

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Fonds für
regionale Entwicklung



UNIA EUROPEJSKA
Europejski Fundusz
Rozwoju Regionalnego



BB-PL
INTERREG V A
2014-2020

"Barrieren reduzieren - gemeinsame Stärken nutzen" / „Redukować bariery – wspólnie wykorzystywać silne strony”

Modell einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung

GRUNDLAGEN, PRAXISBEISPIELE
UND HILFESTELLUNGEN

**Grenzenlos
Bez Granic**
lernen - arbeiten - leben
nauka - praca - życie



**Grenzenlos lernen – grenzenlos arbeiten – grenzenlos leben.
Berufsorientierung im deutsch-polnischen Grenzraum modellhaft am Beispiel der Eu-
roregion Pro Europa Viadrina
(Projektlaufzeit 2018-2023)**

Autoren: Dr. Rebecca Lembke, Izabela Bieda

Herausgeber: Institut für Ökonomische Bildung an der Carl von Ossietzky Universität Olden-
burg

Oldenburg, Dezember 2022

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
1 Einleitung	4
2 Die berufliche Orientierung als Entwicklungsaufgabe der Jugendlichen	5
3 Modell einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung	7
3.1 Phase Selbsterkenntnis.....	9
3.1.1 Kurzbeschreibung	9
3.1.2 Bedeutung der interkulturellen Kompetenz.....	10
3.1.3 Zentrale Fragestellungen und phasenunterstützende Angebote.....	12
3.2 Phase Informationsgewinnung	14
3.2.1 Kurzbeschreibung	14
3.2.2 Zentrale Fragestellungen und phasenunterstützende Angebote.....	15
3.3 Phase Entscheidung	18
3.3.1 Kurzbeschreibung	18
3.3.2 Zentrale Fragestellungen und phasenunterstützende Angebote.....	19
4 Erkenntnisse und Leitziele einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung	21
5 Blick in die Praxis	23
5.1 Praxisbeispiel I: Hier stimmt die Chemie	25
5.2 Praxisbeispiel II: Erweiterung von Schulkonzepten	27
5.3. Praxisbeispiel III: Deutsch-polnische Talentwerkstatt	29
5.4 Praxisbeispiel IV: Online-Angebote der Euroregion Pro Europa Viadrina	30
6 Materialien.....	33
M1 Euroregionen	36
M1.1 Länder in Euroregionen	36
M1.2 Ich packe meinen Koffer	38
M2 Interkulturelle Kompetenzen.....	39
M2.1 Kulturelle Prägungen	39
M2.2 Situationen kultureller Prägungen im Alltag	41
M2.3 Kulturen begegnen sich im Berufsleben	43
M3 Berufliche Mobilitätsbereitschaft.....	46
M3.1 Berufliche Mobilitätsbereitschaft – was bedeutet das?.....	46
M3.2 Gründe der beruflichen Mobilitätsbereitschaft.....	47
M3.3 Berufliche Veränderungen in meinem Umfeld (Interview)	49

M4 Praxiskontakte	51
M4.1 Vorbereitung des Praxiskontaktes: Motivation	51
M4.2 Nachbereitung des Praxiskontaktes: Reflexion	52
M4.3 Fremd- und Selbsteinschätzung	54
7 Literatur	55

Vorwort



Peter Wölffling (Geschäftsführer
IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg)

Die vorliegende Handreichung wurde im deutsch-polnischen Projekt „Grenzenlos lernen – grenzenlos arbeiten – grenzenlos leben“ zur Berufsorientierung entwickelt. Es soll brandenburgischen und Lebuser Schulen helfen, ihre Strategie zur beruflichen Orientierung für die Perspektive auf das Nachbarland zu öffnen und gemeinsame Potenziale zu identifizieren.

Durch eine höhere kulturelle, sprachliche und fachliche Kompetenz zum Thema „Leben und Arbeiten in der Euroregion“ soll die junge Generation befähigt werden, die Grenzregion als gemeinsamen Bildungs-, Wirtschafts- und Lebensraum zu erschließen. Daraus ergeben sich Chancen, die Attraktivität und die Zukunftsperspektiven der Grenzregion mitzugestalten und zu verbessern.

Der aktuelle Fachkräftemangel erfordert neue Aspekte und Sichtweisen, um jungen Menschen und Familien die Möglichkeiten und Stärken der Regionen beidseits der Oder aufzuzeigen.

Die grenzüberschreitende berufliche Orientierung soll dazu beitragen, qualifiziertes Personal in den regionalen Unternehmen zu sichern und attraktive Ausbildungsangebote und -perspektiven aufzuzeigen. Besonders die ländlichen Regionen ermöglichen, die Verbindung von Arbeit, Wohnen und Freizeit zu entwickeln und bieten zukünftige attraktive Lebensräume mit Berufsperspektiven.

Das Modell und die Handreichung zur Umsetzung ermöglichen den ganzheitlichen Blick auf die Wirtschaft und deren Zusammenwirken in der Region und das Lernen und die Vorbereitung auf die nächsten Lebensabschnitte der Schülerinnen und Schüler. Die Investition in die Zukunft unserer jungen Menschen erfordert das engagierte Informieren, Aktivieren und Motivieren, um Chancen und Perspektiven aufzuzeigen.

Hier setzen wir an und wünschen viel Erfolg bei der Umsetzung!

1 Einleitung

Die berufliche Orientierung ist ein Teil des schulischen Bildungs- und Erziehungsauftrags in Deutschland und soll die Schüler*innen auf die Berufs- und Arbeitswelt vorbereiten (vgl. KMK 2017, 2). In polnischen Schulen verdeutlicht sich dieser Bildungsauftrag in einem eigenständigen Unterrichtsfach „Unterricht zur Berufsberatung“ (vgl. Medvedieva 2020, 42). Zentrale Aspekte der beruflichen Orientierung sind ein frühzeitiger Beginn, Praxisorientierung und Individualität. Hierbei stellen die subjektiven Wünsche, Interessen und Neigungen der Schüler*innen den Ausgangspunkt der Betrachtungen dar, mit denen die objektiven Anforderungen und Bedingungen der Berufs- und Arbeitswelt verglichen, reflektiert und verarbeitet werden (vgl. Retzmann/ Spitzner 2019, 125). Die konkrete Ausgestaltung obliegt in Deutschland den Bundesländern und den Schulen vor Ort (vgl. KMK 2017, 4).

Im **Projekt „Grenzenlos lernen-arbeiten-leben“** schlossen sich sieben Partner*innen zusammen, um die grenzüberschreitende berufliche Orientierung in der Euroregion Pro Europa Viadrina weiterzuentwickeln, neue Ansätze zu erproben und die Zusammenarbeit zu stärken. Von 2018 bis 2023 sind trotz der Covid-19-Pandemie Praxisbegegnungen, Lehrerfortbildungen, Unterrichtsmaterialien u. a. umgesetzt worden. Diese Erfahrungen fließen in das vorliegende **Modell einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung** ein und werden in theoretische Bezüge verortet.

Die vorliegende Handreichung setzt in **Kapitel 2** an der Perspektive der Jugendlichen an und skizziert, welche Bedeutung der Prozess der beruflichen Orientierung als Entwicklungsaufgabe hat. Je nach Altersstufe ziehen Kinder und Jugendliche

verschiedene Aspekte in ihre Berufsvorstellungen ein. Erst mit der Adoleszenz erhält das eigene Interesse dabei eine besondere Bedeutung.

Der Prozess der beruflichen Orientierung lässt sich allgemein in die Phasen Selbsterkenntnis, Informationsgewinnung und Entscheidung unterteilen, die im weiteren Verlauf in der Handlungsumsetzung münden. An dieser prozesshaften Unterteilung orientiert sich das **Kapitel 3**: Jedes Unterkapitel beinhaltet eine Kurzbeschreibung der Prozessphase sowie phasentypische Fragestellungen von Jugendlichen und Hinweise auf regionale Unterstützungsangebote.

Zusammenfassende Erkenntnisse und Leitziele einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung enthält **Kapitel 4**.

Daran knüpft sich im **Kapitel 5** eine Darstellung von Praxisbeispielen aus dem Projekt an, in denen unterschiedliche Ansätze zur Realisation grenzüberschreitender Angebote erprobt wurden. Der Praxiseinblick enthält neben der Beschreibung auch Hinweise zur Umsetzung und zum Gelingen.

Den Abschluss bildet **Kapitel 6** mit Unterrichtsmaterialien zu den Themen Euroregionen, Interkulturelle Kompetenz, berufliche Mobilitätsbereitschaft und Praxiskontakte. Diese stellen eine Ergänzung der umfangreich entwickelten Lehr- und Lernmodule dar. Nach der curricularen Verortung in die themenaffinen Unterrichtsfächer von deutschen und polnischen Schulen, werden die Materialien in die jeweils zu unterstützende Prozessphase eingeordnet sowie in der Ausrichtung der Kompetenzförderung beschrieben. Die Unterrichtsmaterialien sind für den direkten Einsatz im Unterricht gestaltet worden.

2 Die berufliche Orientierung als Entwicklungsaufgabe der Jugendlichen

Die berufliche Orientierung ist ein mehrdimensionaler Prozess, der sich „im Wechselspiel zwischen individuellen Dispositionen und gesellschaftlichen Anforderungen [vollzieht]“ (Oechsle 2009, 56). Aus entwicklungspsychologischer Perspektive ist die berufliche Orientierung ein lebenslanger Prozess. Er beginnt bereits in der frühen Kindheit (4 bis 10 Jahre) und zeigt sich in dem Ausdruck von Phantasieberufen. Kleinkinder orientieren sich an Personen aus ihrem sozialen Umfeld oder Geschichten. So spielen sie, dass sie Feuerwehrmann oder -frau sind, Sänger oder Sängerin oder Pirat oder Astronaut/in. Erst im Alter der Adoleszenz (11 bis 17 Jahre) beziehen die Jugendlichen in ihre Berufswünsche ihre eigenen Interessen und ihre eingeschätzten eigenen Fähigkeiten ein (vgl. Oerter/Montada 2002, 270; Piekarski 2019, 46; MEN 2019, 1). Zusätzlich gewinnen auch die den Berufen zugeschriebenen Wertschätzungen immer mehr an Bedeutung. Grundsätzlich versuchen Kinder den beruflichen Status der Familie zu halten oder aufzuwerten und bevorzugen Berufe, die „den Erwartungen der Eltern und ihrer Umwelt [entsprechen] und sie vor Kritik und Zurückweisung“ (Ratschinski 2009, 55) schützen. Berufsbilder, die scheinbar nicht dem Status entsprechen, würden deshalb auch bei vorliegendem Interesse oder bestehenden Begabungen eher selten gewählt. Damit nimmt weniger das gesamtgesellschaftliche Ansehen eines Berufes Einfluss auf die Berufswahl der Jugendlichen,

sondern vielmehr die Bewertung im eigenen sozialen Umfeld (vgl. Matthes 2019). Diese Bedeutung der Haltung zum sozialen Umfeld gewinnt in einer Grenzregion nochmals an Bedeutung, da sie sich nicht nur auf das Berufsbild, sondern zudem auf den Arbeitsort bezieht. Eine befürwortende oder ablehnende Haltung, im Nachbarland zu arbeiten, wirkt sich auf den einzubeziehenden Blickradius der Jugendlichen aus. Damit gewinnen Reflexions- und Informationsangebote im Prozess der beruflichen Orientierung an Bedeutung, um den Jugendlichen ihre Optionsstrukturen zu verdeutlichen, an denen sie ihre Berufswünsche ausrichten können (vgl. Heinz et al. 1987, 100).



Bild: geralt/pixabay

Jugendliche werden im Verlauf ihres Berufswahlprozesses mit unterschiedlichen Anforderungssituationen konfrontiert, die sie bewältigen müssen (vgl. Kracke 2014). Hierbei können vor allem junge Menschen nicht auf ein eigenes Erfahrungswissen zurückgreifen, weil sie erstmalig vor der Aufgabe stehen. Deshalb sind sie auf die Unterstützung aus dem Elternhaus, der Schule und dem weiteren sozialen Umfeld angewiesen. Eltern, Lehrpersonen und Gleichaltrige bringen unterschiedliche Aspekte in den Reflexionsprozess der Jugendlichen ein, die in der Gesamtheit eine umfangreiche und breite Basis für den persönlichen Berufswahlprozess bilden. Die Unterstützung von Jugendlichen im Prozess der Berufswahl aktiviert die eigene

Handlung der Jugendlichen und sie nehmen die Verantwortung für die eigenen Zukunftsplanung an (vgl. Driesel-Lange et al. 2020, 57). An dieser Stelle setzt die Entwicklung eines Modells zur grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung an, das sich an den spezifischen Gegebenheiten einer Grenzregion ausrichtet und die Faktoren Schule, Elternhaus und soziales Umfeld berücksichtigt.

Denn in dem Prozess der beruflichen Orientierung sind die Jugendlichen gefordert, sich zum einen mit ihren eigenen Interessen und Fähigkeiten auseinanderzusetzen und zum anderen sich mit den beruflichen Möglichkeiten und deren Anforderungen, Chancen und Risiken zu befassen (vgl. Jung 2013, 304; Richter 2016, 32 ff.)

Literatur für interessierte Leser*innen

Bieda, I./ Dolinski, A./ Kozłowska, E./ Lembke, R. (2022): Gestaltung der Beruflichen Orientierung in den Schulen der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA. Online: https://www.euro-job.net/fileadmin/user_upload/eurojob/004_berufliche_Orientierung/DE-Bildungsanalyse_220120-komprimiert.pdf (20.12.2022)

Brüggemann, T./ Rahn, S. (2020): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster: Waxmann.

Lembke, R./ Friebel-Piechotta, S./ Bieda, I. (2022): Arbeiten und Ausbildung im Nachbarland. Zur Bedeutung einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung und Einblicke in die Sicht von deutschen und polnischen Schüler*innen. Zeitschrift für ökonomische Bildung. Sonderausgabe: BOGYO Fachtagung. Online: <https://zfoeb.de/artikel/view/93> (20.12.2022)

Medvedieva, T./ Vogler-Lipp, S./ Schiwietz, T./ Szydłak, K./ Adamczyk, A./ Karmazyn, E./ Boboryk, P./ Lewandowska, J./ Krieger, J./ Modrzewska Chaciej, M. (2020): Bildungskonzept Viadrina 21+. Lebenslanges Lernen in der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA. Herausgegeben von der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA. Online: <https://www.euroregion-viadrina.de/wp-content/uploads/dokumente/Bildungskonzept-VIADRINA-21+ DE-Web.pdf> (20.12.2022)

Paszkowska-Rogacz, A. (2022): Co dzieci w wieku szkolnym wiedzą o wyborze kariery zawodowej? Wyniki badań własnych [What do school age children know about choosing a career? – results of own research]; in: Polskie Forum Psychologiczne, 2022, Band 27/1, S.: 62–80; Online: https://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.psjd-c5e234a9-cb8e-408d-ba56-983a0f74c8ab/c/PFP202201_04_Paszkowska-Rogacz.pdf (20.12.2022)

Schröder, R. (2020): Berufliche Orientierung in der Schule. Gegenstand der ökonomischen Bildung. Wiesbaden: Springer VS.

Skalbania, B./ Pietruk, W. (2021): Preferencje zawodowe uczniów klas ósmych i ich wybory edukacyjne; [in: Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne (39/2021), s. 173-184

Sinus-Jugendstudie 2020: Wie ticken Jugendliche? Lebenswelten von Jugendlichen im Alter von 14 bis 17 Jahren in Deutschland. Online: <https://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/311857/sinus-jugendstudie-2020-wie-ticken-jugendliche/> (20.12.2022)

3 Modell einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung

Das hier vorgestellte Modell einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung ist in dem deutsch-polnischen Projekt „Grenzenlos lernen – grenzenlos arbeiten - grenzenlos leben“ in der Euroregion Viadrina entwickelt worden. Es umfasst das Verständnis der beruflichen Orientierung als eine Entwicklungsaufgabe, einen Lernprozess und einen individuellen Entscheidungsprozess, der sich über die gesamte Lebensspanne hinweg erstreckt. Damit lehnt es sich an das Verständnis zur Berufsorientierung

nach Butz (2008) an. Butz (2008, 50) versteht die Berufsorientierung als einen lebenslange[n] Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarfe und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite. Beide Seiten, und damit auch der Prozess der Berufsorientierung, sind sowohl von gesellschaftlichen Werten, Normen und Ansprüchen, die wiederum einem Wandel unterliegen, als auch den technologischen und sozialen Entwicklungen im Wirtschafts- und Beschäftigungssystem geprägt.

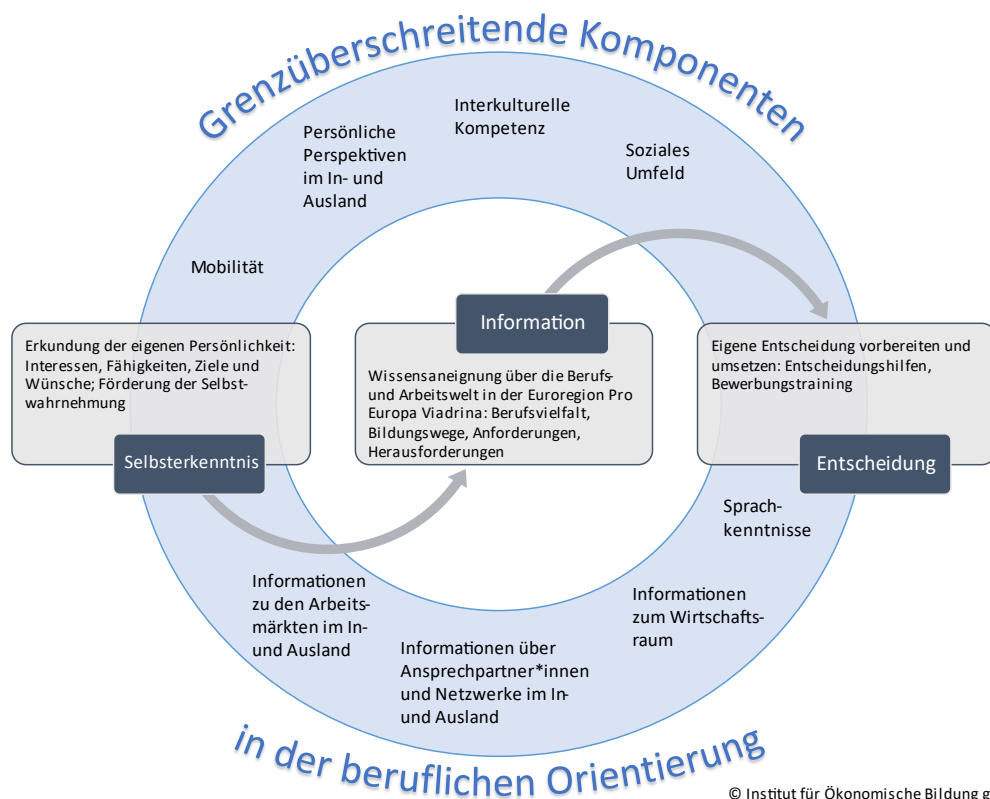


Abbildung 1: Modell einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung

Im Mittelpunkt des Modells steht der individuelle Orientierungs- und Entscheidungsprozess der Jugendlichen. Dieser untergliedert sich in drei Prozessphasen, die eine breite Übereinstimmung bei unterschiedlichen Autoren finden (u. a. Driesel-Lange et al. 2010; Bertelsmann Stiftung et al. 2015; MEN 2019; Schröder et al. 2013):

1. Selbsterkenntnis
2. Information
3. Entscheidung

An diesen Prozessphasen orientiert sich die Darstellung und inhaltliche Fokussierung im vorliegenden Handbuch. Der Entscheidungsprozess wird in dieser Handreichung auf die Zeit vor dem Schulabschluss fokussiert, die den ersten Übergang in die Berufs- und Arbeitswelt vorbereitet. Hierbei handelt es sich um keinen rein linearen Verlauf, sondern es ist davon auszugehen, dass Jugendliche einzelne Phasen mehrfach durchlaufen, Handlungsschleifen einbauen und sich gegebenenfalls auch neu orientieren (vgl. Abbildung 2).

Unterschiedliche Einflussfaktoren können sich im Prozess auf die Berufswahlentscheidung auswirken. Beispielsweise führen unklare Zielvorstellungen oder Erwartungen an den Beruf und die eigene Zukunft zu Unsicherheiten. Sie können zudem durch fehlende Informationen über die Berufs- und Arbeitswelt verstärkt werden. Diese Aspekte nehmen in der Prozessphase der Selbsterkenntnis und Informationen eine bedeutende Rolle ein und können zu Handlungs- und Feedbackschleifen führen.

Im Vergleich zu generellen Ansätzen der beruflichen Orientierung verbindet das vorliegende Modell berufswahltheoretische Ansätze mit Faktoren, die eine grenzüberschreitende Bedeutung innehaben. Diese gewinnen in einer Grenzregion wie der Euroregion Pro Europa Viadrina an Bedeutung, da die Jugendlichen aufgrund der geografischen Nähe einfacher auch den internationalen Arbeitsmarkt in Betracht ziehen können.

Die Berufs- und Studienorientierung als komplexer Entscheidungsprozess

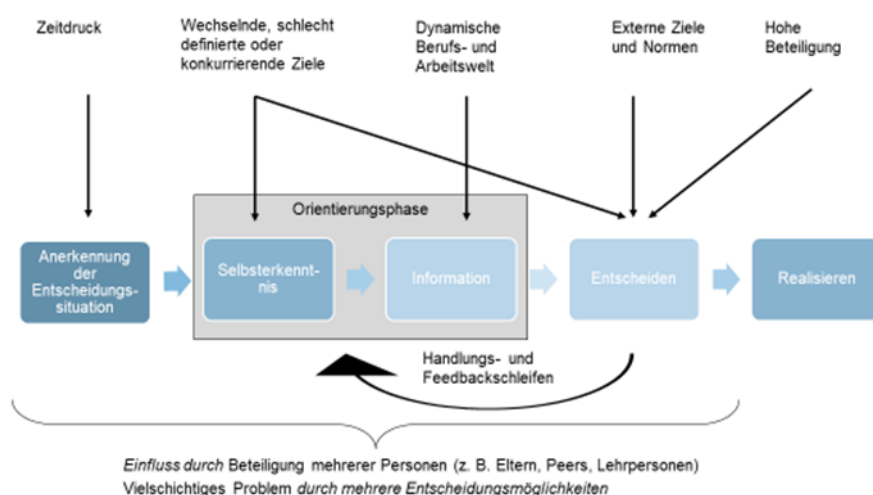


Abbildung 2: Prozess und Einflussfaktoren der beruflichen Orientierung (Lembke 2021, 90)



Bild: geralt/pixabay

In der aktuellen Shell-Studie wird die EU von den Jugendlichen in Deutschland als Chance empfunden und vor allem in erster Linie mit der Freizügigkeit verbunden. Sie sehen die Möglichkeit, in andere europäische Länder reisen, aber auch dort studieren, arbeiten und leben zu können als positiv an (vgl. Albert et al. 2019b, 15).

Bei einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung sind Komponenten auf unterschiedlichen Ebenen zu berücksichtigen. Sie liegen zum einen in der Person selbst und zum anderem im sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Umfeld, in dem die Person agiert.

Auf der Ebene der in der Person liegenden Faktoren erhalten beispielsweise persönliche Wünsche und Zielvorstellungen, Einstellungen, wie unter anderem Offenheit zu anderen Kulturen oder auch die Mobilitätsbereitschaft, eine entscheidende Bedeutung, ob die persönlichen beruflichen Perspektiven auf das Inland oder auch das Ausland bezogen werden. Hierbei nimmt auch das soziale Umfeld mit den Personengruppen Familie, Freunde und Schule einen hohen Stellenwert ein.

... von einem der Angebote der ...
... onsgewinnung und -verarbeitung genannt werden. Dies ist jedoch nicht auf die reine Informationsgabe zu begrenzen, sondern schließt die Angebote der Realbegegnungen und persönlichen Handlungsfelder ein, wie beispielsweise grenzüberschreitende Sportveranstaltungen, Praktika, oder weitere schulische Aktivitäten, in denen grenzüberschreitende Erfahrungen gesammelt werden können.

3.1 Phase Selbsterkenntnis

3.1.1 Kurzbeschreibung

Die Selbsterkenntnis beschreibt im Berufswahlprozess eine Phase, die insbesondere zu Beginn aber auch im weiteren Verlauf eine große Bedeutung für die Jugendlichen hat. Hierbei müssen sich die Jugendlichen den zentralen Fragen stellen, was sie gut können, welche Interessen sie haben und was sie als Person ausmacht. Da sich die Einzelantworten im Verlauf der Persönlichkeitsentwicklung verändern können, muss zu gegebener Zeit eine Überprüfung der eigenen Antworten erfolgen. Folglich wird diese Prozessphase vor allem von der eigenen Erfahrung und Selbstreflexion geprägt.

Zu Beginn des Berufswahlprozesses stehen die Jugendlichen vor der bedeutsamen und entscheidungsleitenden Frage, welche Aspekte sie als Person ausmachen und welche Wünsche und Erwartungen sie generell an ihre Zukunft haben. Diese Auseinandersetzung baut auf der Bereitschaft auf, sich mit dem Thema Berufswahl auseinanderzusetzen und sie als persönlich relevantes Thema anzuerkennen. Kernelemente dieser Phase sind die Themen: eigene Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, Wünsche und Erwartungen an die Zukunft. Seitens der Schule kann die zu Beginn des Berufswahlprozesses stehende Phase motivierend eingeleitet werden und können die Schüler*innen darin unterstützt werden, zu lernen, sich im eigenen Berufswahlprozess zu steuern, zu reflektieren und Erfahrungen im eigenen Kompetenzerleben zu sammeln.

3.1.2 Bedeutung der interkulturellen Kompetenz

Im Rahmen einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung bieten Schulen, beispielsweise durch Kooperationen mit Unternehmen oder Schulen im Ausland, die Gelegenheit, mit Berufstätigen oder Schüler*innen anderer Länder in Kontakt zu kommen. Im schulischen Kontext wird dies oftmals in Form eines längeren Aufenthaltes oder in gemeinsamen Sportveranstaltungen oder in Themenprojekten (auch zur beruflichen Orientierung) realisiert, um zusammen zu arbeiten und so überfachliche Kompetenzen auszubauen.



Bild: geralt/pixabay

In diesem Bereich ist auch die interkulturelle Kompetenz zu verorten, die zunehmend gleichermaßen für Lehrpersonen als auch Schüler*innen an Bedeutung gewinnt, weil sich eine global geprägte Welt auch in einer kulturellen Vielfalt zeigt. Feste kulturelle Grenzen verschwimmen zunehmend und eine Mehrkulturalität bestimmt die Lebenswelt. Dies kann sich auch bei der Auseinandersetzung mit Unternehmen des regionalen Wirtschaftsraumes zeigen, die u.a. Standorte im Ausland haben und Geschäftsbeziehungen über die Landesgrenze hinweg pflegen.

So hat auch die Kultusministerkonferenz (KMK) 2013 in ihrer Empfehlung „Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule“ die Vermittlung interkultureller Kompetenzen in der Schule als eine fächerübergreifende Aufgabe definiert und auf ihre Bedeutsamkeit in einer globalisierten Welt hingewiesen (vgl. KMK 2013, 2). Eine Voraussetzung der Vermittlung ist das gemeinsame Lernen, das im Fachunterricht oder in internationalen Schulpartnerschaften umgesetzt werden kann. Die KMK versteht die interkulturelle Kompetenz „nicht nur [als] die Auseinandersetzung mit anderen Sprachen und Kulturen, sondern vor allem die Fähigkeit, sich selbstreflexiv mit den eigenen Bildern von Anderen auseinander und dazu in Bezug zu setzen sowie gesellschaftliche Rahmenbedingungen für die Entstehung solcher Bilder zu kennen und zu reflektieren“ (ebd., 2)

Damit schließt diese Definition an dem Verständnis von interkultureller Kompetenz im wissenschaftlichen Kontext an, in dem vor allem drei zentrale Dimensionen unterschieden werden, die in aktuellen Modellen übereinstimmende Anerkennung finden (vgl. Göbel/Buchwald 2017, 74):

1. Kognitive Dimension: Wissen über andere Kulturen
2. Affektive Dimension: Einstellungen gegenüber anderen Kulturen und Emotionsregulationen

3. Handlungsbezogene Dimension: Handlungskompetenz im Umgang mit anderen Kulturen

Folglich beinhaltet die interkulturelle Kompetenz Wissen, Emotion und Handeln und kann als Handlungskompetenz in interkulturellen Zusammenhängen verstanden werden (vgl. Egbers 2019, 126). Sie basiert nach Bennett (1993) auf einer subjektiven Konstruktion von kulturellen Unterschieden und zeigt sich in Kommunikationssituationen im privaten und beruflichen Alltag.

Ethnozentrische Phasen			Ethnorelative Phasen		
Die eigene Weltsicht wird als zentral für die Realität angesehen. In der 3. Phase werden kulturelle Unterschiede mittels kultureller Ähnlichkeiten negiert.			Kulturen werden im Verhältnis zueinander verstanden. Das Verhalten wird vor dem Hintergrund des kulturellen Kontextes interpretiert. Es gibt keine absoluten Standards für richtig oder falsch.		
Phase 1	Phase 2	Phase 3	Phase 4	Phase 5	Phase 6
<i>Denial/ Leugnung</i>	<i>Defense/ Abwehr</i>	<i>Minimization/ Minimierung</i>	<i>Acceptance/ Akzeptanz</i>	<i>Adaptation/ Adaption</i>	<i>Integration/ Integration</i>
Kulturelle Unterschiede werden in der Konzeption der interkulturellen Situation nicht berücksichtigt.	Starke Betonung kultureller Unterschiede bei gleichzeitiger Abwertung der anderen Kultur (negative Stereotypisierung)	Unterschiede werden minimiert, eigene kulturelle Werte werden als universell missverstanden	Kulturelle Unterschiede werden akzeptiert und respektiert, Bewusstheit über die Kulturgebundenheit des Handelns wächst	Andere kulturelle Referenzrahmen werden berücksichtigt, Kulturelle Verschiedenheit wird kognitiv antizipiert und berücksichtigt, produktiver Umgang mit fremdkulturellen Personen und Empathie entsteht	Anpassung an unterschiedliche Kulturen wird möglich, Werte werden aufgrund unterschiedlicher Referenzrahmen evaluiert, Fähigkeit zur interkulturellen Mediation ist vorhanden

Abbildung 3: Die Phasen des DMIS (Developmental Model of Intercultural Sensitivity) nach Bennett (1993); modifiziert übernommen aus Göbel/Hesse 2009, 1143)

Mit zunehmendem Kontakt zu anderen Kulturen entwickeln sich unterschiedliche aufeinander aufbauende Phasen. In welcher Phase sich eine Person befindet, zeigt sich im Verhalten und in Wortäußerungen. In der Entwicklung der persönlichen interkulturellen Kompetenz muss nicht jede einzelne Stufe durchlaufen werden (vgl. Göbel/Buchwald 2017, 79). Auch die Linearität der Phasenentwicklung ist in der Realität nicht stringent und dennoch bietet das Modell eine differenzierte Betrachtung der Ausgangslage der Jugendlichen. Daran anknüpfend eröffnen sich im Rahmen von Schule konkrete Möglichkeiten, mit den Jugendlichen zu reflektieren und Entwicklungsschritte zu formulieren. Mit dem Modell von Bennett (1993) und seinen unterschiedlichen interkulturellen Entwicklungsstufen ergibt sich die Möglichkeit, das Verhalten und die Einstellungen von Schüler*innen zu reflektieren und didaktische Überlegungen zur Förderung und Weiterentwicklung anzusetzen. Denn so können durch Wissen und Erfahrung Unsicherheiten und Fehlvorstellungen abgebaut werden.

Bennett und Allen (2003) weisen im Hinblick auf die ethnozentrischen Phasen darauf hin, dass es im Unterricht wichtig sei, den Blick auf kulturelle Gemeinsamkeiten zu richten und zu unterstützen. Dies kann beispielsweise über den Sport, das Essen oder gemeinsame Interessen geschehen. Kulturelle Ähnlichkeiten stehen im Vordergrund der Betrachtung.

Sind die Jugendlichen jedoch in der Ausprägung ihrer interkulturellen Kompetenz fortgeschrittener und befinden sich in der ethnorelativen Phase, können auch kulturelle Unterschiede thematisiert werden und gemeinsam Handlungsoptionen entworfen werden. Dies trägt zur Kontaktsicherheit

untereinander bei und stärkt die Akzeptanz und Toleranz des Gegenübers.

3.1.3 Zentrale Fragestellungen und phasenunterstützende Angebote

In der Phase der Selbsterkenntnis, in der die Reflexion der eigenen Person im Fokus steht, setzen sich die Schüler*innen vor allem mit sich selbst, ihren Wünschen und Zielen in der Zukunft sowie beruflichen Interessen und Fähigkeiten auseinander.

Folgende Frageformulierungen bilden die zentralen Themen für Jugendlichen in dieser Phase ab, die durch Reflexionsschleifen wiederholt im Prozess der Berufswahlentscheidung auftreten können:

Erkenntnisleitende Fragestellungen:

- ✚ Was kann ich besonders gut/ nicht so gut?
- ✚ Was mache ich gerne/ nicht so gerne?
- ✚ Wie möchte ich später leben?
- ✚ Welche Ziele habe ich im Leben?
- ✚ Welche Wünsche möchte ich verwirklichen?
- ✚ Was sind meine Hobbys?
- ✚ Was ist mir im Leben wichtig?
- ✚ Welche Rollen spielen Beruf und Familie?
- ✚ Welcher Beruf könnte zu mir passen?
- ✚ Bin ich anderen Kulturen und Menschen offen gegenüber?

Unterstützung leisten können hierbei vor allem die Familien, Freunde, Lehrpersonen, Berufsberater*innen oder auch Online-Selbsttests und Fragebögen.

Auf dieser Basis können Jugendliche ihr Selbstbild ihrer eigenen Fähigkeiten, Talente und Stärken entwickeln oder bestätigen. Auch die Schulnoten tragen zur Selbsteinschätzung bei, weshalb in der Schule der Anstoß dazu gegeben werden sollte, dass „einzelne, fachbezogene

Rückmeldungen unter einer Persönlichkeitsperspektive zu einem selbstwertförderlichen Gesamtprofil aus Stärken und Entwicklungspotenzialen verarbeitet [werden sollten]“ (Lipowski et al. 2015, 11f.).

Verschiedene schulische und außerschulische Angebote können diese Prozessphase unterstützen.



Angebot	Ziel	Hinweise/Links
<i>Onlinegestütztes Diagnostikinstrument zur Berufswahlentscheidung</i>	Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Jugendlichen hinsichtlich ihres beruflichen Entscheidungsprozesses	Link zum Onlinefragebogen mit persönlichem Ergebnis
<i>Planet.beruf</i>	Webseite der Bundesagentur für Arbeit zur Erkundung der eigenen Interessen und Fähigkeiten	Planet-beruf.de
<i>Praxiskontakte</i>	Nachbereitung eines Praxiskontaktes mit dem Schwerpunkt der eigenen Interessen und Fähigkeiten	Beispiel im Anhang (Material Praxiskontakte HWK-LSI Nachbereitung)
<i>Im Unterricht: Fremd- und Selbsteinschätzung</i>	Fähigkeiten und Eigenschaften selbst und fremd einschätzen und reflektieren	Beispiel im Anhang (Material M4.3)
<i>Fremdsprache Polnisch fördern</i>	Förderung der polnischen Sprache in Schulprojekten, als erste oder zweite Fremdsprache, als Wahlunterricht	Übersicht des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)
<i>Fremdsprachenzertifikate</i>	Freiwilliger Erwerb internationaler Fremdsprachenzertifikate	Informationen des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport (MBJS)

Tabelle 1: Angebote zur Unterstützung der Phase Selbsterkenntnisse (Beispiele)

3.2 Phase Informationsgewinnung

3.2.1 Kurzbeschreibung

Neben der Auseinandersetzung mit der eigenen Person müssen die Jugendlichen auch spezifische Kenntnisse über die Arbeits- und Berufswelt sowie deren Anforderungen erhalten (vgl. Jung 2013, 304; Richter 2016, 32 ff.). Eine besondere Rolle nimmt der regionale Wirtschaftsraum ein, da er zum einen den primären Erfahrungs- und Lebensraum der Schüler*innen darstellt, in dem sie Berufe erleben und eigene Erfahrungen durch Praxiskontakte sammeln können. Zum anderen nimmt er mit seinem Ausbildungs- und Arbeitsangebot Einfluss auf die Berufswahlentscheidung der Jugendlichen, da sie sich mit ihrer persönlichen Perspektive an den verfügbaren Möglichkeiten orientieren (vgl. Fletemeyer/ Friebel-Piechotta 2019, 144 f.; Müller 2022, 180; Dibbern et al. 1974, 22 f.) In Grenzregionen, wie der Euroregion Pro Europa Viadrina, kann der regionale Wirtschaftsraum um die angrenzende Region des Nachbarlandes als Zusammenschluss betrachtet werden, da gemeine Ziele und Perspektiven der regionalen Stärkung formuliert sind. Diese werden vor allem von den beiden Trägervereinen der Euroregion Pro Europa Viadrina auf beiden Seiten der Oder verfolgt und umgesetzt (vgl. www.euroregion-viadrina.de). Die Anknüpfung der beruflichen Orientierung an das Thema regionaler Wirtschaftsraum lässt eine konkrete Einbindung in den Wirtschaftsunterricht deutscher Schulen zu (vgl. Bieda et al. 2022, 69 ff.). Aber auch in den Grundschulen Polens (Jahrgänge 1 – 8) ermöglicht der Unterricht zur Berufsberatung die Einbettung des Themas (vgl. Bieda et al. 2022, 77 ff.).

Kernelemente dieser Phase sind die Themen: Arbeits- und Berufswelt, Regionaler Wirtschaftsraum, Bildungswege nach der Schule sowie Informationen zu konkreten Berufen. Während die Schüler*innen zu Beginn dieser Phase zunächst viele Informationen im Überblick einholen, grenzt sich die Sicht im zunehmenden Entscheidungsprozess in fokussierter Perspektive ein. Hierbei ist es wichtig, dass sie Lerngelegenheiten erhalten, in denen sie Informationen über Berufe und ihre Ausbildungswege anhand ihres Interesses erhalten (vgl. Lipowski et al. 2015, 13) und zugleich eigene Erfahrungen mit berufstypischen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen machen (vgl. Fletemeyer/ Friebel-Piechotta 2019, 148).



Bild: [wohnblogAt/pixabay](https://www.pixabay.com/de/photos/woodworking-workbench/)

Das didaktische Potenzial regionaler Bezüge in der beruflichen Orientierung liegt u.a. in der Vermittlung von Kenntnissen über regionale Berufe und die Arbeitswelt, der Vermittlung von anwendungsorientiertem Wissen und der Herstellung von Erfahrungsräumen, die insbesondere in der beruflichen Orientierung eine zentrale Bedeutung einnehmen (vgl. Fletemeyer/ Friebel-Piechotta 2019, 146). Das Wechselspiel im Rahmen des Berufsorientierungsprozess von Informations- und Reflexionsphasen führt zu wiederholenden Reflexionsschleifen. Mit zunehmendem Fortschritt, in dem die Jugendlichen Informationen über die Berufs- und Arbeitswelt sammeln, wird es

wichtig, dass sie ihre Erfahrungen und Erkenntnisse bewusst überprüfen und mit sich selbst in Verbindung setzen (vgl. Lipowski et al. 2015, 12). Denn falsche Vorstellungen von der beruflichen Realität erhöhen das Risiko eines Ausbildungsabbruches (vgl. Richter 2016, 34). An dieser Stelle kann die Schule durch eine systematische Informationsaufbereitung und die Durchführung von Praxiskontakten einen persönlichen Austausch mit der Berufs- und Arbeitswelt fördern. Denn im Zuge der zunehmenden Entstandardisierung von Berufsbiografien gewinnt die subjektive Perspektive an besonderer Relevanz: „Faktoren wie die fortschreitende Differenzierung des Selbstkonzepts und Lebenslagen sowie die erhöhten Anforderungen an eigenverantwortliches Handeln und selbstständige Biografiegestaltung erzeugen Komplexität, Offenheit und Unsicherheit in allen Lebensbereichen.“ (Frieze 2019, 28).

3.2.2 Zentrale Fragestellungen und phasenunterstützende Angebote

In der Phase der Informationsgewinnung sammeln und erhalten Jugendliche unterschiedlichste Informationen über die Berufs- und Arbeitswelt. Hierbei steht die Auseinandersetzung mit den generellen Möglichkeiten und der beruflichen Vielfalt im Fokus, auf deren Basis die Jugendlichen anhand ihres persönlichen Interesses und ihrer Fähigkeiten Berufe eingrenzen. Der Abgleich der persönlichen Wünsche und Ziele erfolgt in einem steten Wechselspiel mit dem Informationserhalt.

Ein wesentliches Element dieser Phase stellen Praxiskontakte dar. Da Lehrpersonen nicht über alle relevanten Hintergrundinformationen zur Berufs- und Arbeitswelt

verfügen können, ist die Kooperation mit außerschulischen Akteuren im Rahmen von Praxiskontakten eine wichtige Ergänzung (vgl. Lipowski et al. 2015, 13).

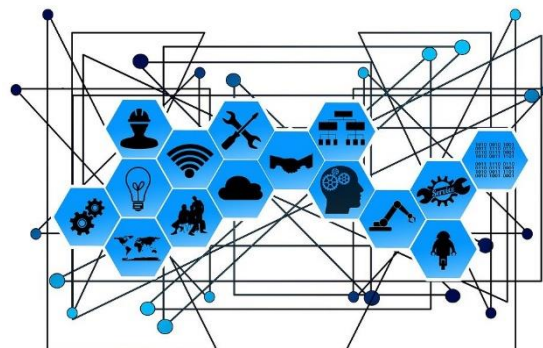


Bild: geralt/pixabay

Wichtige Akteure sind beispielsweise regionale Unternehmen, Eltern, Agentur für Arbeit, Kammern oder auch Hochschulen. Des Weiteren existiert in der Euroregion Pro Europa Viadrina ein umfangreiches Netzwerk an Initiativen und Expert*innen, die Schulen in der Gestaltung der beruflichen Orientierung und Durchführung von Angeboten unterstützen (vgl. Übersicht in Bieda et al. 2022, 73 ff.). Eine zentrale Bedingung, dass Praxiskontakte ihr Potenzial entfalten können, ist die Einbettung in das Unterrichtsgeschehen (vgl. Loerwald 2011, 86 f.). Losgelöste Veranstaltungen, die mit dem Unterrichtsgegenstand inhaltlich nicht verbunden sind, werden kaum eine nachhaltige Wirkung entfalten können. Dies trifft auch im Rahmen der beruflichen Orientierung zu, in dem die Jugendlichen die Angebote und deren Schwerpunkte im eigenen Prozess verorten können müssen. An dieser Stelle kann der Wirtschaftsunterricht an deutschen Schulen durch die Auseinandersetzung mit der Wirtschafts- und Arbeitswelt zur individuellen beruflichen Orientierung beitragen. Durch die verschiedenen Themen des Wirtschaftsunterrichts (wie z.B. Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifizierung) lässt sich die berufliche Orientierung strukturiert einbinden, und auch

aktuelle Themen wie die Digitalisierung, Flexibilisierung von Arbeit, Globalisierung oder Nachhaltigkeit können berücksichtigt werden (vgl. Schröder 2019, 183 ff.).

An polnischen Schulen unterscheidet sich die berufliche Orientierung in den Jahrgängen 1 bis 6 von der Berufsberatung in den Jahrgängen 7 und 8 (vgl. Bieda et al. 2022, 78). In der Phase der beruflichen Orientierung lernen die Schüler*innen unterschiedliche Berufe kennen. In der darauffolgenden Schwerpunktsetzung der Berufsberatung steht die differenzierte Auseinandersetzung mit dem Berufs- und Arbeitsmarkt im Fokus, die eine Reflexion der eigenen Interessen und Fähigkeiten beinhaltet. Hier können Praxiskontakte die Informationsgewinnung und den Reflexionsprozess unterstützen und zu einem Abgleich der eigenen Vorstellungen und der beruflichen Realität führen (vgl. MEN 2019, 2).

Unterstützung leisten können Schulen hierbei vor allem in Kooperation mit regionalen Unternehmen, Eltern, die Agentur für Arbeit, Kammern, Hochschulen oder auch Online-Selbsttests und Berufsvideos. Die Kooperationen und die Gestaltung von Praxiskontakten bieten sich in einer Grenzregion als grenzübergreifende Angebote an, weil sowohl in Deutschland als auch in Polen berufsorientierende Inhalte in den siebten und achten Jahrgängen eingebunden sind. So können im Rahmen von Schulpartnerschaften oder Initiativen grenzübergreifende Angebote initiiert und durchgeführt werden (vgl. Bieda et al. 2022; Medvedieva et al. 2020).

Auf dieser Basis erhalten Jugendliche einen authentischen Einblick in unterschiedliche Berufe und können in Gesprächen mit Unternehmensvertreter*innen und Auszubildenden ihre Vorstellungen mit der Realität abgleichen. Vor allem die Erzählung über („ungewöhnliche“) Berufsbiografien

und die Gründe der eigenen Berufswahl von Expert*innen macht den Jugendlichen deutlich, dass es unterschiedliche Wege gibt. So können sie ihre Motive und Gedanken mit denen einer anderen Person vergleichen und besprechen.

Folgende Frageformulierungen bilden die zentralen Themen für Jugendlichen in dieser Phase ab, die durch Reflexionsschleifen wiederholt im Prozess der Berufswahlentscheidung auftreten können:

Erkenntnisleitende Fragestellungen:

-  Welche Bildungswege gibt es nach der Schule und wie sind ihre Anforderungen?
-  Was unterscheidet eine Ausbildung von einem Studium?
-  Wo kann ich studieren und wo eine Ausbildung machen?
-  Welche Schwerpunktbranchen macht die Euroregion Pro Europa Viadrina aus?
-  Welche Anforderungen gibt es in meinem Wunschberuf?
-  Welche Schulfächer sind wichtig?
-  Wie ist das Bewerbungsverfahren?
-  Welche Entwicklungen und Veränderungen gibt es in der Arbeitswelt?

In den Schulen der Euroregion Pro Europa Viadrina können verschiedene schulische und außerschulische Angebote diese Prozessphase unterstützen.



Angebot	Ziel	Hinweise/Links
<i>Onlinegestütztes Diagnostikinstrument zur Berufswahlentscheidung</i>	Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Jugendlichen hinsichtlich ihres beruflichen Entscheidungsprozesses	Link zum Onlinefragebogen mit persönlichem Ergebnis
<i>Berufenet.de</i>	Webseite der Bundesagentur für Arbeit zur Information über Berufe und Bildungswege	www.berufenet.arbeitsagentur.de
<i>Euro-job.net</i>	Informationen über Berufe und ihre Tätigkeitsschwerpunkte in der Euroregion Pro Europa Viadrina	www.euro-job.net/berufskatalog
<i>Praxiskontakte</i>	Grenzübergreifende Praxiskontakte zum Kennenlernen und Erproben von Berufen	vgl. Praxisbeispiele I und III
<i>Auslandspraktikum</i>	Förderung von individuellen Praktika und Aufenthalte größerer Gruppen im Nachbarland	www.dpiw.org/projekt/C3/B6rderung/praktika-und-hospitationen
<i>Ansprechpartner*innen in der Euroregion Pro Europa Viadrina</i>	Interaktive Übersicht der Ansprechpartner*innen in der Euroregion Pro Europa Viadrina	www.euro-job.net/berufliche-orientierung/karte
<i>Berufsmessen</i>	Messebesuch zur Kontaktaufnahme mit regionalen Unternehmen	DE: www.bildungsserver.berlin-brandenburg.de/bo-messen PL: http://absolwent.targi.pl/index.php/o-targach-2/
<i>Europass</i>	Ein Tool für das Lernen und Arbeiten in Europa (Bewerbungsunterlagen, Lernangebote etc.)	https://europa.eu/europass/de

Tabelle 2: Angebote zur Unterstützung der Phase Informationsgewinnung (Beispiele)

3.3 Phase Entscheidung

3.3.1 Kurzbeschreibung

Auf der Grundlage der vorangegangenen Auseinandersetzungen in den Phasen Selbsterkenntnis und Informationsgewinnung finden die Entscheidungsprozesse der Jugendlichen statt. Der berufliche Entscheidungsprozess besteht nicht nur aus einem Zeitpunkt, in dem die Entscheidung getroffen wird, sondern bildet sich durch eine Folge von verschiedenen Entscheidungsmomenten ab, die letzten Endes zur Entscheidung für einen Ausbildungs- oder Studiengang führen (vgl. Lembke 2021, 90).

Darin zeigt sich das Prozesshafte, in dem die Jugendlichen Informationen beziehen, reflektieren, Alternativen erwägen und sich aktiv mit ihren beruflichen Vorstellungen, Zielen und Wünschen auseinandersetzen. Hierbei ist es von zentraler Bedeutung, dass sie sich als selbstwirksam erleben, um berufsrelevante Entscheidungen treffen zu können (vgl. Lipowski 2015, 14).

Die Phase ist gekennzeichnet durch das Erlernen und Üben von Entscheidungen, in der auch verschiedene Techniken zum Einsatz kommen können. Entscheidungstechniken dienen dem reflektierten Entscheidungsprozess, indem verschiedene Faktoren gegenübergestellt und abgewogen werden können.



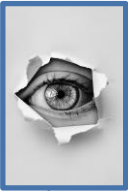
Pro und Contra

Pro und Contra-Gegenüberstellungen verschaffen einen guten Überblick über die Situation und alle anzuführenden Argumente. Die Argumente sind gleichbedeutend ernstzunehmen und zu vergleichen.



Das Ausschlussverfahren

Zu Beginn des Berufswahlprozesses gibt es eine enorme Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten. Mit dieser Technik können die Wahlalternativen minimiert werden. Es werden diejenigen gestrichen, die nicht in Frage kommen, was leichter fallen kann.



Der externe Blick

Manchmal bietet es sich an, einen Blick mit Abstand zu nehmen. So kann man überlegen, was man einem/r guten Freund/in in dieser Situation empfehlen würde. Eine objektive Herangehensweise kann eine sachliche Argumentation unterstützen und die Bewertung zugänglicher machen.

Abbildung 4: Entscheidungstechniken (Bilder: pixabay – geralt, Alexas_Fotos)

Nach breiter Auffassung soll im besten Fall ein Entscheidungsprozess systematisch und aufeinander aufbauend erfolgen. Deshalb werden zahlreiche Angebote zur beruflichen Orientierung auf die Planungs- und Entscheidungsförderung ausgerichtet (vgl. Dreer 2020, 22). So wird die Entscheidung zum Kernziel der pädagogischen Bemühungen (vgl. Löwenbein et al. 2017). Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass auch Zufälle die berufliche Entscheidung beeinflussen können, die sich der Kontrolle der Jugendlichen entziehen. Folglich sollte die Aufmerksamkeit nicht nur auf beeinflussbar wahrgenommene Faktoren gerichtet werden (vgl. Krumboltz 2009). Auch zufällige Ereignisse können im Rahmen von Beratung und Begleitung im Berufswahlprozess ernstgenommen und einbezogen werden (vgl. Dreer 2020, 24).

3.3.2 Zentrale Fragestellungen und phasenunterstützende Angebote

In der Schule kann die Selbstwirksamkeit der Jugendlichen dadurch gestärkt werden, dass sie in anspruchsvolle, aber bewältigbare Entscheidungssituationen gebracht werden (vgl. Lipowski 2015, 15). In früheren Jahrgängen muss hierbei kein Kontext zur Berufswahl bestehen, sondern es geht vielmehr um das Planen, Entscheiden und Erfahren der Folgen. Beispielsweise können Schüler*innen durch die Beteiligung an Schulveranstaltungen oder die Mitwirkung bei der Schülerzeitung oder Schülerfirma diese mitgestalten und Verantwortung für getroffene Entscheidungen übernehmen. Mit zunehmendem Fortschritt werden berufswahlrelevante Fragestellungen einbezogen, die beispielsweise die Wahl der Wahlpflichtbereiche oder der Leistungskurse betreffen können. Auch wenn ein

Übergang auf eine berufsbildende Schule geplant ist, ist dieser mit beruflichen Fragestellungen verbunden. In diesen Entscheidungssituationen wird auf die Erkenntnisse und das Informationswissen aus den Phasen Selbsterkenntnis und Informationsgewinnung zurückgegriffen. Sie bieten die Grundlage für die Entscheidungen und ermöglichen, Entscheidungstechniken anzuwenden

Folgende Frageformulierungen bilden die zentralen Themen für Jugendlichen in dieser Phase ab, die durch den Einsatz von Entscheidungstechniken unterstützt werden können:

Erkenntnisleitende Fragestellungen:

- ✚ Was spricht für und was gegen meine Berufswünsche?
- ✚ Welche Gründe sprechen für eine Ausbildung oder ein Studium?
- ✚ Kann ich meinen Wunschberuf auch im Ausland erlernen?
- ✚ Welche Auslandsaufenthalte können während der Ausbildung wichtig und sinnvoll sein?
- ✚ Wie wäre eine berufliche Anerkennung, wenn ich im Ausland gelernt habe?
- ✚ Ist die Finanzierung meiner Ausbildung oder meines Studiums sicher?
- ✚ Muss ich den Wohnort wechseln oder kann ich zuhause wohnen bleiben?
- ✚ Bringe ich die Voraussetzungen für meinen Wunschberuf mit?

Die Berücksichtigung nicht planbarer Ereignisse im Prozess der beruflichen Orientierung unterstützt auch die Fähigkeit, mit Situationen im Alltag und Beruf umzugehen lernen, die nicht vorherzusehen sind (vgl. Dreer 2020, 28; Mitchell et al. 1999; Rogers/ Creed, 2000). Die Veränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt sind von Unsicherheit und stetigem Wandel geprägt, z. B. Änderungen der Beschäftigungsverhältnisse, fragmentierte Berufsbiografien, lebenslanges Lernen u. ä.

Des Weiteren können aber auch Simulationen oder Rollenspiele Reflexionen hervorrufen, in denen sich die Jugendlichen Gedanken über ihre Wünsche an die Zukunft machen können und wie diese mit einem Beruf realisiert werden können. Berücksichtigt werden sollten hierbei auch mögliche Hindernisse (vgl. Lipowski 2015, 15).

In den Schulen der Euroregion Pro Europa Viadrina können verschiedene schulische und außerschulische Angebote diese Prozessphase unterstützen.



Angebot	Ziel	Hinweise/Links
Onlinegestütztes Diagnostikinstrument zur Berufswahlentscheidung	Fragebogen zur Selbsteinschätzung der Jugendlichen hinsichtlich ihres beruflichen Entscheidungsprozesses	Link zum Onlinefragebogen mit persönlichem Ergebnis
Agentur für Arbeit	Persönliche Beratung zur Entscheidungsfindung	www.berufenet.arbeitsagentur.de
Elternabende	Unterstützung der Eltern als wichtigste Personengruppe der Jugendlichen zu Themen der beruflichen Orientierung	Grenzüberschreitende Veranstaltung der Euroregion Pro Europa Viadrina
Alumni-Abende	Ehemalige Schüler*innen der Schule, die ins Nachbarland gezogen sind, berichten von ihrer Berufswahlentscheidung	Veranstaltung der Schule
Praxiskontakte	Praxiskontakte, um Berufswunsch abzusichern	Experteninterviews, Praktika o.ä.
Im Unterricht	Anwendung der Entscheidungstechniken	Vgl. Kapitel 3.3.1
Europass	Ein Tool für das Lernen und Arbeiten in Europa (Bewerbungsunterlagen, Lernangebote etc.)	https://europa.eu/europass/de

Tabelle 3: Angebote zur Unterstützung der Phase Entscheidung (Beispiele)

4 Erkenntnisse und Leitziele einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung

WIRTSCHAFTSRAUM EUROREGION PRO EUROPA VIADRINA

In der grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung der Jugendlichen in der Euroregion Pro Europa Viadrina hat der regionale Wirtschaftsraum auf beiden Seiten der Oder in Deutschland und Polen Bedeutung. Das erfordert bei Schüler*innen Kenntnisse über die Schwerpunktbranchen, die beruflichen Möglichkeiten und Anforderungen der grenzübergreifenden Berufs- und Wirtschaftswelt, deren Vermittlung durch eine Einbindung in den Unterricht erfolgen sollte.

BILDUNGSSYSTEME

Polnische und deutsche Schüler*innen lernen in unterschiedlichen Bildungssystemen, die aber zugleich in verschiedener Weise eine berufliche Orientierung ermöglichen und den Austausch beider Länder in der Euroregion Pro Europa Viadrina fördern. Auf dieser Grundlage können grenzüberschreitende Praxiskontakte realisiert werden, in denen die Jugendlichen gemeinsam Berufe entdecken, sich kennenlernen, den Arbeitsmarkt des Nachbarlandes erkunden und interkulturelle Kompetenzen entwickeln können.

AUSBILDUNGSSYSTEME

Die Ausbildungssysteme in Polen und Deutschland unterscheiden sich. Während in Polen vorwiegend in schulischen Ausbildungsgängen gelehrt und gelernt wird, überwiegt in Deutschland das duale System. Das bedingt grenzüberschreitende Informationen für Schüler*innen und ihre Eltern, die zugleich auch Fragen der Anerkennung beinhalten sollten.

INTERKULTURELLE KOMPETENZ

Die interkulturelle Kompetenz wird in einer globalen und international ausgerichteten Berufs- und Wirtschaftswelt immer wichtiger. Dies zeigt sich auch in der Anerkennung der Kompetenzausbildung in der Schule als eine Querschnittsaufgabe, bei der alle Unterrichtsfächer einen Beitrag leisten können. In der Euroregion Pro Europa Viadrina findet die Förderung der interkulturellen Kompetenz wie auch bei anderen Gelegenheiten durch Realkontakte und persönliche Erfahrungen statt. Durch Schulkooperationen und Förderung des Schüler*innenaustausches können Unsicherheiten abgebaut und Nähe geschaffen werden.

KOOPERATIONEN GESTALTEN

Feste und partnerschaftliche Zusammenschlüsse von Schulen in Deutschland und Polen sowie Unternehmen oder Institutionen fördern eine nachhaltige berufliche Orientierung über die Landesgrenze hinweg. Zu Beginn des Aufbaus eines grenzübergreifenden Netzwerkes unterstützt eine zentrale Koordinations- und Organisationsstelle das Zusammenkommen der einzelnen Akteure und das Gelingen der Maßnahmen.

QUALIFIZIERUNG DER LEHRPERSONEN

Die berufliche Orientierung der Jugendlichen ist eine Aufgabe der Schulen in Polen und Deutschland. Dies bedingt eine entsprechende Qualifikation der Lehrpersonen in der Wissensausbildung und Gestaltung von Lehr- und Lerngelegenheiten, die ausgerichtet auf die Euroregion Pro Europa Viadrina eine grenzüberschreitende Ausrichtung in Betracht zieht. Im Rahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung können Kenntnisse vermittelt und der grenzüberschreitende Austausch gefördert werden.

SPRACHBARRIEREN

Schüler*innen brauchen eine intensive Begleitung durch ihre Lehrpersonen bei grenzübergreifenden Angeboten zur beruflichen Orientierung, da zusätzlich zur persönlichen Reflexionsarbeit auch sprachliche und kulturelle Unsicherheiten auftreten können. Durch Fremdsprachenangebote in polnischen und deutschen Schulen in der jeweils anderen Landessprache wird den Jugendlichen die Möglichkeit gegeben, den persönlichen und beruflichen Radius zu erweitern.

ELTERNARBEIT

Eltern sind im Prozess der beruflichen Orientierung mitzunehmen. Sie beraten ihre Kinder informell und begleiten sie maßgeblich in der Entscheidungsfindung. So tragen sie auch zur Offenheit bei, die beruflichen Möglichkeiten über die Landesgrenze hinweg zu betrachten.

5 Blick in die Praxis

Zahlreiche Angebote in der Euroregion Pro Europa Viadrina unterstützen eine grenzübergreifende berufliche Orientierung der Jugendlichen. Sie richten sich direkt an Schulen und ihre Schüler*innen sowie Lehrpersonen. In gemeinsamen Veranstaltungen lernen beispielsweise Schüler*innen aus Deutschland und Polen Berufe und ihre Anforderungen kennen und bearbeiten gemeinsam Aufgaben.

Die nachfolgende Übersicht gibt einen Einblick in Angebote sowie eine Einschätzung für ihre Adaptierbarkeit hinsichtlich der Organisation, des zeitlichen Umfangs, der Sprache und der erwartbaren Kosten. Eine grundsätzliche organisatorische Schwierigkeit stellen die unterschiedlichen Ferienzeiten in Polen und Deutschland dar. In den Ländern gibt es eine unterschiedliche Ferieneinteilung über das Kalenderjahr, weshalb lokale Besonderheiten in der Veranstaltungsorganisation beachtet werden müssen.

„Werkstatt-Tage“ Variante 1: mehrere Tage mit Übernachtung bei größeren Distanzen zwischen den Schulen (siehe HWK-LSI)

Kontakt: IHK in Deutschland, Cluster und andere Netzwerke in Polen

Organisation	Zeit	Kosten	Sprache
Rechtzeitig Termin mit Partnerschule abstimmen, Vorbereitung im Klassenraum einplanen, Elternverständnis einholen	3-4 Tage müssen parallel geplant werden	Buskosten, Verpflegungs- und Übernachtungskosten sollten durch Förderung getragen werden (DPJW, INTERREG etc.)	Dolmetscher/Sprachmittler für mehrere Tage buchen → Kosten ebenfalls durch Förderung, entsprechende Sprachspiele zum Abbauen der Hemmnisse einbauen

„Werkstatt-Tage“ Variante 2: ein Tag vor Ort mit Schulen aus Frankfurt/Slubice; Vorhaben HWK mit Partnern aus Slubice, Vorhaben BBW mit Schulen aus beiden Ländern

Organisation	Zeit	Kosten	Sprache
Vor- und Nachbereitung sind sehr wichtig; ggf. online-Kennenlernen o.ä.	1 Projekttag, flexibel legbar	Nur Kosten für lokalen Bus, Essensgebühr kann ggf. von SuS selbst getragen werden	Dolmetscher/Sprachmittler für einen Tag buchen → Kosten oder Sprachenlehrer*in/ externe Begleitung (z.B. Bildungsträger) engagieren und/oder Schüler*innen sprechen englisch

Gemeinsamer Tag im Unternehmen in Frankfurt/Slubice von dt. und poln. Schüler*innen

Organisation	Zeit	Kosten	Sprache
Vor- und Nachbereitung sind sehr wichtig; ggf. online-Kennenlernen o.ä.	1 Projekttag, flexibel legbar	Nur Kosten für lokalen Bus, Essensgebühr kann ggf. von SuS selbst getragen werden	Dolmetscher/Sprachmittler für einen Tag buchen → Kosten oder Sprachenlehrer*in/ externe Begleitung (z.B. Bildungsträger) engagieren und/oder Schüler*innen sprechen englisch

Gemeinsamer Messebesuch			
Organisation	Zeit	Kosten	Sprache
Wenig Aufwand, wenn bestehende Messe genutzt wird.	1 Projekttag, flexibel legbar	Nur Kosten für lokalen Bus, Essensgebühr kann ggf. von SuS selbst getragen werden	Dolmetscher/Sprachmittler für einen Tag buchen → Kosten oder Sprachenlehrer*in/ externe Begleitung (z.B. Bildungsträger) engagieren und/oder Schüler*innen sprechen englisch
Online-Modul absolvieren zum Lernen der Sprache über Berufsthemen; Bestehende Online-Kurse nutzen, kein direkter Kontakt mit Nachbarland, nur kurzer Einblick in die Arbeitswelt, berufliche Sprache			
Organisation	Zeit	Kosten	Sprache
Passendes Material z.B. auf www.euro-job.net sichten, in den Deutsch- oder Polnischunterricht zum Thema „Berufe“ einbauen (Was sind die wichtigsten Berufe im anderen Land? Wie kann ich mich dort bewerben? etc.)	sehr flexibel wählbar	Keine Kosten	Einfach, in Muttersprache oder Anfängerniveau Nachbarsprache
Betriebspraktikum, zum Beispiel von Frankfurt nach Slubice; Handbuch der „Grande région“ kann als Vorbild für Anschreiben genutzt werden, wichtig ist Betreuungslehrer*in zu überzeugen, dass sie in Slubice zur Betreuung kommt.			
Organisation	Zeit	Kosten	Sprache
Unternehmenskontakte bestehen zwischen Karl-Liebknecht-Gymnasium und Slubicer Unternehmen, sonst individuell, Einwilligung der Eltern nötig	zwei Wochen	Kosten entstehen nicht im Beispiel Frankfurt-Slubice, außer ÖPNV ggf.; Kosten für Verpflegung und Organisation können über ERASMUS oder INTERREG getragen werden	Grundwortschatz in Arbeitssprache sinnvoll, doch bilinguale Betreuung möglich

Tabelle 4: Übersicht über grenzüberschreitende Praxisangebote in der Euroregion Pro Europa Viadrina

Auf den nachfolgenden Seiten erfolgt eine detaillierte Beschreibung einzelner Angebote, die im Rahmen des vorliegenden Projektes erprobt und umgesetzt wurden.

5.1 Praxisbeispiel I: Hier stimmt die Chemie

Kooperationspartner:

- Handwerkskammer Frankfurt/Oder
- Lubuska Sieć Innowacji (LSI) in Stanowice

KURZBESCHREIBUNG:

In Rahmen der Kooperation zwischen der Handwerkskammer (Frankfurt/ Oder) – Region Ostbrandenburg (HWK) und Lubuska Sieć Innowacji (LSI) in Stanowice wird ein einwöchiges grenzüberschreitendes Angebot für deutsche und polnische Schüler*innen im Alter von 13 bis 16 Jahren realisiert. Da beide Einrichtungen über die logistische Infrastruktur vor Ort verfügen (Mensa, Übernachtungsmöglichkeiten), können die Jugendlichen jeweils einen zweitägigen Aufenthalt durchlaufen und so innerhalb von vier Tagen vier Berufsfelder praxisnah kennenlernen. Im Bildungszentrum der HWK liegt der Schwerpunkt auf Handwerksberufen, wie Maler/in, Lackierer/in oder Tischler/in, und im LSI auf naturwissenschaftlichen Berufen in der Chemie oder Kosmetik.



Bild: HWK



Bild: HWK

Die Schüler*innen arbeiten an beiden Standorten in Kleingruppen mit maximal 10 Personen. Jede Gruppe besteht aus deutschen und polnischen Schüler*innen und arbeitet an einer gemeinsamen Aufgabe. Auf diese Weise werden ein kontinuierlicher Austausch und das Kennenlernen untereinander gefördert.

ZIELE DES ANGEBOTS:

- ✓ Kennenlernen von Berufen (u. a. berufsspezifische Fähigkeiten, Kompetenzen, Anforderungen und Arbeitsbedingungen)
- ✓ Reflektieren von Neigungen zu bestimmten Berufen
- ✓ Erprobung und Ermittlung von persönlichen Stärken/Schwächen bzw. Fähigkeiten und Fertigkeiten
- ✓ Stärkung folgender Kompetenzen: Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit (auch im internationalen Kontext), Ausdauer, Ordnung und Disziplin
- ✓ Kennenlernen des Nachbarlandes
- ✓ Förderung von Interkulturellen Kompetenzen
- ✓ Wecken von Interesse an einer dualen Ausbildung in der Euroregion Pro Europa Viadrina

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN:

Zur Förderung des Austausches zwischen den Jugendlichen werden erlebnispädagogische Aufgaben eingesetzt, die in binationalen Teams realisiert werden, und ein kulturelles Angebot gestaltet, das den persönlichen und den sprachlichen Austausch unterstützt.

Zur Unterstützung erhalten die Schüler*innen ein kleines Sprachbuch. Die gemeinsame Kommunikationssprache ist Englisch.

Nach dem Praxiskontakt erhalten die Schüler*innen ein Zertifikat, auf dem die Berufsfelder und die jeweiligen Inhalte der Praxistage aufgeführt sind.

Was war wichtig?

- ✓ Betreuende Lehrperson vor Ort
- ✓ Begleitung durch Ausbilder/in (Bildungsstätte, ILS)
- ✓ Fortlaufende Abstimmung mit den Lehrpersonen in Deutschland und Polen (bezogen auf organisatorische Fragen (auch: Abstimmung mit den Eltern) und inhaltliche Fragen (Transfer in den Unterricht)
- ✓ Dolmetscher bzw. polnisch- und deutschsprachige Mitarbeiter*innen/Lehrpersonen vor Ort
- ✓ Berücksichtigung des Arbeitsschutzes (in DE): Gruppengröße max. 14 Personen
- ✓ Planung/ Organisation An- und Abreise

5.2 Praxisbeispiel II: Erweiterung von Schulkonzepten

Kooperationspartner:

- Szkoła Podstawowa nr 1 w Strzelcach Krajeńskich
- Szkoła Podstawowa nr 2 w Strzelcach Krajeńskich
- Grundschule Gustav-Bruhn

KURZBESCHREIBUNG:

Einen großen Mehrwert der im Projekt realisierten Praxiskontakte stellte der Lehreraustausch dar, der in der Umsetzung eines für die polnischen allgemeinbildenden Schulen neuen Ansatzes mündete. In polnischen allgemeinbildenden Schulen sind bis auf Schülerfirmen keine Praxiskontakte in Form von Praktika oder Zukunftstagen verankert, in denen sich die Schüler*innen praxis- und berufsnah mit ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten auseinandersetzen können. Das Kennenlernen der praxisorientierten Heranführung der deutschen Schüler*innen an die Berufswelt sowie ihre inhaltliche Organisation und die Einbettung in das Gesamtkonzept der beruflichen Orientierung bildete eine Grundlage für die konzeptionelle Entwicklung und Realisierung von schulinternen Workshops in zwei polnischen Grundschulen¹ in Strzelce Krajeńskie. Die Workshops mit den Themen Schneiderei, Gartenarbeit, Architektur, Informatik, Technik, Labor und Kochkurse richteten sich an Schüler*innen der 5. - 8. Jahrgänge und werden außerunterrichtlich im Rahmen von 2,5 Stunden wöchentlich besucht. Die Schüler*innen nehmen nach dem Rotationsprinzip (halbjährig) daran teil. Sie lernen in den Workshops Berufsfelder praxisnah kennen, erhalten die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Aufgabenfeldern auszuprobieren, eigene Fähigkeiten, Fertigkeiten und berufliche Interessen zu reflektieren und zu hinterfragen. Bei der Umsetzung der Aufgaben werden auch ihre Kreativität und Teamfähigkeit gefördert. Außerdem lernen die Schüler*innen auch die Fachsprache.



Bild: Gemeinde Strzelce Krajeńskie

ZIELE DES ANGEBOTS:

Die Workshops sind mit weiteren Aktivitäten der Schulen verzahnt, die den Schüler*innen ermöglichen, die gesammelten Erfahrungen, Erkenntnisse und die Relevanz der Lerninhalte für die Berufswelt zu reflektieren. Sie werden inhaltlich in Betriebs- und Arbeitsplatzerkundungen

¹ Polnische Grundschulen umfassen die Jahrgänge eins bis acht.

bei regionalen Unternehmen verknüpft, sodass die Schüler*innen die Komplexität der beruflichen Anforderungen sowie auch die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Chancen in der Region kennenlernen. Vor jedem Praxiskontakt sammeln die Jugendlichen berufsspezifische Informationen und bereiten Fragen an die Expert*innen der Berufe Gärtner/in, Chemiker/in, Architekt/in, IT-Spezialist/in, Schneider/in und Koch/Köchin vor.

So stellen die berufsorientierenden Workshops, die die Lehrpersonen in der Grundschulen Nr. 1 und Nr. 2 in Strzelce Krajskie einführen und umsetzen, für die polnischen allgemeinbildenden Schulen einen innovativen Ansatz dar.

Die Grundschule 1 in Strzelce Krajskie arbeitet mit der Grundschule Gustav-Bruhn in Angermünde zusammen. Im Rahmen der Kooperation finden regelmäßige Begegnungen der Schüler*innen statt. Die innerschulischen Workshops wurden auch für Schüler*innen der Gustav-Bruhn-Schule geöffnet: Die deutsch-polnischen Schüler*innenteams konnten im Bereich Gartenbau und Schneiderei gemeinsame Projektaufgaben umsetzen (Erstellung eines Glashauses und Bedrucken der Tragetaschen) und im Fach Chemie gemeinsam Experimente durchführen. So konnten die Schüler*Innen interkulturelle Kompetenzen, Fremdsprachenkenntnisse und Teamarbeit bei der gemeinsamen Umsetzung der Aufgaben erproben.



Bild: Gemeinde Strzelce Krajskie

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN:

In der Grundschule 1 in Strzelce Krajskie wird Deutsch als Fremdsprache unterrichtet. Auch in diesem Kontext finden Begegnungen von deutschen und polnischen Schüler*innen statt, die neben der Förderung der Deutschkenntnisse von polnischen Schüler*innen auch die Entwicklung von interkulturellen Kompetenzen beidseits der Oder zum Ziel hat.

Zentrale Erfahrungen:

- ✓ Die berufsorientierenden Workshops mit wechselnden und vielfältigen Aufgaben werden von Schüler*innen sehr gut angenommen.
- ✓ Das Rotationsprinzip bewährt sich sehr gut in der Schulpraxis.
- ✓ Die inhaltliche Verzahnung der Workshops mit Berufs- und Arbeitsplatzerkundungen stellt einen zielführenden Beitrag der Schule zur beruflichen Orientierung der Schüler*innen dar.

5.3. Praxisbeispiel III: Deutsch-polnische Talentwerkstatt

Das Projekt "Deine Zukunft! Deutsch-polnische Talentwerkstatt" wird aus Mitteln der Klein-Projekte-Fonds (KPF) der Euroregionen Pro Europa Viadrina im Rahmen des Kooperationsprogramms INTERREG V A Brandenburg - Polen 2014-2020 im Rahmen des Ziels "Europäische territoriale Zusammenarbeit" des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) gefördert. (vgl. <https://www bbw-gruppe.de/aktuelles/news/International-praktisch-technisch-Berufsorientierung-fuer-Schueler-innen-in-Ostbrandenburg.html>)

Kooperationspartner:

- bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH, Frankfurt/Oder
- Bertolt-Brecht-Oberschule Seelow
- Zespół Szkół Samorządowych w Witnicy (Liceum i Technikum)

KURZBESCHREIBUNG:

"Deine Zukunft! Deutsch-polnische Talentwerkstatt" ist ein internationales Berufsorientierungsprojekt, das von der bbw Bildungszentrum Ostbrandenburg GmbH koordiniert wird und Schüler*innen aus Partnerschulen auf beiden Seiten der Grenze zusammenbringt. Dies nahmen die "Bertolt-Brecht-Oberschule" aus Seelow und das Lyzeum Technikum aus Witnica für ihre Schüler*innen wahr. Innerhalb einer Woche setzten sie sich in international gemischten Gruppen mit den vier Berufsfeldern Holz, Elektro, Metall und CAD mithilfe berufsspezifischer Aufgaben auseinander und konnten dabei ihre technisch-handwerklichen Fähigkeiten und Fertigkeiten erkunden. Im Ergebnis entstanden beispielsweise selbstgebaute Lego-Roboter. Außerdem konnten sie in die CAD/3D-Druck-Technik hineinschnuppern und die Arbeit mit modernen Maschinen kennenlernen. Die bbw-Ausbilder*innen vermittelten zusätzlich Informationen über Holz-, Elektro- und Metallberufe und wiesen auf die beruflichen Chancen in der Euroregion Pro Europa Viadrina hin. Am Ende der Projektwoche erhielten alle Teilnehmer*innen einen "Talentepass der Euroregion".



Bild: bbw

ZIELE DES ANGEBOTS:

Das wichtigste Anliegen des Projektes ist, dass Jugendliche grenzübergreifend Technik gemeinsam erleben und sich dabei kennenlernen, neue Erfahrungen sammeln, einige für technische Berufe typische Tätigkeiten ausprobieren und gleichzeitig interkulturelle und sprachliche Barrieren abbauen.

5.4 Praxisbeispiel IV: Online-Angebote der Euroregion Pro Europa Viadrina

Mit der Webseite Eurojob (<https://www.euro-job.net/>) wurde in der Euroregion Pro Europa Viadrina ein deutsch-polnisches Berufsportal eingerichtet.



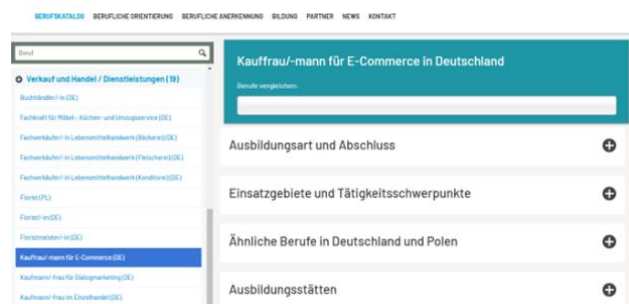
Die Webseite zielt auf die Unterstützung der Berufsorientierung von deutschen und polnischen Schüler*innen in der Grenzregion ab. Hierfür erhalten unterschiedliche Zielgruppen Informationen und Hilfestellungen für den Weg der Berufswahlentscheidung:

- Schüler*innen erhalten Informationen über deutsche und polnische Ausbildungsberufe.
- Jobsuchende erhalten Hinweise zu ähnlichen Berufen und ihren Inhalten in Deutschland und Polen.
- Lehrpersonen erhalten Lehr- und Lernmaterialien zur Gestaltung eines berufsorientierenden Unterrichts.
- Unternehmen und Netzwerker*innen erhalten weiterführende Informationen.

THEMENSCHWERPUNKTE

1. BERUFSKATALOG

Der Berufskatalog enthält ausführliche Beschreibungen von ausgewählten Berufen in Deutschland und Polen. Es werden u. a. Informationen zu Ausbildungsinhalten, zur Ausbildungsdauer und zu Aufgabenbereichen gegeben. Dieser Berufskatalog ist eine Übersicht über die wichtigsten deutschen und polnischen Berufe mit professioneller Übersetzung in die jeweilige Nachbarsprache.



2. BERUFLICHE ORIENTIERUNG



Die Rubrik „Berufliche Orientierung“ enthält verschiedene unterstützende Angebote für Lehrpersonen und weitere Akteure, die in der Schule die berufliche Orientierung einbinden. Es steht ein **Online-Fragebogen für Schüler*innen** vom Institut für Ökonomische Bildung in Oldenburg zur Verfügung, womit sie ihren Status der Berufswahlentscheidung überprüfen können (<http://www.schuelerumfrage.ecedon.de/>). Am Ende erhalten sie

ihr individuelles Ergebnis, wonach die Lehrpersonen weiterführende Orientierungsangebote auswählen und anbieten kann.

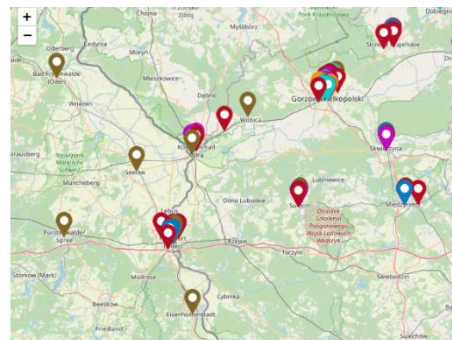
Darüber hinaus steht für Lehrpersonen und weitere interessierte Personen eine **länderübergreifende Analyse** zu den Rahmenbedingungen der beruflichen Orientierung in der deutsch-polnischen Grenzregion zur Verfügung. Sie wurde vom Institut für Ökonomische Bildung in Oldenburg und dem Wojewódzki Ośrodek Metodyczny in Gorzów durchgeführt. Die Studie trägt den Titel "Gestaltung der Beruflichen Orientierung in den Schulen der Euroregion Pro Europa Viadrina" und ist in beiden Sprachen erhältlich. Sie dient der Darstellung der länderspezifischen Ansätze und kann zur konzeptionellen Arbeit grenzübergreifender Angebote verwendet werden.



Einen weiteren interessanten Einblick geben auch die Ergebnisse der **Schüler*innenbefragung zum Thema „Leben und Arbeiten in Europa“**. Die Studie nimmt die Mobilitätsbereitschaft, Einstellungen zum Arbeiten im (europäischen) Ausland und die interkulturelle Kompetenz von Schüler*innen der Euroregion Pro Europa Viadrina in den Fokus und deutet auf Gemeinsamkeiten und unterschiedliche Einstellungen hin, die einen Einfluss auf die persönliche Berufswahlentscheidung nehmen können. Die Ergebnisse wurden in der "Zeitschrift für ökonomische Bildung" publiziert:

(http://www.zfoeb.de/sondernummer_tagungsband_bogyo_2022/2022_10006_184_213_lembke.pdf)

Ein weiteres Angebot stellt die **interaktive Karte** dar, die vom Wojewódzki Ośrodek Metodyczny entwickelt wurde. Sie umfasst die Darstellung regionaler Ansprechpartner*innen in der Euroregion Pro Europa Viadrina, wie Bildungsträger, Arbeitsagenturen und auch Arbeitgeber*innen, die zum Thema Ausbildung beraten und Ausbildungsplätze anbieten.

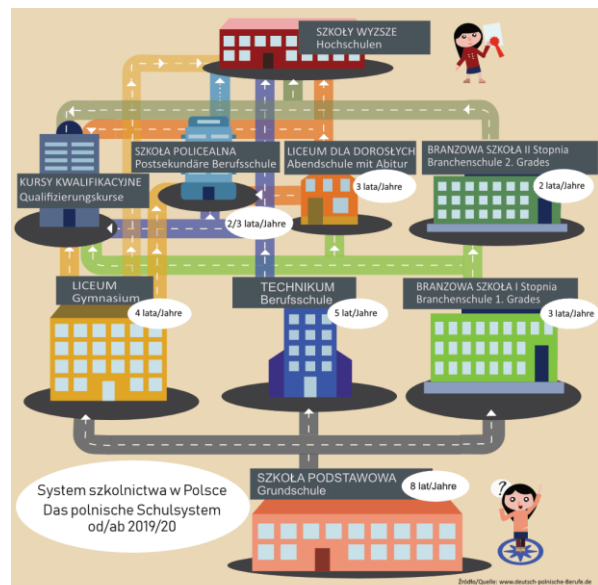
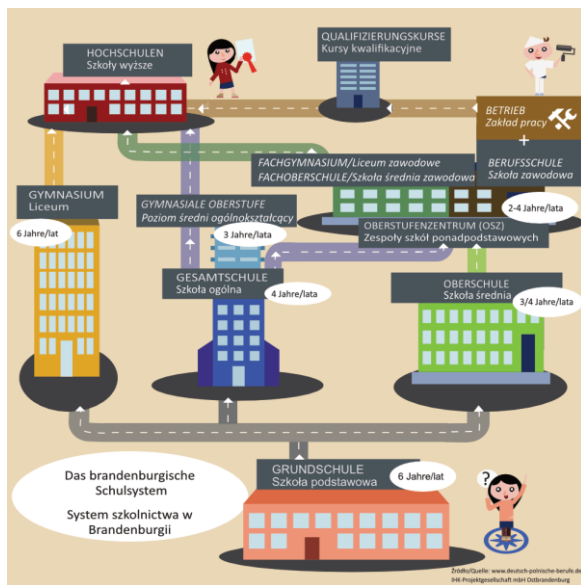


3. BERUFLICHE ANERKENNUNG

In der Rubrik „Berufliche Anerkennung“ werden Verweis-Links für die passenden **Beratungsstellen zur beruflichen Anerkennung** ausländischer Fachabschlüsse gegeben. Es werden die Ansprechpartner*innen vor Ort genannt, aber auch allgemeine Informationen zur beruflichen Anerkennung gegeben. Damit sollen interessierte Personen unterstützt werden, sich leichter zurecht zu finden und an die richtigen Ansprechpersonen zu gelangen.

4. BILDUNG

Die Rubrik „Bildung“ umfasst **vergleichende Informationen zum Schulsystem** und zur Ausbildung in Deutschland und Polen.



(Quelle: <https://www.euro-job.net/bildungausbildung/>)

Die Webseite Eurojob (<https://www.euro-job.net/>) informiert in ihrer Rubrik „News“ über spannende Aktionen, Tagungen und Partnertreffen. In mehreren Berichten werden über berufsorientierende Veranstaltungen und Ausflüge mit Schüler*innen berichtet, in denen sich deutsche und polnische Jugendliche gemeinsam an die Lösung von Aufgaben probierten. Sie lernten unterschiedliche Berufsfelder kennen oder nahmen auch an einer Schnitzeljagd teil.

Alle Inhalte diese Webseite können vollständig auf Deutsch und Polnisch abgerufen werden.

6 Materialien



Berufliche Orientierung spielt in den allgemeinbildenden Schulen Polens und Deutschlands eine wichtige Rolle. Von den jeweils zuständigen Ministerien wird die berufliche Orientierung als eine Aufgabe der Schulen definiert (vgl. für Deutschland: MBSJ 2018, §4 Punkt 6; für Polen: PO 2016, Art. 1 Punkt 4) und in den Kerncurricula der Unterrichtsfächer verankert (vgl. für Deutschland: Landtag Brandenburg 2015, Anlage 1 Abs. 3.1; Polen: MEN 2019, 2).

In der nachfolgenden Darstellung werden die Themenfelder erfasst, die in den entsprechenden Kerncurricula in Brandenburg/Deutschland und Polen für die Realisierung der beruflichen Orientierung von Bedeutung sind. Da in Polen kein vergleichbares Unterrichtsfach Wirtschaft als inhaltlicher Anknüpfungspunkt für die berufliche Orientierung ausgewiesen ist, werden unterschiedliche Unterrichtsfächer aufgeführt, in denen relevante Inhaltsfelder bearbeitet werden können.

Land	Schulform	Unterrichtsfach & Themenfeld
Deutschland (Brandenburg)	Oberschulen/ Gymnasien/ Gesamtschulen (Jahrgänge 5–10)	Wirtschaft-Arbeit-Technik: - Interessen, Fähigkeiten, Traumberufe: Einstimmen auf die berufliche Welt (Jg. 5/6) - Berufs- und Lebenswegplanung: Einstimmen und Erkunden (Jg. 7/8) - Berufs- und Lebenswegplanung: Erkunden, Entscheiden und Realisieren/Betriebspraktikum (Jg. 9/10) - Strukturwandel von Wirtschaftssektoren (Jg. 9/10) - Arbeitsplätze im Wandel (Jg. 9/10)
Polen	Grundschule (Jahrgänge 7/8)	Berufliche Orientierung Geografie: - Strukturwandel - Wandel in der Arbeitswelt Gesellschaftkunde: - Kompetenzen in den Berufen - Proaktive Haltung in der Berufswelt

Tabelle 5: Curriculare Anknüpfungsmöglichkeiten für die grenzüberschreitende berufliche Orientierung in der Euroregion Pro Europa Viadrina

Um die Einbettung einer grenzüberschreitenden beruflichen Orientierung in den Unterricht zu unterstützen, wurden Materialien zu vier Inhaltsbereichen entwickelt. Sie geben Informationen, setzen Impulse zur Selbstreflexion und beinhalten Anhaltspunkte, wie die persönliche Berufswahlentscheidung angegangen werden kann.

Inhaltsbereiche

EUROREGION PRO EUROPA VIADRINA (M1)

Der Lebensraum junger Menschen spielt eine zentrale Rolle in der beruflichen Orientierung und Erkundung der persönlichen Perspektiven. Aus diesem Grund wird die Euroregion Pro Europa Viadrina als Wirtschaftsraum betrachtet. Die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Teilregionen der Euroregion werden mit der beruflichen Orientierung verknüpft.

Kompetenzen (und Prozessunterstützung)

Die Schüler*innen können mithilfe der Materialien...

- ... ihre persönlichen Berufswünsche mit den Möglichkeiten in der Euroregion PEV vergleichen. (Selbsterkenntnis)
- ... den Begriff der Euroregion beschreiben. (Information)
- ... Merkmale und Ziele der Euroregion PEV benennen. (Information)
- ... die Bedeutung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Polen und Deutschland in der Berufs- und Arbeitswelt diskutieren. (Information)

INTERKULTURELLE KOMPETENZEN (M2)

Beispiele für kulturelle Prägungen und ihre Erscheinungsformen in Alltagssituationen sensibilisieren die Schüler*innen für Bereiche, in denen es aufgrund unterschiedlicher kultureller Standards zu Irritationen kommen könnte. Hieraus werden Bezüge zum Berufsleben hergestellt.

Kompetenzen (und Prozessunterstützung)

Die Schüler*innen können mithilfe der Materialien...

- ... Elemente der eigenen kulturellen Prägung und die anderer benennen. (Selbsterkenntnis)
- ... die Bedeutung kulturell unterschiedlicher Prägung im Berufsleben diskutieren. (Selbsterkenntnis)
- ... Auswirkungen kultureller Unterschiede in beruflichen Situationen analysieren. (Information)

BERUFLICHE MOBILITÄTSBEREITSCHAFT (M3)

Unterschiedliche Beweggründe führen zur beruflichen Mobilitätsbereitschaft. Die Schüler*innen setzen sich mit den inneren und äußeren Faktoren auseinander, die eine berufliche Mobilitätsbereitschaft erhöhen. Hierbei nehmen sie auch Bezug zu ihrem sozialen Umfeld. Des Weiteren betrachten sie die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens.

Kompetenzen (und Prozessunterstützung)

Die Schüler*innen können mithilfe der Materialien...

- ... den Begriff der beruflichen Mobilitätsbereitschaft beschreiben. (Selbsterkenntnis)
- ... Gründe für eine Berufsmobilität benennen. (Selbsterkenntnis)
- ... den Unterschied zwischen räumlicher und beruflicher Mobilität erläutern. (Information)
- ... Ausprägungen der Berufsmobilität im persönlichen Umfeld herausstellen. (Information)
- ... Vor- und Nachteile der Berufsmobilität diskutieren. (Entscheidung)

PRAXISKONTAKTE (M4)

Die Schüler*innen reflektieren die Wahl der Praxiskontakte und bereiten sie nach. Hierbei werden Bezüge zwischen den ausgeübten Tätigkeiten im Praxiskontakt zu Tätigkeiten in den Berufen hergestellt und die gesammelten Erfahrungen im Kontext beruflicher Präferenzen reflektiert.

Kompetenzen (und Prozessunterstützung)

Die Schüler*innen können mithilfe der Materialien...

- ... die persönlichen Interessen und Fähigkeiten im Praxiskontakt überprüfen. (Selbsterkenntnis)
- ... Aufgaben und Arbeitsmittel eines Berufes wiedergeben. (Information)
- ... die Praxiserfahrungen vor dem Hintergrund der persönlichen Berufswahl reflektieren. (Entscheidung)
- ... die persönlichen Interessen und Fähigkeiten überprüfen. (Entscheidung)

M1 Euroregionen

M1.1 Länder in Euroregionen

Entlang der deutsch-polnischen Grenze gibt es insgesamt vier Euroregionen. Eine davon ist die Euroregion **Pro Europa Viadrina**. Sie besteht aus zwei Teilen, die jeweils der Republik Polen und der Bundesrepublik Deutschland angehören (s. Abbildung).

Euroregion – eine Definition

Bei „Euroregionen“ handelt es sich immer um länderübergreifende Zusammenschlüsse von Gemeinden, die entlang einer oder mehreren Staatsgrenzen liegen. Die Gemeinden bündeln ihre Kräfte, um durch gemeinsame Aktivitäten ihre Region zu stärken. Das erfolgt durch unterschiedliche Projekte, die die Region in wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und kultureller Sicht durch eine Zusammenarbeit stärken.

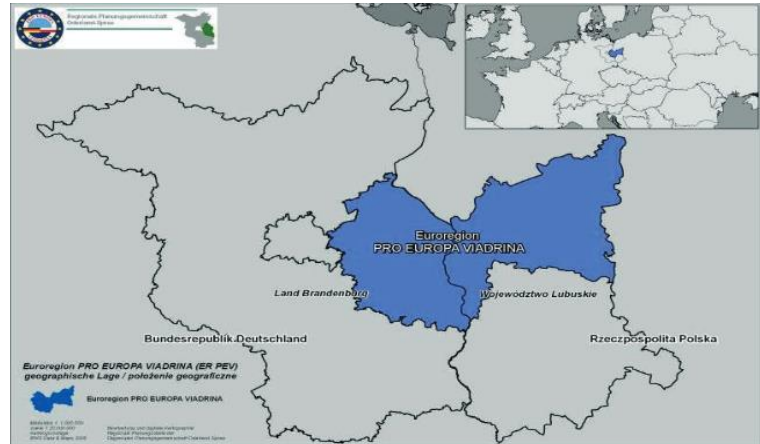


Abbildung: Euroregion Pro Europa Viadrina (Bildquelle: <https://www.euroregion-viadrina.de/euroregion-pro-europa-viadrina/ueber-die-euroregion/> (27.07.2022))

Gemeinsame Aktivitäten in den Euroregionen

In den Euroregionen werden gemeinsame Aktivitäten durchgeführt, die sich beispielsweise auf die **Verbesserung der Infrastruktur** zwischen den Ländern ausrichten. So wird das Netz der öffentlichen Verkehrsmittel grenzüberschreitend ausgebaut, damit die Region zusammenwachsen kann. Auch die Verbesserung der Straßen und Wege, die die Länder verbinden, gehören dazu, weil sie z. B. die Arbeit von Rettungssanitätern oder der Polizei in der Grenzregion erleichtern. Nicht nur die Infrastruktur, sondern auch gemeinsam realisierte Kulturveranstaltungen oder Projekte im Bereich Umweltschutz und Klima fördern das Zusammenwachsen der Region und heben die Lebensqualität für die Menschen in der Euroregion.

Ein wichtiges Thema der gemeinsamen Aktivitäten ist außerdem die **wirtschaftliche Entwicklung der Region**, um das Potenzial der Region zu fördern und so auch die Attraktivität für Unternehmen und Arbeitnehmer*innen zu erhöhen. Damit soll auch die Abwanderung der Erwerbstätigen in andere Regionen verhindert werden.

1. Euroregion

Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Länder in der Euroregion Pro Europa Viadrina

In der Euroregion Pro Europa Viadrina sind Teile der Länder Polens und Deutschlands zusammengefasst. Sie liegen direkt an dem Fluss Oder. Die Menschen überqueren frei die Grenze zwischen den Ländern, kaufen und arbeiten im anderen Land und blicken auf die gleiche Natur. Aber es gibt auch Unterschiede, die das jeweilige Land einzigartig machen.

Faktoren, die Deutschland und Polen in der Euroregion verbinden

Die Wirtschaftsregion der Euroregion Pro Europa Viadrina ist durch viele Seen, Wälder und die einmalige Natur mit zahlreichen geschützten Naturparks geprägt. Deshalb zeichnet sich die Wirtschaft auf beiden Seiten der Oder durch ähnliche Branchen aus. Sowohl in Deutschland (Brandenburg) als auch in Polen (Lebuser Woiwodschaft) spielen die **Forst- und Fischereiwirtschaft** eine große Rolle. Und auch die **Touristik** entwickelt sich sehr gut. Von vielen Übernachtungsmöglichkeiten in Hotels und Pensionen sowie dem breiten **Gastronomie**angebot profitieren nicht nur Touristen, sondern auch die Menschen in der Euroregion. Denn die meisten Arbeitnehmer*innen in der Euroregion sind im **Dienstleistungs**sektor beschäftigt. Die Touristikbranche ist am stärksten vertreten, aber auch der Handel und die Instandhaltung von Fahrzeugen sowie die Kfz-Reparaturen bieten viele Arbeitsplätze.

Unterschiede zwischen Deutschland und Polen

Unterschiede liegen in der wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Prägung, die aus der Zugehörigkeit zum jeweiligen Land resultieren. Manche der Unterschiede kann man sofort wahrnehmen, z. B., dass verschiedene Sprachen gesprochen werden. Die anderen Unterschiede sind wiederum nicht so offensichtlich und treten erst dann zum Vorschein, wenn man mit den Menschen des Nachbarlandes näher zu tun hat. Kulturelle Unterschiede sehen wir unter anderem in der Bauart der Gebäude. Traditionen zeigen sich in Umgangsformen oder religiösen Festen. Deshalb merken wir es beispielsweise auch im Berufsleben, wo sich die Ansprache der anderen Person unterscheiden kann. In Deutschland werden Personen mit dem Nachnamen angesprochen und gesiezt. Das ist in Polen anders. Hier wird z. B. der Vorname als Anrede verwendet.

Aufgaben

1. Beschreibe in eigenen Worten, was unter dem Begriff „Euroregion“ verstanden wird.
2. Erläutere die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Polen und Deutschland. Führe jeweils drei Beispiele aus deinem Alltag an.
3. Diskutiert, welche Bedeutung die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Ländern im Berufsleben haben könnten.

M1.2 Ich packe meinen Koffer ...

... und bleibe doch zu Hause!

Natürlich, und das ist in Ordnung! Aber es muss nicht gleich der Schüleraustausch oder das Auslandsjahr sein, zu dem du „nein“ sagst. Schon kurze grenzüberschreitende Praxiskontakte zu Schulen oder Unternehmen stärken und entwickeln deine Persönlichkeit. So kann zum Beispiel die Fremdsprache angewendet und weiter gelernt werden, aber auch Ängste werden genommen, immer alles perfekt machen zu müssen. Mit dem Kontakt zu Schüler*innen anderer Länder oder auch zu Unternehmen wird man sicherer, wie man miteinander umgeht. In den Unternehmen wird dies als „interkulturelle Kompetenz“ bezeichnet. Sie wird immer wichtiger, da die Unternehmen grenzüberschreitend agieren müssen. So arbeiten und kommunizieren auch viele Menschen über die Landesgrenzen hinweg miteinander.

... und gehe ins Ausland!



Spricht man von ‚Mobilität‘ und erst recht von der ‚beruflichen Mobilität‘, denkt man meistens an Personen, die bereits einen Beruf ausüben und nicht unbedingt an junge Menschen. Dabei ist die berufliche Mobilität bereits unter den Jugendlichen und jungen Erwachsenen gar nicht so selten. Denn während der Ausbildung absolvieren viele Berufspraktika in anderen Regionen oder gehen für kürzere oder längere Studienaufenthalte ins Ausland. Einige größere Unternehmen oder Betriebe setzen ihre Auszubildenden gezielt für einen Lernabschnitt in anderen Standorten ein. Und auch in der Schule kann ein Schüleraustausch zu einer Partnerschule oder einer frei gewählten Schule erste Erfahrungen in einer anderen Umgebung und meistens in einer anderen Sprache ermöglichen.

Tipp: Wusstest du schon, ...

dass in Deutschland (Brandenburg) ... jedes Jahr Ausbildungsmessen stattfinden? Du kannst dort: ▪ Ausbildungsberufe und regionale Unternehmen kennenlernen. ▪ Praktikumsstellen finden. ▪ Informationen über Berufe und ihre Anforderungen erhalten. ▪ deine Bewerbungsunterlagen überprüfen lassen. Die Termine und weiterführende Informationen findest du auf der Homepage der IHK Ostbrandenburg unter dem Stichwort „Mitmach-Messe“.	dass in Polen ... direkt hinter der deutsch-polnischen Grenze in der Sonderwirtschaftszone Kostrzyn-Slubice (KSSSE) viele internationale Unternehmen aus der Elektro- und IT-Branche angesiedelt sind? Es lohnt sich auf der Homepage zu stöbern, wenn man sich für Elektro- und IT-Berufe interessiert und einen Praktikumsplatz sucht. Mehr dazu unter: https://www.kssse.pl/in-vestorzy.php?go=inwestorzy _lista
--	--

M2 Interkulturelle Kompetenzen

M2.1 Kulturelle Prägungen

Die Kultur ist häufig unbewusst und dennoch prägt sie unser Miteinander. Sie gibt uns Orientierung, wie wir uns in Situationen angemessen verhalten können. Beispielsweise, dass wir zur Geburtstagsfeier ein Geschenk oder Blumen für das Geburtstagskind mitbringen, oder dass wir nicht schwarz gekleidet zur Hochzeitsfeier kommen. Die Kultur ist eine Art unsichtbarer „Code“, der eine Gesellschaft kennzeichnet und dessen Kenntnis vorausgesetzt wird. Die Verhaltensweisen und Umgangsformen leben uns unsere Familien (Eltern, Großeltern etc.) und die Gesellschaft, in der wir leben (z. B. in Schulen, Kirchen, weitere Personen aus unserem Umfeld), vor.

Wie bei einem Eisberg gibt es Elemente, die für uns und andere sichtbar oder hörbar sind. Es kann sich die Sprache unterscheiden, wie unsere Essgewohnheiten sind oder auch wie sich die Kleidung unterscheidet. Zusätzlich gibt es aber auch noch einen großen Anteil, der nicht sichtbar und auch unbewusst innerhalb eines Kulturkreises besteht. Hierzu gehören Einstellungen und Vorstellungen, aber auch Verhaltensweisen.



Abbildung: Eisberg der sichtbaren und unsichtbaren Kulturelemente (vgl. von Bose/Terpstra 2012, 45; Bildquelle Eisberg: pixabay(MoteOo))

Die eigene kulturelle Prägung merkt man spätestens dann, wenn man mit Menschen aus einem anderen Kulturkreis in Kontakt kommt und sie sich in manchen Situationen zum Teil anders verhalten als wir es gewohnt sind. Die Kultur prägt auch das Berufsleben, weil sich auch dort Menschen begegnen.

2. Interkulturelle Kompetenz

Beispiele kultureller Unterschiede:

Habt ihr vielleicht schon mal gesehen, dass sich die Menschen in Japan anders **begrüßen** als in Europa? In Japan ist das Verneigen des Oberkörpers als Begrüßung üblich, hingegen sich die Menschen in Europa oftmals die Hand schütteln.

Weitere sichtbare Unterschiede zeigen sich in den **Essgewohnheiten**. Beispielsweise werden Mahlzeiten ohne Besteck (Afrika), mit Stäbchen (China) oder mit Messer, Gabel oder Löffel (Europa) eingenommen.



Bildquelle: pixabay/ freepsdgraphics

Und auch in der **Gestik** zeigen sich Unterschiede, wenn beispielsweise in Bulgarien das „ja“ mit einem Kopfschütteln begleitet wird, aber in Deutschland ein Nicken erfolgt.

Aufgaben

Ihr lebt in der Euroregion Pro Europa Viadrina, die aus den Teilregionen Polens und Deutschlands mit einer jeweils anderen kulturellen Prägung besteht. Durch die Nähe zum Nachbarland kommt ihr alltäglich mit der anderen Kultur in Berührung, z. B. durch die direkten Begegnungen mit Menschen oder durch Beobachtungen, wenn ihr die Grenze überquert.

1. Benennt Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu eurem Land, die ihr wahrnehmt, z. B. im Umgang miteinander, im Bezug auf Feiertage, Feste, Architektur.
2. Beschreibt die Unterschiede, die kulturell geprägt sind. Bezieht hierbei auch die Abbildung des Eisbergs ein.
3. Diskutiert, warum die Kenntnisse der kulturellen Unterschiede im Berufsleben wichtig sein könnten.

M2.2 Situationen kultureller Prägungen im Alltag

Wenn sich die Sprache, Kleidung oder religiöse Feste von dem unterscheiden, was wir gewohnt sind, merken wir, dass wir es möglicherweise mit kulturellen Unterschieden zu tun haben. Wir beginnen dann aufmerksam zu beobachten und zu überlegen, worin eigentlich die Unterschiede bestehen. Erst in konkreten Situationen werden wir uns bewusst, dass wir kulturell anders geprägt sind.

In den folgenden Beispielen werden unterschiedliche Situationen beschrieben, die es im Alltag geben könnte. Lies dir die Situationen durch und überlege, wie du handeln würdest.

Situation 1

Vor dir geht eine deutlich ältere Frau. Du siehst, dass sie seit Längerem abgelenkt ist. Plötzlich taucht vor ihr ein großes Hindernis auf. Wenn sie es nicht sofort bemerkt, wird sie stürzen und sich verletzen. Du möchtest es verhindern und rufst [kreuze an]:

- ☐ Hey, du! Pass auf!
- ☐ Hallo, passen Sie auf!

Begründe deine Entscheidung.

.....

.....



Situation 2

Du feierst Geburtstag und hast ein paar Freunde eingeladen. Die ersten drei sind schon angekommen. Du hast sie begrüßt. Die erste Person hat ein eingepacktes Geschenk mitgebracht, die anderen haben Blumen für dich. Du bedankst dich bei der ersten Person für das Geschenk, legst es zur Seite und nimmst die Blumen entgegen. Wie würdest du mit dem Geschenk weiter vorgehen [kreuze an]:

- ☐ Du packst es am Tisch aus, sobald sich alle hingesetzt haben.
- ☐ Du packst es erst aus, wenn die Gäste gegangen sind.

Begründe deine Entscheidung.

.....

.....



2. Interkulturelle Kompetenz

Antworthinweise (für die Lehrperson):

Am Beispiel beider Situationen kann man feststellen, dass wir in unserem Verhalten kulturell geprägt sind, weil wir wissen, welche Antwort für uns die „richtige“ ist:

- In der Situation 1 gibt es für die Deutschen und Polen keinen Zweifel daran, dass die Antwortoption 2 richtig ist. In den englischsprachigen Ländern, in denen es keine Höflichkeitsform „Sie“ gibt, wäre die Entscheidung für eine der Antwortoptionen nicht so eindeutig.
- In der Situation 2 wird von Polen und Deutschen mehrheitlich die Antwortoption 1 gewählt. Denn es gilt als unhöflich, das Geschenk erst nach der Feier zu öffnen, wie in der Antwort 2. Für einen Indonesier wäre aber die Antwortoption 2 die richtige, weil in Indonesien das sofortige Öffnen des Geschenks als unhöflich gilt.

M2.3 Kulturen begegnen sich im Berufsleben

Im Berufsleben kommen kulturelle Prägungen häufig zum Vorschein. Insbesondere dann, wenn man mit ausländischen Kunden oder Partnern zu tun hat oder in multikulturellen Teams arbeitet. Kennt man die kulturellen Standards des Gegenübers nicht, kann es in manchen Situationen zu Irritationen führen. Natürlich kann man aber nicht alle Standards kennen, denn es gibt so viele unterschiedliche Kulturen und kulturelle Prägungen! Hier ein paar Beispiele.



Bild: pixabay: geralt

Beispiel 1: Die offizielle Ansprache

Ob Schüler*innenaustausch oder andere Begegnungen: Ist euch schon aufgefallen, dass sich die Personen aus Polen und Deutschland unterschiedlich ansprechen, wenn sie sich nicht kennen? Während in Deutschland die Person mit ihrem Nachnamen angesprochen wird, sprechen die Polen die Personen entweder mit ihrer Position an oder nennen sie beim Vornamen. In beiden Ländern ist das die offizielle Ansprache und signalisiert eine höfliche Distanz. Dabei signalisiert die polnische Ansprache mit dem Vornamen keineswegs ein Duzen. Es ist eine offizielle Ansprache, die jedoch etwas vertrauter und auf eine geringere Distanz hindeutet, weil man sich bereits kennt oder sich häufiger begegnet ist.

Deutschland:

Herr/Frau + Nachname
Z. B.: Herr/Frau Lewandowski!

Polen:

Herr/Frau + (dienstliche) Position
z. B. Herr Direktor!
oder:
Herr/Frau + Vorname
z. B.: Herr Marek!

Wo kannst du es beobachten?

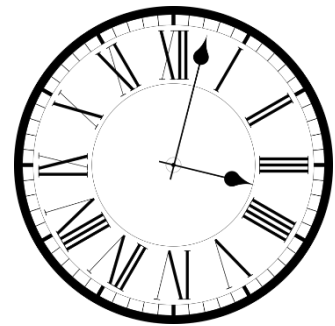
Bei deutsch-polnischen Treffen, in beruflichen oder bei offiziellen Anlässen, wenn man sich nicht kennt und im offiziellen Schriftverkehr, z.B. Mails, Anschreiben an Ämter und Unternehmen.

Warum solltest du das wissen?

Weil damit Irritationen vermieden werden, wenn du dich z. B. um einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz bewirbst, oder du die andere Person nicht kennst. Auch du kannst in der jeweils geltenden Form angesprochen werden.

Beispiel 2: Das Zeitempfinden

„**Zeit ist Geld**“. Dieses Sprichwort gibt es sowohl im Polnischen als auch im Deutschen. Und dennoch gibt es einige Unterschiede, wie in Polen und Deutschland mit der Zeit umgegangen wird. Das zeigen folgende Beispiele.



Deutschland	Polen
Pünktlichkeit	
Spielt in Deutschland eine große Rolle und wird sehr genau genommen.	Ist auch in Polen wichtig, wird aber nicht auf die Minute genau genommen.
Termine	
Im beruflichen Leben spielen Termine eine sehr wichtige Rolle und werden als verbindlich angesehen.	Im beruflichen Leben haben sie eine große Bedeutung.
Im privaten Leben haben sie ebenfalls eine große Bedeutung: So werden Besuche in der Regel mit Vorlauf angekündigt, häufig auch lange im Voraus geplant.	Im privaten Leben werden Termine nur für sehr offizielle Anlässe vereinbart (z. B. für Hochzeiten) oder für Treffen in Behörden bzw. für Arztbesuche. Im Umgang mit Familien/Freunden/Bekannten spielen sie eher eine geringe Rolle. Die Besuche sind oft spontan und werden (wenn überhaupt) kurzfristig angekündigt.
Planung	
In Deutschland wird eher langfristig geplant. Eine Einladung zur Teilnahme an einer Konferenz wird einen Monat vor dem Termin bereits als sehr kurzfristig angesehen. In Polen wird es nicht so empfunden.	In Polen wird eher kurzfristig geplant. Termine werden mit weniger Vorlauf fixiert als in Deutschland.

Aufgabe

Analysiere die Unterschiede und beziehe sie auf die Arbeitswelt. Welche Situationen könnten in einem deutsch-polnischen Team zu Herausforderungen oder Problemen führen?

2. Interkulturelle Kompetenz

Wusstest du schon...

dass auch das **Zeitempfinden** in Deutschland und Polen unterschiedlich ist? Schau dir die Tabelle an und analysiere, was Deutsche und Polen unter den gleichen Sätzen verstehen.

Unter diesem Satz...	verstehen Deutsche:	verstehen Polen:
„Wir haben noch viel Zeit.“	12 Monate	4 Monate
„Es ist noch Zeit.“	4-9 Monate	2-3 Monate
„Eigentlich müsste schon alles geklärt sein.“	3-4 Monate	1-1,5 Monate
„Es ist schon ziemlich spät.“	2-3 Monate	1 Monat
„Wir machen es auf den letzten Drücker.“	1-2 Monate	1-2 Wochen
„Es ist eigentlich schon zu spät.“	3-4 Wochen	weniger als 1 Woche

Eigene Darstellung nach Malchow 2017, 11

Wo kannst du es beobachten?

In Polen besuchen sich die Familien und Freunde sehr häufig spontan, während es in Deutschland eher üblich ist, sich zuvor zu verabreden. Und auch im Berufsleben wird in Deutschland langfristig geplant und werden Termine mit Vorlauf abgesprochen. So wird beispielsweise eine Einladung zu einer Veranstaltung einen Monat vor dem Termin als sehr kurzfristig empfunden, während dies in Polen ein unproblematischer Zeitraum ist.

Warum solltest du das wissen?

Das jeweilige Zeitempfinden sollte beim Umgang miteinander berücksichtigt werden. Es ist aber auch zu bedenken, wenn sich der zeitliche Vorgang beispielsweise zur Abklärung eines Praktikumsplatzes im Heimatland unterscheidet.

Beim Bewerbungsgespräch ist zu bedenken, dass in Deutschland großer Wert auf die Pünktlichkeit gelegt wird. Das bedeutet, dass man bestenfalls zehn Minuten vor dem Termin beim Unternehmen ankommt.

M3 Berufliche Mobilitätsbereitschaft

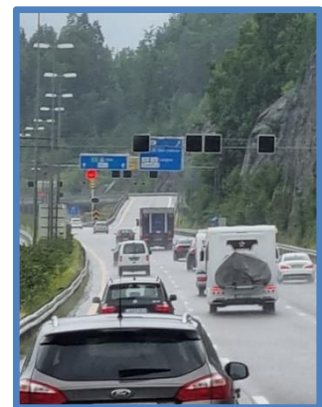
M3.1 Berufliche Mobilitätsbereitschaft – was bedeutet das?

In den meisten Familien kann eine berufliche Mobilitätsbereitschaft beobachtet werden: Die Mutter hat vielleicht gerade den Job gewechselt und parallel eine Weiterbildung angefangen. Der Vater muss jetzt immer ein bisschen länger zur Arbeit fahren, arbeitet nun aber bei einem noch jungen Unternehmen, das ihm ganz neue berufliche Chancen bietet. Das alles zählt zur beruflichen Mobilität – aber was bedeutet das genau?

Die **berufliche Mobilitätsbereitschaft** beschreibt verschiedene Anpassungsformen von Arbeitnehmer*innen an die Arbeits- und Berufswelt. Eine Form ist die räumliche Mobilität: Hierbei werden weitere Strecken zum Arbeitsort täglich zurückgelegt. Die Person pendelt täglich oder ist sogar bereit, wegen der Arbeit in eine andere Region umzuziehen.

Eine andere Form ist die berufliche Mobilität. Sie beschreibt die Bereitschaft, sich beruflich zu verändern. Hiervon wird gesprochen, wenn man den Beruf wechselt, sich fortbildet oder durch eine höhere Position im Unternehmen den Aufgabenbereich verändert.

Mit beruflicher Mobilitätsbereitschaft kommt man im Laufe des Berufslebens in Berührung, wenn sich individuelle Bedürfnisse, Interessen oder berufliche Vorstellungen verändern.



Bildquelle: Institut für Ökonomische Bildung

Die berufliche Mobilitätsbereitschaft kann durch unterschiedliche Gründe erforderlich sein. Beispielsweise, wenn sich die Nachfrage nach Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt verändert oder eigene Bedürfnisse und Lebensumstände eine Veränderung notwendig machen. Diese unterschiedlichen Ausgangspunkte beschreiben die innere und äußere Motivation:

- **innere Motivation** – die Gründe liegen „in der Person“ (z. B. veränderte Wünsche, Interessen) oder
- **äußere Motivation** – die Gründe haben mit der Veränderung des Umfeldes der Person zu tun (z. B. ungünstige wirtschaftliche Entwicklungen in der Heimatregion, fehlende Entwicklungsperspektiven im gewählten Beruf).

Aufgaben

1. Beschreibe in eigenen Worten, was unter beruflicher Mobilitätsbereitschaft verstanden wird.
2. Erläutere den Unterschied zwischen räumlicher und beruflicher Mobilität und finde jeweils zwei Beispiele.
3. Diskutiert Vor- und Nachteile beruflicher Mobilität.

3. Berufliche Mobilitätsbereitschaft

M3.2 Gründe der beruflichen Mobilitätsbereitschaft

Jan: Als erfolgreicher Mechatroniker mit viel Berufspraxis wechselte ich in die Berufsschule. **Die Arbeit** mit jungen Menschen **erfüllt mich**. Das hatte ich in der Berufspraxis nicht. Jetzt kann ich junge Menschen für meinen Beruf begeistern.

Monika: Im Beruf der technischen Zeichnerin fühlte ich mich nach einigen Jahren **unterfordert**. Deshalb habe ich ein Architekturstudium angefangen und auch abgeschlossen. Jetzt kann ich meine Kreativität im Beruf noch besser ausleben und selbstständig Projekte gestalten und umsetzen.

Maja: Ich wollte schon seit längerer Zeit **etwas Neues ausprobieren**. Ich war immer an anderen Kulturen interessiert und spreche mehrere Sprachen. Doch erst mit der Berufserfahrung im internationalen Projektmanagement fragte ich mich: Warum nicht den Schritt ins Ausland wagen und dort arbeiten und leben?

Stefan: Mein Arbeitgeber musste seinen Betrieb schließen. Der Bedarf an den Produkten war einfach nicht mehr da. Um nicht **arbeitslos** zu werden, habe ich mich für einen Berufswechsel entschieden. Als frischgebackener Elektroingenieur im Bereich Solarenergie zog ich in eine Region, in der sich viele Arbeitgeber dieser Zukunftsbranche angesiedelt haben.



Bildquelle: Istock (Jacob Wackerhausen)

Anna: Im Berufsleben ist mir klar geworden, dass ich gerne Verantwortung übernehme und Teams leite. Als gelernte Buchhalterin machte ich zahlreiche Fort- und Weiterbildungen. Dann bekam ich die **Aufstiegchance** und leite nun die Fachabteilung für Finanzen.

Tom: Meinen Arbeitgeber habe ich gewechselt, weil ich im größeren Unternehmen ein **höheres Gehalt** bekomme.

3. Berufliche Mobilitätsbereitschaft

Aufgaben

1. Benenne die Gründe, die die Personen zur Berufsmobilität bewegt haben.

Jan:	Stefan:
Monika:	Anna:
Maja:	Tom:

2. Ordne die Gründe in die entsprechende Spalte der nachfolgenden Tabelle ein. Beachte dabei, ob es sich um einen Grund der inneren oder der äußeren Motivation handelt. Ergänze anschließend die Tabelle mit weiteren Gründen, die du von anderen Personen kennst (z. B. aus der Familie, von Verwandten, Bekannten).

Berufliche Mobilitätsbereitschaft	
Innere Motivation <i>(Gründe, die „in der Person“ liegen)</i>	äußere Motivation <i>(Gründe, die „außerhalb der Person“ liegen)</i>

3. Berufliche Mobilitätsbereitschaft

M3.3 Berufliche Veränderungen in meinem Umfeld (Interview)

In eurem Umfeld (Familien-, Verwandten- oder Bekanntenkreis) gibt es ganz bestimmt Personen, die sich im Laufe ihres Arbeitslebens beruflich verändert haben (z. B. durch einen Arbeitgeber- oder Berufswechsel, Aufstieg im Unternehmen oder Ähnliches). Vielleicht kennt ihr auch Personen, die zur Arbeit pendeln – möglicherweise auch über die Staatsgrenze? Es wäre doch spannend, diese Person zu ihrem Berufsweg zu befragen!

Schritt 1: Durchführung eines Interviews

Wähle eine Person aus, deren Lebenslauf ein Beispiel für eine berufliche Veränderung ist. Führe mit dieser Person ein Interview und mache dir Notizen. Bei der Entwicklung der Fragen kannst du dich an den Stichpunkten im Bild orientieren und auch die Ergebnisse aus den Materialien M1 und M2 nutzen.

Frage die Person:

- welche **beruflichen Stationen** sie bis heute hatte. (Notiere dir Stichpunkte dazu und trage sie auf einer Zeitachse ein.)
- welche **Motive** und **Gründe** dazu führten, dass sie sich beruflich verändert hat.
- welche **Fähigkeiten, Kompetenzen** und **Charaktereigenschaften** auf ihrem beruflichen Weg besonders hilfreich waren.
- ob sie sich im Laufe des Berufslebens **weitergebildet** hat. Wenn ja: wann und wie? (Trage die Antworten auf der Zeitachse ein und mache dir Notizen.)
- nach **Vor- und Nachteilen** der Berufsmobilität.

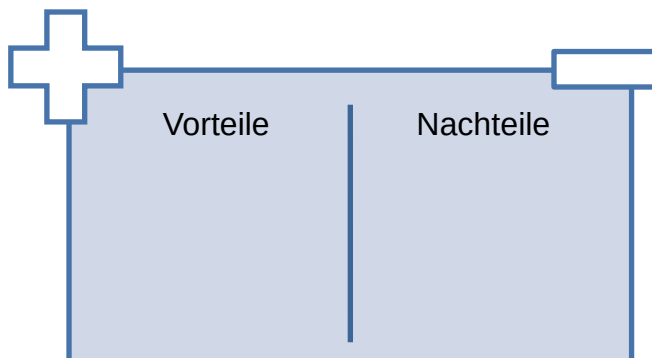
Schritt 2: Aufarbeitung der Informationen

1. Vervollständige auf der Zeitachse die beruflichen Stationen der interviewten Person.
2. Analysiere die Gründe der Person, die zur beruflichen Veränderung geführt haben. Unterscheide hierbei zwischen der inneren und äußeren Motivation.
3. Reflektiere abschließend, inwiefern die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens auf die interviewte Person zutrifft, und begründe deine Meinung.

Schritt 3: Präsentation der Berufsbiografie

1. Bildet Gruppen und stellt eure Person und ihre Berufsbiografie kurz vor. Ordnet die Stichwörter aus eurer Zeitachse den Oberbegriffen auf dem Arbeitsblatt zu.
2. Wählt für jede Gruppe eine Zeitachse, die der Klasse präsentiert wird.
3. Ordnet die Stichwörter aus den anderen Gruppen den Kategorien zu und erstellt so eine gemeinsame Abbildung.

Berufliche Veränderungen



Gründe für die Motivation	
innere	äußere
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-

Weiterführende Aufgaben:

1. Kompetenzen, Fähigkeiten und Charaktereigenschaften können bereits während der Schulzeit und im Alltag ausgebildet werden. Wähle zwei Beispiele und begründe, weshalb es von Vorteil ist, diese bereits in der Schulzeit zu entwickeln.
2. Erläutere die Bedeutung des lebenslangen Lernens in den Berufsbiografien der Personen aus deinem Umfeld (Eltern, Verwandte, Bekannte).
3. Analysiere, inwiefern es bei den Vor- und Nachteilen der beruflichen Veränderungen zur unterschiedlichen Bewertung der gleichen Aspekte kommt (z. B., dass die Fremdsprache oder die Entfernung zum Arbeitsplatz als ein Problem oder keines gesehen wird)? Beziehe Stellung!

M4 Praxiskontakte

M4.1 Vorbereitung des Praxiskontaktes: Motivation

Ich habe mich für den Workshop/Praxiskontakt angemeldet:

.....

Beschreibe die Tätigkeitsfelder, die zu dem Berufsfeld gehören:

.....

Dieses Angebot habe ich aus folgenden Gründen gewählt:

Ich interessiere mich für das Thema.	☐ ja	☐ nein
Ich mache in meiner Freizeit gerne ähnliche Aufgaben.	☐ ja	☐ nein
Ich möchte ausprobieren, ob mir die Tätigkeiten Spaß machen.	☐ ja	☐ nein
Eigentlich kann ich mit dem Thema nichts anfangen. Ich bin dabei, weil ein/e Mitschüler*in es auch macht.	☐ ja	☐ nein
Ich kenne jemanden, der ähnliche Tätigkeiten im Beruf ausführt. Deshalb interessiert mich das Angebot.	☐ ja	☐ nein
Ich arbeite gerne mit den Werkzeugen/Computern etc., die zum Einsatz kommen.	☐ ja	☐ nein

Andere Gründe:

M4.2 Nachbereitung des Praxiskontaktes: Reflexion

I Allgemeine Rückmeldung

1. Bewerte den Workshop, an dem du teilgenommen hast, mit einer Schulnote:

☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4	☐ 5	☐ 6
sehr gut	gut	befriedi- gend	ausrei- chend	mangelhaft	ungenü- gend

Begründe deine Antwort. Ich bewerte das Angebot mit _____,

weil

.....

2. Hat dir die Teilnahme insgesamt Spaß gemacht? ☐ ja ☐ nein

3. Beschreibe, was dir an den **Tätigkeiten und Aufgaben gefallen** hat:

.....
.....

4. Beschreibe, was dir an den **Tätigkeiten und Aufgaben weniger gefallen** hat:

.....
.....

5. Nenne die **Arbeitsmittel und Gegenstände**, die du verwendet hast:

.....
.....

6. Erläutere, mit welchen **Arbeitsmitteln** du **gerne** und mit welchen **nicht so gerne gear-
beitet** hast.

Gerne:
.....

Nicht gerne:
.....

II Fähigkeiten im Beruf



1. Benenne die Fähigkeiten, die im Praxiskontakt eine wichtige Rolle gespielt haben. Ergänze die Auflistung im Bild um weitere Fähigkeiten, wenn sie nicht genannt sind.

Im Praxiskontakt waren diese **Fähigkeiten** besonders wichtig:

2. Benenne drei deiner Stärken, die du im Praxiskontakt einsetzen konntest:

Diese drei **Stärken** habe ich erfolgreich eingesetzt:

3. Kannst du dir vorstellen, in der Zukunft ...

...diesen Beruf oder einen anderen mit ähnlichen Aufgaben auszuüben?

☐ ja ☐ nein

weil...

...im beruflichen Alltag mit gleichen Arbeitsmitteln zu arbeiten?

☐ ja ☐ nein

weil...

M4.3 Fremd- und Selbsteinschätzung

Markiere in den Spalten zur Selbsteinschätzung, was dir gut oder weniger gut liegt. Gib das Arbeitsblatt anschließend einer anderen Person, damit sie dich auch einschätzt (Fremdeinschätzung). Knicke jedoch zuvor deine Antworten ein, damit sich die Person von deiner Bewertung nicht beeinflussen lässt.

Selbsteinschätzung				Fähigkeiten	Fremdeinschätzung			
Trifft zu	Trifft manchmal zu	Trifft nicht zu	Weiß ich nicht		Trifft zu	Trifft manchmal zu	Trifft nicht zu	Weiß ich nicht
☐	☐	☐	☐	logisches Denken	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Sachen auseinander- und zusammenbauen	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Texte lesen und schreiben	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Chemische/ physikalische Vorgänge verstehen und erklären	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	geduldig sein	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	diszipliniert sein	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	ordentlich sein	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	technisches Verständnis	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Vorträge halten	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Kommunikationsstärke	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Teamarbeit	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Konflikte lösen	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	mit Menschen arbeiten	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	eigene Ideen entwickeln	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Ideen anderer umsetzen	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	mit Pflanzen arbeiten	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	mit Tieren arbeiten	☐	☐	☐	☐
☐	☐	☐	☐	Gerichte kochen	☐	☐	☐	☐

7 Literatur

- Albert, M./Hurrelmann, K./Quenzel, G. (2019a): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. 18. Shell Jugendstudie. Weinheim: Beltz.
- Albert, M./Hurrelmann, K./Quenzel, G. (2019b): Jugend 2019. Eine Generation meldet sich zu Wort. 18. Shell Jugendstudie. Zusammenfassung. Online: https://www.shell.de/ueber-uns/shell-jugendstudie/jcr_content/par/toptasks.stream/1570708341213/4a002dff58a7a9540cb9e83ee0a37a0ed8a0fd55/shell-youth-study-summary-2019-de.pdf (01.06.2020)
- Bennett, J. M. (1993): Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In M. E. Paige (Ed.): Education for the intercultural experience. Yarmouth, ME: Intercultural Press, 21-72.
- Bertelsmann Stiftung/Netzwerk SCHULEWIRTSCHAFT/MTO Psychologische Forschung und Beratung GmbH (Hrsg.) (2015): Leitfaden Berufsorientierung: Praxishandbuch zur qualitätszentrierten Berufs- und Studienorientierung an Schulen. 6. Auflage. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung.
- Bieda, I./Dolinski, A./Kozłowska, E./Lembke, R. (2022): Gestaltung der Beruflichen Orientierung in den Schulen der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA. Online: https://www.euro-job.net/fileadmin/user_upload/eurojob/004_berufliche_Orientierung/DE-Bildungsanalyse_220120-komprimiert.pdf (27.07.2022)
- Butz, B. (2008): Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: Famulla, G.-E./Michaelis, U./Möhle, V./Butz, B./Deeken, S. (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 42-61.
- Dreer, B. (2020): Wer nicht plant, der nicht gewinnt? Die Bedeutung von Zufallsereignissen am Übergang Schule-Beruf für die Berufswahl und Berufsorientierung. In: Diesel-Lange, K./Weyland, U./Ziegler, B. (Hrsg.): Berufsorientierung in Bewegung. Themen, Erkenntnisse und Perspektiven. Stuttgart: Franz Steiner, 21-34.
- Diesel-Lange, K./Hany, E./Kracke, B./Schindler, N. (2010): Berufs- und Studienorientierung. Erfolgreich zur Berufswahl. Ein Orientierungs- und Handlungsmodell für Thüringer Schulen. In: Thüringer Institut für Lehrerfortbildung, Lehrplanentwicklung und Medien (Hrsg.): Materialien Nr. 165. Bad Berka.
- Egbers, J. (2019): Interkulturelle Kompetenzförderung in der Lehrer*innenbildung – Inhalte, Methoden und strukturelle Ausrichtungen. In: Baumert, B./Röhl, S. (Hrsg.): Interkulturelle Kompetenz in der Schule. Religionsunterricht als Ort der Kulturbeggnung. Stuttgart: Kohlhammer.

- Fletemeyer, T./ Friebe-Piechotta, S. (2019): Regionale Bezüge im Rahmen der Beruflichen Orientierung und des Wirtschaftsunterrichts: Potenziale und Herausforderungen. In: Schröder, R. (Hrsg.): Berufliche Orientierung in der Schule. Gegenstand der ökonomischen Bildung, Wiesbaden: Springer VS, 143-162
- Heinz, W. R./Krüger, H./Rettke, U./Wachtveitl, E./Witzel, A. (1987): „Hauptsache eine Lehrstelle“. Jugendliche vor den Hürden des Arbeitsmarktes. Weinheim: Beltz.
- Göbel, K./Buchwald, P. (2017): Interkulturalität und Schule. Migration – Heterogenität – Bildung. Paderborn: Schöningh.
- Göbel, K./Hesse, H.-G. (2009): Interkulturelle Kompetenz – ist sie erlernbar oder lehrbar? Konzepte für die Lehrerbildung, die allgemeine Erwachsenenbildung und die berufliche Weiterbildung. In Mertens, G./Frost, U./Böhm, W./Ladenthin, V. (Hrsg.): Handbuch der Erziehungswissenschaft (Bd. III/2, S. 1139-1152). Paderborn: Schöningh.
- Jung, E. (2013): Didaktische Konzepte der Studien- und Berufsorientierung für die Sekundarstufen I und II. In: Brüggemann, T./ Rahn, S. (Hrsg.): Berufsorientierung: Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster: Waxmann, 298–314.
- Kracke, B. (2014): Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, BWP 1/2014, 16–19.
- Kultusministerkonferenz (KMK) (2013): Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule. Online: https://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/1996/1996_10_25-Interkulturelle-Bildung.pdf (26.07.2022)
- Landtag Brandenburg (2015): Drucksache 6/2711 6. Wahlperiode, Konzept der Landesregierung Übergang Schule - Beruf gemäß Beschluss des Landtages vom 21. Januar 2015 (Drucksache 6/410-B) „Konzept für eine systematische Qualifizierung der Berufs- und Studienorientierung“, Potsdam, online verfügbar unter: https://www.bildungsketten.de/_media/Bildungsketten_Vereinbarung_BB_Anlage_2.pdf (27.05.2019)
- Lembke, R. (2021): Berufliche Orientierung in der Schule. Bedeutung und Anspruch für die Professionalisierung von Lehrpersonen in gymnasialen Schulformen. Wiesbaden: Springer VS.
- Lembke, R. (2019): Anforderungen an die Kompetenzen von Wirtschaftslehrkräften, in: Schröder, R. (Hrsg.): Berufliche Orientierung in der Schule. Gegenstand der ökonomischen Bildung, Wiesbaden: Springer VS, 237-248.
- Lipowski, K./Kaak, S./Kracke, B./Holstein, J. (2015): Handbuch schulische Berufsorientierung. Praxisorientierte Unterstützung für den Übergang Schule – Beruf. Bad Berka. Online: https://www.schulportal-thueringen.de/tip/resources/medien/33418?dateiname=Materi- lien_189_Heft.pdf (26.07.2022)
- Loerwald, D. (2011): Praxiskontakte Wirtschaft. In: Retzmann, T. (Hrsg.): Methodentraining für den Ökonomieunterricht. Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag, 81–100.

- Löwenbein, A./Sauerland, F./Uhl, S. (2017): Herausforderungen bei der Berufswahl und der Berufsorientierung. In: Löwenbein, A./ Sauerland, F./ Uhl, S. (Hrsg.): Berufsorientierung in der Krise? Der Übergang von der Schule in den Beruf. Münster: Waxmann, 7-12.
- Marchow, Eric; Wojciechowski, Krzysztof (2017): Handbuch deutsch-polnische Verwaltungskommunikation, Online: <https://erikmalchow.de/handbuch/Handbuch%20deutsch-polnische%20Verwaltungskommunikation.pdf> (04.05.2022)
- Matthes, S. (2019): Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bonn: Barbara Budrich Verlag.
- Medvedieva, T./Vogler-Lipp, S./Schiwietz, T./Szydłak, K./Adamczyk, A./Karmazyn, E./Boboryk, P./Lewandowska, J./Krieger, J./Modrzewska Chaciej, M. (2020): Bildungskonzept Viadrina 21+. Lebenslanges Lernen in der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA. Herausgegeben von der Euroregion PRO EUROPA VIADRINA. Online: <https://www.euroregion-viadrina.de/wp-content/uploads/dokumente/Bildungskonzept-VIADRINA-21+ DE-Web.pdf> (27.07.2022)
- Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBSJ) (2018): Gesetz über die Schulen im Land Brandenburg (Brandenburgisches Schulgesetz - BbgSchulG) Online: <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgschulg#11> (28.05.2020)
- Ministerstwo Edukacji Narodowej (MEN) (2019): Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 12 lutego 2019 r. w sprawie doradztwa zawodowego (Gesetzblatt 2019 Punkt 325), Online: <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20190000325/O/D20190325.pdf> (07.08.2020)
- Mitchell, K. E./Lebvin, S. A./Krumboltz, J. D. (1999): Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities Journal of Counseling and Development, 77 (2), 115–124.
- Oechsle, M. (2009): Berufsorientierungsprozesse unter Bedingungen entgrenzter Arbeit und entstandardisierter Lebensläufe - subjektives Handeln und institutionelle Einflüsse. Stand der Forschung und Theorierahmen. In: Oechsle, M./ Knauf, H./ Maschetzke, C./ Rosowski, E. (Hrsg.): Abitur und was dann? Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen und Männer und der Einfluss von Schule und Eltern. Wiesbaden: VS Verlag, 23–44.
- Paszkowska-Rogacz, A. (2022): Co dzieci w wieku szkolnym wiedzą o wyborze kariery zawodowej? Wyniki badań własnych [What do school age children know about choosing a career? – results of own research]; in: Polskie Forum Psychologiczne, 2022, Band 27/1, S.: 62–80; Online: https://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.psijd-c5e234a9-cb8e-408d-ba56-983a0f74c8ab/c/PFP202201_04_Paszkowska-Rogacz.pdf (20.12.2022)
- Piekarski, M. (2019): Wewnątrzszkolny System Doradztwa Zawodowego jako forma realizacji doradztwa zawodowego w edukacji, Online: <https://journals.umcs.pl/j/article/download/9054/7202> (12.08.2020)

- Prawo Oświatowe (dt. Bildungsgesetz, PO) (2016) Online: <https://www.prawo.vulcan.edu.pl/przegdok.asp?qdatprz=11-08-2020&qplikid=4186#P4186A116> (11.08.2020)
- Ratschinski, G. (2009): Selbstkonzept und Berufswahl. Eine Überprüfung der Berufswahltheorie von Gottfredson an Sekundarschülern. Münster u. a.: Waxmann.
- Richter, M. (2016): Berufsorientierung von HauptschülerInnen. Zur Bedeutung von Eltern, Peers und ethnischer Herkunft. Wiesbaden: Springer VS.
- Schröder, R. (2019): Fachdidaktische Erschließung der Wirtschafts- und Arbeitswelt als Querschnittsthema des Wirtschaftsunterrichts. In: Schröder, R. (Hrsg.): Berufliche Orientierung in der Schule. Gegenstand der ökonomischen Bildung, Wiesbaden: Springer VS, 179-192.
- Schröder, R./Lembke, R. (2017): Die Berufsorientierung als schulische Gesamtaufgabe: Anforderungen an das fachdidaktische Wissen der Lehrkräfte. In: Seelhorst, B./Taubert, B. (Hrsg.): Didaktik und Methodik der Fächer – aktuelle Entwicklungen, SEMINAR – Lehrerbildung und Schule (4/2017). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren, 104-115.
- Schröder, R./Lembke, R./Fletemeyer, T. (2018): Konzeptionelle Gestaltung der Berufs- und Studienorientierung in gymnasialen Schulformen. Eine qualitative Studie zur unterrichtlichen und außerunterrichtlichen Realisierung. In: Wittmann, E./Frommberger, D./Ziegler, B. (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018. Leverkusen-Opladen: Verlag Barbara Budrich, 179-193.
- Skalbania, B./ Pietruk, W (2021): Preferencje zawodowe uczniów klas ósmych i ich wybory edukacyjne; [in: Studia Pedagogiczne. Problemy Społeczne, Edukacyjne i Artystyczne (39/2021), s. 173-184
- Schröder, R./Stabbert, R. (2013): Die Bedeutung des Fachunterrichts an allgemeinbildenden Schulen zur Vorbereitung auf die Wirtschafts- und Arbeitswelt. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Workshop 14, hrsg. v. Driesel-Lange, K./Dreer, B., 1-16.