

LS 03 Eine Berufsberatung durchführen

		Zeitrhythmuswert	Lernaktivitäten	Material	Kompetenzen
1	PL	5'	L gibt einen Überblick über den Ablauf der Stunde.		<ul style="list-style-type: none"> – eigene Stärken und Schwächen ermitteln – Notizen machen – Informationen in einem Interview gewinnen – im Internet recherchieren – Wichtiges von Unwichtigem unterscheiden – Informationen kurz und prägnant vermitteln – Ergebnisse präsentieren
2	EA	5'	S führen eine Selbsteinschätzung durch.	M1.A1	
3	PA	15'	S ermitteln in einem Partnerinterview die Stärken und Fähigkeiten des Mitschülers.	M2.A1	
4	EA	30'	S recherchieren mögliche Berufe und Tätigkeitsfelder.	M2.A1, Internet	
5	PA	15'	S präsentieren sich gegenseitig die Ergebnisse ihrer Recherche.		
6	EA	10'	S erstellen einen Fahrplan zur Berufsfindung.	M2.A2	
7	PL	10'	Ergebnisse werden im Plenum besprochen.		

Tipp

Für ausgewählte Berufe gibt es auf der Seite der Arbeitsagentur (www.berufe.tv) Berufsvideos, die den Schülern einen kurzen Einblick in das jeweilige Berufs- bzw. Tätigkeitsfeld vermitteln. Die Filme sind altersgerecht und motivierend aufbereitet und können ein hilfreicher Baustein bei der Berufswahl der Schüler sein.

Erläuterungen zur Lernspirale

Ziel der Doppelstunde ist, dass die Schüler sich mit ihrer Berufswahl auseinandersetzen. Dabei machen sie sich ihre Fähigkeiten und Stärken bewusst und erhalten einen Einblick in die verschiedenen Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung bei der Berufswahl.

Zum Ablauf im Einzelnen:

Im **1. Arbeitsschritt** gibt der Lehrer einen Überblick über den Ablauf der bevorstehenden Stunde und teilt M1 aus.

Im **2. Arbeitsschritt** reflektieren die Schüler mithilfe von M1.A1 ihre Interessen, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen und notieren einen Wunschberuf.

Im **3. Arbeitsschritt** bilden die Schüler Zufalls-paare. In einem Interview versucht der Partner, Informationen über sein Gegenüber in Erfahrung zu bringen. Wichtig ist hier, dass nicht der Selbsteinschätzungsbogen abgeschrieben wird, sondern der Interviewer sich, ausgehend vom Gespräch, Notizen macht. Der Berufswunsch wird dem Interviewer nicht mitgeteilt.

Im **4. Arbeitsschritt** recherchieren die Schüler auf der Seite der Arbeitsagentur (<https://berufet.de>).

(berufet.de). Sie versuchen, auf Grundlage des Partnerinterviews passende Berufe bzw. Tätigkeitsfelder (mindestens drei Vorschläge) für den Partner zu ermitteln. Dabei sollen sie alle notwendigen Informationen, die sie für eine umfassende Beratung benötigen, herausfinden.

Im **5. Arbeitsschritt** präsentieren sich die Partner jeweils ihre Ergebnisse. Am Ende des Beratungsgesprächs wird überprüft, ob bei den vorgeschlagenen Berufen und Tätigkeitsfeldern der im 2. Arbeitsschritt notierte Berufswunsch genannt wurde. Die Schüler geben ihrem „Berufsberater“ eine kurze Rückmeldung, wie hilfreich das Beratungsgespräch war.

Im **6. Arbeitsschritt** gestalten die Schüler in Einzelarbeit einen Fahrplan zur Berufsfindung. Sie notieren dabei für sie nützliche Schritte und hilfreiche Ansprechpartner, die bei der Entscheidungsfindung helfen können.

Im **7. Arbeitsschritt** werden die Überlegungen der Schüler im Plenum besprochen. Der Lehrer kann an dieser Stelle weitere Tipps zur Berufswahl geben oder von seinen eigenen Erfahrungen berichten.

Notizen:

03 Eine Berufsberatung durchführen



Interessen und Fähigkeiten ermitteln

A1



Bei der Berufswahl ist es wichtig, sich seiner eigenen Interessen, Fähigkeiten und Stärken bewusst zu werden. Fülle zu diesem Zweck eine Selbsteinschätzung durch. Notiere abschließend deinen Wunschberuf. Diese Information darfst du anschließend nicht weitergeben.

Interessen: Gib jeweils an, wie groß dein Interesse an folgenden Bereichen ist:					
	← sehr groß ----- sehr gering →				
Kreativer Bereich					
Handwerklicher Bereich					
Technischer Bereich					
Wissenschaft und Forschung					
Verwaltung					
Kunst und Kultur					
Natur und Umwelt					
Organisation und Management					
Umgang mit Menschen					
Umgang mit Computern					
Eigenverantwortung					
Fähigkeiten und Fertigkeiten: Gib jeweils an, in welchen Bereichen du gut bist, was dir leicht fällt und wo du eventuell noch an dir arbeiten willst bzw. musst. Denke dabei an persönliche Fähigkeiten (z. B. Zuverlässigkeit, Belastbarkeit ...), fachliche Fähigkeiten (z. B. Sprachkenntnisse, Rechtschreibung und Zeichensetzung ...) und soziale Kompetenzen (z. B. Einfühlungsvermögen, Fairness ...)					
Das kann ich gut ...			Hier kann ich mich noch verbessern ...		
Mein Wunschberuf:					

raub: Sozialstruktur/Berufs- und Arbeitswelt Medien

LS 04 Anforderungen von Betrieben an Bewerber kennenlernen

		Zeitrhythmuswert	Lernaktivitäten	Material	Kompetenzen
1	PL	5'	L gibt einen Überblick über den Ablauf der Stunde.		<ul style="list-style-type: none"> – Karikaturen interpretieren – die eigene Meinung schriftlich festhalten – andere Meinungen schriftlich kommentieren – die eigene Meinung begründet vertreten – andere Meinungen überprüfen und zulassen – konstruktiv diskutieren – Texte bearbeiten
2	EA	10'	S betrachtet Karikaturen, beschreibt diese und arbeitet die jeweilige Kernaussage heraus.	M1.A1	
3	EA	20'	S führen mit den Karikaturen einen Schreibdialog durch.	M1.A2	
4	PL	10'	S betrachten die Ergebnisse in einem Museumsrundgang.	M1	
5	PL	5'	S diskutieren den Realitätsgehalt der Karikaturen.	M1	
6	EA	25'	S bearbeiten in Einzelarbeit zwei Interviews.	M2.A1–A3	
7	PL	15'	S besprechen die Ergebnisse im Plenum und diskutieren die Bedeutung von Noten.		

Erläuterungen zur Lernspirale

Ziel der Doppelstunde ist, dass die Schüler sich mit den Anforderungen der Arbeitgeber an Bewerber und Mitarbeiter auseinandersetzen. Sie erkennen, dass es zwischen Unternehmen zum Teil große Unterschiede gibt.

Zum Ablauf im Einzelnen:

Im **1. Arbeitsschritt** gibt der Lehrer einen Überblick über den Ablauf der bevorstehenden Stunde und verweist auf M1.

Im **2. Arbeitsschritt** erhält jeder Schüler eine Karikatur, beschreibt diese mithilfe der Erschließungsfragen und formuliert die Kernaussage.

Im **3. Arbeitsschritt** führen die Schüler einen Schreibdialog durch. Dazu tauschen sie nach dem Zufallsprinzip die Karikatur mit einem Mitschüler. Dann nehmen sie schriftlich zur Karikatur und/oder den Überlegungen des Mitschülers Stellung. Nach 1–2 Minuten erfolgt ein weiterer Wechsel. Wieder erfolgt ein schriftlicher Kommentar. Je nach verfügbarer Zeit erfolgen noch 3–5 weitere Wechsel.

Im **4. Arbeitsschritt** werden die Karikaturen im Klassenraum aufgehängt. Die Schüler haben nun Gelegenheit herumzugehen und die Beiträge ihrer Mitschüler zu lesen.

Im **5. Arbeitsschritt** wird in der Klasse diskutiert, inwieweit bei den Karikaturen ein reales Problem aufgegriffen wird. Was nehmen Schüler wahr, wenn sich Erwachsene über ihre Berufstätigkeit, Aufstiegsmöglichkeiten und den Umgang mit Vorgesetzten unterhalten?

Im **6. Arbeitsschritt** bearbeiten sie Interviews mit Personalverantwortlichen von Unternehmen (M2.A1–A3). Dabei sollen sie überlegen, welche Aspekte im Rahmen einer Bewerbung relevant sind. Sie machen sich Gedanken über die Bedeutung von Schulen.

Im **7. Arbeitsschritt** werden die Ergebnisse besprochen. Die Schüler diskutieren dabei im Plenum über die Bedeutung von Noten. Abschließend kann noch einmal auf die Karikaturen eingegangen werden. Haben sich für deren Interpretation neue Aspekte ergeben?

Notizen:

Merkposten

Karikaturen werden so kopiert, dass jeder Schüler eine Karikatur erhält. Dabei sollten die Karikaturen möglichst gleichmäßig in der Klasse verteilt sein. Schüler, die nebeneinander sitzen sollten nicht dieselbe Karikatur vorliegen haben.

Für den Schreibdialog ist es hilfreich, wenn die Karikatur auf der einen Hälfte eines DIN-A4-Blattes kopiert ist, während die andere Hälfte für die Kommentare der Schüler frei bleibt.

04 Anforderungen von Betrieben an Bewerber kennenlernen

Karikaturen zur Bewerbung

A1



Beschreibe deine Karikatur. Achte auf folgende Punkte:

- Welche Personen und Gegenstände sind abgebildet?
- In welchem Verhältnis stehen sie zueinander?
- Wer spricht?
- Lassen sich Besonderheiten erkennen?

Formuliere zunächst nur die Kernaussage der Karikatur.



Man kann seine Mitarbeiter durchaus an die Leine nehmen. Sie sollte nur nicht zu lang sein.

Kernaussage:



Herr Müller, sie haben den Job!

Zwei Interviews mit Unternehmen

A1



Bei welchem dieser Unternehmen würdest du lieber arbeiten? Begründe.

Ein Interview mit dem Inhaber der Fa. Stäbler-Präzisionsteile in der Nähe von Nürnberg.

Interviewer: Herr Stäbler, können Sie mir bitte kurz Ihren Betrieb vorstellen.

Stäbler: Wir stellen Zahnräder und Getriebestandteile für die Fahrzeugindustrie her. Hier an diesem Standort beschäftigen wir etwa 50 Mitarbeiter. An unserem Standort in Stuttgart sind es nochmals etwa zwölf Arbeitskräfte.

Interviewer: Können Sie uns etwas zur Qualifikationsstruktur Ihrer Mitarbeiter sagen?

Stäbler: Etwa zwei Drittel sind Facharbeiter. Hauptsächlich CNC-Fräser und Dreher. Dann haben wir zwei Meister und zwei Techniker. In der Verwaltung sind ebenfalls Fachkräfte – vor allem Büro- oder Industriekaufleute. Der Rest der Mitarbeiter, etwa im Lager oder bei einfachen Tätigkeiten wie Bohren oder dem Entgraten der Teile, sind angelernte Kräfte.

Interviewer: Wenn Sie neue Mitarbeiter suchen, wie gehen Sie in diesen Fällen vor?

Stäbler: Zunächst übernehmen wir, wenn die Noten stimmen, unsere Lehrlinge. Ansonsten schalten wir Stellenanzeigen in der regionalen Tageszeitung. Da bekommen wir normalerweise genügend Bewerbungen.

Interviewer: Nutzen Sie auch andere Möglichkeiten, um an Mitarbeiter zu gelangen? Über das Internet beispielsweise?

Stäbler: Nein, eigentlich nicht. Mit dem Internet hab ich es nicht so. Und wie gesagt, bislang haben wir eigentlich immer genügend Bewerber gehabt. Manchmal wird uns auch jemand empfohlen. Den schaut man sich natürlich auch an.

Interviewer: Greifen Sie auch auf die Vermittlung des Arbeitsamtes zurück?

Stäbler: Früher haben die uns einige Mitarbeiter vermittelt. Aber nachdem sie uns zweimal doch sehr merkwürdige Kandidaten geschickt haben, suchen wir uns die Mitarbeiter lieber selber aus.

Interviewer: Worauf achten Sie bei einem Bewerber?

Stäbler: Qualifikationen und Arbeitszeugnisse sind sehr wichtig. Die Bewerber müssen etwas können. Die Leute haben ein halbes Jahr Probezeit. Da sieht man, was einer kann. Und wenn er den Anforderungen nicht genügt, dann trennen wir uns eben wieder.

Interviewer: Wie ist es, wenn sich Auszubildende bewerben?

Stäbler: Da schaue ich auf die Noten. Wer in einem Hauptfach eine Vier hat, den lade ich erst gar nicht zum Einstellungsgespräch ein. Und natürlich spielen die Bewerbungsunterlagen eine wichtige Rolle. Da werden manchmal unfassbare Sachen abgeliefert.

Interviewer: Wie sieht es mit der Bezahlung und den Zusatzleistungen für die Mitarbeiter aus?

Stäbler: Die Fachkräfte bekommen Tariflohn und die üblichen tariflichen Zusatzleistungen. Die übrigen Mitarbeiter werden entsprechend ihrer Tätigkeit bezahlt. Ist ja klar, dass jemand, der im Lager Schrauben einsortiert, nicht das gleiche bekommen kann wie ein Facharbeiter.

Interviewer: Haben die Mitarbeiter die Möglichkeit sich weiterzuqualifizieren?

Stäbler: Wir schulen die Mitarbeiter im Rahmen der betrieblichen Notwendigkeiten. Wenn wir beispielsweise eine neue Fräsmaschine bekommen, dann gehen die Mitarbeiter, die sie dann bedienen sollen, zur entsprechenden Schulung. Oder es gibt neue gesetzliche Vorschriften, beispielsweise was Sicherheitsschulungen angeht.