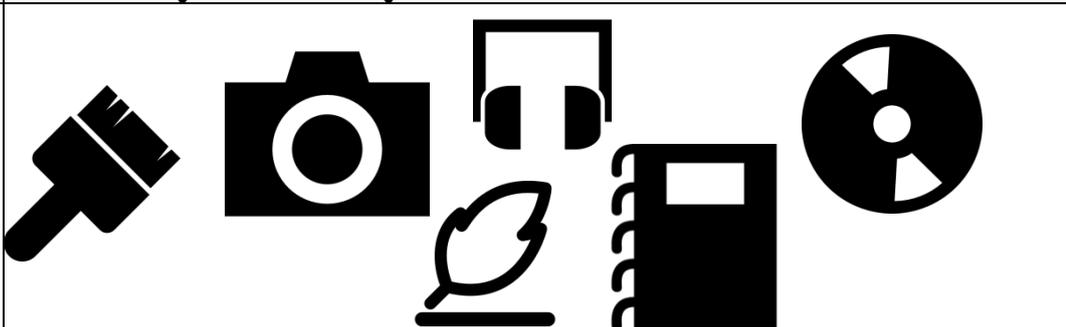
## 2.2.1 Szenario 1: Berufliche Orientierung

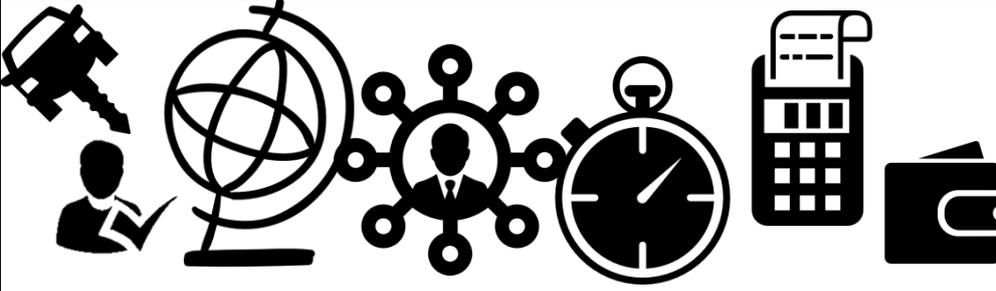
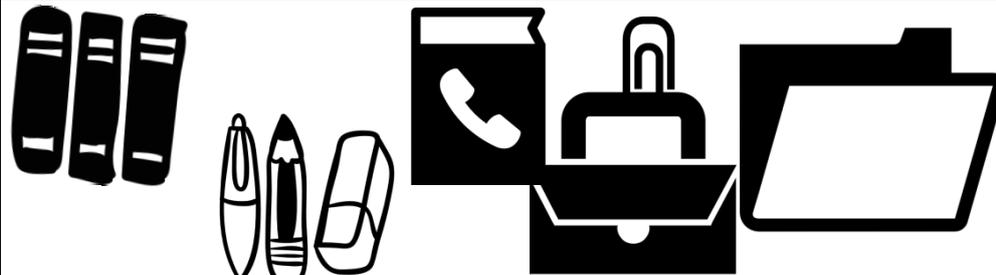
Das Ziel des Unterrichts ist es, die Präferenzen des/der Schülers\*in, seine/ihre Bedürfnisse, Fähigkeiten und Aspirationen kennen zu lernen und ihn/sie dabei zu unterstützen, die Fähigkeit zu entwickeln, seine/ihre sich aus dem Persönlichkeitstyp ergebenden beruflichen Präferenzen zu ermitteln.

Unterrichtsablauf																									
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Papierblatt,</li> <li>• einen Stift,</li> <li>• das <b>M1</b>: (ausgedruckte und ausgeschnittene Bilder).</li> </ul>																								
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kontaktaufnahme</b> mit dem/der Schüler*in</li> <li>• Einführung in das Thema</li> <li>• Erläuterung der wichtigsten Begriffe wie berufliche Orientierung, berufliche Präferenzen, berufliche Veranlagungen, Interessen</li> </ul>																								
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Bilder aus dem <b>Material M1</b> werden dem/der Schüler*in in folgender Reihenfolge präsentiert:</li> </ul> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tbody> <tr> <td>1-2</td><td>2-3</td><td>3-4</td><td>4-5</td><td>5-6</td><td>6-1</td></tr> <tr> <td>1-3</td><td>2-4</td><td>3-1</td><td>4-1</td><td>5-1</td><td>6-2</td></tr> <tr> <td>1-4</td><td>2-5</td><td>3-2</td><td>4-2</td><td>5-2</td><td>6-3</td></tr> <tr> <td>1-5</td><td>2-6</td><td>3-5</td><td>4-6</td><td>5-3</td><td>6-4</td></tr> </tbody> </table>	1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-1	1-3	2-4	3-1	4-1	5-1	6-2	1-4	2-5	3-2	4-2	5-2	6-3	1-5	2-6	3-5	4-6	5-3	6-4
1-2	2-3	3-4	4-5	5-6	6-1																				
1-3	2-4	3-1	4-1	5-1	6-2																				
1-4	2-5	3-2	4-2	5-2	6-3																				
1-5	2-6	3-5	4-6	5-3	6-4																				
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson erklärt dem/der Schüler*in, worin seine/ihre Aufgabe bestehen wird. Die Erläuterung könnte beispielsweise folgendermaßen aussehen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ich habe für dich sechs Bilder, die du gleich zu sehen bekommst, vorbereitet. Jedes von ihnen ist mit einer Nummer von 1 bis 6 gekennzeichnet. Gleich werde ich sie dir paarweise präsentieren, und deine Aufgabe wird darin bestehen, das Bild auszuwählen, welches deiner Meinung nach besser zu dir passt. Ich bitte dich auch, deine Antwort auf ein Blatt Papier zu schreiben. Sobald du damit fertig bist, erkläre ich dir, was als nächstes zu tun ist.</i></li> <li>- <i>Gibt es an dieser Stelle noch Klärungsbedarf?</i></li> </ul> </li> <li>• Die Lehrperson markiert die Präferenzen des/der Schülers*in mit einem Strich.</li> </ul>																								
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson und der/die Schüler*in vergleichen gemeinsam die Zahlen der am häufigsten ausgewählten Antworten.</li> </ul>																								

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson bittet den/die Schüler*in darum, ihr zu erklären, was die einzelnen Bilder für ihn/sie bedeuten.</li> <li>• Sie besprechen die Ergebnisse gemeinsam und überlegen, welche Berufe zu den einzelnen Bildern passen.</li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusammenfassung des Unterrichts mit anschließender freier Diskussion. Die Lehrperson schafft die Möglichkeit, Feedback zur Übung zu erhalten, indem sie den/die Schüler*in darum bittet, ihr seine/ihre Beobachtungen mitzuteilen. Sie erläutert dabei eventuell anfallende Fragen.</li> </ul>

## M1: Berufliche Präferenzen

1	
2	
3	
4	

5	
6	

Quelle: Eigene Ausarbeitung

## 2.2.2 Szenario 2: Was kann ich? Was sind meine Stärken?

Das Ziel des Unterrichts ist es, dass die Schüler\*innen ihre eigenen Interessen und Stärken präzise identifizieren und sichtbar machen sowie ihre beruflichen Veranlagungen diagnostizieren. Die Arbeit im Unterricht ist darauf ausgerichtet, den Schülern\*innen ihre individuellen Potenziale bewusst zu machen.

Die Schüler\*innen reflektieren über die Bedeutung der Motivation für das Erreichen von Zielen. In dem Szenario werden graphisch-projektive und validierende Methoden angewendet. Die graphisch-projektiven Methoden beruhen darauf, dass der/die Schüler\*in Zeichnungen präsentiert, denen er/sie unter dem Einfluss seiner/ihrer Arbeit Bedeutungen zuschreibt. Bei den validierenden Methoden handelt es sich um solche, die auf emotionalem Ausdruck und Eindruck basieren und sich auf Erfahrungen beziehen, die z.B. mit dem Wertesystem verbunden sind.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Papierblatt oder ein Heft,</li> <li>• das <b>M2</b> ,</li> <li>• das <b>M3: Wie sieht mein Leben aus?</b></li> </ul> <p>Als eine Inspiration können Bilder von verschiedenen Aktivitäten/Berufen vorbereitet werden, die von den Schülern*innen ausgewählt werden können.</p>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen bearbeiten die Materialien <b>M1</b> und <b>M2</b>.</li> <li>• Anschließend erzählen sie über sich selbst, indem sie folgende Sätze vervollständigen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ich interessiere mich für...</i></li> <li>- <i>Mein Talent / meine Stärke ist ...</i></li> <li>- <i>Zu meinen Errungenschaften kann ich ... zählen.</i></li> <li>- <i>In meiner Freizeit ...</i></li> </ul> </li> <li>• Dabei überlegen sie sich, ob die von ihnen genannten Bereiche in irgendeiner Weise zusammenhängen?</li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Einzelarbeit entwickeln die Schüler*innen ein Logo, das alle von ihnen vorher genannten Elemente enthält.</li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen präsentieren der Gruppe die von ihnen erstellten Logos. Die Aufgabe der Gruppe besteht darin, zu sagen, was sie ihrer Meinung nach bedeuten. Gleichzeitig ist dies auch für</li> </ul>

	<p>den/die Autor*in ein Feedback darüber, wie seine/ihre Arbeit von anderen wahrgenommen wurde.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppendiskussion über die erstellten Logos.</li> </ul>
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson erklärt, was Motivation ist. Zur Demonstration kann sie sich dabei dem Beispiel eines Wettrennens bedienen. Es wird der Ursprung des Begriffs erklärt, der vom lateinischen Wort „<i>movere</i>“ für: <i>sich (fort)bewegen, fortbringen, zum Kampf vorrücken</i>, abgeleitet wird.</li> <li>• Anschließend teilt die Lehrperson die Schüler*innen in Teams ein und erklärt, worin die Teamübung bestehen wird, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Versucht bitte die Motivation ohne Worte darzustellen. Es kann z.B. Darstellung einer Tätigkeit, die es euch ermöglicht, Motivation zu erreichen, oder eine symbolische Darstellung sein. Die Aufgabe der anderen Teammitglieder besteht darin, die Motivation des/der Darstellenden zu identifizieren. Wenn ihr es schafft, sie zu identifizieren, begründet bitte eure Wahl.</i></li> </ul> </li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson schreibt die Arbeitsergebnisse der einzelnen Teams stichwortartig an die Tafel und diskutiert mit der Klasse über folgende Frage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten stellt ihr fest, nachdem ihr diese Übung gemacht habt?</i></li> </ul> </li> <li>• Die Beobachtungen werden an die Tafel geschrieben.</li> </ul>

## M2: Ein paar Worte über mich

# EIN PAAR WORTE ÜBER MICH

ICH FÜHLE MICH  
GUT, WENN...

ICH LÄCHLE,  
WENN...

ICH GLAUBE,  
ICH BIN...

BEVOR ICH INS BETT  
GEHE, DENKE ICH AN...

WENN ICH ANDERE  
SEHE, DENKE ICH AN...



.....  
VORNAME



### 2.2.3 Szenario 3: Was ist Motivation? Wann und wie belohne ich mich selbst?

Das Ziel des Unterrichts ist es, den Begriff „Motivation“ zu definieren und die Unterschiede im Verständnis dieses Begriffs zu diskutieren. Die Schüler\*innen sollen sich dabei der Quellen der Motivation bewusst werden und individuell angepasste und effektive Wege, die zum Handeln motivieren, finden können.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein DIN-A4-Blatt oder ein Heft und ein Stift.</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson erklärt den Ursprung des Begriffs, der vom lateinischen Wort „<i>movere</i>“ für: <i>sich (fort)bewegen, fortbringen, zum Kampf vorrücken</i>, abgeleitet wird.</li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Diskussion zu folgenden Fragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was verbirgt sich hinter dem Begriff „Motivation“?</i></li> <li>- <i>Bedeutet er für alle das Gleiche?</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen denken darüber nach, welche Umstände/Ereignisse/Situationen sie zum Weitermachen motivieren, und <u>beschreiben</u> es, indem sie die folgende Frage beantworten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was entscheidet darüber, dass du dich mit einer bestimmten Tätigkeit mit noch mehr Engagement beschäftigst?</i></li> </ul> </li> <li>• Anschließend werden die mit dem Vor- und Nachnamen unterschriebenen Blätter von der Lehrperson gesammelt und unter allen Schülern*innen verlost.</li> <li>• Nachdem die Schüler*innen je eine zufällige <u>Beschreibung</u> erhalten haben, besteht ihre Aufgabe darin, auf der Grundlage der erhaltenen Informationen einen motivierenden Brief an den/die Autor*in der Beschreibung zu schreiben.</li> <li>• Zum Schluss gehen die fertigen Briefe an die Autoren*innen der Beschreibungen zurück und diese äußern sich zu dem erhaltenen Feedback über sich selbst.</li> </ul>
Phase 4	Was ist Motivation? <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson erklärt den Schülern*innen, worin die Gruppenübung bestehen wird, z.B.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Versucht bitte einzeln die Motivation ohne Worte darzustellen. Es kann z.B. Darstellung einer Tätigkeit, die es euch ermöglicht, Motivation zu erreichen, oder eine symbolische Darstellung sein. Die Aufgabe der anderen Mitschüler*innen besteht darin,</i></li> </ul> </li> </ul>

	<i>die Motivation des/der Darstellenden zu identifizieren. Wenn ihr es schafft, sie zu identifizieren, begründet bitte eure Wahl.</i>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson stellt die folgende Frage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Verständnis des Begriffs „Motivation“ stellt ihr fest, nachdem ihr diese Übung gemacht habt?</i></li> </ul> </li> <li>• Die Beobachtungen werden an die Tafel geschrieben.</li> </ul>

## 2.2.4 Szenario 4: Was ist Motivation? Suche nach Motivationsfaktoren

Das Ziel des Unterrichts ist es, die Schüler\*innen an das Thema der Belohnung als eine Form der Motivation heranzuführen. Die Schüler\*innen werden sich dessen bewusst, wie man für seine Erfolge belohnt wird, reflektieren ihre eigene Wahrnehmung der Belohnung und beziehen dieses Wissen auf ihre eigenen Methoden, sich selbst zum Handeln zu motivieren. Sie erstellen eine Liste mit motivierenden Faktoren und reflektieren über Menschen, die ihre Vorbilder sind.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein DIN-A4-Blatt,</li> <li>• das <b>M4: Auf der Suche nach Motivation und Unterstützung</b>.</li> </ul> <p>Die Lehrperson erklärt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• den Zweck des Unterrichts (zur Demonstration kann sie sich dabei dem Beispiel eines Wettrennens bedienen),</li> <li>• den Ursprung des Begriffs „Motivation“, der vom lateinischen Wort „<i>movere</i>“ für: <i>sich (fort)bewegen, fortbringen, zum Kampf vorrücken</i>, abgeleitet wird.</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson regt die Schüler*innen zur Diskussion über folgende Fragen an: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ist ein erreichter Erfolg eine Belohnung an sich oder ein Grund zu belohnen?</i></li> <li>- <i>Werden die Belohnungen ausschließlich von anderen vergeben oder gibt es Gründe, warum wir uns selbst belohnen?</i></li> <li>- <i>In welchen Situationen erleben wir das?</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen setzen sich in zwei Reihen paarweise gegenüber, die Lehrperson erklärt, worin die Aufgabe besteht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Versucht bitte in einem Gespräch mit eurem Gegenüber herauszufinden, was ihr in Bezug auf die Wahrnehmung und Anwendung von Belohnungen gemeinsam habt und was euch unterscheidet.</i></li> <li>- <i>Schreibt eure Bemerkungen auf ein Blatt Papier auf.</i></li> <li>- <i>Auf mein Signal (alle 1-3 Minuten) wechselt ihr den/die Gesprächspartner*in.</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson bespricht mit den Schülern*innen die von ihnen aufgeschriebenen Vergleiche und gibt ihnen eine weitere Aufgabe: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Denkt bitte an den größten Erfolg, den ihr euch vorstellen könnt.</i></li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Stellt euch so einen Moment vor und erzählt darüber.</i></li> </ul>
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson regt die Schüler*innen zur Reflexion über die Bedeutung der Motivation und die verschiedenen Motivationsfaktoren: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Wie verhält sich ein motivierter Mensch?</i></li> <li>- <i>Wenn du an einen selbstmotivierten Menschen denkst, wer ist die erste Person, die dir einfällt? Was zeichnet ihn oder sie aus?</i></li> <li>- <i>Kann man sagen, dass diese Person ein Vorbild für dich ist? Begründe es.</i></li> <li>- <i>Vergleiche dich selbst mit den Merkmalen motivierter Menschen (die von der Gruppe gemeinsam zusammengetragen wurden) und zeige die festgestellten Unterschiede auf. Schreib diese auf ein Blatt Papier auf.</i></li> <li>- <i>Liste auf, was man tun kann, um motivierter zu sein (Erstelle eine Liste von Faktoren).</i></li> </ul> </li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen erstellen ihre eigene Liste von Faktoren, die sie zum Handeln motivieren. Sie bearbeiten individuell (z.B. als Hausaufgabe) das <b>Material 4</b> und vervollständigen eventuell die im Unterricht erstellte Liste.</li> </ul>

## M4: Auf der Suche nach Motivation und Unterstützung

.....

VORNAME

.....

WANN FÜHLE ICH MICH  
UNTERSTÜTZT?

WAS MOTIVIERT MICH?

WANN FÜHLE ICH  
MICH STOLZ?

MEINE  
BEDÜRFNISSE

WAS ENTSPANNT  
MICH?

WER UNTERSTÜTZT  
MICH?

WAS MACHT MICH  
ERFOLGREICH?

WAS MACHT MICH GLÜCKLICH?

## 2.2.5 Szenario 5: Was kann ich? Was sind meine Stärken?

Das Ziel des Unterrichts ist es, die Fähigkeit zur Selbstanalyse in Bezug auf die eigenen Stärken und Schwächen zu entwickeln und diese mit der Einschätzung der Gruppe zu vergleichen. Die Übung fördert die Entwicklung der Selbstpräsentationsfähigkeit der Schüler\*innen.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein DIN-A4-Blätter,</li> <li>• eine Rolle Klebeband,</li> <li>• das <b>M5</b>.</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson informiert die Schüler*innen über das Ziel und den Ablauf der Übung, bittet sie, über ihre Stärken und Schwächen nachzudenken und verteilt dann das <b>Material 5</b> mit der Bitte, die leeren Felder auszufüllen (Einzelarbeit).</li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Schüler*innen erzählen der Reihe nach, wie sie sich selbst sehen.</li> <li>- Der Rest der Klasse schreibt ihre Assoziationen zu ihrem/ihrer Mitschüler*in auf.</li> <li>- Dann äußern sich die Schüler*innen einzeln zu den von ihren Mitschülern*innen vorgelesenen Assoziationen über sie. Sie geben an, inwieweit sie mit den vorgelesenen Assoziationen einverstanden sind.</li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen, alle mit einem mit Klebeband auf dem Rücken befestigten Blatt Papier, stellen sich in einem Kreis auf und schreiben sich gegenseitig ihre Assoziationen zu einem der folgenden Themen auf das Blatt Papier am Rücken: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was hat der/die Mitschüler*in vor mir positives an sich? (z.B. Wissen, Persönlichkeit)</i></li> <li>- <i>Was kann er/sie, welches Talent hat er/sie?</i></li> <li>- <i>In welchem Beruf könnte er/sie arbeiten?</i></li> </ul> </li> </ul> <p><b>Hinweis:</b> Es ist wichtig, die Schülern*innen darauf hinzuweisen, dass sie versuchen sollen, nicht zu wiederholen, was bereits geschrieben wurde.</p>
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wenn alle mit dem Schreiben fertig sind, sprechen die Schüler erstmal einzeln über sich selbst.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erst dann können sie den Zettel vom Rücken nehmen und die Assoziationen der Mitschüler*innen über sie lesen.</li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung der Meinungen der Klasse über einzelne Mitschüler*innen. Vergleich der Selbstbilder mit dem, wie die einzelnen Schüler*innen von der Klasse wahrgenommen werden.</li> <li>• Vorschläge der Fragen zur Zusammenfassung des Unterrichts:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Erkennst du den Unterschied zwischen deiner Selbstanalyse und Meinung der Klasse?</i></li> <li>- <i>Warum könnte ein solcher Vergleich der Selbsteinschätzung und der Einschätzung durch die Gruppe wichtig sein?</i></li> <li>- <i>Gab es unter den aufgeschriebenen Assoziationen solche, die dich überrascht haben? Könntest du dich zu ihnen äußern?</i></li> <li>- <i>Welche Schlussfolgerungen kannst du für dich selbst aus dieser Übung ziehen?</i></li> <li>- <i>Welche der aufgeschriebenen Stärken haben für dich eine Schlüsselbedeutung in Bezug auf den Beruf, den du in Zukunft ausüben möchtest?</i></li> </ul> </li> </ul>

## M5: Auf der Suche nach Stärken

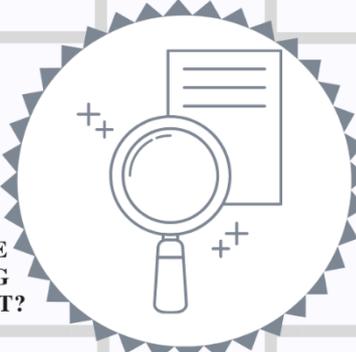
# AUF DER SUCHE NACH STÄRKEN

---

**MEINE ZIELE**

**WAS HABE ICH BEREITS  
ERREICHT?  
WAS MACHE ICH GUT?**





**WOVON WIRD DIE  
ZIELERREICHUNG  
JETZT BEGÜNSTIGT?**

**WAS KANN ICH  
ÄNDERN, DAMIT  
ES BESSER WIRD?**

## 2.2.6 Szenario 6: Stärken und Schwächen vs. meine Chancen für die persönliche Entwicklung (I)

Das Ziel des Unterrichts ist es, sich die Motivationsquellen aus einer anderen Perspektive anzuschauen und die Schüler\*innen für Methoden der effektiven Motivation zu sensibilisieren. Die Schüler\*innen lernen ihre Schwächen und/oder Bereiche kennen, die Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung bieten. Dabei üben sie sich in Selbstanalyse und werden sich der Handlungsmöglichkeiten bewusst, um Erfolge zu erzielen. Während des Unterrichts vergleichen sie ihre aktuelle Situation mit dem, was sie erreichen wollen und was realisierbar ist.

Die durchzuführenden Aktivitäten helfen bei der Identifizierung von Aufgaben, die eine Erhöhung der Motivation des/der Schülers\*in bezwecken.

Test zur Untersuchung von Ressourcen des/der Einzelnen (Verstehbarkeit, Handhabbarkeit, Sinnhaftigkeit): Der Antonovskys Test, auch SOC-Test genannt (SOC vom englischen „*sense of coherence*“ für Kohärenzgefühl abgeleitet) ermöglicht es, die sogenannte Lebensorientierung zu identifizieren, d.h. inwieweit die untersuchte Person ein Kohärenzgefühl bezüglich dessen hat, was um sie herum bei alltäglichen Aktivitäten geschieht. Im Aaron Antonovskys Konzept sind drei Aspekte enthalten: Verstehbarkeit der Ereignisse, Handhabbarkeit bzw. Bewältigbarkeit und das Gefühl von Bedeutsamkeit bzw. Sinnhaftigkeit (vgl. Zwoliński 2000)<sup>1</sup>. Mit Hilfe des Tests ist es möglich, einen Überblick über die Lebensorientierung eines/-r bestimmten Schülers\*in zu erhalten. Eine kostenlose elektronische oder druckbare Version des Tests in der polnischen Bearbeitung von 1993 findet unter folgender Adresse: <http://psychologia.net.pl/testy.php?test=soc>. Die für den Test vorgesehene Zeit beträgt 5 Minuten. Bei einer niedrigen Punktzahl kann das Ergebnis eine Indikation für therapeutische Maßnahmen sein. Es wird empfohlen, die Testergebnisse individuell mit der Lehrkraft bzw. einem/einer Berufsberater\*in oder Psychologen\*in zu besprechen und sie als eine Grundlage für ein vertieftes Interview zu nutzen. Darüber hinaus gibt die Anzahl der erreichten Punkte einen Hinweis auf die bei der Bewältigung von schwierigen Situationen stattfindenden Prozesse (vgl. Jelonkiewicz, Kosińska-Dec 2001)<sup>2</sup>. Im Kontext der beruflichen Orientierung bzw. Berufsberatung kann die Fähigkeit zur Stressbewältigung eine wertvolle Informationen für die Karriereplanung des/der Schülers\*in liefern.

Der Zweck des vorgeschlagenen Unterrichts ist es, die Selbsterkenntnis der Schüler\*innen zu fördern und ihnen die Möglichkeit zu geben, ihr eigenes Selbstwirksamkeitsgefühl zu beurteilen.

<sup>1</sup> Zwoliński, M. (2000): Kontrowersje dotyczące struktury czynnikowej Kwestionariusza Orientacji Życiowej (skali SOC) A. Antonovsky'ego, Band 43, Nr. 3, S. 291-308

<sup>2</sup> Jelonkiewicz, I., Kosińska-Dec, K. (2001): Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności, in: PRZEGLĄD PSYCHOLOGICZNY, 2001, Band 44, Nr. 3, S. 337-347

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ein Papierblatt oder ein Heft,</li> <li>• das <b>Material M6: Was kann ich Gutes tun?</b></li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson erklärt das Ziel und den Ablauf der Übung, die mit der Bearbeitung des <b>Material 6</b> beginnt.</li> <li>• Die Schüler*innen beschreiben, was sie im Leben erreichen möchten, indem sie ein Ziel wählen.</li> <li>• Anschließend stellen sie sich folgende Frage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Gibt es einen Bereich, den ich verbessern möchte und/oder der einer Verbesserung bedarf?</i></li> </ul> </li> <li>• Lautet die Antwort „Ja“, beschreiben sie, was derzeit eine Änderung der aktuellen Situation verhindert.</li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson führt die Schüler*innen in die nächste Phase des Unterrichts ein: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Stelle dir vor, vor dir steht jemand, der genau wie du ist. Du weißt, dass es ihm/ihr am Herzen liegt, die geplanten Aktivitäten durchzuführen... Und mit jedem weiteren Tag der Untätigkeit entfernt man sich bekannter Weise von der Verwirklichung seiner Träume. Du siehst, dass er/sie Unterstützung und zusätzliche Ermutigung braucht, damit er/sie sich für weitere Aktivitäten engagiert. Da du Sie seine/ihre Bedürfnisse kennst, weißt du, was seine/ihre Einstellung zum Handeln ändern kann. Was machst du? Welche Wörter verwendest du? – Schreibe ihn/ihr eine Nachricht mit deinen Tipps.</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson gibt den Schülern*innen die nächste Aufgabe: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Vergleiche die von dir geschriebene Nachricht mit den genannten Faktoren.</i></li> <li>- Welche Möglichkeiten siehst du, sich in diesem Bereich zu verwirklichen?</li> </ul> </li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson fasst den Unterricht zusammen. Sie: <ul style="list-style-type: none"> <li>- fragt die Schüler*innen, welche Gedanken sie nach der Bearbeitung der Übung haben,</li> <li>- betont die Bedeutung der von den Schülern*innen aufgeschriebenen Ziele und des Bestrebens, diese zu erreichen,</li> <li>- ermutigt sie, die von ihnen geschriebenen Nachrichten bzw.</li> </ul> </li> </ul>

	<p>Briefe aufzubewahren und bei Bedarf auf sie zurückzugreifen,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- erklärt, wie wichtig es ist, die Zukunft bewusst zu planen,</li><li>- schlägt vor, darüber nachzudenken, wie sie die festgestellten Defizite beheben können.</li></ul>
--	--

## M6: Was kann ich besser machen?

### WAS KANN ICH BESSER MACHEN?

STELLE DIR VOR, VOR DIR STEHT JEMAND, DER GENAU WIE DU IST. DU WEISST, DASS ES IHM/IHR AM HERZEN LIEGT, DIE GEPLANTEN AKTIVITÄTEN DURCHZUFÜHREN... UND MIT JEDEM WEITEREN TAG DER UNTÄTIGKEIT ENTFERNT MAN SICH BEKANNTER WEISE VON DER VERWIRKLICHUNG SEINER TRÄUME. DU SIEHST, DASS ER/SIE UNTERSTÜTZUNG UND ZUSÄTZLICHE ERMUTIGUNG BRAUCHT, DAMIT ER/SIE SICH FÜR WEITERE AKTIVITÄTEN ENGAGIERT. DA DU SIE SEINE/IHRE BEDÜRFNISSE KENNST, WEISST DU, WAS SEINE/IHRE EINSTELLUNG ZUM HANDELN ÄNDERN KANN. WAS MACHST DU? WELCHE WÖRTER VERWENDEST DU? - SCHREIBE IHN/IHR EINE NACHRICHT MIT DEINEN TIPPS.

GIBT ES EINEN BEREICH, DEN DU VERBESSERN MÖCHTEST UND/ODER DER EINER VERBESSERUNG BEDARF? WENN JA, BESCHREIBE, WAS DERZEIT EINE ÄNDERUNG DER AKTUELLEN SITUATION VERHINDERT.

## 2.2.7 Szenario 7: Stärken und Schwächen vs. meine Chancen für die persönliche Entwicklung (II)

Der Unterricht zielt darauf ab, die Schüler\*innen bei der Identifizierung ihres beruflichen Potenzials mit Hilfe einer SWOT-Analyse zu unterstützen. Außerdem zielt der Unterricht auch darauf ab, die Verbindungen zwischen den einzelnen Komponenten des beruflichen Potenzials, der Arbeitsmotivation, den Fähigkeiten und Fertigkeiten, der gesundheitlichen Verfassung und dem theoretischem Wissen, aufzuzeigen.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Papierblätter oder ein Heft,</li> <li>• das <b>M5</b> ,</li> <li>• das <b>M7: Mein Ziel</b>,</li> <li>• das <b>M8</b> ,</li> <li>• das</li> <li>• <b>M9: Festlegungen des Zeitplans</b> ,</li> <li>• das <b>M10</b> .</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in das Thema. Hinweis auf den emotionalen Bereich und die Motivation der Persönlichkeit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Den größten Einfluss auf eure Zukunft und die Entscheidungen, die ihr trefft, habt ihr selbst. Was sind deine Gedanken dazu?</i></li> <li>- <i>Inwiefern glaubst du, dass es einen Zusammenhang zwischen der Berufswahl und der Natur (der genetischen Veranlagung) eines Menschen) und/oder seinem kulturellen Hintergrund (Umfeld, Erziehung) gibt? Begründe es.</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung der einzelnen Komponenten des <b>beruflichen Potenzials</b>, d.h.: <ul style="list-style-type: none"> <li>- des theoretischen Wissens,</li> <li>- der praktischen Fertigkeiten,</li> <li>- der Fähigkeiten,</li> <li>- der gesundheitlichen Verfassung und</li> <li>- der Arbeitsmotivation.</li> </ul> </li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen führen eine SWOT-Analyse durch (s. das <b>Material M5</b>). Zu einer SWOT-Analyse gehört es auch, die Schwächen aufzuzeigen. Die Schüler*innen identifizieren diese und überlegen dabei, welche Maßnahmen ergriffen werden sollten, um die aktuelle Situation zu verbessern.</li> </ul>

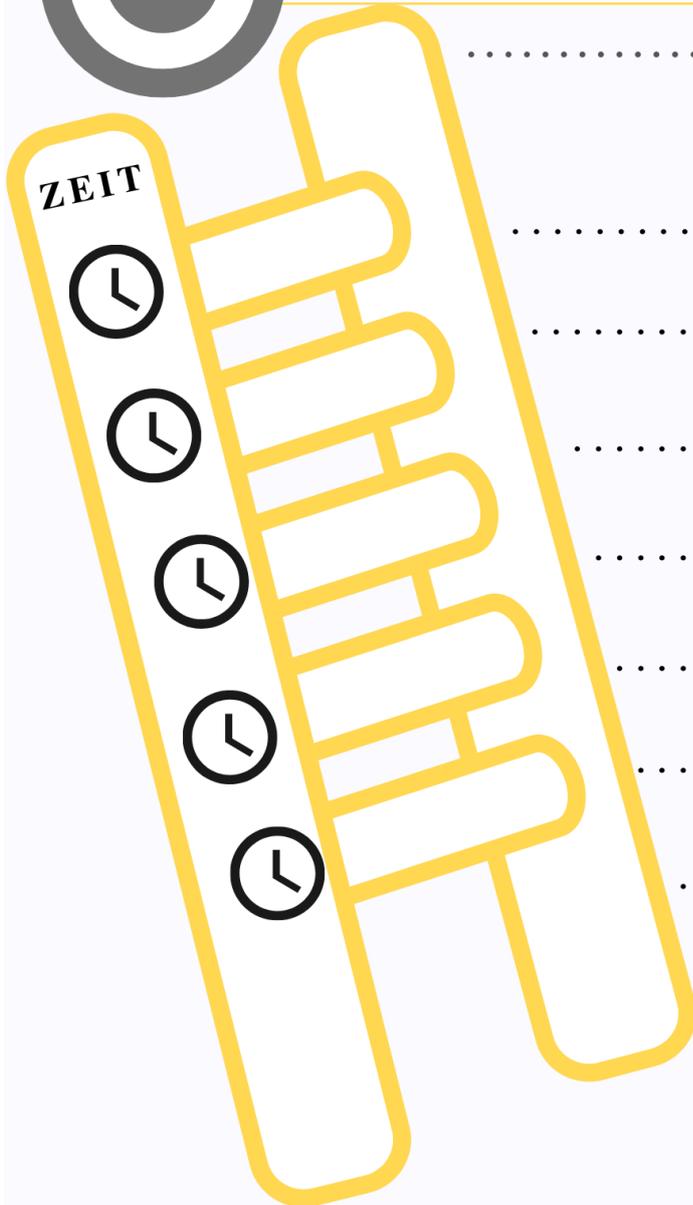
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Freiwillige lesen ihre durchgeführten SWOT-Analysen vor. Die Schüler*innen tauschen ihre Gedanken über die Analyse aus.</li> <li>• Die Lehrperson fragt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was ist dein Potenzial? Liste deine Stärken (Trümpfe), Schwächen (Nachteile, Ängste), Chancen (welche Möglichkeiten hast du mit Hilfe von außen) und Gefahren (was/wer könnte dich aufhalten) auf.</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen bearbeiten das <b>Material M7</b> und definieren das Ziel ihrer Aktivitäten.</li> <li>• Die Lehrperson hilft ihnen der Erstellung ihrer Aktionspläne (<b>M8-10</b>).</li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung der von den Schülern*innen entwickelten Lösungen.</li> <li>• Die Lehrperson weist die Schüler*innen auf die Bedeutung der Festlegung eines Ziels und der Planung von zu diesem Ziel führenden Aktivitäten im Kontext der beruflichen Orientierung hin. Er/sie weist auch auf die Möglichkeiten hin, das Wissen über externe Unterstützungsmöglichkeiten zu vertiefen.</li> </ul>

## M7: Mein Ziel



VORNAME

# MEIN ZIEL



## WIE KLETTERT MAN HINAUF?



## M8: Einführen von Änderungen

# EINFÜHREN VON ÄNDERUNGEN

.....  
VORNAME

	PHASE I	PHASE II	PHASE III
<b>MONTAG</b>	_____ _____ _____	_____ _____ _____	_____ _____ _____
<b>DIENSTAG</b>	_____ _____ _____	_____ _____ _____	_____ _____ _____
<b>MITTWOCH</b>	_____ _____ _____	_____ _____ _____	_____ _____ _____
<b>DONNERSTAG</b>	_____ _____ _____	_____ _____ _____	_____ _____ _____
<b>FREITAG</b>	_____ _____ _____	_____ _____ _____	_____ _____ _____

## M9: Festlegungen des Zeitplans

# FESTLEGUNGEN DES ZEITPLANS

AM (WANN?) ..... WERDE ICH (WIE VIEL ZEIT?)  
..... FÜRS LERNEN AUFBRINGEN UND ALLE (WIE VIEL?)  
..... MINUTEN EINE LERNPAUSE EINLEGEN.

### ASNAHMSWEISE:

1) FALLS (WAS PASSIERT?)

.....  
....., WERDE ICH LÄNGER LERNEN,

2) UND FALLS (WAS PASSIERT?)

.....  
....., WERDE ICH BESCHLIESSEN,

DAS LERNEN FÜR DIESEN TAG ZU BEENDEN UND (WAS ZU TUN?)

.....  
.....

MEINE FREIZEIT PLANE ICH FÜR (WIE VIEL?) .....UHR.

IN DIESER ZEIT WERDE ICH (WAS TUN?) .....

.....

.....  
VORNAME

## M10: Jahresplanung

# JAHRESPLANUNG

.....  
VORNAME

JANUAR

FEBRUAR

MÄRZ

APRIL

MAI

JUNI

JULI

AUGUST

SEPTEMBER

OKTOBER

NOVEMBER

DEZEMBER

## 2.2.8 Szenario 8: Arbeitsbezogene Werte

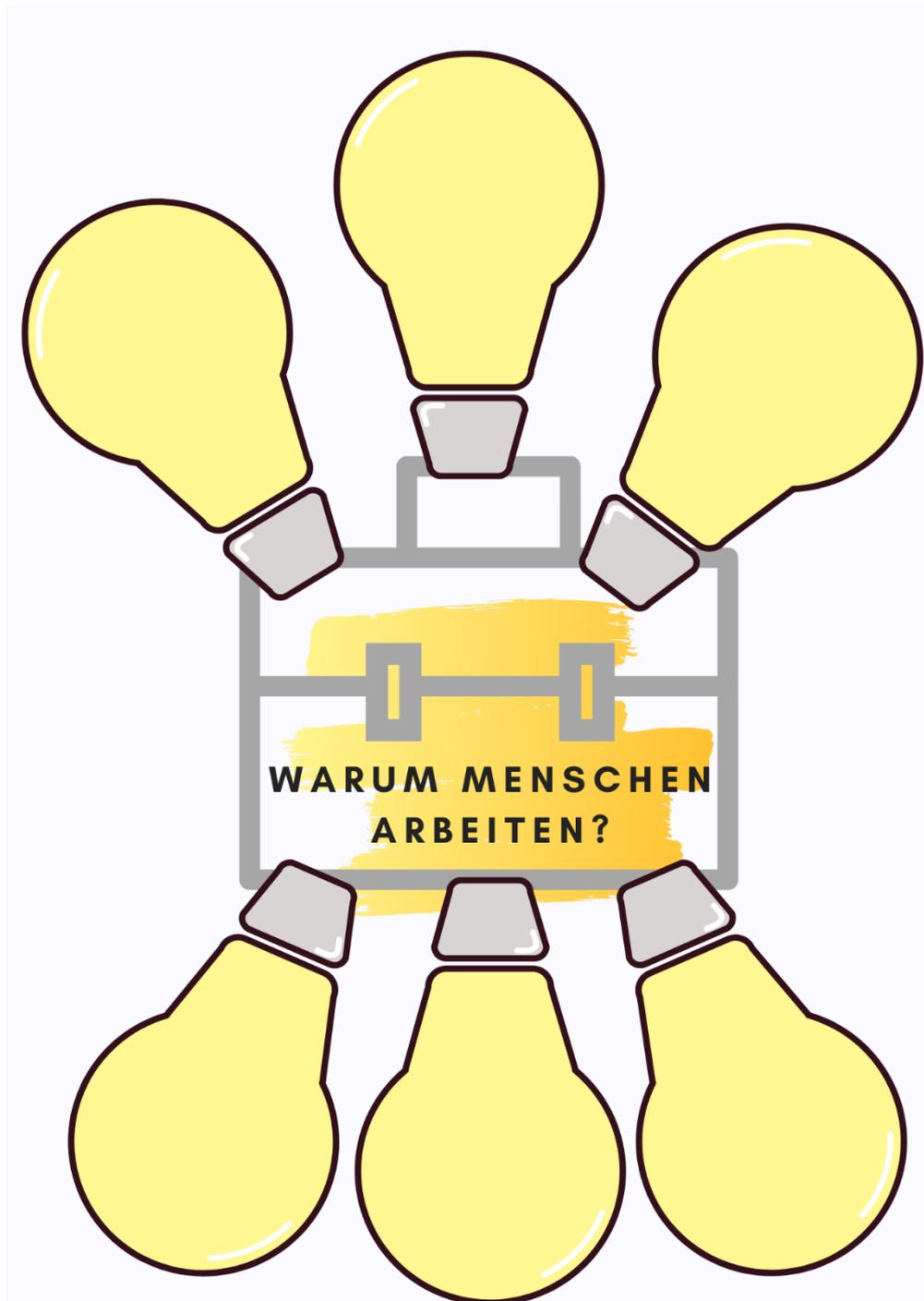
Das Ziel des Unterrichts ist es, über die arbeitsbezogenen Werte zu reflektieren und dieses Thema mit dem eigenen Wertesystem in Verbindung zu bringen.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Es ist empfehlenswert, diese Aktivität mit dem Unterricht, der dem Lieblingsunterrichtsfach gewidmet ist (s. Szenario 9), zu kombinieren.</p> <p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das <b>M11: Warum arbeiten die Menschen?</b></li> <li>• den <b>Anhang 2:</b> (für die Übung wird eine entsprechende Anzahl von ausgedruckten Karten mit je einem arbeitsbezogenen Wert benötigt).</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition der Begriffe „Wert“ und „arbeitsbezogener Wert“. <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Wert</b> – „in der Philosophie: die Grundkategorie der Axiologie, die alles bezeichnet, was wertvoll und begehrenswert ist, was das Ziel menschlicher Bestrebungen darstellt. (...)“, Quelle: Encyklopedia PWN: <a href="https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/wartosc;3994143.html">https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/wartosc;3994143.html</a> (abgerufen am 14.04.2021)</li> <li>- „Werte sind die relativ dauerhaften Überzeugungen des Subjekts über bevorzugte Verhaltensweisen, die in einer Hierarchie nach dem Grad ihrer Wichtigkeit angeordnet sind. Werte werden oft als von einem Subjekt zu erreichende Ziele gesehen (z.B. Streben nach Wahrheit oder Autonomie), daher werden sie als ein Element des menschlichen Motivationssystems behandelt.“ Quelle: Knopik, T. et al. (2015): Kotwice kariery, Wydawnictwo LECHAA, Lublin</li> </ul> </li> <li>• Eine Diskussion zu folgenden Fragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Was ist ein Wert? Nenne einige Beispiele (z.B. Familie, Ausbildung, Autonomie)</li> <li>- Was gibt die Arbeit den Menschen? (s. das <b>M11: Warum arbeiten die Menschen?</b>)</li> <li>- Wie kann der Wert der Arbeit bestimmt werden?</li> <li>- Sind Werte dauerhaft? Können sie sich ändern?</li> <li>- Welche Werte sind dir in deinem Traumberuf wichtig?</li> <li>- Ist es wichtig, eine Arbeit zu machen, die mit eigenen Werten übereinstimmt? Begründe deine Antwort.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Sollten Werte als Wegweiser auf der Suche nach dem Traumberuf sein?</i></li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson erklärt den Ablauf der Übung:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Ihr zieht je 4 Karten mit arbeitsbezogenen Werten, ihr wählt anschließend eine der Karten aus und gebt sie an den/die Mitschüler*in nebenan weiter. Eure Aufgabe besteht darin, Karten mit diesen Werten zu behalten, die eurer Meinung nach am besten zu euch passen.</i></li> <li>- <i>Zusätzlich, wenn euch etwas beim Weitergeben der Karten auffällt, was zu euch auch passen würde, schreibt ihr die Nummer des Wertes auf einen Zettel auf. Sobald alle zu verlosenden Karten gezogen wurden, schreibt euch die Nummern von 3 der 4 Werte auf, die ihr zu diesem Zeitpunkt in der Hand habt. Anschließend vergleicht untereinander eure Listen mit den aufgeschriebenen Nummern. Diejenigen von euch mit den ähnlichsten Listen finden sich paarweise zusammen und erstellen gemeinsam eine Beschreibung der von euch gewählten arbeitsbezogenen Werte.</i></li> </ul> </li> <li>• Die Schüler*innen lesen die von ihnen erstellten Beschreibungen vor.</li> <li>• Die Lehrperson weist die Schüler*innen auf die Unterschiede in der Wahrnehmung der Arbeit hin.</li> </ul>
Phase 3	<p><b>Vorschlag einer Übung für jüngere Grundschuljahrgänge</b></p> <p>Für die Übung werden Diagramme wie für das Spiel „Schiffe versenken“ in ausreichender Anzahl benötigt. Die Vorlagen kann man entweder selbst erstellen oder fertige, im Internet verfügbare Vorlagen benutzen.</p> <p>Die Schülern*innen bekommen eine Liste mit arbeitsbezogenen Werten angezeigt. Sie wählen die 7 Werte aus, die ihrer Meinung nach am besten zu ihnen passen, und schreiben sie in der Reihenfolge ihrer Wichtigkeit auf. Dann bilden sie Paare. Ihre Aufgabe ist es, zu erraten, welche arbeitsbezogenen Werte der Gegner gewählt hat und welche Stellen sie in der Hierarchie einnehmen. Nach einem Fehler liegt der nächste Zug beim Gegner. Es gewinnt der- bzw. diejenige, der/die als erste/-r die fünf von seinem Gegner gewählten arbeitsbezogenen Werte erkennt.</p>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Diskussion zu folgenden Fragen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was sind meine Prioritäten im Leben?</i></li> <li>- <i>Was ist für mich bei der Arbeit wichtig?</i></li> <li>- <i>Welche meiner Prioritäten passen zu dem/den von mir gewählten Beruf/-en?</i></li> </ul> <p>Drei Vorschläge:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Stelle einen Bezug zu den Antworten auf die Fragen „Was sind meine Prioritäten im Leben?“ und „Was ist für mich bei der Arbeit wichtig?“ her. Überlege, welche Berufe den von dir gegebenen Antworten zugeordnet werden können.</i></li> <li>2. <i>Lass uns gemeinsam überlegen, zu welchen Berufen/Stellen die von dir ausgewählten arbeitsbezogenen Werte unter Berücksichtigung der im Spiel aufgestellten Hierarchie passen.</i></li> </ol> </li> </ul>

	<p>3. Wenn der/die Schüler*in vorher das <b>2.2.10 Szenario 10:</b> abgearbeitet hat, kann man sich auf die Schlussfolgerungen aus diesem Unterricht zurückgreifen und prüfen, inwieweit die erhaltenen Informationen miteinander übereinstimmen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einteilung der Schüler*innen in Gruppen und Aufgabe: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Wählt die eurer Meinung nach 10 wichtigsten arbeitsbezogenen Werte (s. <b>Anhang 2:</b> ).</i></li> <li>- <i>Vergleicht diese mit denen, die von anderen Mitschülern*innen in eurer Gruppe gewählt wurden.</i></li> <li>- <i>Findet gemeinsam einen Beruf/eine Stelle, der/die zu den gewählten arbeitsbezogenen Werten passt.</i></li> <li>- <i>Wählt einen Beruf aus und stellt fest, welche arbeitsbezogenen Werte mit einer Tätigkeit in diesem Beruf verbunden sind.</i></li> </ul> </li> </ul>
Zusammenfassung	<p>Nach der Erstellung einer gemeinsamen Liste von arbeitsbezogenen Werten werden die Schüler*innen gebeten, Berufe zu finden, die zu ihrer Beschreibung passen.</p>

## M11: Warum arbeiten die Menschen?



## 2.2.9 Szenario 9: Mein Lieblingsfach in der Schule

Das Ziel des Unterrichts ist es, den Schülern\*innen ihre Interessen bewusst zu machen und ihr Lieblingsunterrichtsfach zu identifizieren. Im Laufe des Unterrichts werden die Schüler\*innen über den Ursprung ihres Interesses an konkreten Wissensgebieten reflektieren. Sie werden auch darüber nachdenken, wie man den Arbeitswert ermittelt und woran sie sich bei der Berufswahl orientieren wollen.

Dieses Wissen wird mit Kenntnissen über die Arbeitswelt kombiniert. Das Ziel dieses Unterrichtsteils wird es sein:

1. ausgewählte Berufe im Hinblick auf ihre Vor- und Nachteile zu überprüfen und die vorteilhaftesten Berufe auszuwählen,
2. die Fähigkeit zu entwickeln, berufsbezogene Informationen zu recherchieren und auszuwählen,
3. eine Beschreibung von für einen bestimmten Beruf erforderlichen Kompetenzen zu erstellen.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• das <b>M13</b> ,</li> <li>• das <b>M12: Mein Lieblingsfach in der Schule vs. Berufsfelder</b></li> </ul> <p>Hinweis: Für die Umsetzung sind mind. 2 Unterrichtsstunden einzuplanen.</p>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Diskussion mit den Schülern*innen zu folgenden Fragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Welches Unterrichtsfach gefällt mir und macht mir Spaß?</i></li> <li>- <i>Warum entscheide ich mich ausgerechnet für diesen Unterrichtsfach?</i></li> <li>- <i>Bin ich auch an verwandten Unterrichtsfächern interessiert?</i></li> <li>- <i>Was ist der Grund dafür, dass ich mein Wissen und meine Fähigkeiten in diesem Bereich gerne erweitere? (weil es mich interessiert, weil es einfach ist, eine gute Note zu bekommen, weil der Unterricht interessant gestaltet wird etc.)</i></li> <li>- <i>Welche Berufe kenne ich, in denen das in meinem Lieblingsfach vermittelte Wissen eine Schlüsselrolle spielt?</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson erklärt die Zusammenhänge zwischen den bevorzugten Schulfächern und den einzelnen Berufsfeldern und weist darauf hin, dass diese sowohl Berufe, deren</li> </ul>



	<p>Ausübung z.B. eine erfolgreich abgeschlossene duale Ausbildung, berufsbildende Schule oder Weiterbildung voraussetzt, als auch solche, zu deren Ausübung ein Hochschulstudium erforderlich ist, umfassen (z.B. im Berufsfeld Bau, Architektur, Vermessung die Berufe: Maurer*in, staatlich geprüfte/-r Techniker*in in der Fachrichtung Bautechnik, Architekt*in).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anschließend diskutiert die Lehrperson mit den Schülern*innen über die Zusammenhänge zwischen ihren Lieblingsfächern und den von ihnen bevorzugten Berufen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Nennt bitte mindestens zwei Berufe, in denen das im euren Lieblingsfach vermittelte Wissen eine Schlüsselrolle spielt oder relevant ist. Versucht zum Beispiel, einen Beruf zu nennen, den man nach dem Abschluss einer Ausbildung oder einer berufsbildenden Schule ausüben kann, und einen, für dessen Ausübung ein Hochschulstudium erforderlich ist.</i></li> </ul> </li> <li>• Die Schüler*innen recherchieren Studiengänge, die bei der Rekrutierung Noten in ihrem Lieblingsunterrichtsfach (einem oder in mehreren ausgewählten) besonders berücksichtigen, und schreiben auf, welche anderen Fächer darüber hinaus noch berücksichtigt werden.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson erklärt den Schülern*innen, worin die Bearbeitung des <b>Materials M12</b> (Hausaufgabe) bestehen soll, und weist sie darauf hin: <ul style="list-style-type: none"> <li>- wo sie Informationen über die einzelnen Berufe finden können,</li> <li>- auf welche zusätzlichen Informationen über die Berufe sie während der Bearbeitung der Aufgabe achten sollten (Art der Arbeit, Umgebung, z.B. Lärm, hohe Temperaturen, Arbeit im Büro oder im Freien, Arbeitszeiten, z.B. Schichten, Arbeit an Wochenenden usw.).</li> </ul> </li> </ul>
<p>Phase 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson sensibilisiert die Schüler*innen für weitere Aspekte, die bei der Berufswahl zu berücksichtigen sind. Die Schüler*innen bearbeiten das <b>Material M13</b>.</li> <li>• Anschließend werden folgende Fragen gestellt: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Welche Berufe sind Berufe der Zukunft?</i></li> <li>- <i>Lohnt es sich, die auf dem Arbeitsmarkt auftretenden Veränderungen bei der Berufswahl zu berücksichtigen?</i></li> </ul> </li> </ul>



Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"><li>• Die Schüler*innen:<ul style="list-style-type: none"><li>- schaffen Kriterien für die Bewertung, was ihnen wichtig ist,</li><li>- bewerten auf einer Skala von 1 bis 5, wie gut ausgewählte Studiengänge zu ihnen passen.</li><li>- treffen eine Entscheidung, ob sie:<ul style="list-style-type: none"><li>○ auf weitere Bemühungen in den Unterrichtsfächern, die nicht zu ihren Lieblingsunterrichtsfächern gehören, aber zu ihren beruflichen Präferenzen passen, verzichten, oder</li><li>○ sich weiter in diesen Fächern mehr Mühe geben, um in ihrem Traumjob arbeiten zu können.</li></ul></li></ul></li></ul>
-----------------	---

## M12: Mein Lieblingsfach in der Schule vs. Berufsfelder

Schreib auf, welches Unterrichtsfach du am liebsten magst. Wenn dir mehrere einfallen, gehören sie zu verwandten Unterrichtsfächern? Wenn es nicht der Fall ist – markiere dasjenige, das dich am meisten interessiert.

.....

Überlege, warum du dich für dieses/diese Wissensgebiet/-e interessierst. Schreib es stichwortartig auf:

.....

.....

Würdest du gerne einen Beruf ausüben, in dem das in deinen Lieblingsunterrichtsfächern vermittelte Wissen eine wichtige Rolle spielen würde?

Oder vielleicht bist du an etwas ganz anderem interessiert, und du würdest dein Lieblingsunterrichtsfach in Zukunft eher als ein Hobby sehen?

Hobby oder Beruf? .....

Weißt du schon, wie der Beruf heißt, den du in deiner Zukunft ausüben willst? Wähle die Gruppe, zu der du gehörst, und bearbeite die beschriebenen Aufgaben.

☺ **Ja, ich weiß!** Ich interessiere mich für diesen Beruf / diese Berufe:

.....

Deine Aufgabe ist es, auf der Grundlage der gesammelten Informationen eine Beschreibung des gewählten Berufes zu erstellen. Du kannst der Beschreibung ein Interview-Video beifügen, in dem der Arbeitsplatz und die in diesem Beruf erforderlichen Veranlagungen oder Qualifikationen beschreiben werden. Beachte bitte die unten angegebenen Zusatzinformationen zu diesem Beruf.

- Schichtarbeit? Feste oder variable Arbeitszeiten? Arbeit an Wochenenden?
- In welcher Umgebung wird gearbeitet (z.B. Arbeit im Lärm, unter Zeitdruck, in geschlossenen Räumen oder im Freien usw.)?

- Einzel- oder Teamarbeit?
- Welche Veranlagungen sind erforderlich? Kannst du dich mit ihnen identifizieren?
- In welchen anderen Berufen würden die genannten Fertigkeiten ebenfalls nützlich sein?

Informationen zu einzelnen Berufen findest du unter den in dem Kasten auf der nächsten Seite angegebenen Adressen.

### ⊗ **Nein, das weiß ich noch nicht...**

- Schau dir also erstmal die Fragen im obigen Kasten an und überlege, ob du irgendwelche Präferenzen bezüglich der Arbeitszeiten, Arbeitsumgebung und Arbeitsverfahren hast.
- Analysiere die Berufsfelder, die unter der ersten im Kasten unten angegebenen Adresse zu finden sind. Welches dieser Berufsfelder erweckt dein Interesse? Schau dir die einzelnen Berufe, die diesem Berufsfeld zugeordnet sind, an. Könntest du dich in einem dieser Berufe wiederfinden? Achte besonders auf die für die Ausübung des Berufs erforderlichen Veranlagungen.

Informationen über Berufsfelder und Beschreibungen der einzelnen Berufe:

- die den Abschluss einer dualen Ausbildung, Berufsfachschule, Fachoberschule etc. voraussetzen: [www.berufenet.de](http://www.berufenet.de)

**Hinweis:** Hier kannst du mehr über den von dir gewählten Beruf erfahren:

## M13: Ich lerne mich selbst kennen

# ICH LERNE MICH SELBST KENNEN



WENN DU DEINE LEBENSPLÄNE IN FORM EINER ZEICHNUNG DARSTELLEN SOLLTEST, WAS WÜRDST DU DARAUF ABBILDEN?



WAS ENTSCHIEDET DARÜBER, OB DU EINE BESTIMMTE AKTIVITÄT GERNE AUFNIMMST? WAS MACHST DU GERNE IN DER FREIZEIT?

.....

.....

.....

.....



WAS WILLST DU IN DEINER ZUKUNFT TUN? STELLE DIR DEIN LEBEN IN 2 JAHREN VOR UND BESCHREIBE, WIE ES AUSSEHEN KÖNNTE.

.....

.....

.....

.....



WAS IST FÜR DICH IM LEBEN WICHTIG? NENNE FÜNF WERTE, DIE DU IM LEBEN SCHÄTZT, UND NUMMERIERE SIE DANN NACH IHRER WICHTIGKEIT VON 1 BIS 5.

.....

.....

.....

.....



WIE BEREITEST DU DICH AUF EIN WICHTIGES GESPRÄCH VOR?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



STELLE DIR VOR, DASS DEINE MITSCHÜLER/-INNEN EIN KLASSENFEST (Z.B. EINEN ABSCHLUSSBALL) ZU ORGANISIEREN HABEN. BESCHREIBE, WORIN DU IHNEN HELFEN KÖNNTEST.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



SUCHE NACH BERUFEN, IN DENEN DIE AUFGABEN DEN IN DER VORHERIGEN ANTWORT VON DIR GENANNTEN ÄHNLICH SIND, UND LISTE DIESE AUF.

.....

.....

.....

.....

.....



## 2.2.10 Szenario 10: Vision der Arbeit und des zukünftigen Lebens

Das Ziel des Unterrichts ist es, den Schülern\*innen die Begriffe „Kompetenzen“ und „Qualifikationen“ und deren Bezug zu den Kompetenzprofilen ausgewählter Berufe näher zu bringen. Die Schüler\*innen werden sich im Unterricht mit der Planung ihrer beruflichen Entwicklung und der Gestaltung ihres Karriereweges durch das Prisma der Realisierung von Bedürfnissen und Interessen auseinandersetzen.

Im Unterricht wird die Fähigkeit entwickelt, eine Vision von sich selbst in der Zukunft zu schaffen.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Papierblätter oder ein Heft,</li> <li>• einen Internetzugang,</li> <li>• den <b>Anhang 3: Kompetenzen und</b> ,</li> <li>• das <b>M14: CV-Profil</b>.</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anhand des <b>Anhang 3: Kompetenzen und</b> definiert die Lehrperson die Begriffe „Kompetenzen“ und „Qualifikationen“. Die Schüler*innen nennen entsprechende Beispiele.</li> <li>• Eine Diskussion zu folgenden Fragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was sind Kompetenzen? Wie können sie gegliedert werden?</i></li> <li>- <i>Über welche Qualifikationen und Kompetenzen sollte ein Mitarbeiter in dem ausgewählten Beruf verfügen? Nennt sie und gebt das erforderliche Kompetenzniveau an.</i></li> <li>- <i>Was sollte man tun, um eine bestimmte Stelle zu bekommen? Wie stellt ihr euch eure Zukunft als Arbeitnehmer vor? Wie sehen eure Aktivitätenpläne für das kommende Jahr aus? (s. auch das <b>M10:</b> )</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgaben für die Schüler*innen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Zeichne ein Bild ein Bild zum Thema „Ich heute und in 10 Jahren“</i></li> <li>- <i>Stelle dir vor, dass die 10 Jahre vergangen sind. Schreibe an dich selbst einen Brief mit Ratschlägen.</i></li> </ul> </li> <li>• Anschließende Diskussion und Präsentation der Bilder innerhalb der Gruppe.</li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung in das Thema der individuellen Ressourcen</li> <li>• Ermittlung von individuellen Ressourcen z.B. SWOT-Analyse, SOC-Skala von Antonovsky</li> <li>• Fähigkeit, die Ressourcen der Umgebung zu nutzen, die Möglichkeit der Verwendung in berufsbezogenen Plänen</li> <li>• Suche nach Informationen, alternativen Lösungen</li> <li>• Karriereplanung</li> </ul>

Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Vortrag und Gespräch mit den Schülern*innen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was sind der Arbeitsmarkt und das berufliche Potenzial bzw. die berufliche Persönlichkeit des Arbeitnehmers?</i></li> <li>- <i>Ermittle deine eigenen Ressourcen, Erfolge, Schwierigkeiten bzw. Hindernisse</i></li> <li>- <i>Ermittle dein Potenzial für den Moment. Fähigkeiten. Was fördert die berufliche Weiterentwicklung?</i></li> <li>- <i>Beschreibe die Arbeitsmarktaussichten. Welche Veränderungen könnten eintreten? Entwickle Alternativlösungen für den Fall, dass wesentliche Veränderungen auftreten.</i></li> <li>- <i>Lege die allgemeinen Ziele, Bereiche, Schritte fest, die erreicht bzw. gemacht werden sollen.</i></li> </ul> </li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson fragt die Schüler*innen nach ihren Empfindungen, die mit der Durchführung der Übungen verbunden sind.</li> <li>• Präsentation der Schlussfolgerungen aus dem durchgeführten Unterricht. Den Schülern*innen wird die Möglichkeit angeboten, Fragen zu stellen und, falls nötig, Themen, die sie bewegen, aufzuklären.</li> </ul>

## M14: CV-Profilierung

# CV-PROFILIERUNG



INHALTE AN DAS STELLENANGEBOT  
ANPASSEN

- INFORMATIONEN AUSWÄHLEN
- SCHLÜSSELWÖRTER HERVORHEBEN

IN WELCHER POSITION MÖCHTE ICH ARBEITEN?

.....

WELCHE ANFORDERUNGEN UND VERANTWORTLICHKEITEN SIND BEI  
DIESER STELLE ZU ERFÜLLEN BZW. ZU ÜBERNEHMEN?

.....

.....

.....

WELCHE CHARAKTEREIGENSCHAFTEN UND FÄHIGKEITEN KÖNNTEN  
SICH ALS VORTEILHAFT ERWEISEN?

.....

.....

.....

ÜBER WELCHE ERFAHRUNGEN VERFÜGE ICH?

.....

.....

.....

WAS SOLLTE IN EIN CV AUFGENOMMEN WERDEN?

.....

.....

.....

## 2.2.11 Szenario 11: Teamarbeit vs. Einzelarbeit

Das Ziel des Unterrichts ist es, dass die Schüler\*innen über ihre Präferenzen bezüglich der von ihnen bevorzugten Arbeitsform, Einzel- oder Teamarbeit, reflektieren und dieses Thema mit den sog. „weichen“ Kompetenzen und der Arbeitswelt verbinden. Diese Problematik wird in Verbindung mit einer Übung angesprochen, die der Arbeitsteilung, einem wichtigen Element des gesellschaftlichen Zusammenlebens und Zusammenwirkens, das wechselseitige Abhängigkeiten in der Gesellschaft schafft, gewidmet ist. Die Arbeitsteilung wird von den Schülern\*innen zum einen im privaten Bereich, z.B. bei der Hausarbeit, erlebt, wodurch ein Bezug zu dem sie umgebenden Umfeld hergestellt wird. Zum anderen werden sie mit der Arbeitsteilung und Teamarbeit in ihrem künftigen Arbeitsleben konfrontiert.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Papierblätter, vorzugsweise Buntpapier,</li> <li>• eine Schere,</li> <li>• einen Klebestift und/oder eine Rolle Klebeband,</li> <li>• das</li> <li>•</li> <li>• <b>M15a: Wir machen eine Papierkette!</b></li> <li>• das <b>M15b: Teamarbeit vs. Einzelarbeit:</b> ,</li> <li>• das <b>M16: Welche Form kann Stress annehmen?</b></li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Der Lehrperson teilt die Klasse in kleinere, mindestens vierköpfige Gruppen ein (je nach Größe der Klasse können die Gruppen auch größer sein).</li> <li>• Ein/-e oder zwei (je nach Gruppengröße) Schüler*in bzw. Schüler*innen in jeder Gruppe arbeiten einzeln, der Rest der Schüler*innen arbeitet als Team.</li> <li>• Das Ziel ist es, herauszufinden, welche Länge eine innerhalb von 25 Minuten zusammengebastelte Papierkette haben kann (s. das <b>Material M15a</b>). Die Gruppen treten gegeneinander an.</li> <li>• Die Lehrperson beobachtet Verhalten und Einstellungen der Schüler*innen während sie: <ul style="list-style-type: none"> <li><b>a) in Teams arbeiten:</b> Wer und wie übernimmt die Führung in dem Team (Selbstreflexion von Gruppen)? Wer ist stressresistent und wer ist es nicht? Welche Arten von Kommunikation und Zusammenarbeit sind innerhalb des Teams erkennbar (konstruktiv/nicht konstruktiv)? Welche Haltungen nehmen die Schüler*innen bei der Arbeit in dem Team ein (passiv/aktiv), wie werden sie von dem Team wahrgenommen etc.?</li> <li><b>b) allein arbeiten:</b></li> </ul> </li> </ul>

<p>Phase 2</p>	<p>(z.B. Resistenz gegen Zeitdruck? Arbeitsorganisation? Kreativität?)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Schüler*innen hängen die von ihnen zusammengebastelten Papierketten an die Tafel und vergleichen sie gegeneinander der Länge und der Qualität der geleisteten Arbeit (Kreativität, Genauigkeit, Vielfalt, etc.) nach.           <ul style="list-style-type: none"> <li>Welche Gruppe hat es geschafft, die längste Papierkette zusammenzubasteln und warum?</li> <li>Gibt es Unterschiede zwischen den Ketten, die von Teams gefertigt wurden und solchen, die in Einzelarbeit entstanden sind?</li> <li>Worin besteht der Unterschied zwischen der Arbeit in einem Team und der Einzelarbeit? Wie hast du ihn empfunden?</li> <li>Bevorzugst du Team- oder Einzelarbeit? Begründe, warum.</li> </ul> </li> <li>Die Schüler*innen vergleichen die Teamarbeit mit der Einzelarbeit und identifizieren die positiven und negativen Aspekte beider Arbeitsweisen (s. das <b>Material M15b</b>).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Lehrperson erklärt den Begriff „weiche Kompetenzen“, grenzt ihn von dem Begriff „harte Kompetenzen“ ab und weist auf die Bedeutung der beiden Begriffe in der Arbeitswelt hin.</li> <li>Die Schüler*innen sagen, welche weichen Kompetenzen bei der Einzelarbeit und welche bei der Teamarbeit wichtig oder offensichtlich waren. Sie beantworten folgende Fragen:           <ul style="list-style-type: none"> <li>Welche Kompetenzen waren bei der Teamarbeit hilfreich? (Fähigkeiten: Kommunikation, Führung, Konfliktlösung, Entscheidungsfindung, Arbeitsmanagement usw.)</li> <li>Welche Kompetenzen würdest du gerne weiterentwickeln? Wie können die Kompetenzen weiterentwickelt werden? Woher kann die Inspiration dafür kommen?</li> </ul> </li> <li>Die Schüler*innen stellen einen Bezug zwischen der Arbeitsweise und den entsprechenden weichen Kompetenzen sowie ihren eigenen Präferenzen her.</li> <li>Anschließend reflektieren sie darüber, welche Situationen bei ihnen Stress auslösen und wie sie damit umgehen (s. das <b>Material M16</b>).</li> </ul>
<p>Phase 3</p>	<p><b>Kompetenzen in der Arbeitswelt</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Schüler*innen beantworten folgende Fragen:           <ul style="list-style-type: none"> <li>Gibt es Berufe, in denen die Einzel- oder Teamarbeit überwiegt? Nenne einige Beispiele und begründe deine Wahl. (z.B. Koch/Köchin, Krankenpfleger*in, Informatiker*in, Kindergärtner*in, Wissenschaftler*in, Lehrer*in, Kranführer*in, Projektleiter*in)</li> <li>Lohnt es sich, weiche Kompetenzen weiterzuentwickeln? Begründe deine Antwort und setze sie in Bezug zu den in der Arbeitswelt stattfindenden Veränderungen.</li> <li>Gibt es einen Zusammenhang zwischen deinen Präferenzen bezüglich der Arbeitsweise (z.B. individuell, unter</li> </ul> </li> </ul>

	<p><i>Wettbewerbsbedingungen, in Kooperation usw.) und dem von dir bevorzugten Beruf, oder kann es so einen Zusammenhang geben?</i></p>
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler beantworten folgende Fragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Über welche weichen Kompetenzen verfügst du bereits und welche würdest du gerne weiterentwickeln?</i></li> <li>- <i>Wie kann man weiche Kompetenzen weiterentwickeln? Nenne einige Beispiele. (z.B. im privaten Umfeld, im Alltag, in der Schule, bei außerschulischen Aktivitäten)</i></li> <li>- <i>Welche Informationsquellen oder Vorbilder, die dir bei der Weiterentwicklung deiner Kompetenzen behilflich sein könnten, kennst du?</i></li> </ul> </li> </ul>
Zusammenfassung	<p>Das Ziel ist es, die Schüler*innen auf wünschenswerte Vorbilder hinzuweisen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskussion der folgenden Frage: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Auf welche Art und Weise kann man die unerwünschten Verhaltensweisen / Einstellungen ändern und die erwünschten weiterentwickeln?</i></li> </ul> </li> </ul> <p><u>Hausaufgabe:</u> <i>Beschreibe, welche Kompetenzen wirst du weiterentwickeln und wie wirst du das tun. Überlege, ob du Vorbilder hast. Wenn nicht, suche nach diesen in deinem Umfeld oder recherchiere im Internet. Sobald du ein Vorbild gefunden hast, begründe, warum du ausgerechnet diese Person ausgewählt hast. Beschreibe deinen Entwicklungsplan.</i></p>

## M15a: Wir machen eine Papierkette!

Eure Aufgabe ist es, eine möglichst lange Kette aus farbigen Männchen zusammenzubasteln.

Ein Teil eurer Gruppe arbeitet in einem Team, und einige von euch (wie viel genau, ist mit der Lehrperson abzustimmen, aber mindestens einer/eine von euch) arbeiten allein.

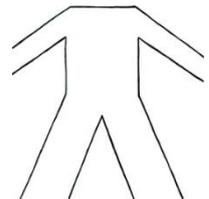
Die Schüler\*innen, die in einem Team arbeiten, teilen die einzelnen Fertigungsstufen (A bis D) untereinander auf. Die einzeln arbeitenden Schüler\*innen erledigten alle notwendigen Fertigungsstufen selbständig. Die allein arbeitenden Schüler\*innen, werden sicher kürzere Ketten zusammenbasteln können als diejenigen, die in einem Team arbeiten, aber es ist hier erstmal nicht relevant.

**Ihr habt 25 Minuten Zeit, um die Aufgabe zu erledigen!**

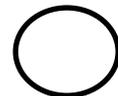
Wer bastelt eine längere Kette zusammen? Es werden nur fertige Männchen in der Kette mitgezählt!

### Fertigungsstufen:

A. Zeichne und schneide den Körper des Männchens aus:



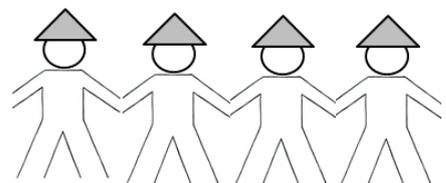
B. Schneide aus Buntpapier einen Kreis aus und befestige ihn, z.B. mit Klebeband, am Körper des Männchens:



C. Schneide einen dreieckigen Hut aus und befestige ihn am Kopf des Männchens:



D. Klebe ein Männchen an das andere, um die Kette zusammen zu bauen:



**Zusätzliche Aufgabe:** Wer noch Zeit hat, kann die Männchen dekorieren oder bemalen.

## M15b: Teamarbeit vs. Einzelarbeit: Nachteile, Vorteile und Kompetenzen

<b>Vorteile</b> der Einzelarbeit:	<b>Vorteile</b> der Teamarbeit:
<b>Nachteile</b> der Einzelarbeit:	<b>Nachteile</b> der Teamarbeit:
Welche Kompetenzen waren wichtig / sichtbar?	
- bei der Einzelarbeit:	- bei der Teamarbeit:

Beantworte folgende Fragen und begründe deine Antworten:

Bevorzugst du Einzel- oder Teamarbeit?

.....  
 .....

Welche Kompetenzen könntest du bei der Arbeit gebrauchen und auf welche Art und Weise könntest du diese einsetzen? Welche hast du tatsächlich eingesetzt?

.....  
 .....

Welche Kompetenzen möchtest du weiterentwickeln?

.....  
 .....

Überlege, wo du erfahren könntest, wie man diese weiterentwickeln kann. Überlege und schreib dann auf, wann und in welchen Situationen du daran arbeiten wirst und was dein Ziel ist.

.....  
 .....

## M16: Welche Form kann Stress annehmen?

### WELCHE FORM KANN STRESS ANNEHMEN?

ERSTELLE EINEN ENTWURF UND BESCHREIBE, WAS DIE EINZELNEN  
ELEMENTE BEDEUTEN.

ZEICHNUNG:



ERLÄUTERUNG DES ENTWURFS:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

WENN MIR JEMAND ANBIETET, EINE REDE ZU HALTEN, (WIE REAGIERE ICH DANN?)

.....  
.....  
....., WEIL ICH DER MEINUNG BIN, DASS  
.....  
.....  
.....

WENN ICH MICH SCHLECHT FÜHLE, (WAS MACHE ICH DANN NORMALERWEISE?)

.....  
.....  
.....



WENN MEINE MEINUNG VON DER MEINES GESPRÄCHSPARTNERS ABWEICHT, (WAS MACHE ICH DANN?)

.....  
.....  
.....  
.....

EIN FREUND BITTET DICH UM HILFE BEI DER LÖSUNG EINES KONFLIKTS. WAS WÜRDEST DU IHM ANTWORTEN?

.....  
.....  
.....

STELLE DIR VOR, JEMAND VERSUCHT EIFRIG, DICH DAZU ZU ÜBERREDEN, DEINE ANSICHTEN ZU ÄNDERN. WIE WÜRDEST DU DICH IN EINER SOLCHEN SITUATION VERHALTEN?

.....  
.....  
.....  
.....



### 3. „ICH DENKE” – Kognitive Prozesse (Wissen)

In diesem Kapitel wird der Fokus auf zwei Themenbereiche gelegt. Zum einen auf den Bereich der mentalen Kompetenzen und der Stile der Wissensaneignung des/der Schülers\*in und zum zweiten auf die interkulturellen Kompetenzen. Mentale Kompetenzen und Stile der Wissensaneignung spielen im Arbeitsleben eine relevante Rolle, denn eine der Folgen der Intellektualisierung der Arbeit und der dynamischen Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ist die Notwendigkeit, eigene Qualifikationen kontinuierlich zu verbessern. Daher sollten nach Meinung der Autoren die Arbeitsstile bei der Berufswahl berücksichtigt und im Rahmen der beruflichen Orientierung reflektiert werden. Infolge der zunehmenden Bedeutung von Wissen auf dem Arbeitsmarkt wird es erforderlich, sich weiterzuentwickeln, aber auch sich gegenüber anderen Kulturen zu öffnen, was eine Folge der fortschreitenden Globalisierung, Internationalisierung und immer intensiveren Öffnung der Unternehmen für die Zusammenarbeit mit dem Ausland ist. Besonders relevant wird dies in Grenzregionen, die am kulturellen Schnittpunkt liegen, wo die Zusammenarbeit von Unternehmen, der Kontakt mit anderen Kulturen und die Interaktion viel intensiver sind. Auf verschiedenen Ebenen, auch beruflich, kann es sowohl ein Konflikt- als auch ein Chancenfeld sein. Ein fehlendes Verständnis unterschiedlicher Verhaltensweisen bzw. deren falsche Interpretation oder inkompetente Interaktion können folglich den Zugang zu Arbeitsplätzen in inländischen Unternehmen, die mit ausländischen Kunden kooperieren, einschränken oder die Nutzung von Arbeitsangeboten oder Kooperationen im Ausland erschweren. Daher ist es wichtig, das Thema der interkulturellen Kompetenzen in den Kontext der beruflichen Orientierung zu stellen.

#### 3.1 Kompetenzen

Nach Bearbeitung dieses Kapitels wird der/die Schüler\*in:

1. in der Lage sein, den Erwerb von Kompetenzen seinen/ihren bevorzugten Lernmethoden und Interessen entsprechend zu planen,
2. die auf dem Arbeitsmarkt der Euroregion Pro Europa Viadrina zu berücksichtigenden kulturellen Unterschiede verstehen,
3. die Prozesse, die auf dem heutigen Arbeitsmarkt auftreten verstehen,
4. in der Lage sein, die in Frage kommenden Berufe zu analysieren, indem er/sie die spezifischen Anforderungen der Berufe mit seinen/ihren eigenen Fähigkeiten in Beziehung setzt,
5. verstehen, was die Arbeit in der modernen Welt ist und welche Bedeutung sie hat,
6. wissen, wonach er/sie sich bei der Berufswahl richten kann,
7. die Rolle des Geldes im gesellschaftlichen Leben kennen.

### 3.2 Inhaltliche Hinweise

Dieses Kapitel setzt sich mit den mentalen Kompetenzen der Schüler auseinander. Laut Definition umfassen diese: das Wissen, die Intelligenz, den kognitiven Stil sowie dominante Funktionen des Bewusstseins (vgl. Nosal 1997). Die Ermittlung dieser Kompetenzen ermöglicht Auswahl einer geeigneten Arbeitsstelle.

Im Bereich der Lernstile wird grundsätzlich zwischen dem aktiven und passiven Wissenserwerb unterschieden. Die beiden Stile unterscheiden sich in Bezug auf den Grad der Metakognition voneinander. Der erste basiert auf der Assoziation, der Umwandlung von erworbenen Informationen. Der zweite hingegen beruht auf einer akribischen Assimilation und anschließenden Reproduktion der im Gedächtnis gebliebenen Inhalte. Es sollte aber auch betont werden, dass die beiden Stile sich in verschiedenen Jobs als wertvoll erweisen können. Den Schülern\*innen bewusst zu machen, welche Bedeutung ihr vorhandenes Wissen hat, kann eine wertvolle Einführung in den mit der Planung der Kompetenzentwicklung verbundenen Themenbereich darstellen. Eine präzise Identifizierung des Lern- oder im weiteren Sinne des kognitiven Stils ermöglicht die Auswahl geeigneter Methoden für die Karriereplanung.

Durch ihre Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen nehmen die Schüler\*innen an Prozessen der Kommunikation und Schaffung von sozialen Bindungen teil. Darüber hinaus beeinflussen die Art und Dauerhaftigkeit der von ihnen eingegangenen sozialen Beziehungen ihre Erfahrungen, ihre Wertehierarchie und ihr Verständnis für das Verhalten anderer Menschen. Das Lernen, in der Gesellschaft zu funktionieren, trägt zum Erwerb von Verhaltensmustern und -normen bei. Indem die Kinder von klein auf durch Erfahrung lernen, machen sie sich ein Bild von der Realität, ihrer Funktionsweise und setzen Maßstäbe. Das sog. deklarative Wissen als ein Bereich allgemeiner Kompetenzen bezieht sich auf das bereits in der Kindheit durch das Leben in einem bestimmten Land erworbene Wissen über die Welt. Den beobachteten Ereignissen eine Bedeutung zu geben, beeinflusst die kognitiven Prozesse des/der Lernenden. Als Nächstes wird das sog. soziokulturelle Wissen erworben, das sich auf die Gesellschaft im weiteren Sinne und die Kultur einer konkreten Gemeinschaft bezieht. Einen bedeutenden Einfluss auf das Weltbild des/der Einzelnen haben in diesem Fall frühere Erfahrungen. Nach der Theorie des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (vgl. GERS 2003) ergibt sich soziokulturelles Wissen vor allem aus dem Alltagsleben, den Lebensbedingungen, geltenden Wertesystemen, Meinungen, Einstellungen, Körpersprache, sozialen Konventionen und rituellen Verhalten. Das sog. prozedurale Wissen hingegen, das sich auf das alltägliche menschliche Verhalten

bezieht, bietet in Verbindung mit der interkulturellen Kommunikation einen Bezugspunkt für das Wahrnehmen und Vergleichen von Kulturen.

Folglich variieren die Determinanten der Kultur abhängig davon, in welchem Land die Schüler\*innen den Sozialisationsprozessen unterzogen werden. Je nach Aufenthaltsort eignen sie sich dann eine orts- bzw. landesspezifische Lebenseinstellung an. Die erwähnten Determinanten können u.a. aus spezifischen Merkmalen des soziokulturellen Systems, aus einer spezifischen Art des Handelns oder aus unterschiedlichen Methoden der Zielsetzung und -erreicherung resultieren. Dadurch lassen sich, je nachdem, welche Länder wir vergleichen, unterschiedliche Herangehensweisen der Gesellschaft an verschiedene Probleme feststellen. Darüber hinaus ist es erwähnenswert, dass ein Mensch durch nationale Kultur, die in seiner Familie über Generationen hinweg präsent ist (Vererbung), anders beeinflusst wird als durch aufgrund des Lebens oder des Aufenthalts in einem anderen Land erworbene interkulturelle Kompetenz (vgl. Kochanowska 2017).

Die interkulturelle Kompetenz wird von jedem Mensch individuell durch die Erweiterung seiner Kenntnisse über ein anderes Land, durch das Kennenlernen der dort üblichen Verhaltensweisen und geltenden Werte erworben. Dank dieser Kompetenz ist es möglich, in dem gegebenen Land effektiver zu kommunizieren und Verhalten seiner Bürger richtig zu interpretieren. Wichtig dabei ist es auch, die Bedeutung der kommunikativen Kompetenzen zu betonen, da sich die Sprache und Kultur gegenseitig beeinflussen. Außerdem spielen sie eine relevante Rolle im Lernprozess und in der Qualität der Kommunikation in der Muttersprache und in Fremdsprachen (vgl. Żydek-Bednarczyk 2012). Die Sozialisation bezieht sich in diesem Fall auf das Erlernen von kulturellen Inhalten, Symbolen und Verhaltensweisen, die für eine Kultur charakteristisch sind. Der Enkulturationsgrad des/der Lernenden ist der Grad der interkulturellen Sensibilität – das Bewusstsein für Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem Herkunfts- und dem Zielland (vgl. GERS 2003). Die Wahrnehmung eines Landes in einer breiteren Perspektive ermöglicht es auch, mögliche unterschiedliche Wahrnehmungen von Staatsangehörige verschiedener Nationen wahrzunehmen, z.B. wie deutsche Staatsangehörige von polnischen Staatsangehörigen wahrgenommen werden – und umgekehrt. Dies sollte als eine Reflexion über die Funktionsweise anderer Nationen durch das Prisma der vorhandenen interkulturellen Kompetenzen verstanden werden.

Im Hinblick auf das sich Zurechtfinden zwischen andersartigen Kulturen ist die Kenntnis fremder Sprachen und Kulturen eine auf dem Arbeitsmarkt wünschenswerte Fähigkeit.

Sowohl die deutsche als auch die polnische Sprache stammen, trotz ihrer Unterschiede, von derselben indoeuropäischen Sprachfamilie ab. Die Entwicklung von sprachlichen und kulturellen Unterschieden unter den indoeuropäischen Völkern, auch innerhalb einer Völkerfamilie, lässt sich u.a. durch die geographische Verteilung der Völker erklären. Hinsichtlich der Entfernungen zwischen den einzelnen Völkern bewohnen die Slawen ein räumlich relativ geschlossenes Gebiet – hauptsächlich in Ost-, Mittel- und teilweise Südeuropa, während die germanischen (und auch die romanischen) Völker eher verteilt sind und kein geschlossenes Gebiet besiedeln. Als Beispiele für entfernt voneinander gelegene Länderpaare, die zu einer Völkerfamilie gehören, werden von L. Suchanek (2019) Deutschland und England (germanisch) sowie Portugal und Rumänien (romanisch) genannt. Genauere Gründe für sprachliche und kulturelle Transformationen sollten in der historischen Entwicklung der Völker gesucht werden. Eine umfassendere Analyse dieser Entwicklung könnte Rückschlüsse auf die heute bestehenden Unterschiede zulassen. Da der historische Aspekt jedoch nicht Gegenstand dieser Handreichung ist, soll das Hauptaugenmerk auf die aktuellen kulturellen Unterschiede zwischen Polen und Deutschland gelegt werden. Die untenstehende **Tabelle** veranschaulicht die kulturellen Unterschiede zwischen Polen und Deutschland anhand der Verhaltensmuster der beiden Nationen.

Kanon der interkulturellen Inhalte – Unterschiede		
	POLEN	DEUTSCHLAND
Alltagsleben	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsleben: wird oft mit dem Privatleben kombiniert, man sucht oft nach zusätzlichen Jobs außerhalb der Haupttätigkeit auf Kosten der Freizeit, Anrede mit Herr/Frau und dem Vornamen</li> <li>• Privatleben: Anpassungsfähigkeit an sich verändernde Bedingungen, Flexibilität</li> <li>• Freizeit: laut Statistiken geben die Polen ihr Geld lieber für materielle Dinge als für Unterhaltung aus</li> <li>• Verhalten am Tisch: es wird oft ein Nachschlag angeboten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berufsleben: wird vom Privatleben getrennt, Anrede mit Herr/Frau und dem Nachnamen, Streben nach Unabhängigkeit</li> <li>• Privatleben: Befolgung von Gesetzen und Regeln, Abneigung gegen Veränderungen, Wertschätzung von Ruhe und Entspannung</li> <li>• Zeit zum Entspannen: zur Mittagszeit, die sogenannte Mittagsruhe</li> <li>• Ruhetag: ein Tag, an dem öffentliche Einrichtungen und Gastronomiebetriebe geschlossen sind, meist Montag oder Mittwoch</li> <li>• Verhalten am Tisch: Es ist nicht üblich, ein Nachschlag anzubieten</li> </ul>
Lebensstandards und -bedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur der familiären Beziehungen: nukleare Familienstruktur, Familien am häufigsten aus 3 Personen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Struktur der familiären Beziehungen: Familien werden später (im Alter von 30-35 Jahren) gegründet,</li> </ul>



	<p>bestehend, d.h. mit 1 Kind (53,5%), die Mehrheit der Ehepaare wird kirchlich getraut, die Ehe wird als ein Indikator des sozialen Status angesehen, Ehen mit Ausländern*innen machten im Jahr 2018 2,8% aller geschlossenen Ehen aus (vgl. GUS 2019)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Auf dem Lande sind die Häuser oft von Mehrgenerationenfamilien bewohnt, in denen je nach Region matriarchalische oder patriarchalische herrschen</li> <li>• Beziehungen zwischen den Generationen: Unabhängigkeit der Generationen, Begegnungen mit sozialem oder unterstützendem Charakter, es wird gefordert, Eltern und Älteren mit Respekt zu begegnen, wobei die Älteren nicht in die Entscheidungsfindung einbezogen werden (vgl. Rudnik 2014)</li> <li>• Arbeitsbeziehungen: im Einklang mit der Organisationskultur, offen, man hält sich nicht strikt an die vorgegebenen Zeitpläne, man wagt sich auch an Projekte mit unrealistischen Umsetzungsfristen heran</li> </ul>	<p>Familien meist aus 3-4 Personen bestehend, es herrschen partnerschaftliche Beziehungen vor, Mehrgenerationenhäuser sind selten, Kinder ab dem 1. Lebensjahr haben Anspruch auf einen Platz in einer Kindertageseinrichtung, beide Elternteile arbeiten, die Nutzung von Pflegeeinrichtungen durch ältere Menschen ist weit verbreitet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beziehungen zwischen den Generationen: Nähe zur Familie, Distanz zu Fremden, Gerechtigkeit zwischen den Generationen – Gleichheit, Fairness</li> <li>• Arbeitsbeziehungen: offiziell, distanziert, strikte Einhaltung der (realistischen) Zeitpläne, es wird ein großer Wert auf die Pünktlichkeit und Qualität gelegt, kulturelle Standards in Unternehmen sind Realität</li> </ul>
<p>Wertesystem (Ansichten und Haltungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einstellungen: Individualismus, es wird ein großer Wert auf die Wertfreiheit, Gastfreundlichkeit, Stärke und Quantität gelegt</li> <li>• Nationale Identität: man sieht sich selbst in erster Linie als Bürger des eigenen Landes</li> <li>• Staatsgewalt: Tendenz zur Zentralisierung.</li> <li>• Religion: eine katholische Gesellschaft</li> <li>• Humorsinn: auf Hintergedanken basierend, laut einer Umfrage lachen die Polen am meisten über situative (33%), politische (18%) und absurde (12%) Witze, 22% der Befragten mögen keine Witze (vgl. Kantar TNS Polska 2016)</li> <li>• Klischees über Polen als Nation in Deutschland: Kriminalität, Schwarzarbeit, Unehrllichkeit, Ineffizienz, fehlende Qualifikationen, geringeres Bildungsniveau, schlechte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einstellungen: Individualismus, es wird ein großer Wert auf die Sicherheit, Qualität, Stabilität, Ordnung, Präzision und Zuverlässigkeit gelegt</li> <li>• Nationale Identität: in erster Linie die Zugehörigkeit zu einer Region, erst dann sieht man sich selbst als Bürger des Landes</li> <li>• Staatsgewalt: Gliederung in selbständig regierte Bundesländer, Betonung der Einzigartigkeit der bewohnten Region, Autonomie</li> <li>• Religion: eine evangelische und katholische Gesellschaft</li> <li>• Humorsinn: implizite Anspielung - stützt sich auf kontextbezogene Ausdrücke, Witze können abstrakt oder philosophisch sein – erfordern manchmal eine Erklärung, um die andere Person zum Lachen zu bringen</li> <li>• Klischees über Deutsche als Nation in Polen: langsames, aber genaues Arbeiten, wenig</li> </ul>





	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremdsprachenkenntnisse</li> <li>• Klischees über das Land: Unordnung, Nachlässigkeit, Anarchie, mangelnde Organisation, fremdenfeindlich, misstrauisch, verschlossen gegenüber anderen Kulturen, arm, rückständig in Bezug auf das Niveau der technologischen und technischen Entwicklung (vgl. Graczyk-Sobczyk 2013)</li> <li>• Kulturelle Standards: das Streben nach materiellem Besitz als Zeichen von Wohlstand</li> </ul>	<p>Stress beim Arbeiten (vgl. Graczyk-Sobczyk 2013)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kulturelle Standards: lange im Voraus planen und einen Zeitplan einhalten, sich während der Gespräche auf Dinge (nicht auf Personen) konzentrieren, den Ist-Zustand direkt darstellen, Ordnungssinn im weiten Sinne –in der Organisation des beruflichen und privaten Lebens</li> </ul>
<p>Kommunikation</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprache: Polnisch (slawische Sprachfamilie), eine gemeinsame Sprache</li> <li>• Sprachstil: direkt</li> <li>• Kommunikationsziel: der Fokus wird auf die Ausdrucksform gelegt</li> <li>• Art und Weise der Informationsübermittlung: erfordert das Lesen zwischen den Zeilen</li> <li>• Konsequenzen für das Verhalten anderer: offenes Sprechen über eigene Leistungen wird als arrogant angesehen, wenn man nicht direkt spricht, gewinnt man an Sympathie und wird als eine bescheidene Person wahrgenommen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sprache: Deutsch (germanische Sprachfamilie), zahlreiche und charakteristische für die gegebene Region Dialekte</li> <li>• Sprachstil: formell</li> <li>• Kommunikationsziel: der Fokus wird auf den Inhalt der Aussage gelegt, schnelle Entscheidungen, konkrete Gespräche</li> <li>• Art und Weise der Informationsübermittlung: klar, direkt</li> <li>• Konsequenzen für das Verhalten anderer: offenes Sprechen über eigene Leistungen trägt dazu bei, dass sie von anderen als eine Errungenschaft angesehen werden, für die man hart gearbeitet hat, und persönliche Stärken betont werden</li> </ul>
<p>Gesellschaftliche Konventionen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitverständnis: zirkulär – orientiert z.B. an Jahreszeiten, Familienfesten, religiösen Zeremonien</li> <li>• Organisationssinn: minimale Planung für die Zukunft</li> <li>• Pünktlichkeit: kein Zeitgefühl, zu einem Treffen 15 Minuten zu spät zu erscheinen, wird als normal empfunden, man wagt sich auch an Aufgaben mit einer zu kurzen Fertigstellungsfrist heran</li> <li>• Besuche im Privatbereich: Schuhe werden am Eingang ausgezogen und oft werden Hausschuhe angeboten</li> <li>• Kritik: wird persönlich als Beurteilung der angesprochenen Person und nicht ihrer Arbeit genommen</li> <li>• Begrüßung: ein Händedruck zur Begrüßung, manchmal ist es noch üblich, dass Männer die Hand einer Frau als</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeitverständnis: linear – was jetzt geschieht, ist eine Vorbereitung auf das, was in der Zukunft kommen wird</li> <li>• Organisationssinn: ein hohes Niveau, sorgfältige Planung des täglichen Lebens, Zielsetzung</li> <li>• Pünktlichkeit: sehr wichtig, ein Zeichen des Respekts für Mitmenschen, zu einem Treffen erscheint man lieber 15 Minuten vor der Zeit, Aufträge mit unrealistischen Fristen werden abgelehnt</li> <li>• Besuche im Privatbereich: der Besuch betritt das Haus mit Straßenschuhen</li> <li>• Kritik: es wird offen gesprochen, um Fehler zu korrigieren und effektiv zusammenzuarbeiten</li> <li>• Begrüßung: Ein Kuss auf die Hand oder Wange wird negativ empfunden, eine</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zeichen des Respekts küssen</li> <li>• Augenkontakt im Gespräch: längeres Augenkontakt wird gemieden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umarmung ist besser</li> <li>• Augenkontakt im Gespräch: wird nicht nur beim Zuhören, sondern auch beim Sprechen gehalten</li> </ul>
Rituelle Verhalten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Religiöse Zeremonien: fokussiert auf das Feiern Gottes, das Individuum wird übersehen</li> <li>• Familienfeiern: es werden zahlreiche Verwandte eingeladen, teure Geschenke</li> <li>• Namenstag: wird traditionell als persönlicher Feiertag angesehen und gefeiert</li> <li>• Partys zu besonderen Anlässen: werden üppig, mit Prunk und Freigebigkeit gefeiert, der zu solchen Partys traditionell mitgebrachte Alkohol wird oft gleich serviert, Tische werden reichlich mit Speisen gedeckt, es gilt das Prinzip: „Koste es was es wolle, auch wenn du es dir nicht leisten kannst“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Religiöse Zeremonien: personalisiert, in Predigten wird oft die Mensch-Gott-Beziehung betont</li> <li>• Familienfeiern: mäßig, es wird nur die unmittelbare Familie eingeladen, bescheidene Geschenke</li> <li>• Namenstag: wird als Tag der Heiligen und Seligen angesehen, religiöse Dimension (nur in süddeutschen katholisch geprägten Ländern, z.B. in Bayern)</li> <li>• Partys zu besonderen Anlässen: werden meistens bescheiden, im Kreis der nächsten Angehörigen gefeiert, der mitgebrachte Alkohol wird als Geschenk behandelt und nicht serviert, die Snacks haben eine symbolische Dimension</li> </ul>

**Tabelle 2: Kanon der interkulturellen Inhalte zwischen Deutschland und Polen**

Quelle: Eigene Ausarbeitung

Nimmt man die Kulturen Polens und Deutschlands in Betracht, so ist es zu empfehlen, sich den Kanon der interkulturellen Inhalte anzuschauen und durch dieses Prisma die auftretenden Unterschiede zu analysieren. Die vorhandenen soziokulturellen Merkmale und Fähigkeiten schaffen ein länderspezifisches Bild der Realität. Zum Beispiel: Die Art und Weise, wie die Zeit wahrgenommen wird, beeinflusst die Einstellung und die Reichweite bezüglich der Zukunftsplanung – das Bewusstsein für Veränderungen und deren Konsequenzen. Die Zeitwahrnehmung stellt laut Tarkowska (1992) ein für ein Land spezifisches qualitatives Wertmerkmal dar und bezieht sich auf die wahrgenommenen Ereignisse, die für eine bestimmte Gemeinschaft wichtig sind. Als soziale Zeit definiert, stellt sie eine Reihe von Ereignissen dar, die von Menschen wahrgenommen werden und ihr Leben beeinflussen. Sie gibt das Tempo des Zeitablaufs vor und kreiert die Zeitvorstellung. Folglich bestimmt ein vergangenes Ereignis die Sphäre der Phänomene, die für eine bestimmte Gesellschaft in einem bestimmten Zeitraum typisch sind (vgl. Tarkowska 1992). Die oben genannte Beziehung gilt auch für die Gegenwart. Das beobachtete Verhalten der Gesellschaft schafft Dimensionen, deren Kenntnis für die Gestaltung interkultureller Kompetenzen notwendig ist. Die in der

Tabelle abgebildete Zusammenstellung der kulturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Deutschland und Polen hat es zum Ziel, die Vorbereitung des BO-Unterrichts zum Thema „Arbeitnehmer auf dem euroregionalen Arbeitsmarkt“ zu erleichtern. Prof. Urszula Żydek-Bednarczuk schlägt in diesem Fall die Anwendung mehrerer Lehrmethoden vor. Dazu gehören: Wahrnehmungstraining durch freie Assoziationen, z.B. nach dem Schema „Beschreibung – Interpretation – eigene Gefühle – Ähnlichkeiten und Unterschiede“; Entwicklung einer Strategie zur Deutung von Aussagen und Situationen, z.B. Rollenspiele in verschiedenen Situationen, Wahrnehmung von Konfliktsituationen; Entwicklung der Fähigkeit, Kulturen zu vergleichen, sich in eine andere Kultur einzufühlen und andere Kulturen zu tolerieren; Entwicklung der Fähigkeit, interkulturell zu kommunizieren, z.B. passende Wortwahl, verbale und nonverbale Kommunikation (vgl. Żydek-Bednarczuk 2012, S. 27-28).

In unserem Satz von Lehrmaterialien schlagen wir vor, die Thematik der interkulturellen Unterschiede zwischen Deutschland und Polen mit Hilfe des Szenarios 2 aus dem Punkt 3.2.2 abzuarbeiten.

Die Herangehensweise der Lehrkräfte und die aktuelle soziokulturelle Situation beeinflussen den Bildungsprozess der Schüler\*innen in einem relevanten Ausmaß. Die Dynamik der auftretenden Veränderungen trägt dazu bei, dass die Rolle der Lehrer\*innen und Berater\*innen im Prozess der persönlichkeitsbezogenen Veränderungen der Schüler\*innen an Bedeutung zunimmt. Bei der Entwicklung des Lernpotenzials eines Kindes ist die Planung und der Ablauf des didaktisch-pädagogischen Prozesses von relevanter Bedeutung. Es beinhaltet die Vermittlung von Wissen auf eine Art und Weise, die es den Schülern\*innen ermöglicht, sich mit den entwicklungsbedingten Veränderungen in ihrem Leben vertraut zu machen. Eine Gefahr für die Schüler\*innen ist dabei manchmal die stereotype Herangehensweise der Lehrkräfte, die unter anderem in die kognitiven Prozesse der Schüler eingreift (vgl. Żywczok, nach Kochanowska 2017). Es richtet die Lehrkraft im Kontext der Wahrnehmung der Fähigkeiten der Schüler\*innen und der Planung ihrer Entwicklung aus. Aus der zitierten Theorie lässt sich schließen, dass bei der Unterrichtsarbeit ein angemessener Zeitaufwand für die Entwicklung sozialer Kompetenzen berücksichtigt werden muss. Das Ergebnis dieser Kompetenzen ist u.a. die Fähigkeit, erfolgreich zu kommunizieren. Die Sprache als Ausdrucksmittel innerer Gedanken und die Fähigkeit, mit anderen zu kommunizieren, schafft ein Realitätsbild.

Zu den besprechungswürdigen Themen gehört es, den Schülern\*innen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede ihrer eigenen Kultur im Vergleich zu anderen

Kulturen aufzuzeigen. Es ist die Lehrkraft, die entscheidet, welche Informationen es wert sind, den Schülern\*innen in einem bestimmten Entwicklungsstadium vermittelt zu werden. Der Vermittlung des Wissens und die Herausbildung dieser Kompetenzen schlagen sich in der Motivation der Schüler\*innen nieder. Die Entwicklung des Lernpotenzials bei den Kindern ist mit ihrer Öffnung für zivilisatorische, kulturelle und soziale Phänomene verbunden (vgl. Żydek-Bednarczuk 2012). Außerdem ist es wichtig, dass der Unterrichtsprozess an den Wissensstand der Schüler\*innen angepasst wird. Eine systematische Überwachung des Wahrnehmungs- und Erfahrungsniveaus der Schüler\*innen durch die Lehrkraft ermöglicht einen effektiven Lernverlauf. Indem sie Maßnahmen zur Förderung des Selbstverständnisniveaus bei den Schüler\*innen durchführt, trägt die BO-Lehrkraft dazu bei, die Schüler\*innen ihren Ambitionen näher zu bringen. Der/die Schüler\*in, indem er/sie ihre eigenen Bedürfnisse und die auf dem heutigen Arbeitsmarkt auftretenden Phänomene kennenlernt, wird in der Lage sein, ein Ziel zu bestimmen, das seine/ihre weiteren Aktivitäten ausrichtet. Indem er/sie eine Vision des zukünftigen Lebens schafft, analysiert er/sie die Anforderungen, die erfüllt werden müssen, um in einem bestimmten Beruf arbeiten zu können. Der BO-Unterricht ermöglicht den Schülern\*innen, die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und die dort gesuchten Eigenschaften kennenzulernen.

Es besteht kein Zweifel, dass die globale Wirtschaft und der damit verbundene notwendige Informationsübermittlungsprozess von der Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) beeinflusst werden. Die globale Kommunikation erfordert entsprechende interkulturelle Kompetenzen. Aufgrund der Vorteile, die mit den Fremdsprachenkenntnissen verbunden sind, stellen sie auf dem Arbeitsmarkt ein gewisses Kapital dar. Dank einer effizienten Kommunikation mit ausländischen Unternehmen gewinnen die Organisationen einen Wettbewerbsvorteil und erhöhen die Arbeitseffizienz. In den 1990er Jahren gewannen ausländische Investitionen in Polen an Bedeutung, und ihr Wert steigt bis heute weiter an. Den Recherchen der Polnischen Investitions- und Handelsagentur (poln. Polska Agencja Inwestycji i Handlu, kurz PAIH) zufolge belief sich der Zufluss ausländischer Direktinvestitionen (engl. foreign direct investment, kurz FDI bzw. ADI) nach Polen im Jahr 2017 auf 8,1 Milliarden Euro. Zu den Ländern, die an dem Zufluss am stärksten beteiligt sind, gehören: Deutschland mit 3 Mrd. EUR, Luxemburg mit 2,9 Mrd. EUR und Zypern mit 1,3 Mrd. EUR. Unter den Wirtschaftszweigen, in die ausländische Direktinvestition in Polen am häufigsten sind insbesondere industrielle Verarbeitung, Finanz- und Versicherungsbranche sowie Informations- und Kommunikationstechnologien zu nennen (vgl. PAIH 2017). Vergleicht

man die erreichten Investitionssummen aus den Vorjahren, so sind deutliche Unterschiede zu erkennen. So belief sich z.B. der Zufluss ausländischer Direktinvestitionen nach Polen im Jahr 2011 auf 10,9 Mrd. EUR (vgl. Sobieraj 2012).

Zu berücksichtigen ist auch die Tatsache, dass das Agieren auf dem globalen Markt immer häufiger auch mittlere und kleine lokale oder regionale Unternehmen betrifft, die ihr Geschäft auf den internationalen Markt ausweiten. Es werden neue Chancen wahrgenommen, die sich dank der globalen Vernetzung durch das Internet, sei es durch eine einfachere Kontaktaufnahme mit potenziellen Kunden oder die Einrichtung eines Online-Shops, eröffnen. Auch hier sind die bereits erwähnten interkulturellen Kompetenzen nützlich, da sie Menschen helfen, kulturelle Unterschiede besser zu verstehen. Angesichts der gesellschaftspolitischen Veränderungen und der Tendenz zur Globalisierung des Marktes lohnt es sich, die Folgen dieser Prozesse zu kennen. Die fortschreitenden Veränderungen sind mit Veränderungen der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verbunden. Aus diesem Grund ist eine entsprechende Haltung der Arbeitnehmer sowie der Schüler\*innen, die in der Zukunft ins Erwerbsalter eintreten werden, wichtig. Zu wünschenswerten Haltungen, die als Elemente der internationalen Kompetenz betrachtet werden, gehören nach I. Sobieraj (2012): die Kommunikativität (Affirmation der Interaktion), die Transgressivität (Affirmation der Vielfalt), die Mobilität und Vernetzung (Affirmation des virtuellen und des realen Raums) und die Innovativität (Affirmation der Veränderungen). Eine breitere Diskussion dieser Merkmale im Unterricht kann für die Schüler\*innen eine wichtige Orientierungshilfe darstellen. Das Bewusstsein für die Notwendigkeit, sich an die im Umfeld stattfindenden Veränderungen anzupassen, ist durch den Erwerb von Fähigkeiten und Kenntnissen möglich, die die Entwicklung beruflicher Kompetenzen ermöglichen (vgl. Sobieraj 2012). Der geeignete Entwicklungszeitpunkt, um das Potenzial einer Person zu entdecken und bei ihr der Planung eines angemessenen Karriereweges zu helfen, ist das Schulalter. Dadurch werden den Schülern\*innen ihre Fähigkeiten und Interessen bewusst, die in der Zukunft eine Einnahmequelle für sie darstellen können.

Die Kenntnis der Kompetenzen, die in der modernen Welt erwünscht sind, ermöglicht es, den Karriereweg in Übereinstimmung mit dem Arbeitsmarktbedarf zu lenken. Und das vorhandene Wissen um die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten schafft bei dem/der Schüler\*in eine Grundlage für die richtige Berufswahl. Die technologische Entwicklung hat zur Entstehung neuer, von den Arbeitnehmern\*innen eine Erweiterung ihrer Kompetenzen verlangenden, Berufsfelder beigetragen. Die sich verändernden Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt haben zur Etablierung flexibler Arbeitsformen

geführt, z.B. der Möglichkeit der Fernarbeit oder der ergebnisorientierten Vergütung. Laut Wierzbicki (1999) findet gegenwärtig eine Entmaterialisierung der Arbeit zugunsten einer Intellektualisierung der Arbeit statt (nach: Aftański 2007). Die Intellektualisierung der Arbeit bedeutet eine Erweiterung des Verantwortungsbereiches der Mitarbeiter\*innen und damit die Notwendigkeit, ihre Qualifikationen zu verbessern. Die zunehmende Bedeutung von Wissen auf dem Arbeitsmarkt erfordert von den Arbeitnehmern\*innen, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln. Außerdem ist manchmal ein durch neue Beschäftigungsformen bedingter Umschulungsbedarf notwendig. Die Einführung eines modernen Bildungssystems ist die Grundlage für die richtige Orientierung der Schüler\*innen im Prozess ihrer beruflichen Laufbahnplanung. Ein wichtiger Aspekt ist dabei die Einbeziehung der Information über die aktuelle Arbeitsmarktsituation und die Berufe in die zu vermittelnden Inhalte.

Die Lehrkräfte und Berufsberater\*innen, die berufsorientierenden Unterricht geben, die haben die Aufgabe, berufliche Persönlichkeit des/der Schülers\*in zu gestalten und sein/ihr berufliches Potenzial zu entdecken (vgl. Baraniak 2007). Eine wichtige Orientierungshilfe bei der Berufswahl kann auch eine den arbeitsbezogenen Werten gewidmete Unterrichtsstunde darstellen. Eine mit den Schülern\*innen durchgeführte Diskussion zu diesem Thema regt sie zur Reflexion an und prägt ihre individuellen Wertesysteme. Ein wichtiger Aspekt bei der Arbeit der BO-Lehrkraft ist auch, die Schüler\*innen zur Selbstverwirklichung zu motivieren und ihnen zu helfen, ihre Stärken effektiv einzusetzen. In der zwischenmenschlichen Kommunikation ist nicht nur die Einstellung des/der Schülers\*in, sondern auch die der Lehrkraft wichtig.

Es gibt vier Beziehungsstile, die es wert sind, in der Berufsorientierung bzw. -beratung berücksichtigt zu werden. Dazu gehören der Partner-, Kumpel-, Coach- und der Dompteurstil (vgl. Rongińska u. Doliński 2019). Jedes hat sowohl Vor- als auch Nachteile. Die einzelnen Beziehungsstile unterscheiden sich dabei im Nähe- bzw. Distanzgrad und im Bewusstseinsgrad für bestehende bzw. fehlende Grenzen:

- Der Partnerstil (Nähe, Grenzen) hält sich an das Prinzip der Gleichberechtigung und des gegenseitigen Respekts. Eine Person setzt Grenzen für akzeptables Verhalten fest, ist aber dennoch einfühlsam gegenüber anderen und berücksichtigt deren Bedürfnisse. Entscheidungen werden gemeinsam getroffen (es gibt keine einseitige Dominanz). Vorhandene Lebenserfahrungen bestimmen die Rolle, die in der Partnerschaft übernommen wird. Die Schwierigkeit besteht darin, die Anforderungen an andere mit der gleichzeitigen Berücksichtigung der festgesetzten Grenzen in

Einklang zu bringen. Dieser Beziehungsstil ist am meisten vom beruflichen Ausbrennen gefährdet.

- Der Kumpelstil (Nähe, keine Grenzen) konzentriert sich in erster Linie auf die andere Person, auf ihre Gefühle und Bedürfnisse. Er ist durch Empathie, Überschreitung von Grenzen und möglichen Chaos in der Gruppe gekennzeichnet. Die Person, die diesen Stil bevorzugt, setzt Erwartungen, stellt aber keine Forderungen. Die mangelnde Konsequenz und ein freundliches Arbeitsklima sind der Effektivität nicht förderlich. Die Anwendung dieses Ansatzes in korporativen Strukturen ist für die Leistung der Organisation schädlich.
- Der Coachstil (Distanz, Grenzen) zeichnet sich durch die Einflussnahme und einseitige Dominanz. Charakteristisch für Coaching ist, dass klare, von beiden Parteien akzeptierte Grenzen gesetzt werden, wobei eine der Parteien die Rolle des Anführers übernimmt. Ein Ansatz, der sich auf das Handeln und die Umsetzung von Aufgaben sowie auf die gemeinsame Verantwortung für das Ergebnis konzentriert. Der Coach interessiert sich dafür, was die andere Person fühlt, nutzt Wiederholungen, um das Ziel zu erreichen. Das Risiko bei diesem Stil besteht darin, dass ein Mangel an Geduld vorkommen kann – dann kann der Dompteurstil zum Vorschein kommen.
- Der Dompteurstil (Distanz, keine Grenzen) zeichnet sich durch die Dominanz aus, es wird befohlen oder verboten, belohnt oder bestraft. Das Ziel ist es, Handlungen einzuleiten, die sich auf die Aufgabenerledigung konzentrieren. Der Stil basiert auf dem Erteilen von Befehlen und dem Auferlegen von Normen. Folglich reagieren die unterordneten Personen nur und ausschließlich auf die erteilten Anweisungen. Ist die Aufgabe abgeschlossen, unternimmt die unterordnete Person keine weiteren Schritte, bis sie dazu aufgefordert wird. Dieser Stil kann auch das Niveau der Rivalität innerhalb der Gruppe erhöhen.

Wenn Sie als eine BO-Lehrkraft mit den Schülern\*innen arbeiten, ist es hilfreich, das Arbeitsklima zu ermitteln. Das Bewusstsein des vorhandenen Beziehungsstils ermöglicht es, die Arbeitspräferenzen der Schüler\*innen zu definieren. Jeder Mensch hat einen eigenen Beziehungsstil, aber als methodisches Werkzeug kann er jedes Beziehungsmodell situationsgemäß einsetzen. Eine angemessene Anpassung des Beziehungsmodells ermöglicht die erfolgreiche Umsetzung der geplanten Aktivitäten. Es ist auch hervorzuheben, dass die BO-Lehrkraft unter Berücksichtigung des Verhaltens des/der Schülers\*in die Lernziele unter Einbeziehung seiner/ihrer individuellen Bedürfnisse festlegen sollte. Durch das Erlernen kultureller Traditionen und Werte wird

bei den Schülern\*innen ihr eigenes Weltbild geprägt und somit ihr Erfahrungsvermögen entfaltet und ihre Persönlichkeit geformt (vgl. Ferenz 2017). Durch den Erwerb interkultureller Kompetenzen erlangen sie die Fähigkeit, eine bestimmte Gemeinschaft besser zu verstehen. Dadurch können sie in der Gemeinschaft effizienter agieren und sind in der Lage, interkulturelle Missverständnisse zu identifizieren.

### 3.2.1 Szenario 1: Wie lernt man? Bevorzugte Lernmethoden

Bevor ein/-e Schüler\*in seine/ihre berufliche Laufbahn einschlägt, hat er/sie die Möglichkeit, sich in der Schule Wissen und eine Reihe von Fähigkeiten anzueignen. Um die im Unterricht verbrachte Zeit produktiv zu nutzen, ist es hilfreich, den persönlich bevorzugten Lernstil kennenzulernen. Dank dieser Kenntnis hat der/die Schüler\*in die Chance, durch eine bessere Einprägung der Inhalte effektiv zu lernen. Den Schülern\*innen die Möglichkeit zu geben, den eigenen bevorzugten Lernstil kennenzulernen, ist in Bezug auf die berufliche Orientierung bzw. Berufsberatung grundlegend für die Änderung des aktuellen Verhaltens während der schulischen Aktivitäten. Es ist allerdings ein komplexer Prozess, und die Kenntnis eigener Präferenzen allein ist eine Orientierungshilfe für die Planung der weiteren Vorgehensweise. Das Ziel des Unterrichts ist es, das Lernen als einen adaptiven Prozess zu reflektieren. Die Schüler\*innen machen sich mit den Umfeldfaktoren, der Hierarchie der Veränderungen beim Lernen (beobachtbar, anhaltend, förderlich und geplant) und mit der Ebbinghaus'schen Vergessenskurve (sofort nach dem Lernen, etwa eine Stunde danach, am nächsten Tag, nach einer Woche, nach einem Monat und nach 6 Monaten) vertraut. Außerdem analysieren sie verschiedene Lernstile, identifizieren ihren eigenen und lernen die Vorteile und Möglichkeiten der Anwendung von verschiedenen Arbeitsmethoden für die einzelnen Lernstile kennen. Die Lehrkraft stellt den Schülern\*innen auch Methoden des schnellen Lernens vor.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Papierblätter oder ein Heft,</li> <li>• das</li> <li>• <b>M9: Festlegungen des Zeitplans</b> ,</li> <li>• das <b>M17:</b> ,</li> <li>• das <b>M18: Plan</b>,</li> <li>• das <b>M19: M</b>.</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein Vortrag und Gespräch mit den Schülern*innen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was ist lernenswert?</i></li> <li>- <i>Wie organisiert man das Lernen?</i></li> <li>- <i>Wie findet man heraus, was man bereits weiß?</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diskussion zum Thema „Warum lernen wir?“</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Erklärung des Begriffs des Lernens als eine: <ul style="list-style-type: none"> <li>o beobachtbare,</li> <li>o anhaltende,</li> <li>o förderliche und</li> <li>o geplante Änderung.</li> </ul> </li> <li>- Wie oft sollte man den Lernstoff wiederholen?</li> <li>- Wie sollte man lernen?</li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Was sind Lernstile? Was zeichnet Menschen mit einem visuellen, auditiven, taktilen oder kinästhetischen Lernstil aus?</li> <li>• Die Lehrkraft diskutiert mit den Schüler*innen, welche Lernstile sie bevorzugen bzw. anwenden.</li> </ul>
Phase 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gruppenarbeit: Das Ziel ist es, Techniken zu entwickeln, die beim Lernen bzw. Einprägen des Lernstoffs helfen. Die Gruppe formuliert Antworten auf folgende Fragen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was kann man tun, damit das Lernen Spaß macht und effektiv ist?</i></li> <li>- <i>Wie lernt man effektiv, wenn man seinen eigenen Lernstil kennt?</i></li> </ul> </li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Besprechung der entwickelten Techniken innerhalb der Gruppe.</li> <li>• Reflexion über die aktuelle Lerntechnik: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was sollte geändert werden, um das Lernen effektiver zu gestalten?</i></li> </ul> </li> </ul>
Phase 4	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einzelarbeit: Bearbeitung der Materialien M9, M17, M18, und M19.</li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson: <ul style="list-style-type: none"> <li>- betont die Bedeutung der Zielsetzung und der Festlegung von Umsetzungsschritten, denn deren Kenntnis ermöglicht es, die gesetzten Prioritäten bewusst umzusetzen, und</li> <li>- stellt einen Bezugs der besprochenen Themen zur Arbeitswelt her.</li> </ul> </li> </ul>

## M17: Ein Paar Fragen für den Anfang

### EIN PAAR FRAGEN FÜR DEN ANFANG...

WENN EIN SCHULTAG DURCH EINE FARBE DEFINIERT  
WERDEN KÖNNTE, WELCHE FARBE WÜRDST DU WÄHLEN  
UND WAS BEDEUTET SIE FÜR DICH?



.....  
.....  
.....



ERZÄHLE, WANN LERNST DU AM LIEBSTEN.

.....  
.....  
.....

WELCHE FAKTOREN HÄLTST DU FÜR LERNBEHINDERND?



.....  
.....  
.....

WIE DEINER MEINUNG NACH SOLLTE DAS LERNEN IN DER  
SCHULE AUSSEHEN?



.....  
.....  
.....

WAS KANN MAN TUN, UM MIT MISSERFOLGEN FERTIG ZU  
WERDEN?



.....  
.....  
.....

AN WEN KANNST DU DICH WENDEN, WENN DU EIN PRO-  
BLEM HAST, DAS DU ALLEIN NUR SCHWER LÖSEN KANNST?



.....  
.....  
.....

WENN PROBLEME AUF EINER WAAGE GEWOGEN WERDEN  
KÖNNTEN, WELCHES WÄRE DAS SCHWERSTE FÜR DICH?



.....  
.....  
.....

## M18: Planung

# PLANUNG



WAS MÖCHTE ICH ERREICHEN?

.....  
 .....

WARUM WILL ICH ES TUN?

.....  
 .....

WIE VIEL ZEIT BENÖTIGE ICH DAFÜR?.....

WANN WERDE ICH DAMIT BEGINNEN?.....

WIE WERDE ICH DABEI VORGEHEN?

.....  
 .....

WER KÖNNTE MIR BEI DER ERREICHUNG MEINES  
 ZIELS BEHILFLICH SEIN?

.....  
 .....

**M19: Meine Pflichten**

# MEINE PFLICHTEN

.....  
VORNAME

AUFGABE	So.	Mo.	Di.	Mi.	Do.	Fr.	Sa.
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						
_____	<input type="checkbox"/>						

ANMERKUNGEN



**M20: Wochenplan**

# Wochenplan

.....

VORNAME

ZEIT



MONTAG	
DIENSTAG	
MITTWOCH	
DONNERSTAG	
FREITAG	
SAMSTAG	
SONNTAG	

### 3.2.2 Szenario 2: Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen Kulturen

Das Ziel des Unterrichts ist es, über Kulturstandards in Deutschland und Polen zu reflektieren, diese zu definieren und von Klischees abzugrenzen sowie für ihre Bedeutung und Wahrnehmung im Alltag und am Arbeitsplatz zu sensibilisieren. Anhand der gleichen Situationen analysieren die Schüler\*innen aus der Sicht der Deutschen und der Polen unterschiedliche Verhaltensweisen und Konfliktsituationen, sie erweitern ihr Wissen über Höflichkeitsformen und nonverbale Kommunikation (Bedeutung der Gestik und Mimik).

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papierblätter oder ein Heft,</li> <li>- eine Auswahl an deutschen und polnischen Filmen:</li> </ul> <p><i>Hinweise:</i>  <i>Eine Auswahl an Filmen, die einen Einblick in die deutsche Kultur geben, wird vom Goethe-Institut, dem international tätigen Kulturinstitut der Bundesrepublik Deutschland, angeboten. Die Videothek des Instituts findet unter folgender Adresse:</i>  <a href="https://www.goethe.de/ins/pl/pl/m/spr/unt/kum/dfj/fil.html#accordion_toggle_20587497">https://www.goethe.de/ins/pl/pl/m/spr/unt/kum/dfj/fil.html#accordion_toggle_20587497</a></p> <p><i>Auf der Website sind u.a. folgende ausgewählte Filme zu finden:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. „Eltern“, Regie: Robert Thalheim, Produktion: Deutschland (2013)</li> <li>2. „Almanya – Willkommen in Deutschland“, Regie: Yasemin Şamdereli, Produktion: Deutschland (2011)</li> </ol> <p><i>Ein weiterer Vorteil der Website sind die Unterrichtsmaterialien zu den einzelnen Filmen. Mit deren Hilfe kann man sich auf den Film, sowohl im Kontext der hier beschriebenen Übung als auch im Deutschunterricht, beziehen.</i></p> <p><i>Eine Liste von Filmen, die einen Einblick in die polnische Kultur gewähren, findet man in dem polnischsprachigen Buch von Justyna Hanna Budzik und Agnieszka Tambor unter dem Titel „Polska półka filmowa. Krótkometrażowe filmy aktorskie i animowane w nauczaniu języka polskiego jako obcego“ (dt. „Polnisches Filmregal. Kurze Real- und Zeichentrickfilme im Unterricht Polnisch als Fremdsprache“). Das Buch ist unter folgender Adresse zu</i></p>

	<p>beziehen:  <a href="http://wydawnictwo.us.edu.pl/node/18543">http://wydawnictwo.us.edu.pl/node/18543</a>          Eine kurze Buchbesprechung kann man unter folgender Adresse finden:  <a href="https://www.sjkip.us.edu.pl/pl/publikacje/publikacje-szkoly-jezyka-i-kultury-polskiej-universytetu-slaskiego/podreczniki-do-nauczania-kultury/polska-polka-filmowa-100-filmow-ktore-kazdy-cudzoziemiec-zobaczyc-powinien-nowa-polska-polka-filmowa-100-filmow-ktore-kazdy-cudzoziemiec-zobaczyc-powinien/">https://www.sjkip.us.edu.pl/pl/publikacje/publikacje-szkoly-jezyka-i-kultury-polskiej-universytetu-slaskiego/podreczniki-do-nauczania-kultury/polska-polka-filmowa-100-filmow-ktore-kazdy-cudzoziemiec-zobaczyc-powinien-nowa-polska-polka-filmowa-100-filmow-ktore-kazdy-cudzoziemiec-zobaczyc-powinien/</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- bildliche Darstellungen unterschiedlicher Situationen (alternativ):</li> </ul> <p>Hinweise:          Das Bildmaterial findet man z.B. in folgenden Büchern:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. In dem englischsprachigen Buch mit kopierbaren Arbeitsblättern von Nicolette Hannam und Michelle Williams unter dem Titel „German Festivals and Traditions for KS3“ (dt. „Deutsche Feste und Traditionen für Schüler*innen zwischen 11 und 14 Jahren“). Das Buch ist unter folgender Adresse zu beziehen:  <a href="https://www.little-linguist.co.uk/german-festivals-and-traditions-for-ks3.html">https://www.little-linguist.co.uk/german-festivals-and-traditions-for-ks3.html</a></li> <li>2. In dem polnischsprachigen Bilderbuch für jüngere Schüler*innen unter dem Titel „Moje pierwsze 100 słów: Polska“ (dt. „Meine ersten 100 Wörter: Polen“), in dem u.a. polnische nationalen Symbole und Bräuche dargestellt sind. Das Buch ist unter folgender Adresse zu beziehen:  <a href="https://www.little-linguist.co.uk/moje-pierwsze-100-slow-polska.html">https://www.little-linguist.co.uk/moje-pierwsze-100-slow-polska.html</a></li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- das <b>M21: Deutsche und polnische Kultur</b>,</li> <li>- die <b>Tabelle 2: Kanon der interkulturellen Inhalte zwischen Deutschland und</b> ,</li> <li>- das <b>M22: Kanon</b> .</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- formulieren Assoziationen zur deutschen und polnischen Kultur,</li> <li>- interpretieren ein Filmfragment oder eine bildlich dargestellte Situation unter Beachtung des Verhaltens der Hauptfiguren,</li> <li>- vergleichen die für die deutsche und für die polnische Kultur typischen Verhaltensweisen und Handlungsmuster.</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anschließend spielen sie eine alternative Szene (einen alternativen Dialog) für eine andere Kultur vor. Die festgestellten Unterschiede werden innerhalb der Gruppe diskutiert.</li> </ul>
Phase 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen überlegen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- wie die für die deutsche Kultur typischen Verhaltensweisen und Handlungsmuster von den Polen wahrgenommen und interpretiert werden können,</li> <li>- wie die für die polnische Kultur typischen Verhaltensweisen und Handlungsmuster von den Deutschen wahrgenommen und interpretiert werden können.</li> </ul> </li> <li>• Die kulturellen Unterschiede werden zuerst innerhalb der Gruppe diskutiert. Anschließend werden die typischen Verhaltensweisen und Handlungsmuster in eigenem Land mit den Verhaltensweisen und Handlungsmustern in der gleichen Situation in einem anderen Land verglichen.</li> </ul>
Zusammenfassung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen fassen ihr Wissen über sprachlich-kulturelle Unterschiede zusammen.</li> <li>• Anschließend vervollständigen sie den Satz:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Im heutigen Unterricht habe ich gelernt, ...</i></li> </ul> </li> </ul>

## M21: Deutsche und polnische Kultur

### DEUTSCHE UND POLNISCHE KULTUR



ASSOZIATIONEN:

VERBREITETE  
VERHALTEN:



ASSOZIATIONEN:

VERBREITETE  
VERHALTEN:

ÄHNLICHKEITEN:

UNTERSCHIEDE:

## M22: Kanon der interkultureller Inhalte

### KANON DER INTERKULTURELLEN INHALTE



ALLTAGSLEBEN:

LEBENSSTANDARDS UND  
-BEDINGUNGEN:

WERTESYSTEM (ANSICHTEN  
UND HALTUNGEN):

GESELLSCHAFTLICHE  
KONVENTIONEN:

RITUELLE VERHALTEN:



ALLTAGSLEBEN:

LEBENSSTANDARDS UND  
-BEDINGUNGEN:

WERTESYSTEM (ANSICHTEN  
UND HALTUNGEN):

GESELLSCHAFTLICHE  
KONVENTIONEN:

RITUELLE VERHALTEN:

## 4. „ICH HANDLE“ – Fähigkeiten, Verhalten, Kompetenzen

Dieses Kapitel wird der Perspektive gewidmet, die von den bisher behandelten am meisten von der Gesellschaft wahrgenommen wird. Zur Einführung soll auf die Tatsache hingewiesen werden, dass menschliche Handlungen sowohl einer internen Bewertung als auch der Beobachtung durch Personen aus dem Umfeld unterliegen. Die Inhalte des Kapitels bieten die Möglichkeit, sich die vorhandenen Kompetenzen und Chancen, diese im Berufsleben einzusetzen, näher anzuschauen. Darüber hinaus enthält das Kapitel auch inhaltliche Hinweise bezüglich der zukünftigen Rolle der Schüler\*innen als Arbeitnehmer in der Euroregion. *Weitere Inhalte, die Möglichkeiten der Potenzialentfaltung unter Nutzung der Kooperation mit den in der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA tätigen Unternehmen aufzeigen, werden im Modul 3: Didaktische Formen der Kontakte zwischen Schulen und der Wirtschaftspraxis (Lehrmaterialien für Schüler\*innen und Lehrkräfte) vorgestellt.*

### 4.1 Kompetenzen

Nach Bearbeitung dieses Kapitels wird der/die die Schüler\*in der Lage sein:

- seine/ihre Interessen zu präsentieren, sie mit einem Berufsfeld in Verbindung zu bringen und seine/ihre Kompetenzen auf eine interessante Art und Weise zu beschreiben,
- an die Informationen über berufsweltbezogene Fragen in der Euroregion heranzukommen,
- auf frühere Erfahrungen zurückzugreifen und diese bei der Karriereplanung zu berücksichtigen,
- die Möglichkeiten zu nutzen, die u.a. von einem Europass CV, einem Europass Mobilität, und einem Sprachenpass angeboten werden.

### 4.2 Inhaltliche Hinweise

Im Kontext des Funktionierens auf dem euroregionalen Arbeitsmarkt ist das Wahrnehmen von kulturellen Unterschieden von besonderer Bedeutung. Die vorhandenen interkulturellen Kompetenzen können im Alltagsleben eingesetzt werden. Bei der Arbeit in den Grenzstädten entsteht zwangsläufig ein wachsender Bedarf, die Kenntnisse über andere Kulturen zu nutzen. Dies liegt an folgendem Zusammenhang: Je kulturell vielfältiger oder transnational stärker ausgerichtet das Umfeld ist, desto größer ist der Bedarf an interkulturellen Kompetenzen.

Um die grenzüberschreitende Entwicklung im deutsch-polnischen Grenzgebiet zu fördern, wurden in den neunziger Jahren vier Euroregionen ins Leben gerufen. Dazu gehören drei deutsch-polnische Euroregionen:

- POMERANIA [www.pomerania.org.pl](http://www.pomerania.org.pl),
- PRO EUROPA VIADRINA [www.euroregion-viadrina.pl](http://www.euroregion-viadrina.pl),
- Spree-Neiße-Bober [www.euroregion-snb.pl](http://www.euroregion-snb.pl) und
- die deutsch-polnisch-tschechische Euroregion Neisse-Nisa-Nysa [www.euroregion-nysa.eu](http://www.euroregion-nysa.eu).

Es ist empfehlenswert, die Schüler\*innen im Rahmen des BO-Unterrichts mit den Möglichkeiten vertraut zu machen, die u.a. Europass-Lebenslauf, Europass-Mobilitätsnachweis und Europass-Sprachenpass anbieten:

- Der Europass-Lebenslauf ist eine europaweit standardisierte Lebenslaufvorlage. Er dient dazu, eigene Ausbildung, Berufserfahrung und Kompetenzen einem ausländischen Arbeitgeber verständlich zu präsentieren. Unter der Adresse <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=de> kann man ein Formular ausfüllen, das in allen EU-Sprachen verfügbar ist.
- Der Europass-Mobilitätsnachweis dokumentiert die in einem anderen EU-Land absolvierten Lernaufenthalte und erworbenen Abschlüsse, Kompetenzen und Fähigkeiten. Das Dokument wird von Organisationen in zwei Ländern (Entsendeland und Gastgeberland) ausgestellt und von nationalen Europass-Zentralstellen validiert.
- Der Europass-Sprachenpass enthält ein Raster zur Selbsteinschätzung von Sprachkenntnissen. Dieses basiert auf dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen und ermöglicht, das Niveau der Sprachkenntnisse genau zu bestimmen, um bei einer Bewerbung zuverlässige Informationen liefern zu können. Die darin enthaltenen Informationen umfassen u.a. abgeschlossene Kurse, Schulungen und abgelegte Prüfungen. Der Sprachenpass ist in das Europass-Profil integriert und kann online unter der Adresse <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/profile-wizard?lang=de> <https://europass.cedefop.europa.eu/editors/pl/lp/composeim> Bereich „Sprachkenntnisse“ ausgefüllt werden.

Als ein hilfreiches Instrument werden in den Berufsberatungsstunden in polnischen Schulen die Individuellen Handlungspläne eingesetzt. Sie dienen der Planung der

Karrierewege und werden von den Schülern\*innen gemeinsam mit dem/der schulischen Berufsberater\*in aufgestellt. Sie geben den Schülern\*innen die Möglichkeit, sich für einen individuell angepassten Bildungsweg zu entscheiden. Eine aktive Zusammenarbeit der Schüler\*innen mit dem/der Berufsberater\*in stellt dabei eine Grundlage für die Festlegung realistischer Ziele. Der Erstellungsprozess eines Individuellen Handlungsplans baut immer auf dem früher von dem/der Berufsberater\*in durchgeführten Gruppenunterricht auf, hat eine bestimmte Reihenfolgestruktur und wird an die Möglichkeiten des/der Schülers\*in angepasst. Ein wichtiger Aspekt ist zunächst, die aktuelle Situation des/der Schülers\*in und seine/ihre Erwartungen an die Beratung zu erkennen. Dann folgt die Ermittlung der Kompetenzen des/der Schülers\*in und deren Abgleich mit Stellenanforderungen in auf dem Arbeitsmarkt gesuchten Berufen. Abhängig von den Informationen, die von dem/der Berater\*in während des ersten Einzelberatungsgesprächs (Selbstanalyse des/der Schülers\*in) gewonnen wurden, definiert er/sie die Ziele, stellt dann einen Handlungsplan auf und wählt geeignete Instrumente aus. Die Häufigkeit der Einzelberatungsgespräche sollte den individuellen Bedürfnissen des/der Schülers\*in angemessen sein, regelmäßige Besprechungen tragen dabei zu einer effektiveren Zusammenarbeit seitens des/der Schülers\*in bei. Die Anwendung des Wissens, das von dem/der Berufsberater\*in während der Gruppenaktivitäten gewonnen wurde, zielt auf die Systematisierung der Informationen über die Potenziale und die Entwicklung des Selbstbewusstseins und der Eigenständigkeit der Schüler\*innen ab. Das vorliegende Modul enthält 3 Kapitel, die sowohl für die Gruppen- als auch für die Einzelarbeit mit Schülern\*innen verwendet werden können. Das erste („Ich bin“) befasst sich mit der Selbstanalyse, den Ressourcen, der Selbstwahrnehmung und der Selbsterkenntnis, das zweite („Ich denke“) mit dem Wissen über kognitive Prozesse und das dritte („Ich handle“) mit den Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Kompetenzen. Der allgemeine Aufbau eines Einzelberatungsgesprächs mit einem/einer Schüler\*in sieht folgendermaßen aus:

### **Aufbau eines Einzelberatungsgesprächs**

1. Einleitendes Gespräch, Selbstvorstellung des/der Berufsberaters\*in (womit er/sie sich befasst)
2. Ermittlung der Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten des/der Schülers\*in
3. Ermittlung der Charaktereigenschaften und des Gesundheitszustands des/der Schülers\*in
4. Ermittlung der Bedürfnisse, der Situation und des Potenzials des/der Schülers\*in

5. Vorstellung der in Frage kommenden Arbeitsstelle und der erforderlichen Qualifikationen
6. Festlegung des Ziels und Erstellung des Individuellen Handlungsplans unter Voraussetzung des Erwerbs neuer Kompetenzen und der Erweiterung vorhandener Berufserfahrung
7. Überwachung der erzielten Ergebnisse
8. Einleitung weiterer berufsorientierender Maßnahmen

*Quelle: Eigene Ausarbeitung*

In Bezug auf die vorgeschlagene Struktur eines Einzelberatungsgesprächs ist es wichtig, einen angemessenen Kontakt mit den Schülern\*innen herzustellen. Es geht dabei darum, eine Atmosphäre zu schaffen, die ein Gefühl der Sicherheit vermittelt und die Offenheit fördert. Über aktives Zuhören kann man anhand der Theorie des aktiven Zuhörens von T. Gordon mehr erfahren. Zum Thema Kommunikation hingegen lohnt es sich, zum Beispiel das Konzept der konversationellen Implikatur von H. P. Grice zu lesen<sup>3</sup>, das sich mit einer ausführlichen Besprechung der Prinzipien eines Gesprächs und der Bedeutung von Ausdrücken befasst. Beispiele für entsprechende Arbeitsmethoden zu den Punkten 2-5 sind in diesem Kapitel enthalten. Die weiteren Schritte erfordern die Zusammenarbeit mit dem/der Schüler\*in, um den Individuellen Handlungsplan an seine/ihre Bedürfnisse anzupassen. Nach der Implementierung des Plans besteht die Aufgabe des/der schulischen Berufsberaters\*in darin, die Fortschritte des/der Schülers\*in zu überwachen und weitere berufsorientierte Maßnahmen einzuleiten.

<sup>3</sup> Grice, H.P. (1975): Logic and Conversation, in: Cole, P./Morgan, L. (Red.): Syntax and Semantics, Band 3: Speech Acts. New York

#### 4.2.1 Szenario 1: Treffen mit einem/-r Berufsberater\*in

Das Ziel des Unterrichts ist es, die Schüler\*innen in die Problematik des euroregionalen Arbeitsmarktes einzuführen, sie mit den Besonderheiten des Arbeitsmarktes in den grenznahen Städten vertraut zu machen und sie durch eine Bezugnahme auf die Unterschiede zwischen dem polnischen und dem deutschen Arbeitsmarkt für die unterschiedlichen Verhaltensweisen und Standards in Polen und Deutschland zu sensibilisieren.

Die Schüler\*innen machen sich mit dem Europass-Tool vertraut, sie lernen, wie es zu benutzen ist, und reflektieren über seine Nutzung im Vergleich zum klassischen Lebenslauf.

Unterrichtsablauf	
Vorbereitung	<p>Für die Umsetzung des Unterrichtsszenarios benötigt man:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Papierblätter oder ein Heft,</li> <li>- einen Computer mit Internetzugang,</li> <li>- einen Projektor,</li> <li>- eine Wandtafel,</li> <li>- den <b>Anhang 6: Karte der Euroregion Pro Europa Viadrina</b>.</li> </ul>
Phase 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Lehrperson stellt die Euroregion Pro Europa Viadrina vor (s. <b>Anhang 6</b>) und weist auf die Notwendigkeit hin, die Euroregion im Kontext der Berufsberatung bzw. der beruflichen Orientierung kennenzulernen.</li> <li>• Die Schüler*innen recherchieren im Internet und schreiben folgende Informationen auf: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Was ist eine Euroregion?</i></li> <li>- <i>Beispiele der Euroregionen.</i></li> <li>- <i>Was ist das Besondere am Arbeitsmarkt der grenznahen Städte im Vergleich zu anderen Städten?</i></li> </ul> </li> <li>• Zusammenfassung der recherchierten Informationen. Die Schüler*innen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>schreiben auf, worin sie die Vor- und Nachteile des Lebens in einer Euroregion sehen,</i></li> <li>- <i>präsentieren die vorbereiteten Inhalte,</i></li> <li>- <i>diskutieren über die Ergebnisse innerhalb der Gruppe.</i></li> </ul> </li> </ul>

<p>Phase 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aufgaben: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beantworte die Frage: Worin unterscheidet sich ein klassischer Lebenslauf von einem Europass-Lebenslauf? Schreibe die festgestellten Unterschiede an die Tafel.</li> <li>- Beantworte die Frage: Welche Möglichkeiten und Chancen bietet die Abfassung des eigenen Lebenslaufs in einer Fremdsprache?</li> <li>- Wende die Europass-Tools an, fülle das Formular unter <a href="https://europass.cedefop.europa.eu/documents">https://europass.cedefop.europa.eu/documents</a> aus.</li> <li>- Such dir eine/-n Partner*in aus. Eine/-r von euch spielt die Rolle eines polnischen Staatsbürgers, der in Deutschland arbeitet, und der/die andere die Rolle eines deutschen Staatsbürgers, der in Polen arbeitet. Informiert euch gegenseitig über die kulturellen Unterschiede, denen ihr im Nachbarland begegnet.</li> <li>- Beantworte die Frage: Wie unterscheidet sich der Arbeitsmarkt in Polen von dem Arbeitsmarkt in Deutschland?</li> </ul> </li> </ul>
<p>Zusammenfassung</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Schüler*innen diskutieren über ihre Beobachtungen innerhalb der Gruppe und ziehen Schlussfolgerungen.</li> <li>• Anschließend vervollständigen sie den Satz: <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Im heutigen Unterricht habe ich gelernt, ...</i></li> </ul> </li> </ul>

## 5. Zusätzliche Materialien für BO-Lehrkräfte

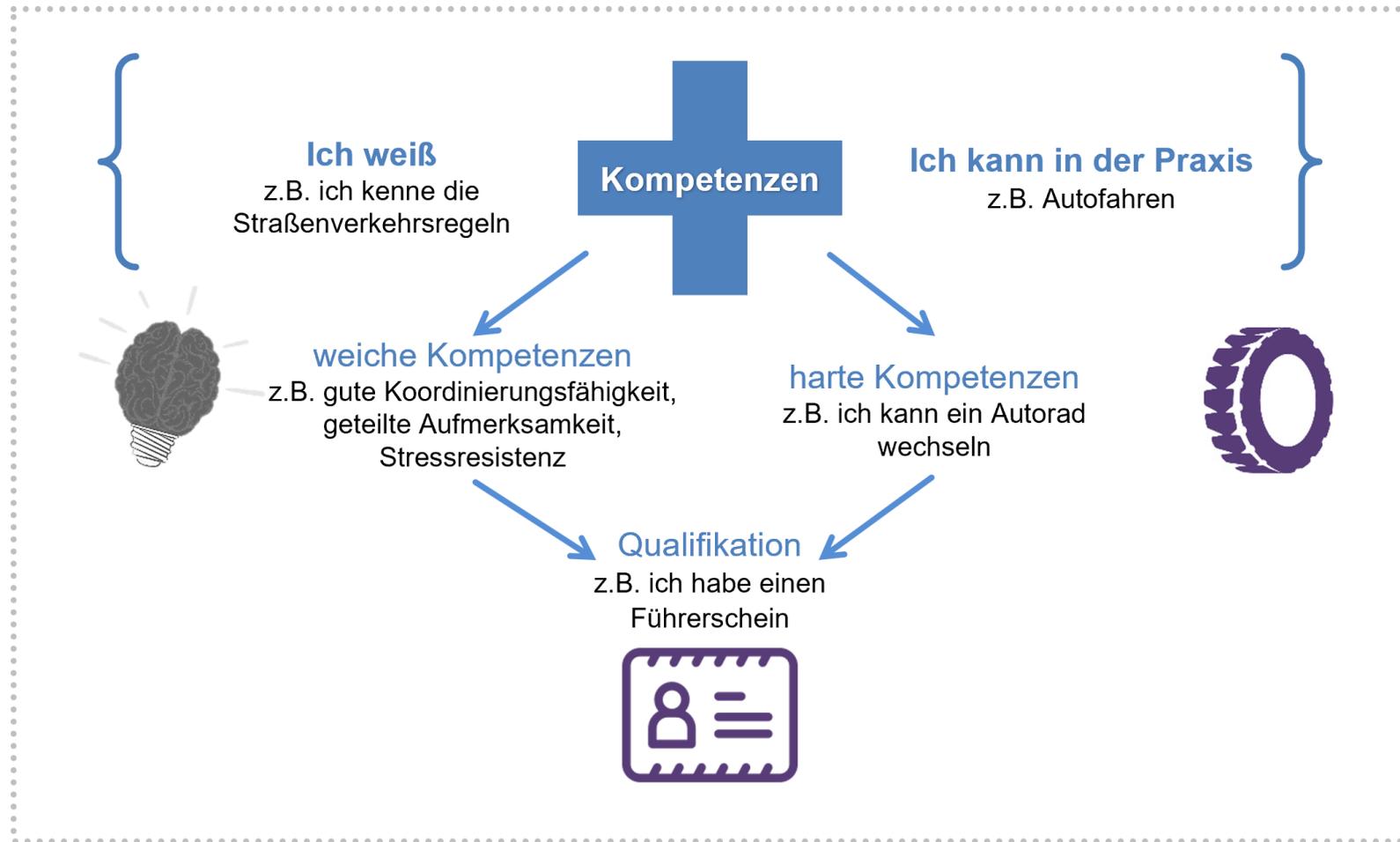
### Anhang 2: Arbeitsbezogene Werte

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Einzelarbeit</li> <li>2. Teamarbeit</li> <li>3. Arbeit mit Kindern</li> <li>4. Arbeit mit Erwachsenen</li> <li>5. Arbeit mit Menschen unterschiedlichen Alters</li> <li>6. Arbeit an verschiedenen Standorten</li> <li>7. Arbeit an einem Ort</li> <li>8. Häufige Dienstreisen</li> <li>9. Keine Dienstreisen</li> <li>10. Arbeit in einem Gebäude</li> <li>11. Arbeit im Freien</li> <li>12. Arbeit in Bewegung</li> <li>13. Arbeit, die körperliche Aktivität erfordert</li> <li>14. Arbeit meistens in Sitzen</li> <li>15. Stabiler Arbeitsplatz</li> <li>16. Sichere Arbeit</li> <li>17. Gefährliche Arbeit</li> <li>18. Arbeit, die Wettbewerb und Risikobereitschaft erfordert</li> <li>19. Arbeit, bei der schwierige Probleme gelöst werden müssen</li> <li>20. Feste Arbeitszeiten</li> <li>21. Variable Arbeitszeiten</li> <li>22. Freie Gestaltung der täglichen Arbeitszeiten</li> <li>23. Uniformpflicht</li> <li>24. Dresscode-Pflicht</li> <li>25. Festes Schema der Aufgabenausführung</li> <li>26. Variables Schema der Aufgabenausführung</li> <li>27. Möglichkeit zu entscheiden, wie die Aufgaben zu erfüllen sind</li> <li>28. Mitwirkung bei Entscheidungen über die Pläne des Unternehmens</li> <li>29. Bereitschaft, etwas Innovatives zu schaffen</li> <li>30. Mitarbeiterboni</li> <li>31. Leitende Stelle</li> <li>32. Expertenstelle</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>33. Stelle, die Übernahme der Verantwortung für andere erfordert</li> <li>34. Stelle, bei der man anderen hilft</li> <li>35. Arbeit im Einklang mit eigenen Werten</li> <li>36. Ausführen von Aufgaben, die kreatives Denken erfordern</li> <li>37. Arbeitsplatzsicherheit</li> <li>38. Verdienstsicherheit</li> <li>39. Hohes Verdienst</li> <li>40. Feste monatliche Vergütung</li> <li>41. Variable monatliche Vergütung</li> <li>42. Arbeit im Einklang mit meinen Interessen</li> <li>43. Arbeit, die zu meinem Lebensstil passt</li> <li>44. Hohes gesellschaftliches Ansehen</li> <li>45. Es ist mir egal, für wen ich arbeite</li> <li>46. Es ist wichtig, dass die Arbeit einen tieferen Sinn, höhere Werte hat</li> <li>47. In meiner Arbeit berücksichtige ich soziales Handeln</li> <li>48. Bereitschaft, eigenes Unternehmen zu führen</li> <li>49. Vorhandenes Expertenwissen wird wertgeschätzt</li> <li>50. Arbeit, die das Privatleben nicht beeinträchtigt</li> <li>51. Arbeit, die das Privatleben beeinträchtigt</li> <li>52. Es zählen die höchsten beruflichen Leistungen</li> <li>53. Beförderungsmöglichkeiten</li> <li>54. Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung bei der Arbeit</li> <li>55. Möglichkeit der Teilnahme an Schulungen</li> <li>56. Freundliche Arbeitsatmosphäre</li> <li>57. Natur in der Umgebung präsent</li> <li>58. Neue Technologien</li> <li>59. Arbeit auf dem Lande</li> <li>60. Arbeit in der Stadt</li> </ol>
---	--

Quelle: Eigene Ausarbeitung

### Anhang 3: Kompetenzen und Qualifikationen

Abb. 1: Quelle: Eigene Ausarbeitung



## Anhang 4: Kompetenzprofil

Die Entwicklung eines Kompetenzprofils besteht in der Identifizierung der Schlüsselkompetenzen für eine bestimmte Arbeitsstelle. Die Ermittlung der erforderlichen Mindestniveaus und die Erstellung vollständiger Beschreibungen der ausgewählten Kompetenzen stellt dabei einen Bezugspunkt dar, der zur Analyse des beruflichen Potenzials des/der Schülers\*in verwendet wird und auch für einen Vergleich mit seinen/ihren zuvor ermittelten Ressourcen nützlich ist. Einem den beruflichen Kompetenzen gewidmeten Unterricht sollten Aktivitäten vorausgehen, die auf die Ermittlung der Interessen und Fähigkeiten des/der Schülers\*in fokussiert sind.

Kompetenzen und erforderliche Kompetenzniveaus	
Ausgewählte Arbeitsstelle: z.B. Werbetexter*in	
Erforderliche Kompetenzen	Erforderliches Mindestniveau auf einer Skala von 0-5
z.B. Kreativität	4
z.B. Gewissenhaftigkeit	3
z.B. Sprachgeläufigkeit	4
z.B. Kommunikationsfähigkeit	4
z.B. Umgang mit schwierigen Situationen	4
z.B. Planen und Organisieren	4

*Quelle: Eigene Ausarbeitung*

Beschreibung des Kompetenzniveaus	
<p>Kreativität auf dem Niveau 4</p>	<p>Der/die Mitarbeiter*in denkt über den Tellerrand hinaus, ist gerne bereit, neue Projekte zu schaffen. Wissen und Erfahrung befähigen ihn/sie, eigene Ideen und Konzepte weiterzuentwickeln. Er/sie strebt beharrlich nach einem zufriedenstellenden Ergebnis seiner/ihrer Arbeit. Dank seinem/ihrer interessanten Schreibstil ist er/sie in der Lage, das Interesse des Lesers zu wecken. Er/sie besitzt die Fähigkeit, in einem Team zu arbeiten, wo er seine/ihre Talente aufzeigen kann.</p>
<p>Gewissenhaftigkeit auf dem Niveau 3</p>	<p>Der/die Mitarbeiter*in bemüht sich, seine/ihre Aufgaben sorgfältig und rechtzeitig zu erledigen. Projekte werden weitgehend präzise umgesetzt. Manchmal kommt es zu zeitlichen Verzögerungen und sporadischen kleineren Fehlern. Wichtige Aspekte in Bezug auf den Markt, die Nachfrage, die Vorschläge des Kunden werden meist berücksichtigt. Mäßiges Engagement, mit dem Ziel, die anvertraute Arbeit zuverlässig zu erledigen. Versuche, das Projekt auf eine innovative Weise zu realisieren. Der/die Mitarbeiter*in arbeitet mit anderen Mitarbeitern*innen zusammen, um seine/ihre Aufgaben so gut wie möglich zu erledigen, obwohl es auch Situationen gibt, in denen keine Rücksprache erfolgt oder die Meinung anderer ignoriert wird.</p>
<p>Sprachgeläufigkeit auf dem Niveau 4</p>	<p>Der/die Mitarbeiter*in besitzt die Fähigkeit, sich flüssig und klar in Worten/Sätzen auszudrücken und Texte zu schreiben. Er/sie verfügt über einen großen Wortschatz und ist mit vielen Synonymen vertraut. Er/sie ist in der Lage, sich schnell an ein vergessenes Wort zu erinnern und</p>

	<p>neigt nicht dazu, seine/ihre Äußerung für längere Zeit zu unterbrechen. In neuen oder stressigen Situationen hat er/sie mit einem Meinungsaustausch keine größeren Probleme. Er/sie hat keine Schwierigkeiten, sich zu konzentrieren und ist in der Lage, in verschiedenen Situationen fokussiert zu bleiben.</p>
<p>Kommunikationsfähigkeit auf dem Niveau 4</p>	<p>Der/die Mitarbeiter*in drückt sich, sowohl mündlich als auch schriftlich, klar und präzise aus, verwendet ein für die meisten Menschen verständliches Vokabular und vermeidet Jargon. Er/sie hört dem/der Gesprächspartner*in aufmerksam zu, vergewissert sich, dass er/sie die Botschaft richtig verstanden hat, prüft, ob der/die Gesprächspartner*in wirklich gemeint hat, was er/sie gesagt hat, lässt selten Missverständnisse zu. Wenn er/sie den/die Gesprächspartner*in unterbricht, geschieht dies taktvoll, z.B. „Es tut mir leid, dass ich Sie unterbreche, aber...“. Er/sie versucht, sich möglichst kurz zu fassen, passt den Tonfall seiner/ihrer Stimme der zu übermittelnden Botschaft an. Seine/ihre Mimik und Gestik sind natürlich und der Botschaft angemessen. Die Interpunktion in seiner/ihrer E-Mail-Korrespondenz ist nahezu fehlerfrei, der Stil ist der zu übermittelnden Botschaft angemessen.</p>
<p>Umgang mit schwierigen Situationen auf dem Niveau 4</p>	<p>Der/die Mitarbeiter*in geht mit auftretenden Schwierigkeiten und mit der Arbeit an vielen und/oder kurzfristigen Aufgaben souverän um. Er/sie besitzt die Fähigkeit, Prioritäten zu setzen, kann Gespräche mit negativ eingestellten Menschen (Kunden, Arbeitskollegen) geschickt führen, ist bereit, wichtige Entscheidungen zu treffen, verfügt über Methoden, arbeitsbedingte Spannungen und Ermüdung abzubauen.</p>

	<p>Das gleichzeitige Erledigen vieler Aufgaben beeinträchtigt nicht die Qualität seiner/ihrer Arbeit. Den Beurteilungen durch Vorgesetzte schaut er/sie optimistisch entgegen.</p>
<p>Planen und Organisieren auf dem Niveau 4</p>	<p>Der/die Mitarbeiter*in kann Aufgaben planen und effektiv erledigen. Er/sie hält die gesetzten Fristen ein, setzt Prioritäten und stellt diese bei der Erledigung von Aufgaben an erste Stelle. Er/sie verschiebt nichts auf später. ist in der Lage vorauszusehen, dass etwas die Arbeit stören könnte und hat immer einen Plan B in Reserve. Er/sie macht nicht alles auf einmal, ist organisiert und riskiert es nicht, unter Zeitdruck arbeiten zu müssen.</p>

Quelle: Eigene Ausarbeitung

## Anhang 6: Karte der Euroregion Pro Europa Viadrina



**Abb. 1:** Die deutsch-polnische Euroregion PRO EUROPA VIADRINA

Quellen: Bild links: <http://www.euroregion-viadrina.eu>, Bild rechts: Auszug aus: <http://www.euroregion-viadrina.de/euroregion-pro-europa-viadrina/eigene-projekte-erpev/projekt-moro/moro-ueber-das-projekt> (Stand für den 18.02.2020)



**Abb. 2:** Die deutsch-polnische Euroregion PRO EUROPA VIADRINA – administrative Gliederung

Quelle: <https://www.euroregion-viadrina.de/euroregion-pro-europa-viadrina/ueber-die-euroregion> (Stand für den 18.02.2020)

## Literaturverzeichnis

- Aftański, A. (2007): Nauczyciele przedmiotów zawodowych w społeczeństwie wiedzy – między wynikami badań lokalnych a perspektywą globalną, in: Baraniak, B (wiss. Red.): Współczesne problemy poradnictwa i edukacji zawodowej, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych
- Baraniak, B. (2007): Kwalifikacje i kompetencje oczekiwanymi kategoriami współczesnej pracy zawodowej, in: Baraniak, B. (wiss. Red.): Współczesne problemy poradnictwa i edukacji zawodowej, Warszawa: Instytut Badań Edukacyjnych
- Cierniak-Piotrowska, M., Francka, A., Stańczak, J., Stelmach, K., Znajewska, A. (2019): Sytuacja demograficzna Polski do 2018 roku. Tworzenie i rozpad rodzin, Warszawa: Główny Urząd Statystyczny
- Europejski System Opisu Kształcenia Językowego (ESOKJ) (2003). Centralny Ośrodek Kształcenia Nauczycieli, Warszawa: Języki Obce w Szkole
- Ferenz, K. (2017): Rytuał i ceremonia jako sytuacja doświadczania przez dzieci przynależności kulturowej
- Gralczyk-Sobczyk, K. (2013): Zakłócenia w polsko-niemieckiej komunikacji biznesowej (Dissertation), Sosnowiec: Uniwersytet Śląski Wydział Filologiczny
- Grice, H. P. (1974): Logic and Conversation, in: P. Cole, L. Morgan (Red.): Syntax and Semantics, vol. 3: Speech Acts. New York
- Gros, U. (2003): Zachowania organizacyjne w teorii i praktyce zarządzania, Warszawa: PWN
- Główny Urząd Statystyczny (GUS) (2019): Sytuacja demograficzna Polski do 2018 roku. Tworzenie i rozpad rodzin, Online unter: <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ludnosc/ludnosc/sytuacja-demograficzna-polski-do-2018-roku-tworzenie-i-rozpad-rodzin,33,2.html> (Stand.: 29.06.2021)
- Hüther, G., Hauser, U. (2016): Wszystkie dzieci są zdolne. Jak marnujemy wrodzone talenty, Słupsk: Dobra Literatura
- Jelonkiewicz, I., Kosińska-Dec, K. (2001): Poczucie koherencji a style radzenia sobie ze stresem: empiryczna analiza kierunku zależności, in: PRZEGLĄD PSYCHOLOGICZNY, 2001, Band 44, Nr. 3, S. 337-347
- Kochanowska, E. (2017): Przekonanie nauczycieli o potencjale uczenia się dziecka w młodszym wieku szkolnym, in: Malinowska, J., Jezierska-Wiejak, E. (wiss. Red.): Dziecko w sytuacjach uczenia się. Codzienność w poznawaniu świata i siebie, Wrocław: Instytut Pedagogiki Uniwersytetu Wrocławskiego
- Nosal, C. S. (1997): Psychologia decyzji kadrowych, Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu
- Obuchowski, K. (2000): Galaktyka potrzeb. Psychologia dążeń ludzkich, Poznań: Zys i S-ka Wydawnictwo

- Pocztowski, A. (1993): Rozwój potencjału pracy jako problem zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie, Kraków: Seria Specjalna Monografie AE w Krakowie, S. 25
- Reber, A. S., Reber, E. S. (2008): Słownik psychologii, Warszawa: Wydawnictwo Naukowe SCHOLAR
- Ronginska, T., Doliński, A. (2019): Relational styles for solving difficult situations in an employee team, Management Vol. 23, 1, S. 174-187
- Rudnik, A. (2014): Relacje międzypokoleniowe w rodzinie – perspektywa gerontologiczna, 23, in: Szukalski, P. (Red.): Relacje międzypokoleniowe we współczesnych polskich rodzinach, Łódź: Uniwersytet Łódzki, S. 41-55
- Sobieraj, I. (2012): Kompetencje międzykulturowe jako kapitał na rynku pracy, in: Sadowski, A., Niziołek, K. (wiss. Red.): Pogranicze. Studia społeczne, Band XX. Wielokulturowość w warunkach społeczeństwa polskiego – kapitał czy obciążenie? Białystok: Uniwersytet w Białymstoku
- Suchanek, L. (2019): Wstęp. Słowianie jako obiekt badań naukowych. Kultura Słowian, Rocznik Komisji Kultury Słowian PAU, Band XV, S. 5-12
- Tarkowska, E. (1992): Czas w życiu Polaków. Wyniki badań, hipotezy, impresje, Warszawa: Polska Akademia Nauk Instytut Filozofii i Socjologii
- Zwoliński, M. (2000): Kontrowersje dotyczące struktury czynnikowej Kwestionariusza Orientacji Życiowej (skali SOC) A. Antonovsky'ego, Band 43, Nr. 3, S. 291-308
- Żydek-Bednarczuk, U. (2012): Kompetencja interkulturowa w dydaktyce nauczania języka polskiego jako obcego, in: Postscriptum Polonistyczne Nr. 2(10), S. 19-30

#### **ELEKTRONISCHE QUELLEN:**

- Datev: <http://www.killa.vot.pl/datev-panel/polsko-niemieckie-roznice-kulturowe-w-biznesie/>  
(Stand für den 20.02.2020)
- Datev: <https://datev.pl/jak-wyglada-i-jakie-korzysci-niesie-za-soba-wspolpraca-polsko-niemieckich-miast/> (Stand für den 20.02.2020)
- Kantar TNS Polska – Warszawa badanie 06.2016 r. Czy lubimy dowcipy? Poczucie humoru Polaków: <http://www.tnsglobal.pl/archiwumraportow/2016/07/01/czy-lubimy-dowcipy-poczucie-humoru-polakow-2/> (Stand für den 21.02.2020)
- Pokolenia, relacje międzypokoleniowe, polityka relacji międzypokoleniowych. Wielojęzyczne kompendium - Edition 2017:  
[https://www.researchgate.net/publication/323168134\\_Pokolenia\\_relacje\\_miedzypokoleniowe\\_polityka\\_relacji\\_miedzypokoleniowych\\_Wielojezyczne\\_kompendium\\_-\\_Edition\\_2017](https://www.researchgate.net/publication/323168134_Pokolenia_relacje_miedzypokoleniowe_polityka_relacji_miedzypokoleniowych_Wielojezyczne_kompendium_-_Edition_2017)  
(Stand für den 21.02.2020)
- PolishWorld: <http://www.polish-world.pl/warto-wiedziec.html> (Stand für den 21.02.2020)

Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych:  
[https://www.paih.gov.pl/polska\\_w\\_liczbach/inwestycje\\_zagraniczne](https://www.paih.gov.pl/polska_w_liczbach/inwestycje_zagraniczne) (Stand für den  
18.02.2020)

Polsko-niemiecki Portal Gospodarki Przestrzennej: <https://www.kooperation-ohne-grenzen.de/pl/instrumenty-wspolpracy/euroregiony/> (Stand für den 18.02.2020)

Portal Frigga: <https://www.friggawork.pl/roznice-kulturowe> (Stand für den 21.02.2020)

Portal MyPolacy.de: <https://www.mypolacy.de/niemcy,0/s/artykuly/co-rozni-a-co-laczy-polakow-z-niemcami> (Stand für den 20.02.2020)