

Im Auftrag des



## Methodenkoffer Kompetenzorientierung der ÜBA Steiermark

abif – analyse, beratung, interdisziplinäre forschung  
Einwanggasse 12 / top 5, 1140 Wien  
Tel: 43 - 1 - 522 48 73 11  
[office@abif.at](mailto:office@abif.at)  
[www.abif.at](http://www.abif.at)



**AutorInnen im abif:** Karin Steiner, Michael Flotzinger, Markus Nemeth, Margit Voglhofer

**AutorInnen der einzelnen Methoden an den ÜBA-Einrichtungen:**

**Berufsförderungsinstitut (bfi) Steiermark:**

BZ Leoben: Karin Panzenböck, Barbara Johansson

BZ Graz-West: Michaela Stanglauer, Rotraut Schönherr-Reyman

BZ Deutschlandsberg: Nicole Lesky

BZ Graz-Süd: Dagmar Pagitz, Michael Fruhmann

[www.bfi-stmk.at](http://www.bfi-stmk.at)

**Jugend am Werk Steiermark:**

Christiane Ebner-Haidacher, Beatrice Gangl, Rudolf Glauninger, Helena Hynie, Michaela Meier, Ingrid Polleres

<https://jaw.or.at>

**Ländliches Fortbildungsinstitut (LFI) Steiermark:**

Tanja Gressenberger, Bettina Grandl-Zupancic, Marlies Haas-Harrich

<https://stmk.lfi.at>

**Bit Schulungcenter:**

Tamara Meta, Doris Schönböck

[www.bitschulungcenter.at](http://www.bitschulungcenter.at)

## Inhalt

1.	Einleitung	4
2.	Methoden zur Kompetenzerfassung	5
2.1.	Mach, was du kannst 1 – Interessen	6
2.2.	Mach, was du kannst 2 – Kompetenzen	12
2.3.	Mach, was du kannst 3 – Persönlichkeit	21
2.4.	Sich selbst auf der Spur 1 – Eigenschaften	26
2.5.	Sich selbst auf der Spur 2 – Begabungen	32
2.6.	Sich selbst auf der Spur 3 – Motive	37
2.7.	Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad	42
2.8.	Stärkenkärtchen – Stärkenstern	45
2.9.	Visitenkarte	51
3.	Kompetenzorientierte Methoden für Ausbildung und Unterricht	54
A)	Personale Kompetenzen	57
3.1.	Advance Organizer	57
3.2.	Ausbildungsreflexion	60
3.3.	Die Beschäftigungsuhr: Zeit ist Geld? - Für alle gleich?	65
3.4.	Feedback-Sandwich	69
3.5.	Lerntagebuch	70
3.6.	Perspektivenwechsel - Ich bin jetzt der/die ChefIn!	77
3.7.	Playmit	80
3.8.	Projektarbeit in Bezug auf technische Berufe	82
B)	Sozial-kommunikative Kompetenzen	83
3.9.	Gruppenpuzzle	83
3.10.	Einzelcluster mit Folgen (Zweitcluster)	86
3.11.	Labyrinth	87
3.12.	Nagelprobe	89
3.13.	Schiffbruchübung	91
3.14.	Ampelfeedback	93
C)	Aktivitäts- und Handlungskompetenzen	94
3.15.	Ambivalenz-Waage	94
3.16.	Rollenspiel - Vorstellungsgespräch	96

3.17. Stärkenbaum	99
3.18. Stationenbetrieb (Lernzirkel)	102
D) Fach- und Methodenkompetenzen	109
3.19. Beluga	109
3.20. Bilderbuch (Fachbegriffe)	110
3.21. Fachbezogenes Activity (Metall)	111
3.22. Kahoot	123
3.23. Mentimeter	128
3.24. Beispiel für einen kompetenzorientierten Arbeitsauftrag	129
3.25. Beispiel für ein kompetenzorientiertes Testverfahren	132
E) Digitale Kompetenzen	134
3.26. E-Mail-Bewerbung üben	134
3.27. Learningapps.org	135
3.28. Papierlose Fertigung in der Zerspanung (Bildungszentrum Leoben)	136
4. Checklisten zur Selbstreflexion	137
4.1. Checkliste zur Überprüfung von Kompetenzorientierung	138
4.2. Kriterien für nachhaltiges und lebendiges Lernen (Spaßkriterien)	140
4.3. Umsetzung von kompetenzorientiertem Lernen (Umsetzungskriterien)	141
4.4. Selbstcheck-Scaffold	143
4.5. Quickcheck zur Unterrichtsgestaltung	144
5. Hilfsmittel zur Planung	146
5.1. Planung Lehr-/Lerneinheit nach Murad & Murad Bildungsnetzwerk	146
5.2. Methodenmatrix	148
6. Literaturverzeichnis	150

## 1. Einleitung

Das vorliegende Handbuch mit kompetenzorientierten Methoden, die in der ÜBA Steiermark zum Einsatz kommen, entstand im Rahmen des Projekts Kompetenzorientierung in der ÜBA Steiermark zwischen September 2019 und April 2020. Obwohl ab Mitte März 2020 die Covid-19-Pandemie und die damit verbundenen Maßnahmen der österreichischen Bundesregierung das Projektteam daran hinderten, die Workshops mit TrainerInnen und AusbilderInnen weiterhin face-to-face abzuhalten, wurden die didaktischen Konzepte der Workshops umgearbeitet und als E-Learning-Seminare angeboten. Die AutorInnen lieferten den größten Teil der Methoden aus dem Home-Office; diesem Umstand möchten wir hier unsere besondere Anerkennung aussprechen.

Für das Gesamtprojekt hat das AMS Steiermark die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt, um die Kompetenzorientierung in der ÜBA Steiermark zu forcieren. Der Landesgeschäftsführung des AMS Steiermark ist es ein großes Anliegen, so vielen KundInnen wie möglich eine kompetenzorientierte Ausbildung zukommen zu lassen, die dem "State of the Art" im Bereich der Erwachsenenbildung entspricht und auch die Chancen für den Abschluss einer Berufsausbildung bzw. für die Eingliederung in den Arbeitsmarkt erhöht.

Der Methodenkoffer stellt die Grundlage für die Lehrlingsausbildung in den ÜBA-Einrichtungen der Steiermark dar. Das Besondere am vorliegenden Methodenkoffer ist der Umstand, dass die Methoden nicht nur solche umfassen, die im Zuge der Workshops mit TrainerInnen und AusbilderInnen vorgestellt wurden, sondern auch jene, die bereits in der Vergangenheit in den Einrichtungen zum Einsatz gekommen sind. Zwar wurde im Rahmen des Projekts klar, dass die Ausbildung der Jugendlichen schon größtenteils kompetenzorientiert ausgerichtet war, doch lieferten der theoretisch-didaktische Background und insbesondere die digitalen Methoden und die Methoden zur Kompetenzerfassung noch zusätzliches Knowhow für die TrainerInnen und AusbilderInnen. Auch unterstützt der Methodenkoffer die pädagogisch-didaktischen Mindestanforderungen, die im Zuge eines eintägigen Workshops von VertreterInnen der BieterInnengemeinschaft und TrainerInnen formuliert wurden.

Die Struktur im vorliegenden Handbuch sieht vor, dass zunächst Methoden zur Kompetenzerfassung beschrieben werden; das darauffolgende und umfangreichste Kapitel des Handbuchs hingegen ist den Methoden der Kompetenzentwicklung in Ausbildung und Unterricht gewidmet. Diese sind entlang der Kompetenzen unterteilt, die zu fördern die Übungen geeignet sind:

- A) Personale Kompetenzen
- B) Sozial-kommunikative Kompetenzen
- C) Aktivitäts- und Handlungskompetenzen
- D) Methodenkompetenzen
- E) Digitale Kompetenzen

In Kapitel 4 schließlich wird auf Checklisten zur Selbstreflexion, im abschließenden Kapitel 5 auf Hilfsmittel zur Planung eingegangen.

Der Methodenkoffer soll künftig allen TrainerInnen und AusbilderInnen in der ÜBA zur Verfügung stehen und die Qualität der kompetenzorientierten Ausbildung von Jugendlichen fördern.

## 2. Methoden zur Kompetenzerfassung

Die folgenden Testverfahren dienen der Erhebung von Kompetenzen, Interessen und Persönlichkeitseigenschaften und sind primär für die Berufsorientierung der Jugendlichen (vor Aufnahme einer Ausbildung) von Interesse. Das Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad und die Visitenkarte sind jedoch auch sehr gut geeignet, um die Entwicklung individueller Kompetenzen im Laufe einer ÜBA-Ausbildung zu beobachten. Daneben können Erfassungsmethoden, bei welchen TeilnehmerInnen aufgefordert werden, ihre eigenen Kompetenzen zu bewerten, auch zur Schulung personaler Kompetenzen, insbesondere von Reflexionsfähigkeit, beitragen.

Neben den in diesem Kapitel beschriebenen können auch einzelne Methoden aus Abschnitt 3, wie der Stärkenbaum oder der Mentimeter, bis zu einem gewissen Grad der Erfassung von Kompetenzen dienen, und auch die Beschäftigungsuhr und die Ambivalenz-Waage werden gerne in der Berufsorientierung eingesetzt.

## 2.1. Mach, was du kannst 1 – Interessen

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gespräch

**Beschreibung:** Der/Die Lernende wird aufgefordert, den Fragebogen, den Sie auf den nächsten Seiten als Kopiervorlage finden, in Einzelarbeit auszufüllen. Später wird das Interessensprofil nachbesprochen.

Hilfreiche Fragen umfassen:

- War es leicht, Ihre Interessen zu benennen, oder haben Sie es eher schwierig gefunden?
- Falls "schwierig": Was, meinen Sie, ist der Grund dafür?
- Können Sie sich mit Ihrem Interessensprofil laut diesem Test gut identifizieren?
- Falls "nein": Was ist überraschend für Sie? Wie kommt es zu diesem Ergebnis?
- Wenn Sie sich nun vorstellen, das wäre das Interessensprofil von jemand anderem: Was würden Sie dieser Person raten? Welchen Beruf sollte sie ergreifen?
- Wenn Sie nur nach Ihrem Interesse einen Beruf wählen könnten, welcher wäre das? Warum?
- Wie wichtig ist "Interesse" für Sie bei der Berufswahl?

**Anmerkungen:** Der Fragebogen kann auch als Hausaufgabe gegeben oder in der Gruppe eingesetzt werden. Die TeilnehmerInnen füllen hierbei in Einzelarbeit den Fragebogen aus und besprechen anschließend mit einer Person ihrer Wahl das Ergebnis.

**Dauer:** 1 Stunde

**Materialien:** Arbeitsblatt „Wie sehr bin ich an folgenden berufsbezogenen Tätigkeiten interessiert?“, Stifte

**Autorin:** Margit Voglhofer

**Quelle:** Neubauer 2018

## Wie sehr bin ich an folgenden berufsbezogenen Tätigkeiten interessiert?

	gar nicht	eher nicht	teils, teils	eher	sehr	
... Menschen zum Thema Ernährung beraten	1	2	3	4	5	<b>F</b>
... Einzelteile einer Maschine / eines Geräts zusammenbauen	1	2	3	4	5	<b>H</b>
... in einem Theaterstück auftreten	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... beeinträchtigte Menschen im Alltag betreuen	1	2	3	4	5	<b>B</b>
... bestimmen, welche Produkte ein Unternehmen herstellt und verkauft	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... feststellen, ob Reparaturen an Gegenständen notwendig sind	1	2	3	4	5	<b>H</b>
... Bühnenbilder gestalten	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... jemandem per Telefon Auskunft geben	1	2	3	4	5	<b>I</b>
... die Tätigkeit eines Unternehmens planen und leiten	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... eigene Texte / Lieder schreiben	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... ExpertIn in einem Forschungsgebiet werden	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... Reservierungen und Bestellungen entgegennehmen	1	2	3	4	5	<b>I</b>
... eine Person vor Gericht vertreten	1	2	3	4	5	<b>G</b>
... einen Film / ein Stück produzieren	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... Produkte umtauschen und Service anbieten	1	2	3	4	5	<b>I</b>
... Ermittlungen zu Gesetzesübertretungen durchführen	1	2	3	4	5	<b>G</b>
... hilfsbedürftige Menschen pflegen	1	2	3	4	5	<b>B</b>



... Hotel- und Reiseangebote erstellen	1	2	3	4	5	<b>F</b>
... Verkaufsstrategien entwickeln	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... Sport- und Freizeitaktivitäten für Gäste planen und umsetzen	1	2	3	4	5	<b>F</b>
... die Mitschrift einer Besprechung erstellen	1	2	3	4	5	<b>I</b>
... wissenschaftliche Theorien und Modelle überprüfen	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... jemanden hinsichtlich Hardware oder Software am Computer beraten	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... Personen in schwierigen Lebenssituationen zur Seite stehen	1	2	3	4	5	<b>B</b>
... technische Konstruktionen entwerfen und gestalten	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... mit verschiedenen Materialien arbeiten (Lacke, Glas, Holz, Metall, ...)	1	2	3	4	5	<b>H</b>
... PatientInnen bei der körperlichen / psychischen Genesung unterstützen	1	2	3	4	5	<b>B</b>
... Beweismittel sammeln und aufarbeiten	1	2	3	4	5	<b>G</b>
... Preisgestaltung übernehmen und kontrollieren	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... Software am Computer analysieren und verstehen	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... Maschinen / Geräte in Betrieb nehmen	1	2	3	4	5	<b>H</b>
... Personen hinsichtlich ihrer Fitness beraten	1	2	3	4	5	<b>F</b>
... stark wissenschaftlich und methodisch orientiert arbeiten	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... Urteile bei Gerichtsverhandlungen fällen	1	2	3	4	5	<b>G</b>
... aktuelle wissenschaftliche Erkenntnisse vermitteln	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... Software für verschiedene Endgeräte programmieren und testen	1	2	3	4	5	<b>D</b>

## Auswertung:

Summieren Sie nun die Werte Ihrer Antworten (gar nicht = 1 Punkt; sehr = 5 Punkte) und finden Sie anhand der höchsten summierten Punktezahl(en) heraus, welche Interessen (A-I) Sie an sich selbst am stärksten wahrnehmen.

**A: B: C: D: E: F: G: H: I:**

<b>A</b>	Kaufmännische Tätigkeiten				
<b>B</b>	Gesundheits- & Sozialbereich				
<b>C</b>	Wissenschaft				
<b>D</b>	IT & Technik				
<b>E</b>	Kunst und Kultur				
<b>F</b>	Tourismus & Dienstleistungen				
<b>G</b>	Recht & Sicherheit				
<b>H</b>	Montage & Handwerk				
<b>I</b>	Büro				
		4-7 Punkte	8-11 Punkte	12-15 Punkte	16-20 Punkte
		gar nicht	eher nicht	eher	sehr

- A) In diesem Bereich zeigt sich Ihr kaufmännisches / wirtschaftliches Interesse. Dazu passen Berufe, die Bürotätigkeiten im Handel mit Gütern / Geld umfassen oder die Marktbeobachtung, Werbung oder auch Produktions- und Absatzplanung betreffen. Zusammengefasst gehören zu den wichtigsten Aufgaben jedenfalls die (internationale) Planung, die Organisation, das Rechnungswesen und das Management.
- B) Dieser Interessensbereich umfasst den Gesundheits- und Sozialsektor. In diesen fallen einerseits Tätigkeiten wie Krankenpflege, Geburtshilfe oder ärztliche bzw. medizinische Dienste und andererseits solche in der Kinderbetreuung, Sozialarbeit, Beratung, Betreuung / Unterstützung von behinderten und alten Menschen oder Pädagogik bzw. Lehre. Im Allgemeinen liegen die Arbeitsschwerpunkte in diesem Bereich in der Lehre, Beratung, Pflege und Betreuung anderer Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen.

- C) In diesem Sektor spiegelt sich das Interesse für Wissenschaft und Forschung wider. Hier finden sich berufliche Tätigkeiten, in denen auf Basis wissenschaftlicher Methoden zu unterschiedlichsten Fachgebieten experimentiert und geforscht wird. Die Beobachtung in freier Natur gehört ebenso dazu wie Experimente in wissenschaftlichen Laborräumlichkeiten. Dabei kann auch die Verbindung naturwissenschaftlicher Erkenntnisse der Grundlagenforschung mit der technisch-praktischen Umsetzung relevant sein; oder auch das Vermitteln wissenschaftlicher Erkenntnisse in Form von Publikationen, Lehre oder Öffentlichkeitsarbeit.
- D) Dieser Bereich gilt dem Interesse an der Informationstechnologie und der Technik, zu denen Berufsbilder wie beispielsweise technische Konstruktion, Hard- und Softwareentwicklung, Datenverwaltung und Datenvernetzung, Netzwerktechnik sowie Kommunikation und Telekommunikation gehören. Grundsätzliche Voraussetzungen sind ein naturwissenschaftlich-technisches Interesse und Verständnis sowie die Bereitschaft, die stetige Entwicklung in diesem Bereich mitzugestalten bzw. mitzuverfolgen.
- E) Dieser Bereich umfasst künstlerische und kulturelle Interessen. Passende Berufsbilder sind einerseits im Kunstgewerbe - wie Steinhauerei, Glaserei oder Gold- und Silberschmiede - und andererseits in künstlerischen Bereichen - wie Malerei, Film, Fernsehen, Theater, Literatur, Tanz oder Musik - zu finden. Außerdem gehören Berufsfelder dazu, die sich mit kultur- und humanwissenschaftlichen Aufgaben befassen, wie beispielsweise Fremdsprachenkorrespondenz, Journalismus oder Literatur- und Sprachwissenschaften.
- F) Eine hohe Punktesumme in diesem Bereich zeigt berufliches Interesse für Tourismus, Wellness und damit verbundene Dienstleistungen an. Hierzu zählen Tätigkeiten wie die Organisation oder Leitung von Gästeaufenthalten und Reisen, Gästebewirtung sowie Aufgaben im Bereich Fitness und Wellness. Im Allgemeinen fallen in diesen Interessensbereich sowohl Berufsbilder im Dienstleistungssektor (z.B. Hotel- und Gastgewerbeassistenz, Massage, Fuß- Handpflege) als auch solche im Bereich Organisation und Marketing (z.B. Sport- oder Hotelmanagement)
- G) Viele Berufsbilder in diesem Bereich sind dem öffentlichen Dienst zugeordnet. Dazu zählen die Polizei, die Feuerwehr, das Militär und das Rechtswesen. Inkludiert sind etwa Tätigkeiten im Verwaltungswesen (z.B. in Behörden bzw. Ämtern) oder juristische bzw. exekutive Berufe in der Anwaltschaft, im Polizeidienst, im Katastrophenmanagement oder in der Politik. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, sich in der Privatwirtschaft beispielsweise als JuristIn eines Großkonzerns oder im Bereich Security / Wachdienst zu betätigen.
- H) Die hohe Punktezahl in diesem Bereich offenbart Ihr Interesse an handwerklichen Tätigkeiten mit verschiedenen Materialien wie Glas, Holz, Metall, Lacken, etc., bzw. am Zusammensetzen, am Reparieren und am Wieder-Instandsetzen von Gegenständen oder Geräten. Zu diesem Interessensfeld passen viele klassische handwerkliche Berufe, wie TischlerIn, MalerIn / AnstreicherIn, MaurerIn, MechanikerIn, DachdeckerIn und MaschinenbauerIn.
- I) Die gesammelten Punkte in diesem Bereich zeigen das Interesse an Bürotätigkeiten an, wie z.B. am Verwalten von Akten und Büromaterialien, am telefonischen Auskunftgeben, am Durchführen von Berechnungen wie

Kostenabschätzungen, am Protokollieren von Besprechungen, etc. Typische Berufe sind vor allem SekretärIn, Back-Office-ManagerIn, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, usw.

## 2.2. Mach, was du kannst 2 – Kompetenzen

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gespräch

**Beschreibung:** Der/Die KundIn wird aufgefordert, den Fragebogen in Einzelarbeit auszufüllen und die Auswertung zur Nachbesprechung mitzubringen.

Hilfreiche Fragen zur Reflexion umfassen:

- War es leicht, Ihre Kompetenzen zu benennen oder haben Sie es eher schwierig gefunden?
- Falls „schwierig“: Was, meinen Sie, ist der Grund dafür?
- Wie leicht/schwer fällt es Ihnen, zu sagen: „Ja, das kann ich wirklich gut!“?
- Können Sie sich mit Ihrem Kompetenzenprofil laut diesem Test gut identifizieren?
- Falls „nein“: Was ist überraschend für Sie? Wie kommt es zu diesem Ergebnis?
- Fallen Ihnen spontan berufliche Tätigkeiten dazu ein?
- Wenn Sie sich nun vorstellen, das wäre das Kompetenzenprofil von jemand anderem: Was würden Sie dieser Person raten? Welchen Beruf sollte sie ergreifen?
- Wenn Sie nur nach Ihren Kompetenzen einen Beruf wählen könnten, welcher wäre das? Warum?
- Wie wichtig ist es für Sie, kompetent zu sein?
- Was trauen Sie sich zu, noch dazu zu lernen oder zu verbessern/verfeinern?
- Was möchten Sie gerne noch können?

**Anmerkungen:** Der Fragebogen kann auch als Hausaufgabe gegeben oder in der Gruppe eingesetzt werden. Die TeilnehmerInnen füllen hierbei in Einzelarbeit den Fragebogen aus und besprechen anschließend mit einer Person ihrer Wahl das Ergebnis.

**Dauer:** 1 Stunde

**Materialien:** Arbeitsblatt „Ich bin gut darin, ...“, Stifte

**Autorin:** Margit Voglhofer

**Quelle:** Neubauer 2018

## Ich bin gut darin, ...

	gar nicht	eher nicht	teils, teils	eher	sehr	
... mich künstlerisch zu betätigen	1	2	3	4	5	<b>J</b>
... anderen etwas beizubringen	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... Aufgaben zu bewältigen, die Auge-Hand-Koordination benötigen	1	2	3	4	5	<b>F</b>
... Bewegungsabläufe fein und zielgerecht auszuführen	1	2	3	4	5	<b>F</b>
... den musikalischen Takt einzuhalten	1	2	3	4	5	<b>G</b>
... die Bedürfnisse von Tieren zu verstehen	1	2	3	4	5	<b>H</b>
... Dinge zu gestalten	1	2	3	4	5	<b>J</b>
... Aufgaben zu bewältigen, die Fingerfertigkeit erfordern	1	2	3	4	5	<b>F</b>
... etwas klar und deutlich zu formulieren	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... Farben aufeinander abzustimmen	1	2	3	4	5	<b>J</b>
... Formeln zu verstehen	1	2	3	4	5	<b>B</b>
... körperliche Aufgabenstellungen zu bewältigen	1	2	3	4	5	<b>F</b>
... ideenreich zu sein	1	2	3	4	5	<b>I</b>
... in meiner Vorstellung räumlich zu sehen und zu denken	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... ungewöhnliche Problemlösungen zu entwickeln	1	2	3	4	5	<b>I</b>
... logisch zu denken	1	2	3	4	5	<b>B</b>
... mathematische Fragestellungen zu verstehen	1	2	3	4	5	<b>B</b>

... mein Gegenüber mit meinen Worten zu fesseln	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... meine Emotionen zu erkennen und zu verstehen	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... mathematisch zu argumentieren	1	2	3	4	5	<b>B</b>
... mir Gegenstände aus verschiedenen Blickwinkeln vorzustellen	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... meine Gedanken in Worte zu fassen	1	2	3	4	5	<b>A</b>
...meine Wünsche und Bedürfnisse zu erkennen und zu kommunizieren	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... mich in andere Menschen hineinzusetzen	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... über den Tellerrand hinauszusehen	1	2	3	4	5	<b>I</b>
... mich räumlich zu orientieren	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... mich in belastenden Situationen zu beruhigen	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... mir Dinge auf einer Anleitung real vorzustellen	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... mit anderen Menschen umzugehen	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... mit fremden Tieren zu arbeiten	1	2	3	4	5	<b>H</b>
... auch kleinste Unstimmigkeiten in der Melodie zu hören	1	2	3	4	5	<b>G</b>
... mit verschiedenen Pflanzenarten umzugehen	1	2	3	4	5	<b>H</b>
... zu singen	1	2	3	4	5	<b>G</b>
... mit Zeitdruck umzugehen	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... Kräuter zu erkennen und mit ihnen zu arbeiten	1	2	3	4	5	<b>H</b>
... originell zu denken	1	2	3	4	5	<b>I</b>
... Räume zu dekorieren	1	2	3	4	5	<b>J</b>

... schnell zu verstehen, was mein Gegenüber mir vermitteln möchte	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... verschiedene Musikinstrumente zu erlernen	1	2	3	4	5	<b>G</b>
... zwischen anderen Menschen zu vermitteln	1	2	3	4	5	<b>E</b>



## Auswertung:

Summieren Sie nun die Werte Ihrer Antworten (gar nicht = 1 Punkt; sehr = 5 Punkte) und finden Sie anhand der höchsten summierten Punktezahl(en) heraus, welche Begabungen (A-J) Sie an sich selbst am stärksten wahrnehmen.

**A: B: C: D: E: F: G: H: I: J:**

<b>A</b>	sprachlich				
<b>B</b>	logisch / mathematisch				
<b>C</b>	räumlich				
<b>D</b>	intrapersonal				
<b>E</b>	interpersonal				
<b>F</b>	kinästhetisch				
<b>G</b>	musikalisch				
<b>H</b>	naturalistisch				
<b>I</b>	kreativ				
<b>J</b>	ästhetisch				
		4-7 Punkte	8-11 Punkte	12-15 Punkte	16-20 Punkte
		gar nicht	eher nicht	eher	sehr

- A) Ein hoher Punktwert in diesem Bereich zeigt eine hohe sprachliche Begabung an. Sie geben an, schnell zu verstehen, was Ihr Gesprächspartner bzw. Ihre Gesprächspartnerin Ihnen vermitteln möchte, und empfinden sich als gut darin, Ihre Gedanken auszuformulieren. Oft gelingt es Ihnen sogar, Ihr Gegenüber mit Ihren Worten zu fesseln. Etwas klar und deutlich auszudrücken, stellt für Sie wahrscheinlich keine Herausforderung dar. Sie beschreiben sich als jemanden, der/die seine/ihre Sprache gezielt dafür nutzt, Gedanken auszudrücken, zu reflektieren oder andere in ihrer Sichtweise zu verstehen.
- B) Dieser Bereich bezieht sich auf Ihre logisch-mathematische Begabung. Sie geben an, mathematische Fragestellungen ohne große Probleme zu verstehen und meistens auch gleich die passende Formel dazu zu kennen. Aufgrund Ihres beschriebenen logischen Verständnisses beeindruckten Sie andere Menschen schnell

einmal. Zahlen, Mengen, mathematische Argumentationen und Beweisketten sind für Sie spannende Werkzeuge, die Sie auch gerne nutzen.

- C) Ein hoher Punktwert in diesem Bereich weist auf eine ausgeprägte räumliche Begabung hin. Sich räumlich zu orientieren oder sich Gegenstände aus einer Anleitung real vorzustellen ist für Sie keine große Herausforderung. Sie stellen sich als jemand dar, der/die sich Dinge gut in verschiedenen Blickwinkeln vorstellen kann, da es für Sie eine Leichtigkeit ist, in Ihrer Vorstellung räumlich zu sehen und zu denken. Es ist eine Ihrer Stärken, Visuelles richtig wahrzunehmen und damit im Kopf zu experimentieren. Sie haben wahrscheinlich schon öfter andere damit beeindruckt, dass Sie Objekte gut hinsichtlich ihrer Passung einschätzen konnten.
- D) Eine hohe Punktesumme zeigt eine deutliche intrapersonale Begabung an. Ihre eigenen Emotionen erkennen und verstehen Sie – Ihrer Selbsteinschätzung zufolge – sehr schnell, weshalb Sie meistens auch kein Problem damit haben, Ihre Wünsche und Bedürfnisse zu erkennen bzw. zu kommunizieren. Ihrer Ansicht nach können Sie mit Zeitdruck gut umgehen und beruhigen sich in belastenden Situationen schnell. Sie beschreiben sich als generell gut darin, Ihre Impulse zu kontrollieren, Ihre eigenen Grenzen zu kennen und klug mit Ihren Gefühlen umzugehen.
- E) Ihre hohe Punktezahl zeigt an, dass Sie sich als interpersonal begabt einschätzen. Demnach sind Sie sehr gut darin, zwischen anderen Menschen zu vermitteln, weil Sie meistens wissen, wie Sie am besten mit ihnen umgehen sollen. Ihrer Beschreibung nach können Sie sich gut in Ihre Mitmenschen hineinversetzen und einfühlsam mit diesen kommunizieren. Auch haben Sie schon öfter das Feedback erhalten, dass Sie begabt darin sind, anderen Personen etwas beizubringen.
- F) Ein hoher Wert in diesem Bereich weist auf eine sehr ausgeprägte kinästhetische Begabung hin. Sie beschreiben sich als jemanden, der/die andere Menschen oft mit handwerklichem Talent und Fingerfertigkeit beeindruckt. Sie haben selten Schwierigkeiten damit, Bewegungsabläufe fein und zielgerecht auszuführen und sehen es als Ihre Stärke an, Aufgaben zu erledigen, die eine gute Auge-Hand-Koordination erfordern. Geschickt setzen Sie Ihren gesamten Körper ein, um Ihr Ziel zu erreichen.
- G) Hohe Punkte in diesem Bereich zeigen eine sehr ausgeprägte musikalische Begabung an. Aus Ihrer Sicht tun Sie sich sehr leicht damit, verschiedene Musikinstrumente zu erlernen oder kleinste Unstimmigkeiten in Melodien zu erkennen. Demzufolge beneiden Sie Freunde und Familie wahrscheinlich auch oft um Ihre Gabe, den Takt – beispielsweise beim Tanzen, Singen oder Musizieren – einzuhalten. Sie beschreiben sich als gut darin, in Musik zu denken und – zum Beispiel beim Singen – musikalische Rhythmen und Muster zu erkennen, zu erinnern, umzuwandeln und wiederzugeben.
- H) Dieses Feld beschreibt die Ausprägung Ihrer naturalistischen Begabung. Sie beschreiben sich als jemanden, der/die sehr gut mit Tieren zusammenarbeitet, und meinen, die Bedürfnisse von Tieren gut einschätzen zu können. Aus Ihrer Sicht gehören Sie zu den Personen, die auch mit diversen Pflanzenarten sehr gut umzugehen wissen. Sie können andere aufgrund Ihres Gespürs bzw. Ihrer Sensibilität hinsichtlich der Natur und ihren Besonderheiten beeindrucken –sicherlich sind Sie auch schon um Ihren grünen Daumen beneidet worden.

- I) Bei einem hohen Punktwert in diesem Bereich ist von einer ausgeprägten kreativen und künstlerischen Begabung auszugehen. Sie beschreiben sich als ideenreich sowie abstrakt und originell denkend. Äußerst gut sind Sie darin, innovativ zu denken, um neue Ideen und Produkte zu entwickeln bzw. herzustellen, die andere Menschen meistens beeindruckt. Möglicherweise sind Sie für Ihre Werke, Ihre Ideen und Ihre ungewöhnlichen Lösungen auch schon gelobt worden.
- J) Sie scheinen eine ausgeprägte Begabung im Bereich der Ästhetik zu haben. Sie beschreiben sich als jemanden, der/die es mag, sich künstlerisch zu betätigen, und bekommen dafür wahrscheinlich auch häufig positive Rückmeldungen. Aus Ihrer Sicht können Sie Farben und Formen mühelos aufeinander abstimmen. Generell sind Sie gut darin, Dinge zu gestalten, deren harmonisches Design Begeisterung und Wohlgefallen in Ihrer Umgebung auslöst.

Im Folgenden finden Sie zusätzlich einen kurzen Überblick über die verschiedenen Begabungsfelder und die mit diesen verbundenen Berufsgruppen:

Begabungen / Potenziale	Definition	Berufsgruppen
<b>sprachliche Begabung (Intelligenz)</b>	Fähigkeit, Sprache gezielt einzusetzen Sensibilität für gesprochene und geschriebene Sprache Fähigkeit, Sprachen zu lernen	Anwalt / Anwältin und verwandte Berufe Verkauf, Handel, Büro, Finanzen RednerIn, Vortragende/r, LehrerIn SchriftstellerIn, LektorIn
<b>logisch-mathematische Begabung (Intelligenz)</b>	Fähigkeit, Probleme logisch zu analysieren Fähigkeit, mathematische Operationen durchzuführen Fähigkeit, wissenschaftliche Fragen zu untersuchen	Naturwissenschaften, Mathematik Elektronik / Elektrotechnik Informatik / EDV / Kommunikationstechnik WissenschaftlerIn LogikerIn

<b>räumliche Begabung (Intelligenz)</b>	Fähigkeit, räumliche Zusammenhänge zu erkennen und gedanklich umformen zu können räumliches Vorstellungsvermögen	PilotInnen, Seeleute TischlerIn FahrzeugmechanikerIn Elektronik / Elektrotechnik ChirurgIn BildhauerIn GrafikerIn ArchitektIn Bau-/ Gebäudetechnik ZahnärztInnen, DentistInnen
<b>intrapersonale Begabung</b>	Fähigkeit, die eigenen Impulse kontrollieren zu können Fähigkeit, eigene Grenzen zu kennen Fähigkeit, klug mit den eigenen Gefühlen umzugehen	Erziehung / Bildung / Soziales / Religion TherapeutInnen, Coaches, BeraterInnen Recht / Sicherheit / Verwaltung MitarbeiterInnen von Call-Centern u.Ä.
<b>interpersonale Begabung</b>	Fähigkeit, Absichten, Motive und Wünsche anderer Menschen zu verstehen Fähigkeit, einfühlsam kommunizieren zu können	Erziehung / Bildung / Soziales / Religion LehrerIn Verkauf, Handel Büro / Finanzen SchauspielerIn Gesundheit / Medizin / Pflege führende VertreterInnen von Kirche und Staat PolitikerInnen TherapeutInnen, Coaches, BeraterInnen Freizeitwirtschaft / Sport

<b>kinästhetische Begabung</b>	Fähigkeit zur Kontrolle, Beherrschung und Koordination des Körpers und einzelner Körperteile	TänzerIn, SchauspielerIn HandwerkerIn MechanikerIn SportlerIn / AthletIn Angehörige technischer Berufe ChirurgIn Mode / Textil / Leder
<b>musikalische Begabung</b>	Fähigkeit, Musik zu komponieren oder aufzuführen Gespür für Intonation, Rhythmik und Klang gutes Gehör für subtile Signale und Änderungen	MusikerIn KomponistIn DirigentIn
<b>naturalistische Begabung</b>	Fähigkeit, Objekte und bestimmte Gesetzmäßigkeiten aus der Natur zu erkennen, zu beobachten und zu unterscheiden Sensibilität für Natur und Naturphänomene	BiologIn, BotanikerIn, ZoologIn ChemikerIn GärtnerIn TierpflegerIn JägerIn, Land- und Forstwirtschaft Umwelt / Energie / Rohstoffe
<b>Kreativität</b>	Fähigkeit, neuartige und originelle Ideen und Einfälle mit Leichtigkeit zu entwickeln	Kunst / Kunsthandwerk WissenschaftlerIn, Werbung, Marketing, Produktentwicklung Medien / Druck / Design
<b>ästhetische Begabung</b>	Verständnis für ästhetische Zusammenstellung in Form und Farbe	Kunst / Kunsthandwerk Modebranche, Inneneinrichtung / Innenarchitektur, Home Staging Dekoration Medien / Druck / Design Mode / Textil / Leder

### 2.3. Mach, was du kannst 3 – Persönlichkeit

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Gespräch

**Beschreibung:** Der/Die TrainerIn erklärt die „Big Five“ (siehe auch Wikipedia) und ihren Zusammenhang mit der Berufswahl. Dies gelingt am besten, wenn ein Beispiel zur Illustration herangezogen wird, so etwa: „Eine introvertierte Person wird sich im Verkauf schwertun, eine extravertierte Person wird mit einer Tätigkeit als LeuchtturmwärterIn nicht zufrieden werden.“

Der/Die InteressentIn füllt den Fragebogen aus (evtl. als Hausaufgabe). Die Ergebnisse werden danach in der Beratung besprochen.

Hilfreiche Fragen zur Reflexion umfassen:

- Erkennen Sie sich in diesem Ergebnis wieder?
- Wenn Sie jetzt überrascht sind vom Ergebnis: Wie könnte das zustande gekommen sein?
- Können Sie mir Beispiele nennen, in denen Sie genau diese Eigenschaft zeigten?
- Wenn Sie nun an Ihre Berufswahl denken: Was fällt Ihnen dazu ein?
- Was sollte ein Beruf Ihnen bieten und von Ihnen fordern, damit er zu Ihrer Persönlichkeit passt?
- Was könnte eine Person mit diesem Persönlichkeitsprofil wohl besonders gut?

**Anmerkungen:** Der Fragebogen kann auch als Hausaufgabe gegeben oder in der Gruppe eingesetzt werden. Die TeilnehmerInnen füllen hierbei in Einzelarbeit den Fragebogen aus und besprechen anschließend mit einer Person ihrer Wahl das Ergebnis.

**Dauer:** 1 Stunde

**Materialien:** Arbeitsblatt „Ich halte mich für ...“, Stifte

**Autorin:** Margit Voglhofer

**Quelle:** Neubauer 2018

## Ich halte mich für ...

	gar nicht	eher nicht	teils, teils	eher	sehr	
... abenteuerlustig	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... aufgeschlossen gegenüber Neuem	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... ausgeglichen	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... eine Person, die zu Selbstorganisation fähig ist	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... jemanden, der/die seine/ihre Kontakte pflegt	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... einfallsreich	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... fürsorglich und einfühlsam	1	2	3	4	5	<b>B</b>
... eine Person, die ans Gute im Menschen glaubt	1	2	3	4	5	<b>B</b>
... jemanden mit gutem Zeitmanagement	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... jemanden, der/die gerne Kontakte knüpft	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... meistens zufrieden	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... eine Person, die nicht leicht aus der Ruhe zu bringen ist	1	2	3	4	5	<b>C</b>
... jemanden, der/die systematisch und sorgfältig arbeitet	1	2	3	4	5	<b>A</b>
... jemanden, der/die gerne im Mittelpunkt steht	1	2	3	4	5	<b>D</b>
... kulturinteressiert	1	2	3	4	5	<b>E</b>
... eine Person, die gut organisieren / planen kann	1	2	3	4	5	<b>A</b>

<b>... psychisch belastbar und relativ stressresistent</b>	1	2	3	4	5	<b>C</b>
<b>... sozial engagiert</b>	1	2	3	4	5	<b>B</b>
<b>... teamfähig</b>	1	2	3	4	5	<b>B</b>
<b>...wissbegierig</b>	1	2	3	4	5	<b>E</b>



## Auswertung:

Summieren Sie nun die Werte Ihrer Antworten (gar nicht = 1 Punkt; sehr = 5 Punkte) und finden Sie anhand der höchsten summierten Punktezahl(en) heraus, welche Persönlichkeitseigenschaften (A-E) Sie an sich selbst am stärksten wahrnehmen:

**A: B: C: D: E:**

<b>A</b>	gewissenhaft				
<b>B</b>	verträglich				
<b>C</b>	emotional stabil				
<b>D</b>	extravertiert				
<b>E</b>	offen				
		4-7 Punkte	8-11 Punkte	12-15 Punkte	16-20 Punkte
		gar nicht	eher nicht	eher	sehr

- A) In diesem Bereich schätzten Sie Ihre Gewissenhaftigkeit ein. Wenn Sie hier einen hohen Punktwert haben, arbeiten Sie gerne systematisch und sorgfältig, haben ein gutes Zeitmanagement und sind sehr organisiert. Andere Menschen bewundern Ihre Fähigkeit, Prozesse zu planen, zu organisieren und zu leiten, und Ihre Genauigkeit wahrscheinlich häufig. Sie beschreiben sich als eine sehr zielstrebige, ordentliche und pflichtbewusste Person.
- B) Dieser Bereich bezieht sich auf Ihre Verträglichkeit gegenüber anderen Menschen. Ein hoher Punktwert meint, dass Sie sehr auf Rücksicht, Empathie und ein reibungsfreies, harmonisches Zusammenleben mit ihren Mitmenschen bedacht ist. Sie geben an, an das Gute im Menschen zu glauben, weshalb Sie sich sehr wahrscheinlich auch sozial engagieren. Andere Perspektiven zu verstehen fällt Ihnen leicht. Auch beschreiben Sie sich als teamfähig, fürsorglich und kompromissbereit.
- C) Ein hoher Wert im Bereich der emotionalen Stabilität zeigt an, dass Sie psychisch belastbar sind, mit Stress und Druck gut umgehen können und Strategien haben, um Ihre innere Ruhe zu erhalten. Sie zählen sich zu den Personen, die meistens gut gelaunt und zufrieden durchs Leben gehen. Andere Menschen erleben Sie als ausgeglichene Person, die voller Selbstvertrauen ist. Kritik stecken Sie in der Regel gut weg.
- D) In diesem Bereich bildet sich die Extraversion ab. Ein hoher Wert meint, dass Sie sich selbst als eine sehr extravertierte und abenteuerlustige Persönlichkeit beschreiben. Sie ziehen Kraft daraus, im Mittelpunkt zu stehen, und haben kaum Probleme damit, neue Personen kennenzulernen und vor einer Gruppe von Menschen zu sprechen. Aus Ihrer Sicht gehen Sie offen auf andere zu und lieben es, neue Kontakte zu

knüpfen. Aber Sie gehen die Beziehungen nicht nur ein – Sie pflegen sie auch gerne. Dies ist eine Eigenschaft, die Ihre FreundInnen und Ihre Bekannten vermutlich sehr schätzen.

- E) In diesem Bereich bildet sich die Persönlichkeitseigenschaft der Offenheit für neue Erfahrungen ab. Haben Sie hier einen hohen Punktwert, sind Sie eine Person, die freudig neue Erfahrungen sammelt, kein Problem mit Veränderungen hat und gerne ihre Komfortzone verlässt. Sie beschreiben sich als kulturinteressiert und wissbegierig, weshalb Sie sich in Ihren Interessensgebieten gerne weiterbilden. Sie geben an, aufgeschlossen gegenüber Neuem zu sein und immer wieder originelle, kreative Einfälle zu haben, für die Sie wahrscheinlich von anderen bewundert werden.

## 2.4. Sich selbst auf der Spur 1 – Eigenschaften

**Theoretischer Hintergrund:** Die amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham haben mit ihrem Modell des "Johari-Fensters" verdeutlicht, dass "Selbstwahrnehmung" und "Fremdwahrnehmung" nicht zwangsläufig übereinstimmen, sondern es Bereiche des Verhaltens gibt, die für andere Menschen sichtbar sind, während andere der Wahrnehmung verborgen bleiben. Das, was vom Verhalten einer Person jeweils registriert wird, ist also nur ein Bruchteil dessen, was für sie in einer sozialen Situation Bedeutung hat. Aber auch dem oder der Einzelnen selbst sind wesentliche Aspekte des eigenen Verhaltens nicht bekannt, nicht bewusst oder nicht zugänglich. Daher ist das Einholen von Feedback sehr wichtig.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit, Gespräch

**Beschreibung:** Die Jugendlichen füllen den untenstehenden Fragebogen möglichst ehrlich aus und suchen sich im Anschluss zwei vertraute Personen in der Gruppe (Kleingruppenarbeit) oder lassen externe Personen ihrer Wahl (Eltern, Geschwister, FreundInnen, etc.) den Fremdeinschätzungsbeitrag leisten.

Danach kann das Ergebnis im Einzelsetting nachbesprochen werden.

**Anmerkungen:** Achten Sie auf die Vertrauensbasis bei der Auswahl der HelferInnen! Rückmeldungen können sehr verletzend ausfallen, zumal sich Jugendliche ihrer Identität noch nicht sicher sind.

**Dauer:** 60 Minuten

**Materialien:** Arbeitsblatt „Meine Persönlichkeitseigenschaften“, Stifte

**Quelle:** Scheller & Muth 2019

## Meine Persönlichkeitseigenschaften

Kreuzen Sie jeweils an, ob der erste oder der zweite Satz hinter einer Nummer auf Sie zutrifft. Wenn Sie sich in keinem der beiden Sätze wiederfinden, ist das nicht schlimm. Entscheiden Sie dann, welcher Satz noch *eher* zutreffend ist. Sollten Sie sich tatsächlich mit keinem der beiden Sätze auch nur annähernd identifizieren, lassen Sie die betreffende Nummer bitte aus.

		Ich	HelferIn 1	HelferIn 2
<b>1</b>	Bei Feiern stehe ich im Zentrum der Aufmerksamkeit. (1a)			
	Bei Feiern halte ich mich in einer stillen Ecke auf. (1b)			
<b>2</b>	Wenn ich andere treffe, interessiert mich, wie es ihnen geht. (2a)			
	Wenn ich andere treffe, interessiert mich wenig, wie es ihnen geht. (2b)			
<b>3</b>	Ich erledige meine Hausaufgaben rechtzeitig, meist sofort nach der Schule. (3a)			
	Ich erledige meine Hausaufgaben erst am Abend oder sogar erst am Morgen vor der Schule. (3b)			
<b>4</b>	Ich mache mir selten Sorgen. (4a)			
	Ich mache mir oft Sorgen. (4b)			
<b>5</b>	Ich habe oft sehr gute Ideen. (5a)			
	Ich habe selten gute Ideen. (5b)			
<b>6</b>	Ich rede viel, auch in Gruppen. (1a)			

	Ich rede nicht viel, besonders in Gruppen. (1b)			
<b>7</b>	Ich fühle mit, wenn ein/e FreundIn von seinen/ihren Sorgen erzählt. (2a)			
	Ich bleibe cool, wenn ein/e FreundIn von seinen/ihren Sorgen erzählt. (2b)			
<b>8</b>	Ich halte Ordnung, egal ob in meinem Zimmer oder meinen Schulheften. (3a)			
	Bei mir ist es meist unordentlich, egal ob in meinem Zimmer oder meinen Schulheften. (3b)			
<b>9</b>	Ich bin meist entspannt. (4a)			
	Ich bin oft gestresst. (4b)			
<b>10</b>	Ich suche mir immer wieder neue Freizeitbeschäftigungen. (5a)			
	Meine Hobbys bleiben immer gleich. (5b)			
<b>11</b>	Ich fühle mich wohl, wenn ich mit vielen (auch fremden) Menschen zusammen bin. (1a)			
	Ich fühle mich unwohl, wenn ich mit vielen (auch bekannten) Menschen zusammen bin. (1b)			
<b>12</b>	Ich nehme mir viel Zeit für meine Familie und FreundInnen. (2a)			
	Mir sind andere Aufgaben oft wichtiger als FreundInnen und Familie. (2b)			
<b>13</b>	Ich bin auf Tests und Klausuren in der Schule immer gut vorbereitet. (3a)			
	Ich bin auf Tests und Klausuren in der Schule oft nicht gut vorbereitet. (3b)			

<b>14</b>	Ich bin meistens zufrieden. (4a)			
	Meine Laune wechselt häufig. (4b)			
<b>15</b>	Ich habe eine lebhaftere Fantasie und kann mir Dinge gut ausmalen. (5a)			
	Ich bin immer sehr realistisch und bleibe bei den Tatsachen. (5b)			
<b>16</b>	Ich stehe gern im Mittelpunkt, zum Beispiel bei Referaten oder beim Erzählen von Witzen. (1a)			
	Ich mag es nicht, wenn alle Aufmerksamkeit auf mich gerichtet ist. (1b)			
<b>17</b>	Ich merke, wenn jemand schlecht gelaunt ist. (2a)			
	Es fällt mir nicht auf, wenn jemand schlecht gelaunt ist. (2b)			
<b>18</b>	Nach getaner Arbeit räume ich auf. (3a)			
	Ich vergesse nach getaner Arbeit oft, benutzte Dinge wieder an ihre Plätze zu legen. (3b)			
<b>19</b>	Ich kann mich gut und lange konzentrieren. (4a)			
	Ich lasse mich leicht ablenken. (4b)			
<b>20</b>	Mir wird langweilig, wenn sich nichts ändert. (5a)			
	Ich mag es, wenn alles gleichbleibt. (5b)			
<b>21</b>	Ich beginne Gespräche von selbst. (1a)			

	Ich warte, bis mich jemand anspricht. (1b)			
<b>22</b>	Ich bin höflich, auch wenn mich jemand nervt. (2a)			
	Ich zeige es deutlich, wenn meine Mitmenschen mich nerven. (2b)			
<b>23</b>	Ich schreibe gern eine Liste oder mache einen Plan, wenn ich mehrere Aufgaben habe. (3a)			
	Listen und Pläne gibt es bei mir nicht. (3b)			
<b>24</b>	Ich bleibe meistens ruhig, auch wenn etwas Unangenehmes passiert. (4a)			
	Ich rege mich auf, wenn etwas Unangenehmes passiert. (4b)			
<b>25</b>	Ich probiere gern mal etwas Neues aus, z.B. Essen, Spiele, FreundInnen oder Reiseziele. (5a)			
	Ich mache am liebsten das, was sich schon lange bewährt hat. (5b)			

## Auswertung:

Zählen Sie nun, wie oft Sie welche Ziffer und welches Zeichen angekreuzt haben. Tragen Sie Ergebnisse in die Tabelle ein. Die Fragen, bei denen Sie nichts angekreuzt haben, zählen Sie einfach nicht mit.

	1	2	3	4	5
a					
b					

Überlegen Sie nun, welche Ziffer-Zeichen-Kombinationen bei Ihnen besonders häufig und welche besonders selten vorkamen. Sie stehen für die folgenden Merkmale bzw. Persönlichkeitseigenschaften:

**1a:** Außenorientierung

**1b:** Innenorientierung

**2a:** Verträglichkeit

**2b:** Eigensinnigkeit

**3a:** Gewissenhaftigkeit

**3b:** Spontanität

**4a:** emotionale Stabilität

**4b:** Sensibilität

**5a:** Offenheit für neue Erfahrungen

**5b:** Beständigkeit



## 2.5. Sich selbst auf der Spur 2 – Begabungen

**Theoretischer Hintergrund:** Die amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham haben mit ihrem Modell des "Johari-Fensters" verdeutlicht, dass "Selbstwahrnehmung" und "Fremdwahrnehmung" nicht zwangsläufig übereinstimmen, sondern es Bereiche des Verhaltens gibt, die für andere Menschen sichtbar sind, während andere der Wahrnehmung verborgen bleiben. Das, was vom Verhalten einer Person jeweils registriert wird, ist also nur ein Bruchteil dessen, was für sie in einer sozialen Situation Bedeutung hat. Aber auch dem oder der Einzelnen selbst sind wesentliche Aspekte des eigenen Verhaltens nicht bekannt, nicht bewusst oder nicht zugänglich. Daher ist das Einholen von Feedback sehr wichtig.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit, Gespräch

**Beschreibung:** Die Jugendlichen füllen den untenstehenden Fragebogen möglichst ehrlich aus und suchen sich im Anschluss zwei vertraute Personen in der Gruppe (Kleingruppenarbeit) oder lassen externe Personen ihrer Wahl (Eltern, Geschwister, FreundInnen, etc.) den Fremdeinschätzungsbeitrag leisten.

Danach kann das Ergebnis im Einzelsetting nachbesprochen werden.

**Anmerkungen:** Achten Sie auf die Vertrauensbasis bei der Auswahl der HelferInnen! Rückmeldungen können sehr verletzend ausfallen, zumal sich Jugendliche ihrer Identität noch nicht sicher sind.

**Dauer:** 60 Minuten

**Materialien:** Arbeitsblatt „Meine Begabungen“, Stifte

**Quelle:** Scheller & Muth 2019

## Meine Begabungen

<b>Kreuzen Sie alle Sätze an, die genau oder ungefähr auf Sie zutreffen:</b>	<b>Ich</b>	<b>HelferIn 1</b>	<b>HelferIn 2</b>
Ich habe in den meisten Fächern gute Schulnoten. (A)			
Wenn es mir nicht gut geht, kann ich genau sagen, welche Gefühle mich nerven. (B)			
Ich kann mir vorstellen, wie mein Modellauto aussehen soll, und es nach der Vorstellung bauen. (C)			
Ich sage oft: „Das kann ja gar nicht sein“ oder „Das ist doch (un)logisch!“ (D)			
Ich denke selten lange nach, bevor ich etwas sage oder schreibe. (E)			
Ich habe eine super Note in Sport. (F)			
Ich bastle und werke gern. (G)			
Ich bin nie um eine gute Idee verlegen. (H)			
Wenn mir langweilig ist, male oder bastle ich oder mache Musik. (I)			
Immer muss ich die Feiern und Klassenausflüge organisieren. (J)			
Ich kann Textaufgaben in Mathe gut lösen. (A)			
Ich steigere mich nicht in negative Gefühle hinein. (B)			

Ich verlaufe mich selten, wenn ich eine unbekannte Gegend durchstreife. (C)			
Es fällt mir leicht, Dinge in Gruppen einzuordnen, also etwa Tiere in Gattungen oder Wörter in Wortarten. (D)			
Ich beschäftige mich in meiner Freizeit mit Sprache (lesen, schreiben, Kreuzworträtsel lösen u. Ä.). (E)			
Ich treibe in meiner Freizeit viel Sport. (F)			
Ich untersuche und repariere technische Geräte. (G)			
Ich denke mir gern Neues aus, egal ob Geschichten, Möbel oder Spiele. (H)			
In Musik und Kunst habe ich meist gute Noten. (I)			
Ich weiß immer, welche Hausaufgaben bis wann auf sind, was zu lernen ist und wann welche Arbeit ansteht. (J)			
Ich kann meine Hausaufgaben meist ohne Hilfe erledigen. (A)			
Wenn ich mit FreundInnen spreche, merke ich, wie sie sich fühlen. (B)			
Wenn ich etwas auseinandernehme, kann ich mir gut merken, wie ich es später wieder zusammenbauen muss. (C)			
Ich verstehe die Funktion von technischen Geräten. (D)			
Ich kenne viele Fremdwörter, Redewendungen und Sprichwörter und ich interessiere mich für alte und seltene Wörter. (E)			
Ich lerne neue Sportarten und spezielle Bewegungsabläufe schnell. (F)			

Ich kann mit meinen Fingern Aufgaben erledigen, zum Beispiel Knoten lösen oder ein Instrument spielen. (G)			
Ich mache die Dinge gerne mal ganz anders, als es normal ist. (H)			
Andere Menschen bewundern oft meine Kunstwerke, Basteleien oder Musik. (I)			
Ich bringe gern Ordnung ins Chaos. (J)			
Ich verstehe neue Inhalte in der Schule meist schnell und gut. (A)			
Ich fühle mich selten von meinen Gefühlen überwältigt. (B)			
Ich tüftle gern daran herum, etwas platzsparend und praktisch einzupacken. (C)			
Ich erkenne auf einen Blick, welche Folgen mein Handeln hat. (D)			
Ich bin in der Schule gut in Fremdsprachen. (E)			
Ich bin stark, schnell und ausdauernd. (F)			
Ich mag es, zu zeichnen oder zu nähen. (G)			
Ich habe eine starke Vorstellungskraft. (H)			
Ohne Kunst und/oder Musik würde mir etwas Wichtiges fehlen. (I)			
Ich kann gut sortieren und auswählen, zum Beispiel Lernstoff oder auch Dinge, die man auf einer Reise braucht. (J)			

## Auswertung

Zählen Sie nun, wie oft Sie welchen Buchstaben angekreuzt haben. Tragen Sie die Ergebnisse in die Tabelle ein. Dabei können Sie auch erkennen, welche Buchstaben für welche Begabungen stehen.

Welche Buchstaben kommen häufig und welche selten vor? Welche Begabungen sind also, Ihrem Eindruck nach, besonders ausgeprägt?

A	B	C	D	E
<b>Allgemeine Intelligenz</b>	<b>Emotionale Intelligenz</b>	<b>Räumliches Denken</b>	<b>Logisches Denken</b>	<b>Sprachliche Begabung</b>

F	G	H	I	J
<b>Sportliche Begabung</b>	<b>Praktische Begabung</b>	<b>Kreativität</b>	<b>Musik, Kunst</b>	<b>Organisations- talent</b>

## 2.6. Sich selbst auf der Spur 3 – Motive

**Theoretischer Hintergrund:** Die amerikanischen Psychologen Joseph Luft und Harry Ingham haben mit ihrem Modell des "Johari-Fensters" verdeutlicht, dass "Selbstwahrnehmung" und "Fremdwahrnehmung" nicht zwangsläufig übereinstimmen, sondern es Bereiche des Verhaltens gibt, die für andere Menschen sichtbar sind, während andere der Wahrnehmung verborgen bleiben. Das, was vom Verhalten einer Person jeweils registriert wird, ist also nur ein Bruchteil dessen, was für sie in einer sozialen Situation Bedeutung hat. Aber auch dem oder der Einzelnen selbst sind wesentliche Aspekte des eigenen Verhaltens nicht bekannt, nicht bewusst oder nicht zugänglich. Daher ist das Einholen von Feedback sehr wichtig.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit, Gespräch

**Beschreibung:** Die Jugendlichen füllen den untenstehenden Fragebogen möglichst ehrlich aus und suchen sich im Anschluss zwei vertraute Personen in der Gruppe (Kleingruppenarbeit) oder lassen externe Personen ihrer Wahl (Eltern, Geschwister, FreundInnen, etc.) den Fremdeinschätzungsbeitrag leisten.

Danach kann das Ergebnis im Einzelsetting nachbesprochen werden.

**Anmerkungen:** Achten Sie auf die Vertrauensbasis bei der Auswahl der HelferInnen! Rückmeldungen können sehr verletzend ausfallen, zumal sich Jugendliche ihrer Identität noch nicht sicher sind.

**Dauer:** 60 Minuten

**Materialien:** Arbeitsblatt „Meine Motivationen“, Stifte

**Quelle:** Scheller & Muth 2019

## Meine Motivationen

<b>Kreuzen Sie alle Sätze an, die genau oder ungefähr auf Sie zutreffen.</b>	<b>Ich</b>	<b>HelferIn 1</b>	<b>HelferIn 2</b>
Ich habe (bzw. hätte) gerne das neueste Smartphone, das es gibt. (a)			
Es macht mich nervös, wenn ich nicht weiß, was mich erwartet. (b)			
Ich höre es gern, wenn mich jemand lobt. (c)			
Ich gebe meinen FreundInnen gern Tipps und gute Ratschläge. (d)			
Ich mache meine Hausaufgaben immer gleich komplett fertig. (e)			
Ich interessiere mich für die meisten Schulfächer. (f)			
Ich helfe oft anderen Menschen, wie etwa meinen kleinen Geschwistern oder jüngeren SchülerInnen. (g)			
Ich verbringe viel Zeit mit Dingen wie Jugendgruppe oder Sportverein, die mir weder Geld noch gute Noten bringen. (h)			
Dinge, die nach Arbeit aussehen, nerven mich. Wo bleibt denn da der Spaß? (i)			
Ich habe oder hatte einen Ferienjob, damit ich mir besondere Wünsche erfüllen kann bzw. konnte. (a)			
Ich mag keine Überraschungen. (b)			
Ich liebe es, gute Noten zu bekommen. (c)			

Ich entscheide gern, was ich mit meinen FreundInnen in der Freizeit unternehme. (d)			
Ich freue mich, wenn ich etwas erledigt habe. (e)			
Bei neuen Themen fällt es mir leichter, in der Schule aufzupassen, als bei bekannten. (f)			
Ich besuche gern meine Großeltern oder andere Verwandte, die sich darüber freuen. (g)			
Ich finde es toll, wenn ich die Welt ein wenig besser machen kann, indem ich etwa Müll trenne oder Menschen helfe. (h)			
Wenn Schule Spaß machen würde, würde ich auch freiwillig lernen. (i)			
Ich zeige meinen FreundInnen gern, was ich Neues habe. (a)			
Ich plane gern. (b)			
Ich sage anderen, was ich an ihnen toll finde - in der Hoffnung, dass sie es auch tun. (c)			
Ich könnte mir gut vorstellen, Klassen- oder SchulsprecherIn zu werden, oder ich bin es schon. (d)			
Ich zeige meiner Familie oder meinen FreundInnen, was ich geschafft habe (Hausübungen, Bastelarbeiten o. Ä.). (e)			
Wiederholung langweilt mich in der Schule eher. (f)			
Ich lerne in der Schule besonders gut in der Gruppe. (g)			
Ich finde Umwelt- und Tierschutz total wichtig. (h)			



Wenn ich mich für etwas begeistern kann, setze ich mich voll ein. (i)			
Ich möchte später auf jeden Fall einen Beruf, in dem ich gut verdiene. (a)			
Ich bin zufrieden, wenn jeder Tag gleich abläuft. (b)			
Wenn meine Eltern mir für eine Aufgabe eine Belohnung versprechen, erledige ich sie schneller. (c)			
Ich leite gern andere an, zum Beispiel im Sportverein oder in einer Jugendgruppe. (d)			
Ich mache viel für die Schule und finde das auch gut. (e)			
Ich lese in meiner Freizeit Sachbücher zu verschiedenen Themen, schaue Wissenssendungen oder informiere mich im Internet. (f)			
Ich verbringe meine Freizeit lieber mit meinen FreundInnen als mit einem Buch oder dem Computer. (g)			
Ich finde, alle Menschen sollten einander helfen und füreinander da sein. (h)			
Wenn ich etwas machen muss, dann belohne ich mich hinterher dafür. (i)			

## Auswertung

Zählen Sie nun, wie oft Sie welchen Buchstaben angekreuzt haben. Tragen Sie die Ergebnisse in die Tabelle ein. Dabei können Sie auch erkennen, welche Buchstaben für welche Motivationen stehen.

Welche Buchstaben kommen häufig und welche selten vor? Welche Motive treiben Sie also, Ihrem Eindruck nach, besonders an?

a	b	c
<b>Geld</b>	<b>Sicherheit</b>	<b>Anerkennung</b>

d	e	f
<b>Kontrolle</b>	<b>Leistung</b>	<b>Wissen</b>

g	h	i
<b>Umgang mit Menschen</b>	<b>Sinn</b>	<b>Begeisterung</b>

## 2.7. Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad

**Theoretischer Hintergrund:** Das Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad dient der Sichtbarmachung informell und non-formal erworbener Kompetenzen als Ergänzung zu formal erworbenen Kompetenzen (Praxis, Ausbildung) durch angeleitete Selbstreflexion. Vorhandene (IST-)Kompetenzen und zu entwickelnde (SOLL-)Kompetenzen können visualisiert werden. Durch den IST-SOLL-Vergleich und die daraus abgeleiteten Maßnahmen lassen sich Kompetenzen gezielt aufbauen bzw. erweitern. Das Tool erlaubt die Bestandsaufnahme der berufsrelevanten Schlüsselqualifikationen in vier Kompetenzbereichen, namentlich personale Kompetenz, Aktivitäts- und Handlungskompetenz, sozial-kommunikative Kompetenz und Fach- und Methoden-Kompetenz. Diese können jedoch individuell auf den Bedarf in der Ausbildung angepasst werden. Dabei werden u.a. unterschiedliche Perspektiven herangezogen.

Dem/Der Jugendlichen werden dadurch persönliche Entwicklungsfelder bewusst. Er/Sie erlangt größere Klarheit über soziale Beziehungen und situativ erfolgreiches Handeln und erkennt zudem, welche Situationen ihn/sie besonders unter Stress setzen. Das Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad macht deutlich, welche Kompetenzen bereits gut entwickelt sind, welche Kompetenzen noch weiterentwickelt werden müssen/können und wie das persönliche Kompetenzprofil im Gesamten aussieht. Wichtig ist, die Begriffsdefinitionen im Vorfeld mit den Jugendlichen zu bearbeiten.

Diese Methode eignet sich gut als Einstiegsübung und sollte zumindest halbjährlich wiederholt werden, um die Kompetenzentwicklung im Rahmen der Ausbildung zu reflektieren.

**Art der Übung:** Einzelübung, Fremd-/Selbsteinschätzung, Klärung von Fragen, Reflexion

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Reflexionsfähigkeit), Kompetenzerfassung

**Beschreibung:** *Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad ausfüllen.* Mithilfe des Kompetenz-(Entwicklungs-)Rads soll der/die TeilnehmerIn seine/ihre Fähigkeiten und Stärken in verschiedenen Kompetenzbereichen einschätzen.

Der/Die TeilnehmerIn beschäftigt sich mit einem Kompetenzbereich nach dem anderen, liest dazu nochmals die Erklärungen/Beschreibungen und klärt für sich im Einzelsetting ab, ob und inwiefern die Aussagen auf ihn/sie zutreffen. Dabei ist eine individuelle Festlegung der „Einstufung“ möglich, beispielsweise

- „Das kann ich gar nicht.“ bzw. „Das trifft gar nicht zu.“ gegenüber „Das kann ich sehr gut.“ bzw. „Das trifft voll und ganz zu.“
- Zahlen 1 (gar nicht) – 10 (perfekt)
- farbliche Abstufung rot-gelb-grün
- KennerIn gegenüber KönnlerIn gegenüber ExpertIn
- prozentuelle Gliederung (0%, 25%, 50%, 75%, 100%)

Parallel dazu füllt auch der/die TrainerIn das Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad aus und trifft seine/ihre Fremdeinschätzung zu den einzelnen Kompetenzen des/der Jugendlichen.

*Vergleichen, besprechen und Fragen stellen.* Die Folien (Selbst- und Fremdeinschätzung) werden nun übereinandergelegt und TrainerIn und TeilnehmerIn besprechen gemeinsam die Ergebnisse. Nun ist auch die Zeit, offengebliebene Fragen zu stellen. Der Abschluss kann in einer Zielvereinbarung festgehalten werden. Diese sollte mindestens Angaben darüber enthalten, welche Ziele für die nächsten Wochen und Monate zu setzen sind, woran noch zu arbeiten ist und welche Unterstützung dazu benötigt wird.

**Anmerkungen:** Diese Übung richtet sich insbesondere an Jugendliche in der Überbetrieblichen Lehrausbildung, aber auch in Berufsorientierungsmaßnahmen.

**Dauer:** 1 Stunde

**Materialien:** Stifte, Papier, Arbeitsblatt „Mustervorlage Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad“

**Autorin:** Michaela Meier (Jugend am Werk)

**Quelle:** IQ-Netzwerk Nordrhein-Westfalen 2017

## Mustervorlage Kompetenz-(Entwicklungs-)Rad



**Personale Kompetenzen**

**Aktivitäts- und Handlungskompetenzen**

**Sozial-kommunikative Kompetenzen**

**Fach- und Methodenkompetenz**

Kompetenzen in Anlehnung an den Kompetenzatlas nach [kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page\\_id=1096](https://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page_id=1096)

## 2.8. Stärkenkärtchen – Stärkenstern

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Reflexionsfähigkeit), Kompetenzerfassung

**Beschreibung:** Bei dieser Übung geht es darum, mithilfe von Kärtchen, auf denen Stärken sowohl bildlich dargestellt als auch umschrieben werden, eine Auswahl zu treffen. Vorteil dieser Methode ist, dass verschiedene Lerntypen angesprochen werden. Die Übung soll zuerst allein gemacht werden; anschließend kann auch eine Fremdeinschätzung eingeholt werden.

Zunächst werden Stärkenkärtchen in Kuverts verpackt ausgeteilt. Jeder bzw. jede TeilnehmerIn sortiert die Kärtchen in drei Stapel:

1. „Passt zu mir“
2. „Passt nicht zu mir“
3. „Bin mir nicht sicher“ (dieser Stapel wird in einem zweiten Durchgang nochmal sortiert, sodass schlussendlich nur zwei Stapel übrigbleiben)

Aus dem Stapel „Passt zu mir“ sollen in einem nächsten Schritt sechs Stärken ausgewählt werden, die am besten auf den Teilnehmer bzw. die Teilnehmerin zutreffen.

Diese sechs Stärken werden im Anschluss in das Arbeitsblatt „Stärkenstern“ übertragen. Alle Stärken sollten begründet werden (z.B. „In welchen Situationen zeigt sich diese Stärke besonders deutlich?“).

In einem weiteren Arbeitsschritt könnten die Stärkenkärtchen zuhause mit FreundInnen oder Eltern gemeinsam noch einmal sortiert werden. Das Ergebnis dieser Fremdeinschätzung kann ebenfalls in den Stärkenstern eingetragen werden.

**Dauer:** ca. 1 Stunde

**Materialien:** Stärkenkärtchen, Arbeitsblatt „Mein Stärkenstern“, Stifte

**Autorin:** Tanja Gressenberger (LFI)


**Quelle:** Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich 2019

[ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/BJK\\_2019\\_MyFuture\\_1\\_Ich\\_Staerkenkaertchen.pdf](https://www.ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/BJK_2019_MyFuture_1_Ich_Staerkenkaertchen.pdf)

<p><b>Musik machen</b></p>	<p><b>technisches Verständnis</b></p>	<p><b>Sprachkenntnisse</b></p>
 <p>Ich spiele ein Instrument und kann gut singen.</p>	 <p>Ich verstehe, wie Maschinen oder mechanische Apparate aufgebaut sind und wie ihre Einzelteile zusammenarbeiten.</p>	 <p>Ich spreche fließend eine Fremdsprache.</p>
<p><b>rechnen</b></p>	<p><b>handwerkliches Geschick</b></p>	<p><b>Computerkenntnisse</b></p>
 <p>Ich kann Matheaufgaben wie Bruchrechnen oder Prozentrechnen leicht lösen.</p>	 <p>Ich bin geschickt beim Basteln und kann mit Werkzeugen gut umgehen.</p>	 <p>Ich gestalte mit PowerPoint meine Präsentationen.</p>
<p><b>Textverständnis</b></p>	<p><b>räumliches Denken</b></p>	<p><b>Organisationsfähigkeit</b></p>
 <p>Ich verstehe Texte gut und kann das Wichtigste daraus wiedergeben.</p>	 <p>Ich kann Pläne von Räumen und Gegenständen lesen und sie verstehen.</p>	 <p>Ich überlege mir vorher genau, was alles zu tun ist, damit ich eine Aufgabe gut schaffe.</p>

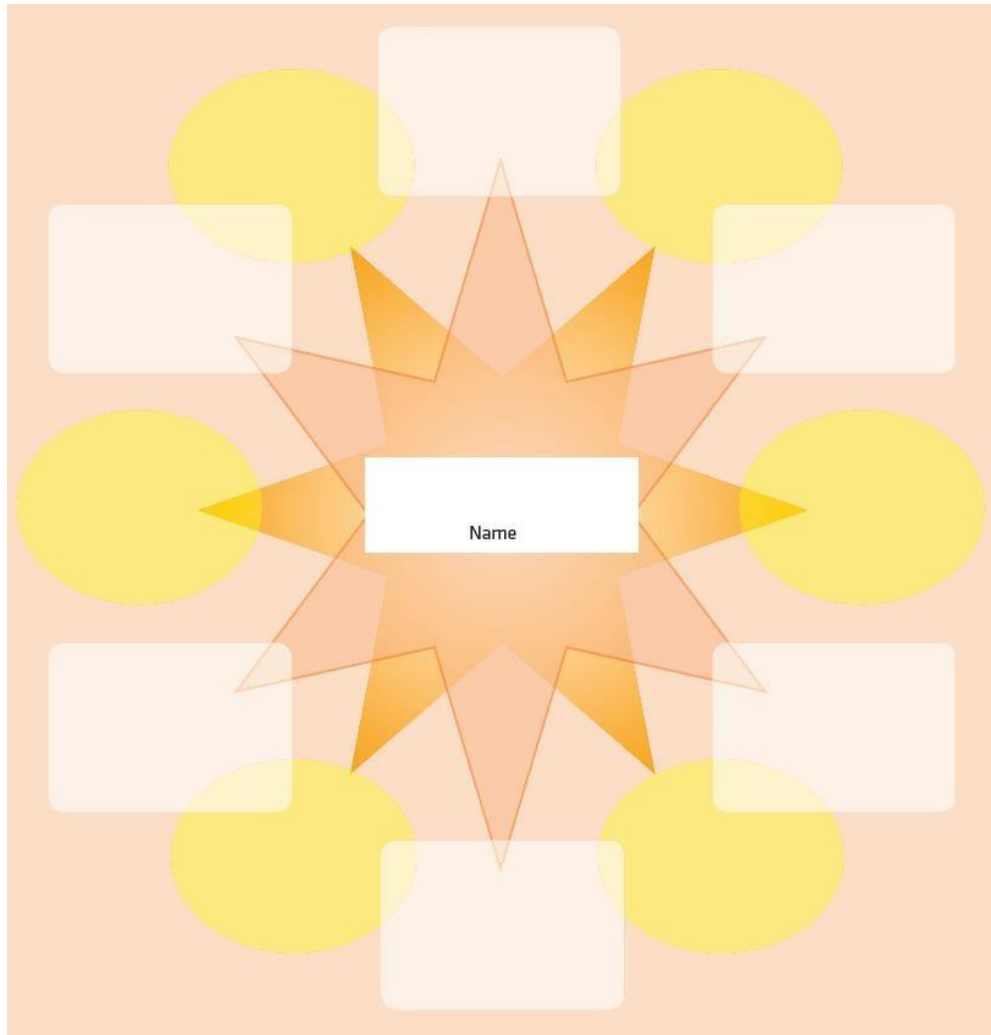
<p><b>gerne vor anderen reden</b></p>	<p><b>ein Ziel verfolgen</b></p>	<p><b>zeichnen</b></p>
 <p>Ich kann frei vor einer Gruppe sprechen und gut präsentieren.</p>	 <p>Ich setze mir ein Ziel und verliere es nicht aus den Augen.</p>	 <p>Ich kann meine Phantasien in einem Bild umsetzen.</p>
<p><b>konzentriert arbeiten</b></p>	<p><b>recherchieren</b></p>	<p><b>Ordnung halten</b></p>
 <p>Ich bleibe bei der Sache und lasse mich nicht ablenken.</p>	 <p>Ich kann mir selbständig Informationen beschaffen.</p>	 <p>Ich kann Dinge nach einem bestimmten System sortieren.</p>
<p><b>genaues Arbeiten</b></p>	<p><b>Hilfsbereitschaft</b></p>	<p><b>Einfühlungsvermögen</b></p>
 <p>Ich erledige Sachen gewissenhaft und möglichst ohne Fehler.</p>	 <p>Wenn mich jemand braucht, bin ich für ihn da.</p>	 <p>Es fällt mir leicht, mich in die Situation und in die Gefühle von anderen Menschen hineinzusetzen.</p>



<p><b>kontaktfreudig sein</b></p>	<p><b>Anpassungsfähigkeit</b></p>	<p><b>Teamfähigkeit</b></p>
 <p>Ich gehe gerne offen auf neue Leute zu.</p>	 <p>Ich komme mit unterschiedlichen Menschen zurecht und kann mich in verschiedene Gruppen einfügen.</p>	 <p>Ich kann mit anderen gemeinsam eine Aufgabe lösen. Das gemeinsame Ziel ist wichtiger als mein eigenes.</p>
<p><b>Kommunikationsfähigkeit</b></p>	<p><b>Verantwortungsbewusstsein</b></p>	<p><b>Selbständigkeit</b></p>
 <p>Ich kann gut zuhören und mich gut ausdrücken.</p>	 <p>Ich überlege vorher, welche Folgen mein Verhalten haben kann.</p>	 <p>Ich sehe selbst, was zu tun ist und versuche Aufgaben ohne fremde Hilfe zu lösen.</p>
<p><b>Selbstbewusstsein</b></p>	<p><b>Lernbereitschaft</b></p>	<p><b>Kreativität</b></p>
 <p>Ich traue mir selbst etwas zu und vertrete meine Meinung.</p>	 <p>Ich lerne gerne etwas Neues hinzu.</p>	 <p>Ich habe außergewöhnliche Ideen, die sich von anderen unterscheiden.</p>

<p><b>Neugier</b></p>	<p><b>sportliche Leistungsfähigkeit</b></p>	<p><b>Zuverlässigkeit</b></p>
		
<p>Ich beobachte meine Umgebung aufmerksam und entdecke gerne etwas Neues.</p>	<p>Ich mache regelmäßig Sport.</p>	<p>Ich halte mich an Abmachungen.</p>
<p><b>Entscheidungsfähigkeit</b></p>	<p><b>Konfliktfähigkeit</b></p>	<p><b>Durchhaltevermögen</b></p>
		
<p>Ich kann gut Entscheidungen treffen.</p>	<p>Ich kann mit Meinungsverschiedenheiten umgehen und versuche, gemeinsam eine Lösung zu finden.</p>	<p>Ich kann Dinge, die ich mir vorgenommen habe, auch zu Ende bringen.</p>
<p><b>Eigeninitiative</b></p>	<p><b>Disziplin</b></p>	<p><b>Allgemeinwissen</b></p>
		
<p>Ich werde selbst aktiv und setze meine Ideen um, um etwas zu verändern.</p>	<p>Ich kann mich an Vorgaben halten.</p>	<p>Ich habe großes Wissen in unterschiedlichen Bereichen.</p>

## Mein Stärkenstern



## 2.9. Visitenkarte

**Art der Übung:** Einzelarbeit (Besprechung in der Gruppe möglich)

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Reflexionsfähigkeit), Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (Optimismus), Kompetenzerfassung

**Beschreibung:** Diese Übung wird meist zu Beginn einer Einheit bzw. eines Kurses im Rahmen des Kennenlernens eingesetzt.

Die Vorlage „Visitenkarten von ...“ ist vor der Einheit für alle TeilnehmerInnen auszudrucken. Das Arbeitsblatt wird nun in Einzelarbeit ausgefüllt. Je nach Gruppenkonstellation werden die ausgefüllten Visitenkarten in der Gruppe oder im Einzelsetting besprochen.

Aus der Zusammenfassung werden erste Stärken/Schwächen abgeleitet. Diese werden in der Mappe für spätere Ergänzungen abgelegt. Danach können die TeilnehmerInnen noch Auszeichnungen für besondere Talente, besondere Erfolge oder Ähnliches verleihen. Dies macht die bereits vorhandenen Kompetenzen auf der Vorlage „Astronaut“ sichtbar.

Am Ende folgt die Zusammenfassung durch die jeweilige Trainerin bzw. den jeweiligen Trainer – evtl. gemeinsam mit der Gruppe (der Vorteil hiervon ist, dass in der Gruppe neue Impulse und heterogene Sichtweisen aufkommen).

Nach Abschluss von Praktika, Schuljahren oder Ähnlichem wird das selbst gestaltete Blatt mit den Stärken und Schwächen wieder hervorgeholt und besprochen. Dann erfolgt gegebenenfalls eine Ergänzung oder Veränderung.

**Dauer:** ca. 1,5 Stunden

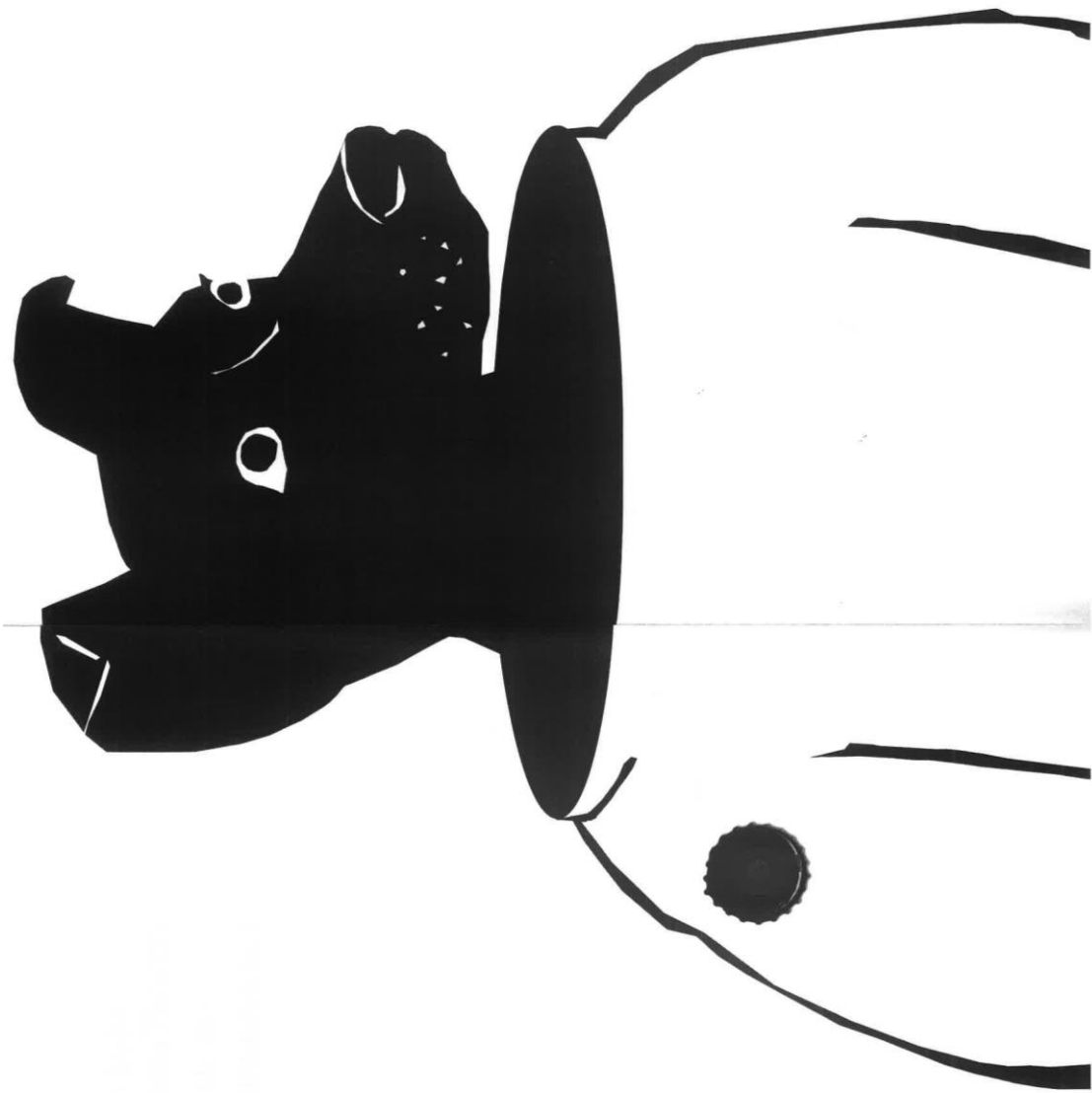
**Materialien:** Arbeitsblatt „Visitenkarten von ...“, leeres Blatt Papier, Arbeitsblatt „Astronaut“ und - wenn möglich - bunte Stifte

**Autorin:** Marlies Haas-Harrich

**Quelle:** „Astronaut“ aus Labor Atelieregemeinschaft 2019

## Visitenkarte von ...

<p><b>Folgende drei Dinge können Leute tun, um mich glücklich zu machen:</b></p>	<p><b>Das sind bislang meine zwei größten Leistungen:</b></p>
<p><b>Wenn ich ganz allein auf einer Insel leben müsste, würde ich am liebsten folgende drei Dinge dabeihaben:</b></p>	<p><b>Das versuche ich, wenn möglich, zu erreichen:</b></p>
<p><b>In diesen drei Dingen bin ich gut:</b></p>	<p><b>Die drei Wörter, die ich am häufigsten gebrauche, sind:</b></p>
<p><b>Das sollte sich meiner Meinung nach in der Welt ändern:</b></p>	<p><b>Diese drei Dinge gehen mir ordentlich auf den Wecker:</b></p>
<p><b>Das noch über mich zu wissen, wäre schließlich auch nicht schlecht:</b></p>	<p><b>LeserInnennotizen:</b></p>



### 3. Kompetenzorientierte Methoden für Ausbildung und Unterricht

Das Konzept des kompetenzorientierten Lernens definiert sich primär über die Lernziele und den entsprechenden systematischen Aufbau und weniger über die konkreten Lehr- und Lernmethoden, welche dabei zur Anwendung kommen. Gleichwohl sind bestimmte Methoden diesen Zielen förderlicher als andere; es handelt sich insbesondere um jene, welche selbstständiges Handeln, Differenzierung und Problemlösung fördern.

Die Aufteilung der Methoden in diesem Kapitel folgt dem verbreiteten Kompetenzkonzept von Erpenbeck und Heyse (1999), welches vier Typen von Kompetenzen unterscheidet, namentlich personale Kompetenzen, sozial-kommunikative Kompetenzen, Aktivitäts- und Handlungskompetenzen sowie Fach- und Methodenkompetenzen. Zusätzlich werden in diesem Kapitel auch digitale Kompetenzen, eigentlich am ehesten eine Unterform der Methodenkompetenzen, eigens ausgewiesen. Eine Systematik einzelner Kompetenzen im Sinne dieser Terminologie stellt der Kompetenzatlas der FH Wien der WKW dar ([kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page\\_id=1096](http://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page_id=1096)). Darauf aufbauend wurden im Rahmen des Workshops „Kompetenzorientierung in der ÜBA“ die folgenden Einzelkompetenzen als besonders wichtig identifiziert (vgl. hierzu auch das Pädagogisch-Didaktische Konzept für die Kompetenzorientierung in der ÜBA Steiermark):

#### Die wichtigsten personalen Kompetenzen:

- **Humor:** Fähigkeit, sich „von außen“ relativierend zu betrachten
- **Eigenverantwortung:** Fähigkeit, verantwortlich zu handeln
- **Einsatzbereitschaft:** Fähigkeit, mit vollem Einsatz zu handeln
- **Lernbereitschaft:** Fähigkeit, gern und erfolgreich zu lernen
- **Zuverlässigkeit:** Fähigkeit, zuverlässig zu handeln
- **Offenheit für Veränderung:** Fähigkeit, Veränderungen als Lernsituationen zu verstehen und entsprechend zu handeln
- **Durchhaltevermögen:** Fähigkeit, einen Arbeitstag bzw. eine Arbeitswoche durchzuhalten; Fähigkeit, die gesamte Ausbildungszeit über präsent zu sein
- **Frustrationstoleranz:** Fähigkeit, eine frustrierende Situation beim Erreichen eines Ziels und die daraus resultierenden psychischen Spannungen zu ertragen und über längere Zeit damit konstruktiv umzugehen
- **Reflexionsfähigkeit:** Fähigkeit, Prozesse, Dinge, Personen, Verhaltensweisen etc. kritisch zu hinterfragen und diese daraufhin zu überprüfen, ob diese den an sie gestellten Anforderungen gerecht werden
- **Kritikfähigkeit:** Fähigkeit, Kritik anzunehmen, die sachlich formuliert und gerechtfertigt ist, um aus Fehlern zu lernen und die eigenen Fähigkeiten zu verbessern bzw. das eigene Verhalten anzupassen

#### Die wichtigsten sozial-kommunikativen Kompetenzen:

- **Kommunikationsfähigkeit:** Fähigkeit, mit anderen erfolgreich zu kommunizieren
- **Problemlösungsfähigkeit:** Fähigkeit, Problemlösungen erfolgreich zu gestalten
- **Konfliktlösungsfähigkeit:** Fähigkeit, auch bei Konflikten erfolgreich zu handeln
- **Teamfähigkeit:** Fähigkeit, erfolgreich in und mit Teams zu arbeiten
- **Anpassungsfähigkeit:** Fähigkeit, sich Menschen und Verhältnissen anzupassen

#### Die wichtigsten Aktivitäts- und Handlungskompetenzen:

- **Optimismus:** Fähigkeit, zuversichtlich zu handeln
- **Initiative:** Fähigkeit, Handlungen aktiv zu beginnen

- **Belastbarkeit:** Fähigkeit, unter äußeren und inneren Belastungen zu handeln

#### Die wichtigsten Fach- und Methodenkompetenzen:

- **Fachwissen:** Fähigkeit, neuestes Fachwissen einbeziehend zu handeln
- **praktisch-handwerkliches Geschick:** Fähigkeit, etwas mit den Händen zu schaffen oder zu erledigen; eine Mischung aus sicherer Handhabung des Werkzeugs, kreativem Umgang mit dem Ausgangsmaterial und Durchhaltevermögen bei der Arbeit

Entsprechend orientieren sich auch die in diesem Kapitel beschriebenen Methoden nicht ausschließlich, aber doch überwiegend an den genannten Kompetenzen. Die Sortierung nach Kompetenztypen greift dabei insofern zu kurz, als die allermeisten Methoden in Wirklichkeit geeignet sind, eine ganze Reihe unterschiedlicher Kompetenzen zu trainieren. Zur besseren Übersicht können Sie daher der folgenden Tabelle entnehmen, welche Kompetenzen Sie mit welchen Methoden schulen können:

<i>Methode</i>	<i>Personale Kompetenzen</i>	<i>Sozial- kommunikative Kompetenzen</i>	<i>Aktivitäts- und Handlungs- kompetenzen</i>	<i>Fach- und Methoden- kompetenzen</i>	<i>Digitale Kompetenzen</i>
Kompetenzrad	✓				
Stärkenkärtchen	✓				
Visitenkarte	✓		✓		
Advance Organizer	✓		✓	✓	
Ausbildungsreflexion	✓	✓		✓	
Beschäftigungsuhr	✓			✓	✓
Feedback-Sandwich	✓	✓			
Lerntagebuch	✓				
Perspektivenwechsel	✓			✓	
Playmit	✓			✓	✓
Projektarbeit	✓	✓	✓	✓	
Gruppenpuzzle	✓	✓		✓	
Zweitcluster		✓			
Labyrinth	✓	✓			
Nagelprobe	✓	✓			
Schiffbruchübung		✓			
Ampelfeedback		✓			



<i> Methode </i>	<i> Personale Kompetenzen </i>	<i> Sozial- kommunikative Kompetenzen </i>	<i> Aktivitäts- und Handlungs- kompetenzen </i>	<i> Fach- und Methoden- kompetenzen </i>	<i> Digitale Kompetenzen </i>
Ambivalenz-Waage	✓		✓		
Rollenspiel	✓	✓	✓	✓	
Vorstellungsgespräch					
Stärkenbaum	✓		✓		
Stationenbetrieb	✓	✓	✓	✓	✓
Beluga	✓			✓	✓
Bilderbuch				✓	✓
Activity	✓	✓		✓	
Kahoot	✓			✓	✓
Mentimeter				✓	✓
Arbeitsauftrag	✓	✓		✓	
Testverfahren				✓	
E-Mail-Bewerbung	✓			✓	✓
Learningapps.org		<i>flexibel anwendbar</i>			✓
Papierlose Fertigung	✓	✓		✓	

## A) Personale Kompetenzen

### 3.1. Advance Organizer

**Theoretischer Hintergrund:** Ein Advance Organizer ist eine grob strukturierte Übersicht, die Fachthemen und Problemstellungen logisch und zusammenhängend visuell darstellt. Zusammenhänge und Prozesse werden transparent veranschaulicht; das zu Erlernende bleibt nicht isoliert oder unverständlich. Lernende erkennen die wichtigen Schwerpunkte eines Themas oder einer Frage- und Problemstellung, bevor sie sich Details aneignen. Der Aufbau soll ihnen ermöglichen, Kontexte zu assoziieren, den Stoff vielfältig zu verankern und mit Vorwissen in Verbindung zu bringen. So wird effizienteres Lernen ermöglicht. Elemente eines Advance Organizers sind Bilder, Grafiken, Begriffe, Symbole und kurze Texte, die übersichtlich angeordnet und zusammengefügt werden.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit, Plenararbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Lernbereitschaft), Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (selbstständiges Lernen, kreative Fähigkeiten), Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen)

**Beschreibung:** Der Advance Organizer kann entweder von der / dem AusbilderIn vorbereitet und vorgegeben oder gemeinsam in der Lerngruppe erarbeitet werden. Als Unterstützungshilfe kann er von Gruppen und Einzelpersonen genutzt werden.

Ein Advance Organizer dient der Orientierung beim Einstieg in einen Lernprozess und soll selbstorganisierte Lernprozesse fördern. Der Advance Organizer kann während des gesamten Lernprozesses, sei es als Plakat im Kursraum, als Handout oder als elektronische Datei, genutzt werden, um einen Überblick zu bewahren und laufend Bezüge zum Gesamtkontext herstellen zu können.

Als praktische Vorgehensweise für die Vorbereitung eines Advance Organizers werden folgende Schritte empfohlen:

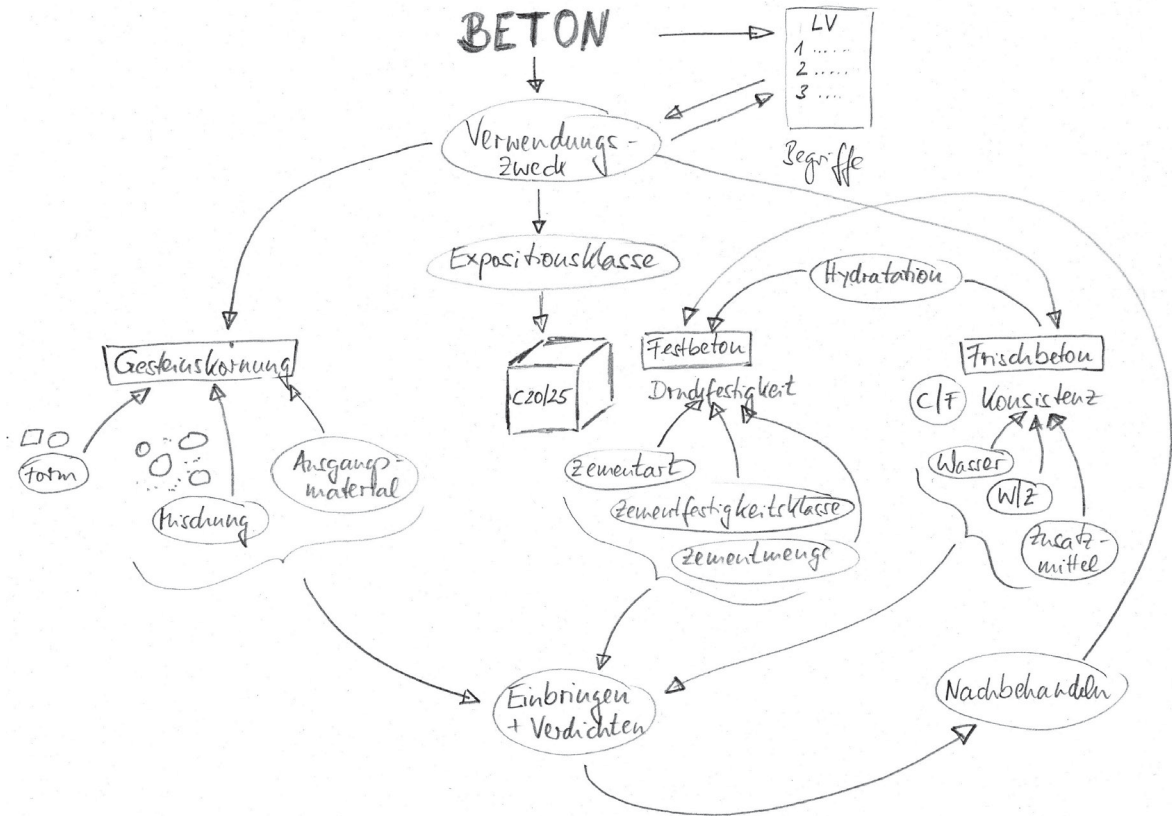
1. Ausgangspunkt sollte idealerweise eine motivierende und spannende Aufgabenstellung sein.
2. Zu diesem Themenbereich werden 15 bis maximal 40 wichtige Sachverhalte, Ideen oder Begriffe gesammelt.
3. Diese Punkte werden auf Zettel oder Kärtchen notiert und es wird überlegt, welche Unterthemen behandelt werden sollen und was die zentralen Begriffe sind.
4. Diese gesammelten Bereiche / Unterthemen werden in einen Zusammenhang gebracht (z.B. durch Auflegen und Verschieben der Kärtchen, bis ein fachlich-logischer Zusammenhang gut nachvollziehbar ist) und durch Überschriften, Schlagworte oder Grafiken ergänzt.
5. Diese Ergebnisstruktur wird übersichtlich und anschaulich auf dem gewählten Medium visualisiert.
6. Der Advance Organizer wird den Lernenden präsentiert. Je nach Medium kann das auch schrittweise bis zum endgültigen Bild erfolgen (z.B. durch Nacheinander-Pinnen von Elementen oder elektronisch bei PowerPoint-Darstellungen).

Wichtig sind eine Gestaltung, die nicht zu überladen ist (nicht mehr als 40 Begriffe), der Einsatz von grafischen (und farblichen) Strukturelementen, eine gut lesbare Schrift und Eyecatcher.

**Materialien:** Advance Organizer können auf A4-Papier, Plakaten oder elektronisch dargestellt werden. Je nach gewähltem Medium variieren die erforderlichen Materialien.

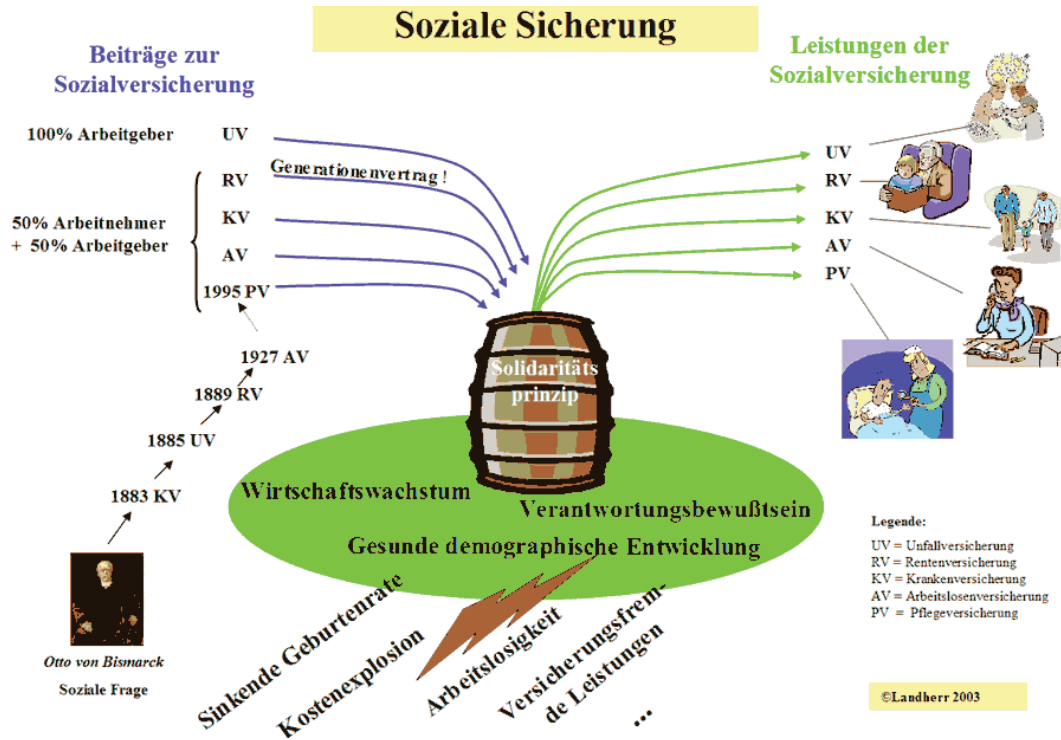
**Quelle:** Weber et al. 2016, S. 47ff.

### Beispiel 1: Advance Organizer Beton



## Beispiel 2: Advance Organizer Soziale Sicherung

(vgl. lehrerfortbildung-bw.de/u\_gestaltlehrern/projekte/sol/fb1/03\_grundlagen/organizer/index.html)



## 3.2. Ausbildungsreflexion

**Art der Übung:** Gruppenreflexion, Präsentation, Diskussion, Einzelarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Eigenverantwortung, Lernbereitschaft, Reflexionsfähigkeit, Kritikfähigkeit), sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit), Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen)

**Beschreibung:** Diese Gesprächsrunde ist auf 4 Säulen aufgebaut.

*Säule 1.* In einer Blitzlichtrunde werden die Befindlichkeiten der TeilnehmerInnen für alle sichtbar gemacht, denn „Störungen“ haben bekanntlich Vorrang. Auf Wunsch des Teilnehmers bzw. der Teilnehmerin kann darauf näher eingegangen oder eine Krise auf ein Einzelcoaching ausgelagert werden.

*Säule 2.* Bedeutsam ist auch die Reflexion hinsichtlich der praktischen Ausbildung, dem berufsschulvorbereitenden Unterricht, der Praktika und der Berufsschule. Die TeilnehmerInnen werden motiviert, über ihre Erfolge und Herausforderungen in den entsprechenden Aufgabenfeldern zu berichten. Dies fördert die Kommunikations- und Präsentationsfähigkeit und stärkt das Teamgefühl.

Dieses Tool eignet sich besonders dazu

- Erfolge im Team sichtbar zu machen,
- Fehler zu analysieren und Strategien zu entwickeln, diese zukünftig zu vermeiden,
- Fachausdrücke richtig zu gebrauchen,
- gefestigter beim Reden vor Publikum zu werden,
- den kollegialen Austausch zu fördern, sowie
- Eigenverantwortung zu übernehmen (Praktikumstagebuch).

*Säule 3.* Eine wohlwollende Feedbackkultur wird angeregt. Die TeilnehmerInnen lernen, gewaltfreie Kommunikation in ihre Gesprächskultur zu implementieren und Informationen über ihre Leistungen und ihr Verhalten als Geschenke anzunehmen, um sich positiv weiterentwickeln zu können (vgl. hierzu auch die Methode „Feedback-Sandwich“ in diesem Kapitel).

*Säule 4.* Die TeilnehmerInnen werden über die Rechte und Pflichten eines Lehrlings informiert (z.B. Termine bekanntgeben, Planung der nächsten Woche, Nachweise über Fehlzeiten erbringen, geplante Abwesenheiten in der Zukunft melden, Urlaubsplanung, etc.).

Dies fördert die Selbstwirksamkeit der TeilnehmerInnen und deren Entwicklung zu einer verantwortungsbewussten, eigenständigen Persönlichkeit.

Die Gesprächsrunde basiert auf einem Austausch zwischen den TeilnehmerInnen, den FachtrainerInnen und der Berufsausbildungsassistenz in einem Gruppenraum und findet einmal wöchentlich statt.

**Anmerkungen:** Diese Übung richtet sich an Gruppen mit einer Größe von ca. 8 bis 10 Personen.

**Dauer:** ca. 1 Stunde

**Materialien:** Arbeitsblatt „Leitfragen für das Praktikumstagebuch“, (bunte) Stifte, ev. Arbeitsblatt „Feedback als Informationsgeschenke verpacken“

**Autorinnen:** Ingrid Polleres und Helena Hynie (Jugend am Werk)

## Leitfragen für das Praktikumstagebuch

Daten zum Betrieb:
Art des Betriebes: Ort: Erreichbarkeit: Name des/der unmittelbaren Vorgesetzten: Anzahl der MitarbeiterInnen: Arbeitszeiten: Pausenregelung: Arbeitskleidung: Was wird hauptsächlich gemacht/hergestellt bzw. was sind die Schwerpunkte im Betrieb:
Was waren meine Hauptaufgaben?
Was ist mir besonders leichtgefallen?

<b>Was ist mir schwergefallen?</b>
<b>Wie bin ich mit den KollegInnen und den Vorgesetzten zurechtgekommen?</b>
<b>War ich immer anwesend?</b>
Krank? Verschlafen? Unpünktlich? Termine?

**Habe ich ein mündliches Feedback erhalten? Wenn ja, wie ist es ausgefallen?**

**Was steht in meinem Beurteilungsbogen bzw. in der Rückmeldung des Betriebes?**

**Würde ich in diesem Betrieb noch einmal ein Praktikum machen, und warum (nicht)?**



## Feedback als Informationsgeschenke verpacken! :-)

### Wichtig dafür ist:

- Informationen geben, die hilfreich für die Zukunft sind
- Kritik immer sachlich äußern, d.h. nicht meckern, schimpfen und beleidigen
- Feedback soll konkret sein, d.h. Fehlverhalten und/oder Fehler, die aufgetreten sind, an einem Beispiel beschreiben
- Positive und kritische Rückmeldungen geben
- Von eigenen Beobachtungen und Eindrücken sprechen – ICH-Botschaften

### Sätze beginnen mit:

- Mein Eindruck ist .....
- Ich empfinde .....
- Meiner Meinung nach .....
- Ich finde, dass .....
- Ich habe von dir den Eindruck, dass .....
- Auf mich wirkst du .....
- Bei mir kommt dein Verhalten so an .....
- Meine Wahrnehmung ist .....
- Aus meiner Sicht .....
- Ich erlebe dich .....
- Ich wünsche mir von dir .....

### Wichtig ist auch:

- Andere Personen ausreden lassen
- Sich nicht rechtfertigen und verteidigen
- Dankbar sein für Feedback



### 3.3. Die Beschäftigungsuhr: Zeit ist Geld? - Für alle gleich?

**Theoretischer Hintergrund:** Teil der (kritischen) Berufsbildung und Berufsorientierung ist auch das Sichtbarmachen der ungleichen Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit und die Reflexion des eigenen Berufsbildes.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Diskussion

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Reflexionsfähigkeit), sozial-kommunikative Kompetenzen, Fach- und Methodenkompetenzen (Wissen über Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten), digitale Kompetenzen

**Beschreibung:** *Schritt 1.* Auf zwei Blättern werden jeweils große Kreise gezeichnet („Uhren“), in die dann die diversen Beschäftigungen eines Tages (oder auch einer ganzen Woche) anteilmäßig – wie Kuchenstücke - eingezeichnet werden.

Die TeilnehmerInnen zeichnen den Zeitanteil ihrer diversen Beschäftigungen (Beruf, Familie, Betreuungsarbeit, Hausarbeit, Hobbys, Schlaf, Hygiene, Freizeit) wie Tortenstücke ein. Sie kennzeichnen dann bezahlte und unbezahlte Arbeit mit unterschiedlichen Farben. Diese Aufgabe dient der Reflexion über den Umgang mit Zeit und mit Zeitressourcen bzw. über das Verhältnis von Arbeits-Zeit zu Frei-Zeit. Sie kann auch zur Auseinandersetzung mit der Frage „Wie viel Zeit bleibt für mich selbst?“ verwendet werden.

Im Anschluss werden die Tortenstücke in der Gruppe verglichen und reflektiert. Fragen, die im Plenum diskutiert werden können, umfassen etwa:

- Warum verbringe ich so viel Zeit mit ...?
- Warum verbringe ich so wenig Zeit mit ...?
- Verbringe ich mehr Zeit mit unbezahlter oder bezahlter Arbeit?
- Geht es mir dadurch gut? Wenn nein, warum nicht?
- Wieviel Zeit bleibt für mich selbst?

Ziel soll sein, dass der eigene Alltag reflektiert und hinterfragt wird. Auch der Berufswunsch wird durchleuchtet und reflektiert.

*Schritt 2.* Die Jugendlichen recherchieren Fragen am Computer (AMS-Homepage, BIC-Homepage). Handlungsleitende Fragen können etwa die folgenden sein:

- Wie viele Lehrberufe gibt es derzeit in Österreich? (Vorstellungen und Erwartungen vs. tatsächlicher Anzahl an Lehrberufen)
- Welche Lehrberufe werden am häufigsten gewählt? (Vorstellungen und Erwartungen vs. tatsächlicher Anzahl von Lehrlingen in den jeweiligen Lehrberufen)
- Welche geschlechtsspezifischen Berufe kennen die Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen? (Vorstellungen und Erwartungen vs. tatsächlichem Frauen-/Männeranteil in den jeweiligen Berufen)

In einem weiteren Schritt erfolgt die Auseinandersetzung mit dem Berufswunsch oder mit dem eigenen Beruf:

- Wie sind die Arbeitszeiten? (z.B. Wochenenddienste im Gastgewerbe)
- Was bekomme ich bezahlt?
- Wo ist mein Arbeitsort? Bin ich immer am gleichen Standort oder muss ich mobil sein?
- Gibt es Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten? (z.B. Meisterprüfung)

- Wie ist die Bezahlung nach der Lehrabschlussprüfung? (Vorstellungen und Erwartungen vs. tatsächliche kollektivvertragliche Möglichkeiten)
- Was sind die Anforderungen? (Vorstellungen und Erwartungen vs. tatsächliche berufsspezifische Anforderungen anhand der im Berufsbild dargelegten und ausdefinierten Methoden-, Persönlichkeits-, Fach- und Sozialkompetenzen)

Auf Basis der bearbeiteten Fragen werden nun Flipcharts erstellt und der Gruppe vorgestellt. Die Jugendlichen können auch in Paaren oder Kleingruppen arbeiten. In der anschließenden Diskussion soll das Ziel sein, dass sich die Jugendlichen in der Berufswahl sicherer sind und sich bewusst darüber sind, was diese bedeuten kann - auch in Bezug auf ihre Freizeitgestaltung.

**Anmerkungen:** Diese Übung richtet sich insbesondere an Jugendliche in der Berufsorientierung.

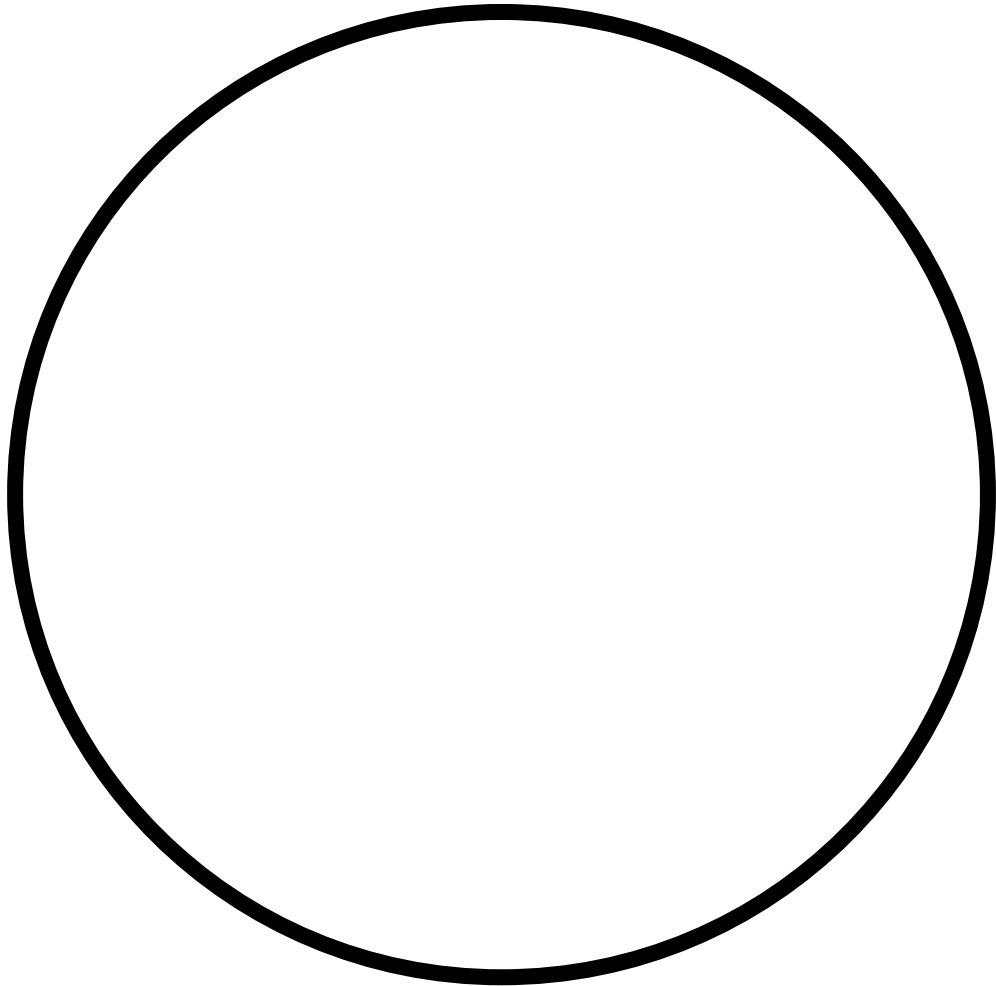
**Dauer:** 2-3 Stunden

**Materialien:** Flipchart, Stifte, Papier, Plakate, PC mit Internetzugang, ev. Arbeitsblatt „Meine Zeituhr“

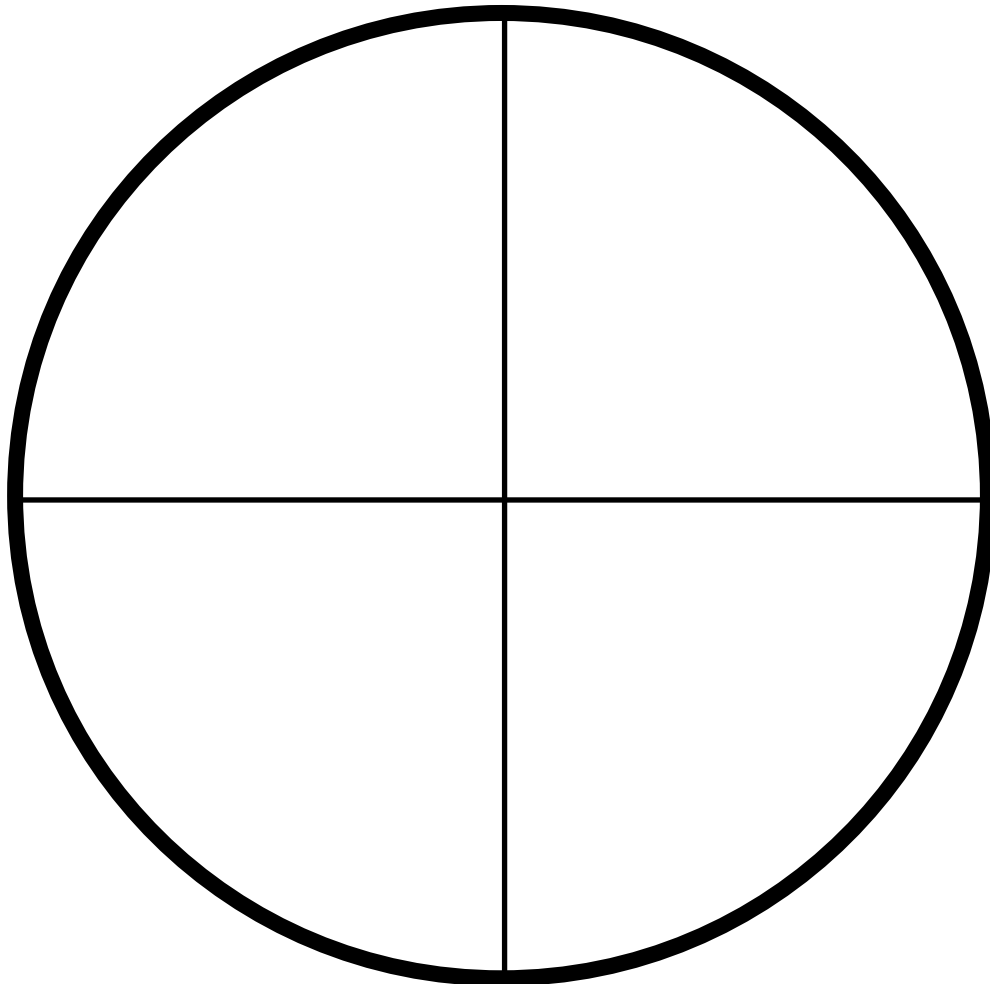
**Autorin:** Christiane Ebner-Haidacher (Jugend am Werk)

**Quelle:** [www.mut.co.at](http://www.mut.co.at); Merz 2001

## Meine Zeituhr



## Meine Zeituhr



### 3.4. Feedback-Sandwich

**Art der Übung:** Paararbeit, Kleingruppenarbeit, Plenararbeit, Einzelgespräch, Peer Review

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Kritikfähigkeit, Reflexionsfähigkeit), Kenntnis eigener Stärken und Entwicklungspotentiale, sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)

**Beschreibung:** Das Feedback-Sandwich sollte als eine Methode betrachtet werden, um Feedback strukturiert und konstruktiv zu vermitteln. Einem konstruktiven Feedback bzw. einer konstruktiven Kritik wird dabei eine positive Aussage voran- ebenso wie nachgestellt. Jede/r, der/die Feedback geben möchte, kann sich ein Feedback-Sandwich ausdenken und bewerten, ob die Methode für den Kontext geeignet ist.

Zentrale Feedback-Regeln umfassen hierbei:

- Vorbereitet sein
- Die andere Person wertschätzen
- Worte bewusst wählen
- Nur authentische Komplimente machen
- Das Verhalten herausfordern
- Veränderung konstruktiv unterstützen
- Das Feedback in einer positiven Absicht äußern
- Persönliche Kritik gegen konstruktive Kritik tauschen
- Nicht herablassend sein
- Beschuldigungen vermeiden
- Sich bewusstmachen, wie das Feedback wohl aufgefasst wird
- Die Methode nicht wiederholt für dasselbe Anliegen nutzen

Ein Beispiel für ein gelungenes Feedback-Sandwich könnte etwa so aussehen:

#### *Positive Aussage 1*

Mit dem Bericht hast du wirklich eine gute Arbeit geleistet – alle waren beeindruckt! Ich fand insbesondere den Abschnitt gut, indem du XYZ dargestellt hast.

#### *Konstruktives Feedback*

In Zukunft wäre es besser, Personen nicht beim Namen zu nennen, die nicht wissen, dass sie im Bericht erwähnt werden. Sie möchten das möglicherweise nicht.

#### *Positive Aussage 2*

Du schreibst sehr flüssig und es ist toll, dass du dir darüber so viele Gedanken gemacht hast. Davon werden viele Leute profitieren!

**Quelle:** Verbreitete Methode, im vorliegenden Fall nach Helen Robinson (Staff Development Partnership, University of Leicester).

### 3.5. Lerntagebuch

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Eigenverantwortung, Lernbereitschaft, Reflexionsfähigkeit, Zuverlässigkeit)

**Beschreibung:** Den Lehrlingen wird entweder ein Heft oder eine Ringbuchmappe, in die die Seiten eingeklebt werden, geschenkt. Bei der Einführung des Tagebuches sollten mindestens die Ziele des Tagebuches, die Art der Auswertung sowie Häufigkeit und Ort der Eintragungen besprochen werden.

Der/Die AusbilderIn erklärt also, welchen Sinn das Tagebuchführen hat, und stellt die von ihm/ihr ausgewählten Leitfragen vor. Diese werden entweder als Überschriften in das Tagebuch abgeschrieben oder auf Arbeitsblättern ausgeteilt. Der/Die AusbilderIn setzt zudem fest, wie oft Einträge in das Lerntagebuch gemacht werden sollen. Empfohlen wird entweder (wochen-)täglich oder wöchentlich. Dafür sollte nach Möglichkeit Zeit innerhalb des Unterrichts oder Trainings gegeben werden, damit die Aufgabe nicht als Zusatzarbeit empfunden wird.

Die Eintragungen selbst können formlos und frei oder in ein vorgefertigtes Formular eingetragen werden. Den Auszubildenden können auch „Reflexionsaufträge“ mitgegeben werden.

Die Auswertung nehmen die Auszubildenden in bestimmten Abständen selbst vor. Dabei stellen sie ihre Einträge in kleineren Gruppen vor, erläutern bzw. besprechen diese und schreiben anschließend ihre Ergebnisse auf Moderationskarten, die dann aufgehängt werden. In gemeinsamer Diskussion ordnen die Auszubildenden zusammen mit dem/der AusbilderIn die Karten, diskutieren diese und vereinbaren Konsequenzen. Die Auszubildenden können im gegenseitigen Austausch entdecken, dass Dinge, die ihnen schwerfallen, anderen keine Schwierigkeiten bereiten, und umgekehrt. Dadurch kommt es zu Formen gegenseitiger Lernberatung.

Das Tagebuch kann am Ende einer Lehreinheit, eines Semesters oder eines (Einzel- oder Gruppen-)Projekts als zusätzlicher Lernnachweis genutzt werden. Insbesondere für zurückhaltendere Personen kann dies ein Vorteil sein.

**Anmerkungen:** Diese Methode kann in Kombination mit dem Instrument „Zielscheibe“ durchgeführt werden.

Alternativ kann das Lerntagebuch auf einer adäquaten Online-Lernplattform (z. B. als Blog) geführt werden; so haben die AusbilderInnen jederzeit die Möglichkeit, Einblick zu nehmen.

**Dauer:** Die Methode wird über die Dauer eines Kurses wiederholt durchgeführt.

**Materialien:** Papier, Stifte, ev. Arbeitsblatt „Leitfragen für die Tagebucheinträge“, ev. Arbeitsblatt „Anwendungsbeispiel aus dem Bit Schulungscenter: Wochenbericht“

**Quelle:** Bastian et al. 2007; Bednarz & Schmidt 2008

## Anwendungsbeispiel aus dem Bit Schulungscenter: Wochenbericht

**Setting:** Einzelarbeit und fallweise Gruppenarbeit (Austausch)

**Ziel:** Vertiefung der Lerninhalte (Theorie & Praxis), Entwicklungsinstrument zur Förderung der Lernkompetenz, Reflexionshilfe (z.B. Reflexion des Berufsbildes bei Bewerbungen in Firmen)

**Vorgehensweise:** Die TeilnehmerInnen verwenden ein (Werkstatt-)Wochenbuch, ein Heft oder eine Ringbuchmappe, in die die Seiten eingeklebt werden. Im Fall der ÜBA1 (z.B. Bereich Maschinenbau-, Elektro-, Kfz-Technik, usw.) werden meist das Wochenbuch oder Projektmappen verwendet. In der ÜBA2 kommen Ringbuchmappen und/oder Hefte zum Einsatz. Eine weitere Möglichkeit der Dokumentation bieten Smartphone und andere (mobile) Endgeräte. Die Lehrlinge schreiben gerne am Handy und haben es auch ständig bei sich.

Bei der Einführung des Tagebuchs bzw. des Wochenberichts (z.B. zu Beginn eines neuen 1. Lehrjahres) wird Folgendes gemeinsam besprochen:

- Ziele (Sinn & Zweck) des Tagebuchs
- Welche Themen sollen behandelt werden (TrainerIn formuliert z.B. Leitfragen)
- Vorgaben über die Art der Eintragungen (leserlich, mit Zeichnung, Grafiken, Fotos, etc.)
- Art der Auswertung (TrainerIn kontrolliert die Einträge und gibt Feedback oder die TeilnehmerInnen stellen ihre Einträge, z.B. Erfahrungen aus den Betriebspraktika und Landesberufsschulen, selbst vor und diskutieren diese in der Kleingruppe)
- Häufigkeit und Ort der Eintragungen

Die (Leit-)Fragen werden dann am Anfang des Wochenbuchs eingetragen oder auf Arbeitsblättern ausgeteilt.

Leitfragen/Reflexionsaufträge könnten wie folgt lauten:

- Was habe ich mir heute aus dem Unterricht mitgenommen? (kurze präzise Statements über heutigen Lernerfolg, um neu Gelerntes zu dokumentieren)
- Welche Themenschwerpunkte haben wir durchgearbeitet?
- Was hat mir heute besonders Spaß gemacht?
- Was hat mir nicht so gefallen, und warum?
- Wurde ich heute für meine Leistungen gelobt, und warum?
- Welche Theorieinhalte konnte ich im Praxisbetrieb/der Lehrwerkstätte umsetzen?
- Was war in dieser Woche/an diesem Tag das Interessanteste für mich?
- Welches Ziel nehme ich mir für die nächste Unterrichtseinheit, den nächsten Tag oder die nächste Woche vor?
- Wie kann ich dieses Ziel erreichen und wer kann mich unterstützen?
- Wie erkenne ich, dass ich das von mir erreichte Ziel erreicht habe?
- etc.

Das Lerntagebuch bzw. der Wochenbericht werden als zusätzlicher Lernnachweis genutzt.

**Auswertung:**

Der/Die TrainerIn kontrolliert die Einträge und gibt den TeilnehmerInnen ein konstruktives Feedback über Inhalt, Gestaltung u.Ä.



Dabei können einzelne Themen gemeinsam besprochen werden, z.B. Stärken und Schwächen, aber insbesondere auch benötigte Hilfestellungen und Unterstützungsleistungen.

Die Lehrlinge bzw. TeilnehmerInnen können ihre Einträge auch in Kleingruppen vorstellen, erläutern und besprechen und anschließend ihre Ergebnisse auf Moderationskarten schreiben, die dann an einer Pinnwand aufgehängt werden. Dies kann alternativ auch mittels PC (mithilfe von PowerPoint-Präsentationen) gemacht werden.

Die Lehrlinge bzw. TeilnehmerInnen gehen danach in eine gemeinsame Diskussion mit dem/der AusbilderIn, tauschen ihre Erfahrungen aus, geben Tipps weiter und vereinbaren die nächsten Schritte.

**Materialien:** Wochenbuch, Ringbuchmappe, Blöcke, Hefte, Stifte, evtl. Notizpapier, Klebepunkte, Pinnwand; wenn vorhanden: PC, Beamer, Smartphone o.Ä.

**Autorinnen:** Tamara Meta und Doris Schönböck (Bit Schulungscenter)

## Leitfragen für die Tagebucheinträge

<b>Datum:</b>
Was habe ich heute gerne getan?
Was habe ich heute nicht gerne getan?
Bin ich gelobt worden? Wofür?
Was habe ich heute gelernt?
Heute bin ich mit mir zufrieden, weil ich ...

Welche Trainingsinhalte konnte ich in meiner Arbeitsumgebung wiederfinden?

Welche Trainingsinhalte konnte ich in meiner Arbeitsumgebung anwenden?

Was war anders als im theoretischen Unterricht?

Welche Muster und Routinen konnte ich bei der Arbeit identifizieren, über die ich gerne mehr Informationen im Training gehabt hätte?

Was ist aus meiner Sicht das Wichtigste, das ich heute/diese Woche gelernt habe?

Was interessiert mich besonders?

Was interessiert mich nicht so sehr? Was könnte mein Interesse daran vergrößern?

Was möchte ich persönlich bis zum Zeitpunkt XY verbessern? Wie schaffe ich das? Wie kann ich meine Zielerreichung kontrollieren?

Wer kann mir bei der Erreichung meines Zieles behilflich sein und wie? Was kann ich selbst tun?

### 3.6. Perspektivenwechsel - Ich bin jetzt der/die ChefIn!

**Art der Übung:** Recherchearbeit, schriftliche Einzelarbeit mit anschließender mündlicher Kleingruppenarbeit, moderierte Gruppendiskussion

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Reflexionsfähigkeit), Fach- und Methodenkompetenzen (Wissen und Bewusstsein um Anforderungen am Arbeitsmarkt)

**Beschreibung:** In dieser Übung schlüpfen die Jugendlichen in die Rolle einer Führungskraft, mit dem Hintergrund, dass sie beurteilen sollen, welche Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale für sie wichtig wären, wenn sie selbst einen Lehrling für ihren Betrieb auswählen müssten.

Im Vorfeld werden die Begrifflichkeiten auf der Checkliste erklärt, definiert oder auch, je nach zeitlichem Spielraum, von den Jugendlichen recherchiert. Die Checkliste (Anforderungsprofil für Lehrlinge) soll zuerst als Einzelarbeit abgearbeitet werden. Dies ist wichtig, damit jede bzw. jeder Jugendliche die Chance erhält, ihre/seine Sichtweisen und Meinungen einzubringen, ohne der Beeinflussung durch andere Peers ausgesetzt zu sein. Anschließend werden die Ergebnisse jedes bzw. jeder Einzelnen in Form einer Kleingruppenarbeit besprochen und diskutiert. Um diese Übung abzurunden, werden Ergebnisse durch die/den TrainerIn auf einem Flipchart zusammengetragen und im Plenum diskutiert.

Gegebenenfalls kann die Checkliste im Vorfeld auch von einer bzw. einem FirmenchefIn bzw. LehrlingsausbilderIn des Betriebs ausgefüllt werden, um diese Sichtweise mit der der Jugendlichen zu vergleichen.

Dies ist eine gute Übung, um Bewusstsein zu schaffen und eine andere Perspektive einzunehmen. Der gemeinsame Austausch mit dem/der TrainerIn im Anschluss schafft Raum, um blinde Flecken aufzudecken, und zeigt, an welchen Kompetenzen möglicherweise noch gearbeitet werden muss.

Außerdem bietet diese Übung eine gute Möglichkeit, um einen Konnex zwischen Ausbildung und Wirtschaft herzustellen, und fördert womöglich die Selbsterkenntnis darüber, welche Kompetenzen jeder bzw. jede Einzelne erweitern muss. Mindestens sollte deutlich gemacht werden, welche Anforderungen die Arbeitswelt an Lehrlinge unabhängig des Geschlechts und der Branche stellt.

**Anmerkungen:** Die Übung kann mit ÜBA-TeilnehmerInnen nach einiger Zeit (beispielsweise im nächsten Lehrjahr) wiederholt werden, um zu überprüfen, welche Kompetenzen sich weiterentwickelt haben bzw. wie und ob sich Sichtweisen geändert haben.

**Dauer:** 1,5-2 Stunden

**Materialien:** Stifte, Papier, Flipchart, Arbeitsblatt „Checkliste – Ich bin jetzt der/die ChefIn“

**AutorInnen:** Rudolf Glauninger und Beatrice Gangl (Jugend am Werk)

**Quelle:** [www.stuck-verband.de/wp-content/uploads/2016/03/1\\_Checkliste\\_Anforderungsprofil.pdf](http://www.stuck-verband.de/wp-content/uploads/2016/03/1_Checkliste_Anforderungsprofil.pdf)

## Checkliste – Ich bin jetzt der/die Chefin

### Anforderungsprofil für Lehrlinge

- Du bist jetzt der Chef bzw. die Chefin.
- Du hast nun die Möglichkeit dir deine/n Auszubildende/n selbst auszusuchen.
- Beurteile und entscheide, welche Fähigkeiten/Persönlichkeitsmerkmale dir in deinem Betrieb wichtig sind.
- Die Beurteilung erfolgt im Schulnotensystem: 1 = sehr wichtig; 5 = nicht wichtig

<b>Fähigkeiten im Umgang mit Menschen</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Teamfähigkeit					
Kompromissbereitschaft					
Kontaktfähigkeit					
Anpassungsfähigkeit					
Aufgeschlossenheit					
Kooperationsfähigkeit					
Kommunikationsfähigkeit					
<b>Schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Überzeugungsvermögen					
Arbeitsorganisation					
Organisationsfähigkeit					
Einfallreichtum, Improvisationsfähigkeit					
<b>Persönliche Kompetenzen</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Verantwortungsbereitschaft					
Gewissenhaftigkeit					
Zuverlässigkeit					
Leistungsbereitschaft					
Lernbereitschaft					
Auffassungsvermögen					

Denken in Zusammenhängen					
Räumliches Vorstellungsvermögen					
Rechnerische Fähigkeiten					
Zeichnerisches Darstellungsvermögen					
Sinn für Form und Farbe					
Gestalterische Fähigkeiten					
Belastbarkeit					
Arbeiten in Stress-Situationen					
Ausdauer, Geduld					
Umstellungsfähigkeit (wechselnde Aufgaben)					
Aufmerksamkeit					
Reaktionsschnelligkeit					
Körperkraft					
Gesundheitliche Konstitution					
<b>Auftreten</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Höflichkeit					
Selbstsicherheit					
Gepflegtes Erscheinungsbild					
Gute Umgangsformen					
<b>Berufsförderndes Vorwissen</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
EDV-Kenntnisse					
Sprachen					
Führerschein					

**Soziales Engagement (Mitgliedschaften):**

Sonstiges:



### 3.7. Playmit

**Art der Übung:** Quizportal

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Lernbereitschaft), Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen), digitale Kompetenzen

**Beschreibung:** Das Quizportal „Playmit“ bietet 85.000 Bildungsfragen, die in derzeit 18 Themenbereiche (Mathematik, Branchen, Naturwissenschaften, Sprachen, digitale Kompetenzen, etc.) unterteilt sind. Je nach Bereich gibt es eine weitere Unterteilung in Kernthemen und Schwierigkeitsgrade (Level).

Eine kostenfreie Registrierung ist zum Spielen und Üben notwendig. Die Punkte aller richtig beantworteten Fragen werden gesammelt; aus ihnen wird ein Ranking erstellt. So kann man sich mit anderen NutzerInnen messen und vergleichen, kategorisiert nach BenutzerInnen oder Schulen und über verschiedene Zeiträume. Zusätzliche monatliche Challenges mit Preisen sollen die Motivation der TeilnehmerInnen erhöhen.

Durch Beantworten von Quiz-Fragen kann spielerisch eine der „Playmit“-Urkunden erarbeitet werden. Die Urkunde soll der Bewerbung um einen Job, eine Lehrstelle oder einen Praktikumsplatz beigelegt werden. Die fertige Urkunde bescheinigt nicht nur das erarbeitete Wissen, sondern zeigt auch die Bereitschaft und das Engagement zur Weiterbildung.

Viele Unternehmen verwenden heute für ihre Assessmentcenter den Fragekatalog von „Playmit“ oder fordern die „Playmit“-Urkunden zum Vorstellungstermin ein!

Zur Erlangung einer Urkunde muss jedes Quiz mindestens zweimal (dies entspricht 16 Fragen) gespielt werden. Mindestens 50% der Antworten pro Quiz und 70% aller Antworten über beide Quizzes hinweg müssen richtig sein. Sind alle Balken in der Urkundenübersicht grün, kann man die „Playmit“-Urkunde als PDF abspeichern und ausdrucken.

Zu beachten ist hierbei: Spätestens vor dem Download der Urkunde muss das UserInnenprofil vollständig ausgefüllt sein!

Regelmäßige „Playmit“-Challenges im Unterricht motivieren die Lernenden zur Wissenserweiterung und zum Üben, während für die Lehrenden ein Freiraum geschaffen wird. Da die Plattform mit Login standortunabhängig „bespielt“ werden kann, sind viele Lernende motiviert, auch in ihrer Freizeit Quizzes zu absolvieren, um Punkte zu sammeln und sich zu vergleichen. Die Quizzes können in kurzen Unterrichtssequenzen geübt werden; die Urkunden sollten dann aber in einer durchgängigen Session erspielt werden.

**Anmerkungen:** Der Aufbau der „Playmit“-Website ([www.playmit.com](http://www.playmit.com)) ist wie folgt:

- *Quiz:* Branchenquizzes, Katalog für Themenquizzes, Urkunden
- *Challenges:* Übersicht aktueller Quiz-Turniere, Preise und Rankings
- *Firmen:* Präsentation aller Unternehmen, die eine „Playmit“-Urkunde zur Bewerbung akzeptieren bzw. einfordern (Wichtige Anmerkung: Viele dieser Firmen verwenden individuell erstellte Quizzes in ihren Assessments!)
- *Schulen:* Shop für Lehrbücher, Schulfinder, „Playmit“-Awards (Wichtige Anmerkung: Eine Registrierung des Instituts als Schule ist möglich und erleichtert den Vergleich bzw. die Überprüfung der SpielerInnen über das Schulprofil – eine Schulregistrierung ist kostenpflichtig, wurde jedoch dem Autor 2019 schon mit der Bestellung von 25 Lehrbüchern angeboten)

- *Anmelden/Profil*: Registrierung und UserInnenprofil. Der tatsächliche Name und die E-Mail-Adresse müssen Echtdaten sein, um die Urkunde zu erhalten! Bei der Adressangabe kann auf die Eingabe der Straße und Hausnummer verzichtet werden.

**Dauer:** ab 10 Minuten (z.B. Urkunde „Basic“: 20 Themen, bestehend jeweils aus 2 Themenblöcken zu je 8 Fragen = 320 Fragen)

**Autor:** Markus Nemeth

**Quelle:** [www.playmit.com/mission](http://www.playmit.com/mission)

### 3.8. Projektarbeit in Bezug auf technische Berufe, wie sie am BZ Deutschlandsberg umgesetzt wird

**Theoretischer Hintergrund:** Der Lernerfolg ist besonders groß, wenn sich die Lernenden noch einmal mit theoretisch erworbenen Inhalten beschäftigen und versuchen, diese in Form eines Projekts selbstständig umzusetzen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Teamarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Eigenverantwortung, Einsatzbereitschaft, Zuverlässigkeit, Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz, Reflexionsfähigkeit, Kritikfähigkeit), sozial-kommunikative Kompetenzen (Anpassungsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit), Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (Belastbarkeit, Initiative), Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen, praktisch-handwerkliches Geschick)

**Beschreibung:** BZ-Leitung und TrainerIn legen den Rahmen fest (Themengebiet, Kosten, Zeitraum) und teilen diesen der Gruppe mit.

Die TeilnehmerInnen der Gruppe recherchieren einzeln oder im Team. Sobald es eine Projektidee gibt, wird diese mit dem Trainer bzw. der Trainerin hinsichtlich der Realisierbarkeit besprochen und die TeilnehmerInnen erhalten alle Vorlagen bezüglich der Dokumentation (Power Point, Projektmappe, One-Side-Letter).

Die TeilnehmerInnen erstellen nun eine Präsentation mit folgenden Punkten, die dem BZ-Leiter bzw. der BZ-Leiterin präsentiert wird:

- Idee
- Ziel
- geplante Kosten
- geplanter Zeitaufwand

Sind der BZ-Leiter bzw. die BZ-Leiterin davon überzeugt, gibt er bzw. sie das jeweilige Projekt zum Start frei.

Schließlich setzen die TeilnehmerInnen das Projekt um (Bestellung der Komponenten/Material, Fachzeichnungen, Schaltpläne, Konstruktion, ...). Bei einer Zwischenpräsentation innerhalb des Zeitrahmens bringen sie die BZ-Leitung auf den aktuellen Stand; bei Überschreitung des Budgets oder des Zeitrahmens muss dies der BZ-Leitung und dem/der TrainerIn schriftlich bekanntgegeben werden.

Ist das Projekt fertig, wird die Dokumentation (Power Point, Projektmappe, One-Side-Letter) vervollständigt und mit dem/der SozialpädagogenIn korrigiert und adaptiert.

Gemeinsam mit SozialpädagogInnen und TrainerInnen wird an den Präsentationstechniken gearbeitet. Am nächsten Tag präsentieren die TeilnehmerInnen das Projekt.

**Anmerkungen:** Der/die TrainerIn begleitet und unterstützt. Der/die SozialpädagogenIn hilft in den Lerncoachings bei der Dokumentation des Projekts und trainiert mit den TeilnehmerInnen die Präsentation vor der Gruppe.

Sinnvoll ist das Anlegen einer Projektmappe (Idee, Ziel, Beschreibung des Projektes, Schaltpläne, Fachzeichnungen, Probleme und Lösungen, Kostenaufstellung, Zeitaufstellung) ebenso wie eines One-Side-Letters (Kurzbeschreibung des Projekts auf einer A4-Seite).

**Materialien:** Flipchart, Papier, Stifte, Laptop, Beamer, spezifische Materialien für das Projekt

**Autorin:** Nicole Lesky (BFI, BZ Deutschlandsberg)

## B) Sozial-kommunikative Kompetenzen

### 3.9. Gruppenpuzzle

**Theoretischer Hintergrund:** Das Gruppenpuzzle ist eine kooperative Lernmethode. Soziale Fähigkeiten werden im kooperativen Lernen durch die Anforderung einer gemeinsamen Aufgabenlösung systematisch erlernt und praktiziert; jeder Teilnehmer und jede Teilnehmerin übernimmt dabei Verantwortung für alle Gruppenmitglieder. Damit bedeutet Lernen nicht nur Wissensaneignung, sondern unterstützt als sozialer Prozess den Erwerb kognitiver und sozialer Kompetenzen.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit), personale Kompetenzen (Einsatzbereitschaft, Eigenverantwortung, Lernbereitschaft), Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen, Lehrfähigkeit)

**Beschreibung:** Gruppenpuzzles eignen sich für Lerninhalte, die sich in drei bis fünf voneinander unabhängige Teilbereiche gliedern lassen. Jedes Gruppenmitglied wird zum Experten bzw. zur Expertin eines dieser Teilbereiche, gibt dieses Wissen weiter und erhält von den anderen ExpertInnen die restlichen Wissenspuzzleteile. Lernende sind damit zugleich Lehrende, die sich zunächst Wissen aneignen, um es dann weiterzugeben. Die Methode basiert auf der Annahme, dass sich jemand, der Wissen weitergeben soll, intensiver mit den betreffenden Inhalten auseinandersetzt.

Zuerst werden Stammgruppen gebildet. Zur Bestimmung der Anzahl der Stammgruppen wird die Anzahl der teilnehmenden Lehrlinge durch die Teilthemen dividiert (z.B. 20 TeilnehmerInnen und vier Teilthemen ergeben fünf Stammgruppen). In den Stammgruppen werden zunächst das Gesamtthema und die Teilthemen gesichtet. Es kann eine Kennenlernphase eingeplant und den Mitgliedern die Entscheidung überlassen werden, wer welches (Teil-)Thema als „ExpertIn“ übernimmt.

Aus den Stammgruppen werden die ExpertInnengruppen gebildet. Die Anzahl der ExpertInnengruppen entspricht der Anzahl der Teilthemen. Jede ExpertInnengruppe erhält einen Arbeitsauftrag zu ihrem Teilbereich, wobei jedes Mitglied ein eigenes Arbeitsblatt bekommen sollte und die Aufgabenstellung zunächst in Einzelarbeit bearbeitet/liest. Dann gleichen die ExpertInnen ihre Ergebnisse innerhalb der jeweiligen Gruppe ab, klären auftretende Fragen und Probleme, recherchieren, reflektieren und diskutieren gemeinsam, bis sich jede Person so gut auskennt, dass sie als ExpertIn für diese Fragestellung zur Verfügung stehen kann. Weiters kann gemeinsam eine Präsentation vorbereitet werden. Diese Unterlage kann von der/dem Lehrenden auf ihre Richtigkeit kontrolliert werden. In den ExpertInnengruppen kann auch überlegt werden, wie überprüft werden kann, ob das Thema von den anderen verstanden wurde.

Anschließend kehren die ExpertInnen in ihre Stammgruppen zurück, um dort den anderen Gruppenmitgliedern ihr Spezialgebiet vorzutragen.



**Anmerkungen:** Beliebte Themen bei den ÜBA-Lehrlingen des Bit Schulungscenter umfassen Überlegungen zu Lebenshaltungskosten, aber etwa auch zu Einstiegsgehältern. Es werden Schwerpunktthemen gemeinsam erarbeitet und die gestellten Fragen pro Station (Themenbereich) im Detail ausgearbeitet.

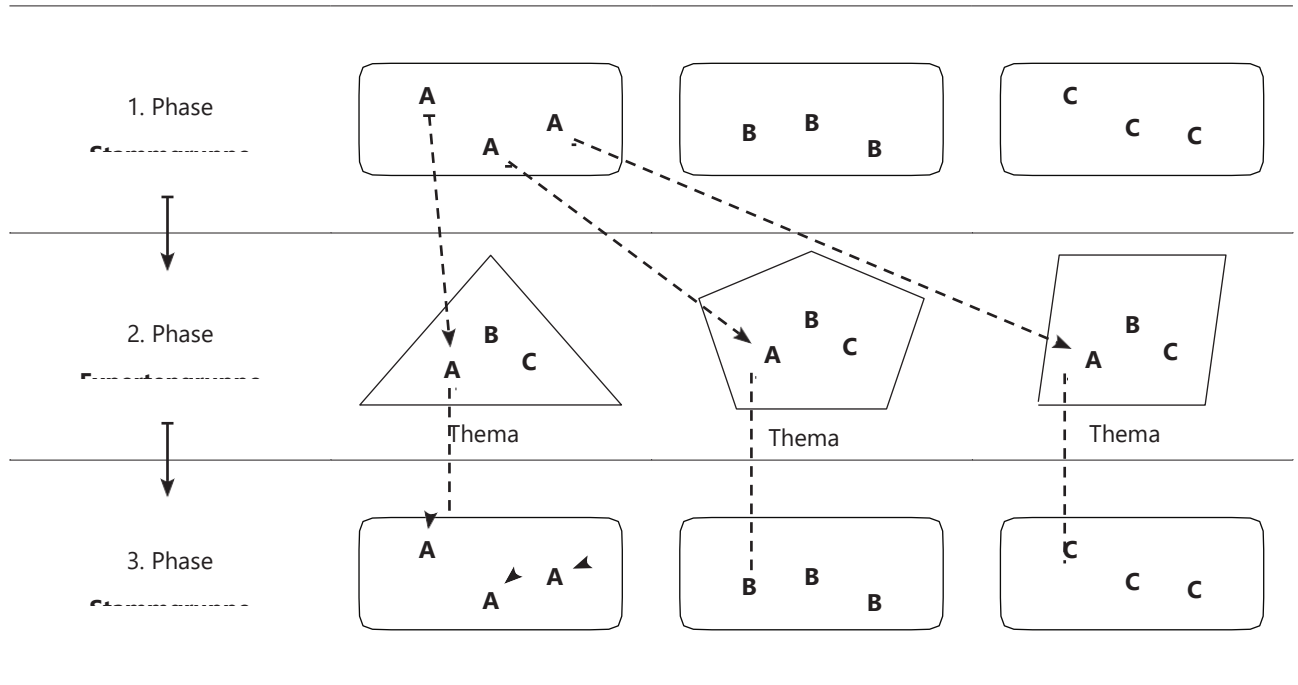
**Dauer:** Das Gruppenpuzzle kann innerhalb einer ein- bis zweistündigen Lerneinheit durchgeführt, aber auch im Rahmen eines längeren Projektlernens eingesetzt werden.

**Materialien:** Arbeitsblätter (mit Angaben), Blöcke, Hefte, Stifte, Klebepunkte, Pinnwand, PC, Smartphone & Co

**Quelle:** Weber et al. 2016, S. 57ff.

## Ablaufskizze

(vgl. [www.dicfo.at/meth\\_dok/methode11\\_gruppenpuzzle.pdf](http://www.dicfo.at/meth_dok/methode11_gruppenpuzzle.pdf))



### 3.10. Einzelcluster mit Folgen (Zweitcluster)

**Art der Übung:** Mischung aus Einzel- und Gemeinschaftsarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Sozial-kommunikative Kompetenzen (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit)

**Beschreibung:** Das Ziel dieser Übung ist, gemeinsam Denk- und Lösungsansätze für ein Thema bzw. eine Problemstellung zu finden. Jeder bzw. jede TeilnehmerIn erstellt zunächst ein Einzelcluster zu einem selbst gewählten Schlüsselwort (z.B. Gruppenerwartung). Die Clusterergebnisse werden einzeln vorgestellt.

Gibt es TeilnehmerInnen, die sich von der einen oder anderen Assoziation angesprochen fühlen, finden sich diese zusammen und erstellen ein gemeinsames Cluster (dies geht auch zu zweit). TeilnehmerInnen, die sich von keinem Clusterthema angesprochen fühlen, schließen sich der Gruppe mit der größtmöglichen Übereinstimmung an.

Die gemeinsam zusammengefassten Ergebnisse werden im Plenum vorgestellt und diskutiert.

**Anmerkungen:** Bei Großgruppen (über 12 Personen) besteht aus zeitlichen Gründen selten die Möglichkeit, alle Begriffe und Aussagen im Einzelnen zu besprechen. Deshalb empfiehlt sich bei größeren Gruppen, für jeden Teilnehmer bzw. jede Teilnehmerin 2 bis max. 3 Klebepunkte zur Verfügung zu stellen. Mit diesen werden Begriffe und/oder Aussagen markiert, die von besonderem Interesse sind. Die Begriffe bzw. Aussagen, die die meisten Punkte bekommen haben, sind Besprechungsgrundlage im Plenum.

**Materialien:** Papierbögen (Einzelcluster) bzw. Packpapier (Gemeinschaftscluster), Stifte, evtl. Notizpapier, Klebepunkte

**Autorin:** Nicole Lesky (BFI, BZ Deutschlandsberg)

**Quelle:** Selbsthilfekontaktstelle Mittelhof e.V. 2015

### 3.11. Labyrinth

**Art der Übung:** Plenararbeit, Gruppenarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit), personale Kompetenzen (Frustrationstoleranz)

**Beschreibung:** Die Übung kann innerhalb eines Teams gespielt werden; es können aber auch zwei Gruppen gegeneinander antreten.

Der Trainer bzw. die Trainerin erklärt: „Findet unter dem geringsten Punkteabzug einen Weg durch das Labyrinth auf die gegenüberliegende Seite. Dabei darf sich immer nur eine Person im Labyrinth befinden; alle anderen TeilnehmerInnen müssen hinter der Startlinie bleiben.“

Rückt jeweils ein Feld vorwärts, seitwärts oder diagonal und wartet auf das Ergebnis. Seid ihr auf dem richtigen Weg, könnt ihr einen weiteren Schritt auf ein angrenzendes Feld machen. Seid ihr auf ein ungültiges Feld gelangt, kostet dies zunächst keinen Punkt. Nun müsst ihr das Labyrinth jedoch verlassen. Nehmt den gleichen Weg zurück, den ihr zuvor genommen habt; ansonsten droht ein Punkteabzug.

Nun ist der/die nächste TeilnehmerIn an der Reihe und muss den Weg, der vorher beschritten wurde, genau einhalten. Vom letzten richtigen Feld aus kann ein weiteres Feld betreten werden. Wird ein Feld mit dem Fuß berührt, gilt dies als ausgeführter Schritt. Betritt ein/e TeilnehmerIn ein Feld, das als schon einmal als ungültig erkannt wurde, kostet das einen Punkt. Die Reihenfolge der TeilnehmerInnen ist einzuhalten, da ansonsten ebenfalls ein Punkteabzug folgt.

Sie starten nun mit 12 Punkten. Das Team bekommt 10 Minuten Zeit für die Planung. Für jede Minute, die Sie länger brauchen, wird ein Punkt abgezogen. Es dürfen während der 10-minütigen Planungsphase und auch während der Durchführung keine Markierungen und keine schriftlichen Notizen gemacht werden. Nach der Planungsphase dürfen Sie nicht mehr miteinander reden und auch keine Geräusche machen. Sollte dies passieren, kostet dies wieder einen Punkt Abzug. TeilnehmerInnen dürfen jedoch mit Körpersprache kommunizieren. Haben Sie Fragen?“

Fragen, die danach zur Reflexion im Plenum gestellt werden können, umfassen:

- Wie habt ihr euch gefühlt?
- Wie wurden die nötigen Entscheidungen getroffen?
- Haben sich Konflikte ergeben?
- Was hat sich günstig auf die Gruppe ausgewirkt?
- Was hat sich ungünstig auf die Gruppe ausgewirkt?
- Wurde jede/r bei der Lösungsfindung miteinbezogen?
- Was hätte die Gruppe besser machen können?
- Was hat gut geklappt?
- Was kann man aus dieser Übung mitnehmen bzw. lernen?

**Dauer der Übung:** 20-40 Minuten ohne Vorbesprechung

**Materialien:** Klebeband oder Kreide (zum Aufzeichnen des Labyrinths auf dem Boden)

**Autorinnen:** Michaela Stanglauer und Rotraut Schönherr-Reymann (BFI, BZ Graz West)



## Beispiel, wie ein Weg durch das Labyrinth aussehen könnte:

		<b>Schritt 12 und Ausstieg</b>			
		<b>Schritt 11</b>	<b>Schritt 10</b>		
	<b>Schritt 4</b>			<b>Schritt 9</b>	
<b>Schritt 3</b>		<b>Schritt 5</b>	<b>Schritt 6</b>	<b>Schritt 8</b>	
	<b>Schritt 2</b>			<b>Schritt 7</b>	
	<b>Schritt 1 und Einstieg</b>				

### 3.12. Nagelprobe

**Art der Übung:** Kleingruppenübung (5–15 TeilnehmerInnen je Gruppe)

**Kompetenzen, die geschult werden:** Sozial-kommunikative Kompetenzen (Teamfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit), personale Kompetenzen (Durchhaltevermögen, Frustrationstoleranz, Konzentrationsfähigkeit)

**Beschreibung:** *Durchführung.* Bei der Nagelprobe handelt es sich um eine Kooperationsübung, bei der die TeilnehmerInnen gemeinsam herausfinden sollen, wie sie 13 Nägel auf einem Nagel so ausbalancieren, dass kein Nagel den Untergrund berührt.

Sollte es jemanden in der Gruppe geben, die bzw. der die Lösung kennt, bitten die TeilnehmerInnen diese Person, als BeobachterIn zu fungieren.

Die LeiterInnen stellen zur Vorbereitung der Übung den Holzklotz mit dem Loch nach oben auf den Tisch und stecken einen der Nägel in das Loch. Nun stellen die BetreuerInnen die Aufgabe, die verbleibenden Nägel auf dem Kopf des Nagels im Holzklotz abzulegen, ohne dass sie irgendwelche Hilfsmittel (wie Fäden, Klebstoff, Drähte o.Ä.) benutzen. Dabei ist der Holzklotz mit dem Nagel die Basis und wird nicht verändert.

Was meistens passiert: Es wird versucht, die Nägel in irgendeiner Weise zu verkeilen, was ein richtiger Ansatz ist. Sehr selten finden die TeilnehmerInnen aber auf Anhieb die Lösung. Sollten die TeilnehmerInnen nicht zu einer Lösung kommen, versuchen die LeiterInnen, jene Ansätze zu unterstützen, die in die richtige Richtung gehen. Es kann sein, dass bis zum Schluss Unsicherheit darüber besteht, ob es überhaupt funktionieren kann. Die LeiterInnen sichern den TeilnehmerInnen daher immer wieder zu, dass es eine Lösung gibt, und helfen, wenn alle Nägel richtig gelegt sind, die Konstruktion anzuheben und sie auf dem stehenden Nagel abzulegen.

*Auswertung.* Bevor die Gruppe in eine intensivere Auswertung geht, ist es gut, die positiven oder negativen Gefühle, die während der Übung entstanden sind, zu äußern und sich damit zu entlasten. Reflexionsfragen umfassen etwa:

- Wie fühlen sich die TeilnehmerInnen?
- Wie ist die Gruppe mit den Vorschlägen Einzelner umgegangen?
- Wurden Ideen ausprobiert?
- Wurde kooperiert?
- Gab es „Leader“ in der Gruppe?

Vor einer Interpretation der Situation und des Verhaltens der TeilnehmerInnen ist es gut, festzustellen, was beobachtet werden konnte. So haben alle eine ähnliche „Datenlage“. Hierbei helfen etwa folgende Fragen:

- Was ist passiert? Welche Schritte wurden unternommen?
- Welche Auswirkungen hatte das eigene Verhalten?
- Welche Auswirkungen hatte das Verhalten anderer?

Danach kann eine Interpretation stattfinden:

- Kennen die TeilnehmerInnen dieses Verhalten von sich? Gibt es in der Ausbildung oder im Privatleben ähnliche Situationen?
- Angenommen, jemand aus der Gruppe hätte anders reagiert, was wäre dann passiert? Wie kann jemand einflussreich sein? Wie können TeilnehmerInnen eine Situation so beeinflussen, wie sie es brauchen?

*Lösung.* Ein Nagel wird hingelegt. 16 Nägel werden im Reißverschlussystem auf ihn gelegt, sodass die Köpfe knapp über dem Quernagel liegen. Der 18. Nagel wird wiederum quer über die 16 Nägel gelegt. Es bildet sich eine Art Dach, das auf dem aufrecht eingeschlagenen Nagel platziert werden kann.

**Materialien:** 1 Tisch, 1 Holzklötz mit Loch, 18 große Nägel

**Dauer:** 40–60 Minuten

**Autorinnen:** Michaela Stanglauer und Rotraut Schönherr-Reymann (BFI, BZ Graz West)

**Quelle:** [www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/examples/de/social-skills/Nagelspiel.pdf](http://www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/examples/de/social-skills/Nagelspiel.pdf)

### 3.13. Schiffbruchübung

**Theoretischer Hintergrund:** Mit dieser Methode kann das Thema „Interessen und Fähigkeiten“ abgerundet werden. Weiters können die Rollenverteilung in den jeweiligen Kleingruppen beobachtet und – da die Übung zu Beginn eines Berufsorientierungskurses eingesetzt werden sollte – das Teambuilding gefördert werden. Außerdem stärkt diese Aufgabenstellung die kommunikativen Kompetenzen.

**Art der Übung:** Kleingruppenarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit)

**Beschreibung:** Die Gruppe wird in Kleingruppen zu je 5 TeilnehmerInnen aufgeteilt. Die Trainerin/Der Trainer liest die Ausgangssituation vor: „Du segelst zu Weihnachten gemeinsam mit einer kleinen Gruppe von Freunden und/oder Freundinnen mit einer Privatjacht auf dem offenen Meer, etwa 800 Seemeilen südöstlich von Südafrika, als an Bord ein Brand ausbricht. Mithilfe eines Rettungsbootes schafft ihr es gerade noch, euch auf eine einsame Insel zu retten. Nach dem ersten Schock musst du mit deinen Freunden und/oder Freundinnen euer Zusammenleben auf der Insel organisieren.“

Die Kleingruppen bearbeiten anschließend für ca. 20-30 Minuten die folgenden Aufgabenstellungen:

- Überlegt als Gruppe, welche Aufgaben am ersten Tag anfallen und notiert diese. Schreibt außerdem auch jene Aufgaben auf, die in den Tagen danach täglich anfallen werden.
- Notiert in einem zweiten Schritt, wer aus der Gruppe, welche der gesammelten Aufgaben übernehmen könnte. Begründet eure Entscheidungen.

Nach Ende der Ausarbeitungsphase werden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt.

**Dauer:** ca. 45-60 Minuten

**Materialien:** Arbeitsblatt „Schiffbruchübung“, Flipchart-Papier, Stifte

**Autorin:** Tanja Gressenberger (LFI)

## Schiffbruch



Du segelst zu Weihnachten gemeinsam mit einer kleinen Gruppe von Freunden und/oder Freundinnen mit einer Privatjacht auf dem offenen Meer, etwa 800 Seemeilen südöstlich von Südafrika, als an Bord ein Brand ausbricht. Mithilfe eines Rettungsbootes schafft ihr es gerade noch, euch auf eine einsame Insel zu retten.

Nach dem ersten Schock musst du mit deinen Freunden und/oder Freundinnen euer Zusammenleben auf der Insel organisieren:

1. Überlegt als Gruppe, welche Aufgaben in den ersten Tagen anfallen und notiert diese. Schreibt außerdem auch jene Aufgaben auf, die in den Tagen danach täglich anfallen werden.
2. Notiert in einem zweiten Schritt, wer aus der Gruppe, welche der gesammelten Aufgaben übernehmen könnte. Begründet eure Entscheidungen.

### 3.14. Ampelfeedback

**Theoretischer Hintergrund:** Die Methode gibt dem/der TrainerIn einen schnellen Einblick in die Erwartungen der TeilnehmerInnen, was zu Beginn des Trainings von großer Bedeutung sein kann: Der/Die TrainerIn präsentiert Statements, die das Verständnis und die Zustimmung der TeilnehmerInnen zum Trainingsprogramm betreffen. Die TeilnehmerInnen erhalten rote, gelbe und grüne Antwortkarten, mit denen sie signalisieren können, inwiefern sie zustimmen.

**Art der Übung:** Plenararbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)

**Beschreibung:** Zum Ampelfeedback sollten sich am besten alle TeilnehmerInnen in einen Kreis setzen. Der Trainer bzw. die Trainerin lädt die TeilnehmerInnen dazu ein, zu Aussagen, die er bzw. sie laut vorliest, Stellung zu nehmen. Dazu bekommt jede/r TeilnehmerIn Ampel-Kärtchen, d.h. jeweils eine Karte in Grün, Rot und Gelb. Nach jeder Aussage sollen die TeilnehmerInnen jene Karte hochhalten, die ihre Meinung dazu am besten trifft. Rot bedeutet hierbei „Ich stimme nicht zu“, Gelb „Ich stimme teilweise zu“ und Grün „Ich stimme zu“.

Der Trainer bzw. die Trainerin überlegt sich daher vorab 4 bis 5 Aussagen, die zum Kurs bzw. zum Thema passen. Beispiele hierfür sind:

- Ich bin mit den geplanten Themen heute einverstanden.
- Ich habe die Spielregeln verstanden.
- Für mich ist es das erste Mal, dass ich an einem solchen Kurs teilnehme.
- Ich will für mich das Beste aus dem Kurs herausholen.
- etc.

Der Trainer bzw. die Trainerin kann nach jeder „Ampel“ sehen, was angezeigt wird (homogenes oder heterogenes Ergebnis?), und die TeilnehmerInnen auffordern, ihre gewählte Farbe zu erläutern. Wenn die TeilnehmerInnen einander schon kennen (z.B. im Verlauf eines Kurses), können sie sich auch gegenseitig befragen. Es ist wünschenswert, wenn ein Gespräch daraus entsteht.

**Anmerkungen:** Ein Ampelfeedback lässt sich auch sehr gut zwischendurch bzw. im Verlauf eines längeren Kurses einbauen, um einen Überblick über den Lernfortschritt, die Stimmung und die Erwartungen der TeilnehmerInnen zu gewinnen.

**Dauer:** 15 – 20 Minuten

**Materialien:** Feedback-Kärtchen für jede/n TeilnehmerIn (rot, gelb, grün), ev. Flipchart mit vorab vorbereiteten Fragen

**Quelle:** Rabenstein et al, 2001

## C) Aktivitäts- und Handlungskompetenzen

### 3.15. Ambivalenz-Waage

**Theoretischer Hintergrund:** Die Ambivalenz ist die Begleiterin aller wichtigen Entscheidungen und im Zusammenhang mit destruktiven Verhaltensweisen ein zentrales Phänomen. In der sozialpädagogischen Arbeit mit Jugendlichen zeigt sich, dass diese oftmals zwischen „Weitermachen“ und „Aufhören“ schwanken (z.B. Lehrausbildung abbrechen? Berufsbildwechsel? Ausbildungspraktikum abbrechen? Wechsel des Ausbildungsbetriebs?). Um diesen „inneren“ Konflikt näher zu beschreiben, führen Miller & Rollnick das Bild einer Waage an, die aus zwei Waagschalen besteht:

Auf jeder Waagschale befinden sich zwei Arten von „Gewichten“. Auf der einen Seite werden die Vorteile und Nachteile des Status Quo „abgelegt“ und auf der anderen Seite werden die Vorteile und Nachteile der Veränderung „abgelegt“. Wird das Thema, mit dem der/die Jugendliche einen inneren Konflikt hat, im Rahmen dieser Methode reflektiert und auf einem Flipchart visuell dargestellt, erhält er oder sie einen guten Überblick darüber, was eigentlich für bzw. gegen eine Veränderung spricht. Damit kann der bzw. die Jugendliche eine Entscheidung treffen, die für ihn bzw. sie richtig und gut ist.

Das Erstellen einer solchen Ambivalenz Waage führt in der Regel zu einer differenzierteren Sichtweise des aktuell belastenden Themas.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (Initiative, Optimismus), personale Kompetenzen (Eigenverantwortung, Einsatzbereitschaft, Offenheit für Veränderung)

**Beschreibung:** Der Trainer bzw. die Trainerin zeichnet ein großes Kreuz auf ein Flipchart, sodass das Papier in vier gleiche Segmente geteilt ist, die groß genug sind, um diese zu beschriften.

Um die Ambivalenz zu einem bestimmten Thema nun visuell darzustellen, stellt er bzw. sie dem bzw. der Jugendlichen folgende Fragen:

1. „Was ist der Vorteil des Status Quo?“ – im linken oberen Kästchen notieren
2. „Was ist der Nachteil der Veränderung?“ – im rechten oberen Kästchen notieren
3. „Was ist der Nachteil des Status Quo?“ – im linken unteren Kästchen notieren
4. „Was ist der Vorteil der Veränderung?“ – im rechten unteren Kästchen notieren

Anschließend vergleicht der bzw. die Jugendliche gemeinsam mit dem bzw. der TrainerIn die genannten Vor- und Nachteile und macht damit den „inneren Konflikt“ sichtbar. Hierdurch wird der bzw. die Jugendliche dazu befähigt, eine für sich klare und gute Entscheidung zu treffen.

**Dauer:** 1 Stunde

**Materialien:** Flipchart, Stifte

**Autorin:** Christiane Ebner-Haidacher (Jugend am Werk)

**Quelle:** Miller & Rollnick 2009

## Die Ambivalenz-Waage

<b>Status Quo (keine Veränderung)</b>	<b>Veränderung</b>
<b>Vorteile:</b>	<b>Nachteile:</b>
<b>Nachteile:</b>	<b>Vorteile:</b>



### 3.16. Rollenspiel - Vorstellungsgespräch

**Art der Übung:** Rollenspiel, Kleingruppenarbeit, Plenumsarbeit, Üben von Vorstellungsgesprächen

**Kompetenzen, die geschult werden:** Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (Optimismus, Belastbarkeit), Fach- und Methodenkompetenzen (Bewerbungskompetenz), personale Kompetenzen (Reflexionsfähigkeit), sozial-kommunikative Kompetenzen (Anpassungsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit)

**Beschreibung:** Voraussetzung für die Übung sind die aktuellen Lebensläufe der TeilnehmerInnen sowie Annoncen, Stellenanzeigen und Vermittlungsvorschläge vom AMS.

Ein Teil der TeilnehmerInnen bildet eine Firma (auf Basis einer realen Firma aus einer Stellenanzeige), die einen geeigneten Lehrling sucht, und übernimmt im Vorstellungsgespräch die Rolle der ChefInnen oder des Personalmanagements. Das Vorstellungsgespräch wird in der Gruppe durchgeführt und unter Beachtung entsprechender Feedbackregeln reflektiert. Es kann auf Wunsch auch aufgezeichnet werden.

Zunächst wird maximal 1 Stunde für die Recherche über die Firma im Internet, über den Lehrberuf und die geforderten Kompetenzen eingeplant. Der Fragenkatalog „Fragen zum Vorstellungsgespräch“ kann als Grundlage dienen; dieser soll von den FirmenchefInnen erweitert werden, wobei nicht nur die Rechercheergebnisse, sondern auch eigene Erfahrungen einfließen dürfen. Die FirmenchefInnen überlegen sich Voraussetzungen für den künftigen Lehrling und bereiten eventuell auch eine PowerPoint-Präsentation vor, um die Ergebnisse ihrer Recherchen vorzustellen. Diese sollte etwa folgende Fragen beantworten:

- Was produziert die Firma?
- Worauf ist sie spezialisiert?
- Gibt es derzeit offene Stellen? Was wird gesucht?
- Worauf wird bei der MitarbeiterInnenauswahl geachtet? Was sind die Voraussetzungen? Was ist nicht obligatorisch, würde aber einen Pluspunkt darstellen?
- Was bietet das Unternehmen?
- etc.

Nun werden, falls nicht schon geschehen, die Feedbackregeln, die zwingend eingehalten werden müssen, mit allen TeilnehmerInnen besprochen. Bei größeren Gruppen werden TeilnehmerInnen ausgewählt, die dann gezielt Feedback geben sollen.

Sobald die FirmenchefInnen ihre Vorarbeiten abgeschlossen haben, suchen sie aus den vorhandenen Lebensläufen die besten KandidatInnen aus – im Idealfall sind es mehr als ein bzw. eine BewerberIn aus dem gleichen Bereich. Diese werden einzeln zum Bewerbungsgespräch in den Raum gebeten. Die anderen KandidatInnen warten draußen.

Die ungefähre Dauer des Gesprächs wird vorher mit den FirmenchefInnen vereinbart. In aller Regel bietet sich eine Länge von 15 bis 20 Minuten an.

Danach erfolgt eine Feedbackrunde. Zuerst schildert der/die BewerberIn ihre/seine Eindrücke und dann geben die BeobachterInnen Feedback, welches gegebenenfalls durch die TrainerInnen ergänzt wird.

Nach allen Bewerbungsgesprächen wird, bei mehreren Lehrlingen, der/die beste KandidatIn ausgewählt. Die FirmenchefInnen müssen ihre Auswahl unter Beachtung der Feedbackregeln begründen.

Bei nur einem bzw. einer KandidatIn sollen die FirmenchefInnen begründen, warum sie ihn bzw. sie einstellen würden oder nicht.

**Dauer:** ca. 3 bis 4 Stunden

**Materialien:** Lebensläufe der TeilnehmerInnen, Stellenanzeigen, Arbeitsblatt „Fragen zum Vorstellungsgespräch“ (hier nimmt jeder bzw. jede TrainerIn die Vorlage, mit der er bzw. sie gerne arbeitet), Tisch und Sessel

**AutorInnen:** Bettina Grandl-Zupancic (LFI), Dagmar Pagitz und Michael Fruhmann (BFI, BZ Graz Süd)

## Fragen zum Vorstellungsgespräch

- ✓ Erzählen Sie mir etwas über sich!
  
- ✓ Was haben Sie seit der Schule gemacht?
  
- ✓ Warum wollen Sie gerade ..... werden?
  
- ✓ Wissen Sie, welche Arbeiten Sie als ..... zu erledigen haben?
  
- ✓ Warum wollen Sie gerade in unserer Firma lernen?
  
- ✓ Welche Stärken haben Sie? Welche Schwächen haben Sie?
  
- ✓ Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?
  
- ✓ Warum sollen wir gerade Sie aufnehmen?
  
- ✓ Was sind Ihre längerfristigen Ziele?

### 3.17. Stärkenbaum

**Theoretischer Hintergrund:** Oftmals sehen wir nur, was wir noch nicht geschafft haben, was wir nicht so gut können oder inwiefern es uns an Unterstützung fehlt. Dieser negative Fokus hindert uns daran, in schwierigen Situationen produktive und kreative Lösungen zu finden und unsere Stärken erfolgreich einzusetzen.

**Art der Übung:** Einzelarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (Optimismus), personale Kompetenzen (Reflexionsfähigkeit), Kompetenzerfassung

**Beschreibung:** Bei dieser Übung geht es darum, einen persönlichen Stärkenbaum bildlich darzustellen. Dies ist eine gute Möglichkeit, auf einen Blick zu sehen, welche Stärken und welche Ressourcen man hat und was man bereits erreicht hat. Mit diesem Wissen können Herausforderungen produktiv angegangen werden.

Das Arbeitsblatt „Stärkenbaum“ ist für alle TeilnehmerInnen auszudrucken. Den Fragen auf dem Arbeitsblatt folgend können die TeilnehmerInnen sich in Einzelarbeit mit ihren Stärken und Ressourcen auseinandersetzen.

Alternativ kann auch selbst ein Baum gezeichnet werden. Die TeilnehmerInnen sind dabei aufgefordert, ihn so zu gestalten, dass er ihnen selbst gut gefällt und sie ihn gerne ansehen (z.B. können Blätter, Früchte, Blumen, die Sonne, etc. hinzugefügt werden). In einer Variante können auch Wolken gezeichnet werden, in welchen die individuellen Ziele notiert werden.

Wer möchte, kann auch andere Personen nach deren (Fremd-)Einschätzung der Stärken fragen. Dabei bietet sich an, möglichst verschiedene Menschen zu befragen, die einen in unterschiedlichen Rollen erleben (z.B. TrainerInnen, KollegInnen, FreundInnen, Eltern, Geschwister, etc.).

**Dauer:** ca. 1,5 Stunden

**Materialien:** Arbeitsblatt „Stärkenbaum“ oder ein leeres Blatt Papier, (bunte) Stifte

**Autorin:** Marlies Haas-Harrich (LFI)

**Quelle:** Im vorliegenden Fall wurde [dardo-consulting.com/blog/baum-der-starken](https://dardo-consulting.com/blog/baum-der-starken) verwendet.

## Stärkenbaum

1. In die Wurzeln schreiben Sie Ihre Ressourcen. Was gibt Ihnen Kraft und Energie? Das können Personen sein, aber auch bestimmte Tätigkeiten (z.B. Sport), Gedanken, Umgebungen (z.B. in der Natur sein), etc.
2. In den Stamm schreiben Sie Ihre Stärken. Was können Sie gut? Was hilft Ihnen, Ihre Ziele zu erreichen?
3. In die Baumkrone schreiben Sie Ihre Erfolge. Was haben Sie bereits erreicht? Worauf sind Sie stolz?
4. Variante: Zeichnen Sie zusätzliche Wolken, in die Sie Ihre Ziele schreiben. Was möchten Sie noch erreichen?





### 3.18. Stationenbetrieb (Lernzirkel)

**Theoretischer Hintergrund:** Lernen im Stationenbetrieb ist eine Form des offenen Lernens, bei dem sich die Lernenden aktiv am Lernprozess beteiligen und sich selbst direkt als Lernende erfahren. „Offenheit“ kann sich dabei auf Didaktik, Inhalt, Sozialform (Einzel-, PartnerInnen- und Gruppenaufgaben) oder Arbeitstempo beziehen. Die verschiedenen Arbeits- und Lernangebote kommen unterschiedlichen Lerntypen entgegen und berücksichtigen dadurch individuelle Aneignungs- und Bearbeitungsmethoden.

Der methodische Ansatz des Stationenbetriebs fördert selbstständiges und eigenverantwortliches Handeln, indem TeilnehmerInnen selbstgesteuert anhand von in Stationen angeordneten Materialien lernen.

Die Methodik des Stationenbetriebs ermöglicht eine ganzheitliche Aufbereitung der Lerninhalte und des Lernprozesses und gibt Lernenden Gelegenheit zu selbstständiger Arbeit nach eigener Wahl und eigenem Rhythmus. Die Lehrlinge eignen sich dabei nicht nur inhaltliche Kompetenzen an, sondern lernen räumlich nebeneinander zu arbeiten, Rücksicht zu nehmen, PartnerInnen zu finden oder Teams zusammenzustellen und in diesen zielgerichtet zusammenzuarbeiten.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Paararbeit, Kleingruppenarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Aktivitäts- und Handlungskompetenzen (Initiative, Planungskompetenz, Entscheidungsfähigkeit, Zeiteinteilung), personale Kompetenzen (Eigenverantwortung, Einsatzbereitschaft), sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit), Fach- und Methodenkompetenzen (je nach Aufgabenstellung), digitale Kompetenzen (im Fall von Aufgabenstellungen am PC oder an anderen elektronischen Geräten)

**Beschreibung:** Das Grundprinzip des Stationenbetriebs besteht darin, ein Thema in Teilbereiche zu untergliedern und diese in verschiedenen Stationen didaktisch so aufzubereiten, dass sie von den Lernenden selbstständig bearbeitet werden können. Die Arbeitsaufgaben stehen dabei in einem thematischen Zusammenhang, können aber in der Regel unabhängig voneinander durchlaufen werden. Dabei werden verschiedene Lern- und Arbeitsformen erfordert, die im Einzel-, Zweier- oder Gruppensetting absolviert werden können. Die Rahmenbedingungen und Wahlmöglichkeiten können dabei variabel gestaltet werden, was die zeitlichen Vorgaben, die Sozialform sowie die Aufteilung in Pflicht- und Wahlstationen betrifft.

Die Lehrlinge erhalten Arbeitspläne mit Pflicht- und Wahlstationen respektive Pflicht- und Wahlaufgaben bei den einzelnen Stationen und einen bestimmten Zeitrahmen.

Der/Die AusbilderIn begleitet die Lehrlinge bei ihrem Lernprozess und gibt bedarfsorientiert Hilfestellungen, etwa für die Planung der nächsten Lernschritte. Lernzielkontrollen können im PartnerInnen- oder Selbstverfahren oder über die Lehrenden erfolgen.

**Materialien:** Je nach Thema können unterschiedlichste Arbeitsmaterialien und verschiedene Arbeitsformen eingesetzt werden, z.B. Computerarbeit, Kurzfilme, aber auch Spiele sowie Bewegungs- und Lockerungsübungen. Häufig besteht das Material aus schriftlichen Anweisungen und Bearbeitungsmethoden. Die Stationen sollten mit Nummern oder Buchstaben zur Orientierung versehen sein; jede einzelne Station mit einer schriftlichen Anleitung, welche Aufgabe zu lösen ist, welche Hilfsmittel verwendet werden können und was mit dem Ergebnis geschieht.

Außerdem sollten Laufzettel, Stationenpässe oder Pläne zur Verfügung gestellt werden, auf denen die Lernenden vermerken, welche Stationen sie bearbeitet haben.

**Quelle:** Weber et al. 2016, S. 55f. u. 96-102

## Beispiel Kaufmännische Berufsschule: Stationenbetrieb »Zahlungsformen«

**Zielgruppe:** Lehrlinge im ersten Berufsschuljahr sowie TeilnehmerInnen einer überbetrieblichen Lehrausbildung

**Lernziele im fachlichen Bereich:** Die TeilnehmerInnen

- kennen die unterschiedlichen Zahlungsformen und relevanten theoretischen Begriffe (IBAN, Lastschrift, Dauerauftrag)
- können einen Zahlschein selbstständig ausfüllen
- können Teile des formulargebundenen Zahlungsverkehrs abwickeln

**Erweiterungsoption:** Es besteht die Möglichkeit, nicht nur eine, sondern zwei Bonusaufgaben zu stellen. Anbieten würde sich beispielsweise ein Zeitungsartikel, bei dem es um das Thema Zahlungsverkehr im weiteren Sinn geht. Dadurch wird vor allem die Lesekompetenz trainiert. Auch können die TeilnehmerInnen erkennen, dass dieses Thema in der Praxis relevant ist. Die Aufgabe in der Station sollte dann sein, den Zeitungsartikel zu lesen und Fragen dazu zu beantworten. Die Fragestellungen können unterschiedliche Schwierigkeitsgrade aufweisen, vom punktuellen Selektieren der Informationen über die Formulierung einer eigenen Meinung bis hin zum selbstständigen Ziehen von Schlussfolgerungen aus dem Gelesenen.

Stationen-Pass				
<b>Gruppe:</b>				
<b>Name:</b>				
<b>Aufgabenstellung:</b>				
Suchen und finden Sie Ihre Gruppenmitglieder. Teilen Sie die Aufgaben ein.				
Jede/r muss verpflichtend an der Station 1 (Spende) teilnehmen ♥.				
Als Gruppe müssen Sie die Stationen 2–4 bewältigen (kann auch je ein Gruppenmitglied erledigen) ✿.				
Station 5 und 6 (Option) sind Bonusaufgaben ✱. Diese können Sie erledigen, wenn Sie mit den Pflichtaufgaben fertig sind.				
<input type="checkbox"/> <b>Auf in den Stationenbetrieb!</b> <input type="checkbox"/> <b>Lösen Sie die Aufgaben.</b> <input type="checkbox"/> <b>Nehmen Sie die ausgefüllten Aufgabenblätter mit.</b> <input type="checkbox"/> <b>Haken Sie Ihre erledigten Stationen ab.</b>				
<b>Bewertung als Gruppe:</b>				
Insgesamt alle Pflichtaufgaben (korrekt) gelöst		✿	Hakerl	(v)
Zusätzlich eine Bonusaufgabe gelöst		✱	Plus	(+)
Zusätzlich zwei Bonusaufgaben gelöst		✱✱	Doppel-Plus	(++) (Option)
		Thema	erledigt von	Kontrolle
1	Pflicht für jede / jeden ♥	Spende; Zahlschein ausfüllen		
2	Pflicht ✿	IBAN, BIC, Begriffe		



3	Pflicht ☼	Lastschrift, Dauerauftrag, Begriffe		
4	Pflicht ☼	Lastschrift, ausfüllen		
5	Bonus ✨	Eingangsrechnung, Case, ausfüllen		
6	Bonus ✨ ✨	Artikel: Lesen, Fragen beantworten (Option)		

### Gruppenbeurteilung

#### Ich fand den Stationenbetrieb ...

sehr gut ●—————● sehr schlecht

weil .....

#### Hintergrundinformation für TrainerInnen

Der Stationenpass gibt Informationen über die Aufgabenstellungen, dient während des Stationenbetriebs zur Orientierung und hat Dokumentationsfunktion. Symbole und / oder Farbkonzepte erleichtern die Orientierung. Leistungsdifferenzierte Aufgabenstellungen werden angeboten und visualisiert (Bonusaufgaben).

Der Stationenpass sollte von jedem einzelnen Teammitglied bearbeitet werden. Sowohl die individuelle Beteiligung als auch die Beteiligung der Gruppe kann im Stationenpass aufgezeichnet und beurteilt werden. Das Gesamtergebnis wird hervorgehoben.

Selbstreflexion / Feedback zum Stationenbetrieb wird im Stationenpass auf einfache Weise abgebildet.

Station 1	Pflicht für jede / jeden ♥
<b>Zahlschein ausfüllen (Spende)</b>	
<b>Aufgabenstellung:</b>	
Stellen Sie sich vor ...	
Sie haben im Fernsehen einen Bericht über die Erdbebenopfer in Nepal gesehen, sind zutiefst erschüttert und wollen helfen.	
Für Ihre Spende wählen Sie eine zertifizierte Organisation (z.B. Caritas), weil Sie sicher gehen wollen, dass Ihr Geld auch ankommt und Sie gleichzeitig wissen, dass Sie so Ihre Spende von der Steuer absetzen können.	
<input type="checkbox"/> Bitte füllen Sie den Zahlschein (Muster-Formular) korrekt (bankfertig) aus.	
NUR für Interessierte: Informationen über Absetzbarkeit von Steuern: <a href="http://www.bmf.gv.at/steuern/selbststaendige-unternehmer/einkommensteuer/absetzbarkeit-spenden.html">www.bmf.gv.at/steuern/selbststaendige-unternehmer/einkommensteuer/absetzbarkeit-spenden.html</a>	
<b>Hintergrundinformation für TrainerInnen</b>	
In der Station 1 wird die Basiskompetenz »kann einen Zahlschein selbstständig richtig ausfüllen.« trainiert. Durch die Art der Aufgabenstellung (Spende) soll soziale Kompetenz angeregt werden.	
Das Differenzierungsangebot »... nur für Interessierte« dient fächerübergreifend der Aneignung von zusätzlichen Informationen und der Verknüpfung von bereits erworbenem Wissen.	
Notwendiges Material: Muster-Zahlschein der Caritas, PC / Handy, Internetverbindung	

Station 2	Gruppenaufgabe 🌸
<b>IBAN, BIC, SEPA</b>	
<p><b>Aufgabenstellung:</b></p> <p>Unten finden Sie Internetadressen, etwa jene der Österreichischen Nationalbank, wo wesentliche Begriffe beschrieben werden. Verwenden Sie Ihr Handy zur Begriffsbestimmung!</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Bitte erklären Sie den Begriff »IBAN« und nennen Sie die wesentlichen Details.</li> <li><input type="checkbox"/> Bitte erklären Sie den Begriff »BIC« und nennen Sie die wesentlichen Details.</li> <li><input type="checkbox"/> Bitte erklären Sie den Begriff »SEPA« und nennen Sie die wesentlichen Details.</li> </ul>	
<p>Internetadresse: IBAN und BIC  <a href="http://www.oenb.at/Zahlungsverkehr/SEPA/IBAN-und-BIC.html">www.oenb.at/Zahlungsverkehr/SEPA/IBAN-und-BIC.html</a></p> <p>YouTube zu SEPA:  <a href="http://www.youtube.com/watch?v=jVcFPtH_veU">www.youtube.com/watch?v=jVcFPtH_veU</a> (Deutschland)          Erklär mir: SEPA – Einfacher Übergang zur SEPA-Lastschrift</p>	
<b>IBAN</b>	
<b>BIC</b>	
<b>SEPA</b>	
<p><b>Hintergrundinformation für TrainerInnen</b></p> <p>In der Station 2 müssen Begriffe selbstständig recherchiert und bewertet werden. Hierfür sind die Trennung von wesentlicher und unwesentlicher Information sowie die Bewertung von Informationsquellen notwendig.</p> <p>Visuelle Lerntypen werden in dieser Station besonders angesprochen (YouTube, Lernvideo).</p> <p>Zusammenfassen, Definieren, Extrahieren und Erklären des Gelernten in eigenen Worten stehen im Mittelpunkt. Darüber hinaus wird Medienkompetenz trainiert.</p>	

Station 3	Gruppenaufgabe ✿
<b>Lastschrift / Dauerauftrag</b>	
<p><b>Aufgabenstellung:</b></p> <p>In Ihrem XYZ-Buch (S. 24x–24y) werden Dauerauftrag und Lastschriftverkehr beschrieben. Diese Informationen finden Sie aber ebenfalls auf Informationszetteln in der Klasse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Bitte erklären Sie den Begriff »Dauerauftrag« und nennen Sie die wesentlichen Merkmale.</li> <li><input type="checkbox"/> Bitte erklären Sie den Begriff »Lastschriftverkehr« und nennen Sie die wesentlichen Merkmale.</li> <li><input type="checkbox"/> Bitte lesen Sie die angegebenen Beispiele durch und entscheiden Sie, ob es sich um einen »Dauerauftrag« oder einen »Lastschriftverkehr« handelt.</li> </ul>	
<b>Dauerauftrag</b>	
<b>Lastschriftverkehr</b>	
Fallbeispiel	Es handelt sich um ...
<p>Ihre Großtante aus Deutschland liebt Sie sehr und möchte Sie finanziell ein bisschen unterstützen. Deshalb lässt Sie Ihnen regelmäßig jeden 25. des Monats 50 Euro überweisen.</p>	
<p>Sie haben einen flexiblen Handyvertrag. Wenn Sie weniger Minuten / SMS / GB verbrauchen, erhalten Sie eine Gutschrift. Überziehungen des Rahmenvertrags werden ebenfalls verrechnet. Rechnungstichtag ist zumeist der letzte Werktag eines Monats.</p>	
<p><b>Hintergrundinformation für TrainerInnen</b></p> <p>In der Station 3 wird mit Laufdiktat gearbeitet, da die Informationen an einer anderen Stelle hinterlegt sind. Es gilt, aus den Unterlagen die wesentlichen Informationen herauszufiltern und sie anschließend in eigenen Worten zu Papier zu bringen.</p> <p>In den zwei Fallbeispielen wird die Anwendung des zuvor selbstständig formulierten Wissens eingefordert.</p>	

Station 4	Gruppenaufgabe ✿
<b>Einzugsermächtigung</b>	
<p><b>Aufgabenstellung:</b></p> <p>Stellen Sie sich vor ...</p> <p>Sie arbeiten in der Firma X in der Buchhaltungsabteilung – und sind somit für die Bezahlung von Rechnungen und Erteilung von Einzugsermächtigungen zuständig.</p> <p>Sie benötigen hierfür Firmennamen, Adresse, Telefon und Bankverbindung. Diese Informationen sind entsprechend dem Arbeitsmaterial »GIS-Rechnung« zu konkretisieren.</p> <p>Sie haben Ihre letzte GIS-Rechnung erhalten und wollen eine Einzugsermächtigung erteilen.</p> <p><input type="checkbox"/> Bitte überprüfen Sie die Arbeitsunterlagen.</p> <p><input type="checkbox"/> Notieren Sie drei Vorteile des SEPA-Lastschriftmandats.</p> <p><input type="checkbox"/> Erteilen Sie der GIS eine Einzugsermächtigung (Verrechnung 6-mal jährlich).</p> <p><input type="checkbox"/> Füllen Sie das Formular (bankfertig) korrekt aus.</p>	
<b>Vorteile des SEPA-Lastschriftmandats</b>	
<b>Vorteile für Schuldner/in</b>	<b>Vorteile für Gläubiger/in</b>
<p><b>Hintergrundinformation für TrainerInnen</b></p> <p>Die Erteilung einer Einzugsermächtigung wird an einem Fallbeispiel, das für jede/n Teilnehmer/in Alltagswissen darstellen sollte, geübt und überprüft. Bei der Auflösung der Aufgabe können die häufigsten Fehler und die Konsequenzen daraus besprochen werden (z.B. Was passiert, wenn die Unterschrift nicht vorhanden ist? Wer darf unterschreiben? usw.).</p> <p>In der Bearbeitung der Vorteile für Schuldner/in und Gläubiger/in muss ein Positionswechsel vorgenommen werden. Dies regt zur Reflexion an – primäre Vorteile können auch negativ behaftet sein. (Muss mich nicht mehr darum kümmern, zahle pünktlich ... – Abbuchungen müssen trotzdem überprüft werden, da auch von der anderen Seite Fehler gemacht werden können. Beeinspruchungen sind möglich, müssen jedoch fristgerecht eingebracht werden!)</p> <p>Notwendiges Material: Eine GIS-Rechnung einer Firma, Formular für Einzugsermächtigung (eventuell online)</p>	

Station 5	Bonusaufgabe *
<b>Zahlung einer Eingangsrechnung</b>	
<p><b>Aufgabenstellung:</b></p> <p>Stellen Sie sich vor ...</p> <p>Sie arbeiten in der Firma Meier GmbH in der Buchhaltungsabteilung – und sind somit für die Bezahlung von Rechnungen zuständig. Konto bei Unicredit, IBAN: AT17 1100 0112 4114 4700</p> <p>Sie erhalten die beigelegte Rechnung über 25 Digicams und einen Zahlschein.</p> <p><input type="checkbox"/> Bitte überprüfen Sie die Rechnung.</p> <p><input type="checkbox"/> Beantworten Sie die untenstehenden Fragen.</p> <p><input type="checkbox"/> Füllen Sie den Zahlschein (bankfertig) korrekt aus.</p>	
<b>Frage 1</b>	
<p>Bis wann muss die Rechnung bezahlt werden?</p> <p><input type="checkbox"/> 24. März 20...</p> <p><input type="checkbox"/> 9. April 20...</p> <p><input type="checkbox"/> 9. Mai 20...</p> <p><input type="checkbox"/> 24. Mai 20...</p> <p>Begründung:</p>	
<b>Frage 2</b>	
<p>Bis wann muss die Rechnung bezahlt werden, wenn der Skontoabzug in Anspruch genommen werden soll?</p> <p><input type="checkbox"/> 14. März 2016</p> <p><input type="checkbox"/> 24. März 2016</p> <p><input type="checkbox"/> 14. April 2016</p> <p><input type="checkbox"/> 24. April 2016</p> <p>Begründung:</p>	
<b>Frage 3</b>	
<p>Welchen Betrag werden Sie bezahlen, wenn Sie Skonto in Anspruch nehmen? Begründen Sie!</p>	
<p><b>Hintergrundinformation für TrainerInnen</b></p> <p>In der Station 5 wird der Vorgang der Rechnungsprüfung wiederholt. Danach erfolgt eine Auseinandersetzung mit dem Begriff »Skonto«. Lieferbedingungen und Tagesberechnungen werden ebenfalls nochmals in der konkreten Anwendung aktiviert. Wichtig ist, zu verstehen, dass Skonto vom Bruttobetrag berechnet wird (Zahlung VOR dem Zahlungsziel, vom gesamten offenen Betrag!).</p>	

## D) Fach- und Methodenkompetenzen

### 3.19. Beluga

**Art der Übung:** Lernsoftware

**Kompetenzen, die geschult werden:** Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen), personale Kompetenzen (Lernbereitschaft), digitale Kompetenzen

**Beschreibung:** Beluga („Berufsbezogenes Lern- und Grundbildungsangebot“) ist eine kostenlose, berufsorientierte Lernsoftware, die im Rahmen des Regionalen Grundbildungszentrums (RGZ) der VHS Oldenburg entwickelt wurde. Sie bietet Übungen zu den Grundbildungskompetenzen Lesen, Schreiben und Rechnen an, sowie Einstiegshilfen in Textverarbeitung und Internetnutzung. Die Inhalte sind jeweils nach Berufsfeldern und nach Schwierigkeitsgraden differenziert.

Beluga richtet sich an lernungewohnte Erwachsene mit Grundbildungsdefiziten und setzt dabei einen Schwerpunkt auf berufsbezogene Inhalte. Mit Beluga wird das Lesen, Schreiben und Rechnen geübt. Alle Übungen können in verschiedenen Schwierigkeitsstufen gemacht werden und eignen sich somit auch für Deutschlernende und Menschen mit Lernschwächen.

TeilnehmerInnen mit Lernschwächen und Grundbildungsdefiziten können mit dieser Software in Ruhe, anonym und in eigenem Tempo daran arbeiten, diese auszugleichen. Die portable Software kann direkt von einem Stick aufgerufen werden und ist somit geräteunabhängig. Die Lizenz ist kostenfrei und darf im Original kopiert werden!

**Anmerkungen:** Wichtige Links für die Anwendung von Beluga umfassen:

- Website für Beluga: [abc-projekt.de/beluga/](http://abc-projekt.de/beluga/)
- Website für Beluga-Webversion: [beluga-lernsoftware.de/](http://beluga-lernsoftware.de/) (Betastatus)

Folgende Übungen finden sich dabei im Bereich „Allgemein“:

- Nomino: Rechtschreib- und Wortschatzübung
- Momento: Wort-Bild-Paare finden
- Segmento: Puzzle-Spiel
- Kalkulo: Grundrechenarten üben
- Internet: Einfachbrowser für Lernende
- Text: Einfachtextverarbeitung für Lernende
- Silbillo: Wörter aus Silben bilden
- Euro: Rechnen mit Geldbeträgen
- Bugi: Wortsuchrätsel zum Lese- und Konzentrationstraining

Zudem gibt es Wortschatzübungen in verschiedenen Berufsfeldern, konkret MalerIn, Pflege, KFZ, Bau und Küche.

Technische Anforderungen umfassen: Ab Windows 7, ca. 210 MB Speicherplatz. Eine Webanwendung ist derzeit (2020) in der Beta-Version verfügbar. Der Release einer iOS- und Android-Version ist geplant.

**Dauer:** ab 10 Minuten

**Autor:** Markus Nemeth

**Quelle:** [abc-projekt.de/beluga/](http://abc-projekt.de/beluga/)

### 3.20. Bilderbuch (Fachbegriffe)

**Art der Übung:** Einzelübung, Plenarübung (Variante 2, via soziale Medien)

**Kompetenzen, die geschult werden:** Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen, konkret Förderung und Ausbau des fachlichen Wortschatzes), digitale Kompetenzen

**Beschreibung:** Diese Übung wendet sich an TeilnehmerInnen mit geringen Deutschkenntnissen.

Jede/r TeilnehmerIn erstellt ein eigenes Buch. Dazu gibt es keine Vorlage.

Dabei werden Begriffe (Werkzeuge, Maschinen, Materialien, ...) während der Ausbildung „bildhaft“ gespeichert (fotografiert) und a.) mit dem jeweiligen muttersprachlichen Begriff und b.) mit der deutschen Bezeichnung versehen.

Diese Bilder und Übersetzungen werden laufend von der Lerngruppe gespeichert und immer wieder während der Ausbildung wiederholt und intensiviert.

Die TrainerInnen haben die Aufgabe, den jeweils richtigen deutschen Fachbegriff zu prüfen.



Deutsch

Muttersprache

**Anmerkungen:** *Variante 1.* Die Fotos werden auf dem Computer gespeichert und in einem Word-Dokument formatiert. Unter das Bild wird die Bezeichnung des Werkstückes in Deutsch und in der Muttersprache geschrieben.

*Variante 2.* Auch möglich ist die Gründung einer eigenen Social-Media- (z.B. WhatsApp-) Gruppe, in welcher die Bilder ausgetauscht werden können.

**AutorInnen:** Dagmar Pagitz und Michael Fruhmann (BFI, BZ Graz Süd)

### 3.21. Fachbezogenes Activity (Metall)

**Art der Übung:** Plenararbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen), personale Kompetenzen (Humor, Kreativität), sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)

**Beschreibung:** Diese Methode dient der spielerischen Festigung von Fachbegriffen.

Activity kann mit der ganzen Gruppe gespielt werden, wobei im Idealfall ausreichend Personen anwesend sind, damit zwei oder mehrere Teams gegeneinander antreten können.

Die Person, die an der Reihe ist, würfelt: Die Augenzahl bestimmt den zu wählenden Begriff. Danach hat die Person eine Minute Zeit den Begriff zu erklären, ihn zu zeichnen oder ihn pantomimisch darzustellen. Errät das eigene Team den Begriff innerhalb der Zeit, bekommt es einen Punkt; falls nicht, erhält das gegnerische Team den Punkt.



**Anmerkungen:** *Variante 1.* Ein Teilnehmer bzw. eine Teilnehmerin erklärt oder zeichnet einen Begriff oder stellt diesen dar und alle anderen raten. Wer am schnellsten ist, bekommt einen Punkt.



















*Variante 2.* Es werden Gruppen zu 2 oder 3 Personen gebildet und diese Gruppen spielen gegeneinander.

**Materialien:** 1 Würfel, Bleistift, Papier, Activitykarten, evtl. Sanduhr (1 Minute)

Die Activitykarten sollten vor der Einheit ausgedruckt, ausgeschnitten und foliert werden. Auf den folgenden Seiten findet sich ein ausgearbeiteter Kartensatz für den Bereich Metall mit 60 Karten. Dieses Spiel kann beliebig erweitert werden. Eine Blankovorlage liegt ebenfalls bei.

**AutorInnen:** Dagmar Pagitz und Michael Fruhmann (BFI, BZ Graz Süd)




<p>Winkel</p> <p>Durchmesser</p> <p>Grad</p> <p>PSA</p> <p>Schutzbrille</p> <p>Sicherheitsschuhe</p>	<p>Messgeräte</p> <p>Messen</p> <p>Lehren</p> <p>Maßstab</p> <p>Parallelnmaß</p> <p>Winkelendmaß</p>	<p>Grenzlehre</p> <p>Messschieber</p> <p>Radius</p> <p>Radiuslehre</p> <p>Winkelmesser</p> <p>Parallaxe</p>
<p>Temperatur</p> <p>Gut</p> <p>Ausschuss</p> <p>Außenmessung</p> <p>Bezugstemperatur</p> <p>Innenmessung</p>	<p>ÖNORM</p> <p>Messabweichungen</p> <p>Toleranz</p> <p>Werkstück</p> <p>Messmittelfähigkeit</p> <p>Maßstab</p>	<p>Haarlineal</p> <p>Eichen</p> <p>Lineal</p> <p>Formlehre</p> <p>Kalibrieren</p> <p>Grenzlehrdorn</p>









<div data-bbox="252 353 798 719">  Messschraube   Haarwinkel   Nulllinie   Welle   Spielpassung   Übergangspassung                 </div>		<div data-bbox="834 353 1380 719">  Sinuslineal   Zylinder   Gewinde   Zylinder   Fügen   Löten                 </div>
<div data-bbox="252 907 798 1272">  Bewegl. Messschenkel   Tiefenmessgerät   Anreißen   Körnern   Passungen   Bohrung                 </div>		<div data-bbox="834 907 1380 1272">  Zuschnitt   Formtoleranz   5 S   parallel   Ebenheit   Kegel                 </div>
<div data-bbox="252 1444 798 1809">  Grenzrachenlehre   Grenzlehrdorn   Hartmetall   Keramik   Nonius   Fester Messschenkel                 </div>		<div data-bbox="834 1444 1380 1809">  Lagetoleranz   Schweißhandschuhe   Beschichten   Walzen   Vakuum   Rohr                 </div>

 Kleben  Lackieren  Gestreckte Länge  Strangguss  Feingießen  Schlacke	 Schmierstoffe  Reibung  Oberfläche  Senken  Reiben  Pressen	 Tafelschere  Schneidkraft  Grundplatte  Schneidplatte  Schneidmaschine  Span
 Drehmeißel  Fräser  Schleifkorn  Keilwinkel  Spanwinkel  Freiwinkel	 HSS  Biegefestigkeit  Hartmetall  Diamant  Cermet  Schaftfräser	 Siliziumnitrid  Verschleißfestigkeit  Gefüge  Oxidkeramik  Kühlen








 Spitzwinkel  Emulsion  Standzeit  Spitzzirkel  Emulgator  Reißnadel	 Patina  Mischkeramik  Trockenbearbeitung  minimal  synthetisch  Schmiermittel	 Schmierien  Bornitrid  Schneidöl  Kühlschmierstoff  Druckluft  Korrosion
 Feilenblatt  Bronze  Feilenlänge  Zwinde  Zink  Gehauene Zähne	 Meißeln  Nutenmeißel  Kreuzmeißel  Aushaumeißel  Trennstemmer  Flachmeißel	 Körner  Kupfer  Parallelreißer  Anrisslinie  anreißen  Höhenreißer

<div data-bbox="252 353 798 719">  Hiebzahl   Flachstumpffeile   Dreikantfeile   Vierkantfeile   Kork   Halbrundfeile                 </div>		<div data-bbox="834 353 1380 719">  Lückenzahn   Bügelsägemaschine   Vorschub   Trapez Zahn   Kreissägemaschine   Profilbohren                 </div>
<div data-bbox="252 913 798 1279">  Raspelhieb   Legierung   Kreuzhieb   Oberhieb   Unterhieb   schrägverzahnt                 </div>		<div data-bbox="834 913 1380 1279">  Zahnteilung   Handbügelsäge   Sägeblatt   Klauenzahn   Bandsägemaschine   Standartzahn                 </div>
<div data-bbox="252 1458 798 1823">  Gefräste Zähne   Zinn   Hiebart   Einhieb   Aluminium   Pockenrieb                 </div>		<div data-bbox="834 1458 1380 1823">  Rundfeile   Schruppen   Schlichten   Maschinenfeilen   Handfeilen   Sägen                 </div>





 <b>Spanwinkel</b>  <b>Fasenverschleiß</b>  <b>HSS- Bohrer</b>  <b>Wendeschneidplatte</b>  <b>Zentrierbohrer</b>  <b>Spiralsenker</b>		 <b>Stechdrehen</b>  <b>Profildrehen</b>  <b>Formdrehen</b>  <b>Außerdrehen</b>  <b>Innendrehen</b>  <b>Neigungswinkel</b>
 <b>Schnittkraft</b>  <b>Schnittbewegung</b>  <b>Drehzahl</b>  <b>Spiralbohrer</b>  <b>Hauptschneide</b>  <b>Nebenschneide</b>		 <b>Kegelsenken</b>  <b>Reibahle</b>  <b>Rechtsdrall</b>  <b>Runddrehen</b>  <b>Gewindedrehen</b>  <b>Plandrehen</b>
 <b>Profilsenken</b>  <b>Profilreiben</b>  <b>Planansenken</b>  <b>Planeinsenken</b>  <b>Rundreiben</b>  <b>Aufbohren</b>		 <b>zentrierbohren</b>  <b>NC- Anbohren</b>  <b>Tiefbohren</b>  <b>Kernlochdurchmesser</b>  <b>Entgraten</b>  <b>Linksdrall</b>

<div data-bbox="255 353 798 716">  Gewindedrehmeißel   Oxidation   Längsdrehen   Formdrehen   Diffusion   Eckenwinkel                 </div>		<div data-bbox="836 353 1378 716">  Flankenwinkel   Antriebsleistung   Geometrie   Schaft   Schaftdurchmesser   Abstechen                 </div>
<div data-bbox="255 902 798 1265">  Spiralspäne   Bröckelspäne   Schlichtplatte   Schrupplatte   Abrieb   Stechdrehmeißel                 </div>		<div data-bbox="836 902 1378 1265">  Schnittkraft   Vorschubkraft   Zerspankraft   Aktivkraft   Spannungsquerschnitt   Neigungswinkel                 </div>
<div data-bbox="255 1451 798 1814">  Konturdrehen   Reißspan   Scherspan   Fließspan   Bandspäne   Wirrspäne                 </div>		<div data-bbox="836 1451 1378 1814">  Hebelspannsystem   Hauptschneide   Spannfingersystem   Spannungsvolumen   Oberflächengüte   Schnitttiefe                 </div>



 <p>Mitnehmer</p>  <p>Flachbettmaschine</p>  <p>Spindelstock</p>  <p>Hauptspindel</p>  <p>Planschlitten</p>  <p>Maschinenbett</p>		 <p>Not-Aus-Schalter</p>  <p>Zugspindel</p>  <p>Spänewanne</p>  <p>Bettschlitten</p>  <p>Leitspindel</p>  <p>Schlosskasten</p>
 <p>Fliehkraft</p>  <p>Spannzange</p>  <p>Spannkopf</p>  <p>Spanndorn</p>  <p>Futterflansch</p>  <p>Stirnmitnehmer</p>		 <p>Spindeltrommel</p>  <p>Pinole</p>  <p>Untergestell</p>  <p>Revolver</p>  <p>Wälzführung</p>  <p>Schutzhaube</p>
 <p>Hartdrehen</p>  <p>Außenkontur</p>  <p>Spannbacken</p>  <p>Planspirale</p>  <p>Dreibackenfutter</p>  <p>Keilstange</p>		 <p>Querträger</p>  <p>Vertikalschlitten</p>  <p>Reitstock</p>  <p>Planscheibe</p>  <p>Längsschlitten</p>  <p>Oberschlitten</p>

 CNC-Drehmaschine  Nutenfräser  axial  radial  Kopierfräser  Stirnfräser	 Umfangfräsen  Schafffräser  Scheibenfräser  Formfräser  Weizenstirnfräser  Planfräser	 Radiusfräser  Trennfräser  kreuzgezahnt  Kordelverzahnung  Gusseisen  Kammriss
 wendelgezahnt  Nitridkeramik  gerdgezahnt  Plattenbruch  Kerbverschleiß  Steilkegel	 Frässpindel  Bolzen  Hohlschaftkegel  Aufsteck- Fräsdorn  Warmshrumpffutter  Drehspannfutter	 Spannzange  Gleichlaufräsen  Tauchfräsen  Zylinderschaft  Profilfräsen  Gabelschlüssel

 Schleifscheibe  Schleifmittel  Schleifkorn  Schleifmittel  Edelkorund  Glas		 Metallschleifen  Rautiefe  Seitenschleifen  porös  Gefüge  Schleifstift
 NC-Rundtisch  Erodieren  Schwenken  Laser  HSC-Werkzeug  Schleifkörper		 Blockiges Korn  Stahlguss  Rundschleifen  Körnung  Kornzähigkeit  Tiefschleifen
 Gegenfräsen  Umfangfräsen  Fräseraufnahme  Spritzgießform  Konturfräsen  manuelle Steuerung		 Stein  Temperguss  Poren  Spitzes Korn  Unlegierter Stahl  Rundschleifen

## 3.22. Kahoot

**Art der Übung:** Spielbasierte (gamifizierte) Lernplattform (zu bearbeiten in Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit oder Plenararbeit)

**Kompetenzen, die geschult werden:** Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen), personale Kompetenzen (Lernbereitschaft), digitale Kompetenzen

**Beschreibung:** Kahoot motiviert Lernende, neue Lehrinhalte im Zuge eines spielerischen Wettbewerbs zu verinnerlichen. Es eignet sich aber auch zur Überprüfung und Vertiefung bereits bekannter Inhalte. Es stehen derzeit ca. 44 Millionen „Kahoots“, davon 600.000 in deutscher Sprache, zur Verfügung.

Das Spiel basiert auf der Zusammenarbeit mehrerer Geräte, die über das Internet (WLAN) verbunden sind und zusammen ein Quiz-Spiel bilden.

Die Displayansicht des Moderators/der Moderatorin muss für alle MitspielerInnen sichtbar präsentiert werden. Sie zeigt die Frage und die möglichen Antworten (je nach Vorgabe zwei, drei oder vier farblich markierte Felder mit geometrischen Symbolen). Von diesen Antworten können eine oder mehrere richtig sein. Die Ansicht des/der ModeratorIn zeigt auch die verbleibende Zeit, in der eine Antwort abgegeben werden kann. Diese Antwortzeit kann bei der Erstellung der Fragen variabel festgelegt werden.

Die Displayansichten der MitspielerInnen zeigen vier Felder mit den Farben und Symbolen der vorgegebenen Antworten. Um eine Antwort auszuwählen, wird die entsprechende Farbe angeklickt.

Für eine richtige Antwort erhält jeder Mitspieler bzw. jede MitspielerIn je nach benötigter Antwortzeit bis zu 1.000 Punkte. Bei einer richtigen Antwortserie erhöht sich diese Punktzahl. Zwischen jeder Frage wird auf dem führenden Gerät eine Rangliste der fünf SpielerInnen mit den meisten Punkten angezeigt.

Eine Registrierung ist zum Erstellen erforderlich, jedoch nicht zum Spielen. Die Website-Sprache ist Englisch, die Inhalte (Quizzes) sind aber in über 200 Sprachen vorhanden.

Es gibt eine kostenfreie Basisversion und einige kostenpflichtige Pro-Versionen. Die Basisversion reicht für das Erstellen von „Kahoots“ (Lernquizzes) oder das Benutzen/Editieren/Kopieren bestehender „Kahoots“ völlig aus. In den Pro-Versionen sind erweiterte Bilddatenbanken, Zusatzfunktionen und größere SpielerInnengruppen im Challenge-Modus möglich.

**Anmerkungen:** Wesentliche Links (und deren Aufbau) umfassen die folgenden:

- Website für ModeratorInnen (ErstellerInnen): [create.kahoot.it](https://create.kahoot.it)  
Aufbau der Seite:
  - Home: Profilübersicht, Übersicht der jüngst gespielten „Kahoots“
  - Discover: Suchmaske, um bestehende „Kahoots“ zu spielen/kopieren/editieren (Eine Einschränkung auf „Kahoots“ in deutscher Sprache ist mit „More filters“ → „Language“ → „See more languages“ → „Deutsch“ empfehlenswert!)
  - Kahoots: Sammlung eigener oder kopierter „Kahoots“
  - Create: Erstellen von neuen „Kahoots“
  - Profile: Editieren des eigenen Profils
  - Help: Anleitungen, Shop, Blog, etc.
- Website für SpielerInnen: [kahoot.it](https://kahoot.it)  
Sobald die/der ModeratorIn einen „Kahoot“ gestartet hat, wird in der Displayansicht ein Pin-Code generiert, welchen die SpielerInnen an ihrem Gerät (Smartphone, Tablet, PC) eingeben. Danach ist

die Eingabe eines UserInnen- oder Teamnamens (je nach Spielmodus) erforderlich. Das Quiz startet im manuellen Modus (empfohlen!) durch Drücken des „Start“-Buttons durch die/den ModeratorIn.

- Anleitung/Hilfe: [support.kahoot.com/hc/en-us](https://support.kahoot.com/hc/en-us)

**Dauer:** ab 15 Minuten, 1 – 4.000 SpielerInnen (je nach Raumgröße und Bandbreite)

**AutorInnen:** Tamara Meta und Doris Schönböck (Bit Schulungscenter), Markus Nemeth

**Quelle:** [de.wikipedia.org/wiki/Kahoot](https://de.wikipedia.org/wiki/Kahoot)

## Anwendungsbeispiel: Kahoot-Quizfragen für KFZ-Lehrlinge

### TEIL 1:

#### Frage 1:

Aus welchen Grundstoffen wird ein Auto hergestellt?

1: Silikon, Plastik      2: Kunststoff, Metall, Plastik      3: Gummi      4: Gas

Lösung: 2

#### Frage 2:

Aus welchen Metallen wird das KFZ hergestellt?

1: Magnesium, Aluminium, Stahlbleche      2: Eisen, Lithium, Chrom      3: Nickel, Natrium, Kalium  
4: Kupfer, Zink, Zinn

Lösung: 1

#### Frage 3:

Welche der genannten Motoren werden nicht mehr produziert? (2020)

1: V-Motor      2: Sternmotor      3: Vergaser      4: Wankelmotor

Lösung: 3 und 4

#### Frage 4:

Welche Motorarten werden in einem PKW eingebaut?

1: Reihenmotor      2: Takt-Motor      3: Sternmotor      4: Boxermotor

Lösung: 1 und 4

#### Frage 5:

Gibt es Autos, wo der Vergaser-Motor eingebaut wurde?

1: richtig      2: falsch

Lösung: 1

#### Frage 6:

Die 4 Takte nach der Reihe lauten?

1: Arbeit, ansaugen, verdichten, Auslass      2: ansaugen, verdichten, Auslass, Arbeit  
3: ansaugen, Arbeit, verdichten, Auslass      4: ansaugen, verdichten, Arbeit, Auslass

Lösung: 4

#### Frage 7:

Wann sind die Ventile geöffnet?

1: Verdichtungstakt      2: Arbeitstakt      3: Ansaugtakt      4: Auslasstakt

Lösung: 3 und 4

**Frage 8:**

Das Kraftstoffluftgemisch wird im Ottomotor mit Glühstift verbrannt.

1: richtig      2: falsch

Lösung: 2

**Frage 9:**

Welche Arten von Antrieben könnte es bei einem LKW geben?

1: Angetriebene Achsen      2: Allrad      3: Frontantrieb      4: Heckantrieb

Lösung: 1 und 2

**Frage 10:**

Welche Werkzeuge werden sehr oft bei einer Reparatur gebraucht?

1: Ratschen      2: Akkubohrmaschine      3: Schlagschrauber      4: Maulringschlüssel

Lösung: 1, 3 und 4

**Frage 11:**

Kann man die Radbolzen auch mit einem Maulringschlüssel öffnen?

1: richtig      2: falsch

Lösung: 2

**FRAGEN ZU RECHTEN UND PFLICHTEN EINES LEHRLINGS:**

**Frage 1:**

Wie viele Tage Urlaubsanspruch haben Sie?

1: 25 Tage      2: 28 Tage      3: 22 Tage

Lösung: 1

**Frage 2:**

Nach wie vielen Arbeitsstunden muss gesetzlich eine Pause eingelegt werden?

1: 7 Stunden      2: 6 Stunden      3: 5 Stunden

Lösung: 2

**Frage 3:**

Bei welcher Art von Kündigung braucht man keine Begründung?

1: einvernehmliche Kündigung      2: seitens DienstnehmerIn      3: Probezeit

Lösung: 3

**Frage 4:**

Nach der LAP gibt es eine Behaltefrist, die mindestens wie viele Monate dauern muss?

1: 3 Monate      2: 6 Monate      3: 9 Monate

Lösung: 1

**Frage 5:**

Wohin können Sie sich bei rechtlichen Fragen während der Lehre wenden?

1: ÖGK (Österreichische Gesundheitskasse)      2: Finanzamt      3: Arbeiterkammer

Lösung: 3

**Frage 6:**

Dürfen Sie Ihren Lehrvertrag unter 18 Jahren selbst unterschreiben, ohne die Unterschrift Ihrer Erziehungsberechtigten?

1: ja      2: nein

Lösung: 2

**Frage 7:**

Dürfen Sie als Lehrling generell Überstunden machen?

1: ja      2: nein

Lösung: 2

**Frage 8:**

Wie lange dauert die Probezeit in Ihrer Lehre?

1: 2 Monate      2: 3 Monate      3: 1 Monat

Lösung: 2

**Frage 9:**

Welche Gründe können eine fristlose Kündigung bedingen?

1: häufiger Krankenstand      2: Diebstahl      3: wenn die Arbeit unbefugt verlassen wird

Lösung: 2 und 3

**Frage 10:**

Kann Ihre Lehrzeit auch verlängert werden und aus welchen Gründen?

1: wenn die LAP nicht bis zum Lehrzeitende stattgefunden hat      2: wegen längerem Krankenstand (3 Wochen)

Lösung: 1

**Frage 11:**

Muss die Firma Ihre Arbeitskleidung und Berufsschulsachen finanzieren?

1: ja      2: nein

Lösung: 2



### 3.23. Mentimeter

**Theoretischer Hintergrund:** Interaktive digitale Werkzeuge dienen dazu, Wissen über die Bewerbung zu vermitteln und zu vertiefen, aber auch die Lernzielüberprüfung – etwa zur Qualitätssicherung – interaktiver und unterhaltsamer zu gestalten.

Die Anwendung von Mentimeter in der ÜBA2 im Bereich des Bewerbungsmanagements geschieht etwa zu den Themen „Das Vorstellungsgespräch- Dos & Don'ts“ oder „Wie präsentiere ich mich von meiner besten Seite?“. Die TrainerInnen legen dabei Schwerpunkte und Themenbereiche (z.B. Wiederholung der Inhalte des Vortages) fest und bereiten eine Präsentation vor, die sie dann im Unterricht herzeigen. Man kann Dos und Don'ts im Vorstellungsgespräch schnell und unkompliziert z.B. in einer gewichteten Wortwolke sammeln. Sei es zum Reaktivieren von Vorwissen, zum Sammeln von Schlagworten für Diskussionen oder weiterführende Gespräche oder auch einfach nur zum Einholen von Feedback – die Wortwolken-Funktion eignet sich in allen Phasen des Unterrichts/Trainings für kollaboratives Arbeiten.

Eine Möglichkeit ist auch, die Einschätzungen und Meinungen der TeilnehmerInnen per Skalenbewertung zu erheben (z.B.: „Für wie wichtig halten Sie Pünktlichkeit beim Vorstellungstermin?“), Stärken und Schwächen zu erfragen (z.B. „Sollte man bestimmte Antworten auswendig lernen? Welche Chancen und Risiken birgt diese Vorgehensweise?“) oder Multiple-Choice-Fragen zur Wissensüberprüfung einzusetzen. Mit Mentimeter können die Antworten schnell, unkompliziert und ansprechend visualisiert werden. Auch kann auf diese Weise eine Diskussionsrunde eingeleitet werden.

**Art der Übung:** Gruppenarbeit, Plenumsarbeit

**Kompetenzen, die geschult werden:** Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen, Bewerbungskompetenz), digitale Kompetenzen, Kompetenzerfassung (Abfrage von Vorwissen)

**Beschreibung:** Das digitale Tool Mentimeter ermöglicht eine interaktive Erfassung von Abstimmungen in Echtzeit. Dazu muss lediglich ein Account registriert werden, um anschließend eine Umfrage zu erstellen. Die TeilnehmerInnen rufen anschließend die Seite [www.menti.com](http://www.menti.com) auf, geben den in der Umfrage angegebenen Code ein und können dann ihr Ergebnis abschicken.

Mentimeter bietet viele verschiedene Abfragemöglichkeiten an. Neben einer einfachen Multiple Choice-Abfrage lässt sich beispielsweise auch eine Word Cloud oder sogar ein ganzes Quiz aufbauen. Mentimeter bietet neben den interaktiven Abfragen auch rudimentäre Präsentationsfolien an, sodass eine ganze Präsentation damit aufgebaut werden kann.

In der kostenfreien Variante ist eine Präsentation jedoch auf zwei Abfragen oder fünf Quizzes beschränkt. Zudem können in dem kostenlosen Plan die Abfrageergebnisse anonymisiert von Mentimeter weiterverwendet werden, sodass man darauf achten sollte, keine personenbezogenen Daten zu erfragen! Wer diese Lösung regelmäßig nutzen möchte, dem empfiehlt sich die kostenpflichtige Variante.

**Anmerkungen:** Es können auch PowerPoint-Präsentationen per Import-Funktion eingebunden und um interaktive Elemente erweitert werden. Hierbei handelt es sich um eine sehr nützliche Funktion, wenn man nicht die gesamte Präsentation neu machen oder immer zwischen PPT und Mentimeter wechseln möchte.

**Autorinnen:** Tamara Meta und Doris Schönböck (Bit Schulungscenter), Markus Nemeth

**Quelle:** [www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com)

### 3.24. Exkurs: Beispiel für einen kompetenzorientierten Arbeitsauftrag

**Art der Übung:** Arbeitsauftrag „Rechnungen“ von ZIB Training

**Kompetenzen, die geschult werden:** Personale Kompetenzen (Eigenverantwortung), sozial-kommunikative Kompetenzen (Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit), Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen), digitale Kompetenzen

**Beschreibung:** Die/Der TrainerIn erteilt einen schriftlichen Arbeitsauftrag zur Bearbeitung von Rechnungen an die TeilnehmerInnen, der innerhalb einer vorgegebenen Zeit bearbeitet werden soll. Die Endkontrolle der Ergebnisse (mithilfe eines Lösungsexemplars, das von dem/der TrainerIn bereitgestellt wird) wird ebenfalls von den TeilnehmerInnen übernommen, damit die eigenen Arbeitsergebnisse noch einmal reflektiert werden können. Im Anschluss erfolgt eine gemeinsame Reflexion, was gut gelungen ist und was eher schwerfiel.

Dies dient folgenden Zielen:

- Abbildung der beruflichen Praxis mit unterschiedlichen Aufgabenstellungen
- Anwendung und Vernetzung des Gelernten in konkreten Aufgabenstellungen
- Eigenständiges Arbeiten mit selbstständiger Zeiteinteilung und Prioritätensetzung
- Persönliches Zeitmanagement
- Selbstkontrolle
- Förderung der sozialen Kompetenz durch die Zusammenarbeit von TeilnehmerInnen bei der gemeinsamen Kontrolle der in der Einzelarbeit gefundenen Lösungen

Die Lernergebnisse laut Kompetenzmatrix KmS sind daher:

- Er/Sie kann den grundlegenden Inhalt von kaufmännischen Aufzeichnungen, in diesem Fall von Rechnungen, wiedergeben.
- Er/Sie weiß, dass er/sie mit kaufmännischen Aufzeichnungen sorgfältig umgehen muss.
- Er/Sie überprüft Eingangsrechnungen und Ausgangsrechnungen auf ihre Richtigkeit.
- Er/Sie bearbeitet Rechnungen.
- Er/Sie wendet gängige Funktionen von Textverarbeitungs- und Tabellenkalkulationsprogrammen an.

**Dauer:** 3 Stunden

**Quelle:** Weber et al. 2016, nach dem ZIB-Kurs „Kompetenz mit System (KmS) Bürokaufmann/-frau“

## Aufgabe: Rechnung prüfen

Sie arbeiten als BuchhalterIn für die Firma Presents4all GmbH. Ihre Firma hat eine Rechnung der Magic Wellness GmbH erhalten.

1. Überprüfen Sie die Rechnung und markieren Sie die gesetzlichen Rechnungsbestandteile. Eventuell fehlende Rechnungsbestandteile bzw. Fehler in der Rechnung notieren Sie bitte.
2. Wie hoch ist der korrekte Rechnungsendbetrag?
3. Überlegen Sie bitte, wie Sie nun weiter vorgehen, nachdem Sie die Fehler in der Rechnung der Firma Magic Wellness GmbH entdeckt haben.

### Musterrechnung 76

#### Magic Wellness GmbH

**Buchenweg 35, 8010 Graz**  
**Tel.: 0316 56752-0, Fax: 0316 5675224**  
**office@magicwellness.at**

Presents4all GmbH  
 Geschenkegroßhandel  
 Marktstraße 34

3300 Amstetten

Rechnungsdatum: 2016-01-13

Lieferdatum: 2016-01-11

Kundennummer: 20156

Menge	Einheit	Artikel-Nr., Artikelbezeichnung	Einzelpreis in EUR	Rabatt in %	Betrag in EUR
15	Stk.	C2516-17 Wellness-Set Indischer Ozean	49,95	5	749,25
45	Stk.	D1357-15 Duftkerze Wildrose	10,90	10	441,45
35	Stk.	F1537-28 Windspiel Karibik	29,40	0	1.029,00
Nettobetrag					2.218,70
+ 20 % Umsatzsteuer					369,78
<b>Bruttobetrag</b>					<b>2.588,48</b>

Zahlung: 8 Tage 3 % Skonto, 30 Tage netto

Firmenbuch: FN 135790p, LG Graz, DVR-Nr.: 0036895

## Aufgabe: Rechnung erstellen

1. Erstellen Sie für die Presents4all GmbH eine Rechnung an die Firma Maxis Geschenkeladen.  
 Maxis Geschenkeladen, Maxi Mayer KG, Lindenallee 15, 3500 Krems, UID ATU87654321, Kundennr. 20080  
 Rechnungsdatum: 11.1.2016, Lieferdatum: 8.1.2016, Nummer der zuletzt ausgestellten Rechnung: 86.

Gelieferte Ware:	25 Stk. Geschenkeset Veilchen (Art. Nr. 1521)	EUR 38,45/Stk.
	40 Stk. Duftlampe Marina (Art. Nr. 7595)	EUR 14,80/Stk.
	15 Stk. Duftöl Marina (Art. Nr. 7596)	EUR 11,70/Stk.
	25 Stk. Windspiel Indian Summer (Art. Nr. 3569)	EUR 41,50/Stk.
	40 Stk. Windspiel Delphin (Art. Nr. 3585)	EUR 19,70/Stk.

Berücksichtigen Sie bitte einen Rabatt von 15% auf die Windspiele und einen Rabatt von 7% auf alle Produkte der Serie Marina.

### Musterrechnung

**Presents4all GmbH**  
**Geschenkegroßhandel**

**Marktstraße 34, 3300 Amstetten**  
**Tel.: 07472 446677-0**

### Rechnung

Rechnungsdatum: \_\_\_\_\_ SachbearbeiterIn: \_\_\_\_\_  
 Kundennummer: \_\_\_\_\_  
 Lieferdatum: \_\_\_\_\_ Kunden-UID-Nr.: \_\_\_\_\_

Menge	Einheit	Artikel-Nr., Artikelbezeichnung	Einzelpreis in EUR	Rabatt in %	Betrag in EUR

Zahlung: 10 Tage 2% Skonto, 30 Tage netto  
 UID-Nr.: ATU 12345678, Firmenbuch: FN 123456i, LG St. Pölten, DVR-Nr.: 0056897  
 Bankverbindung: Sparkasse Amstetten IBAN: AT49 2020 0009 3892 4009, BIC: SPAMAT21XXX

2. Bitte schreiben Sie diese Rechnung auch in Word und fügen Sie eine Excel-Tabelle ein, bei der die Berechnung der Beträge mithilfe von Formeln erfolgt ist.
- Am Donnerstag, den 28.1.2016, erhalten Sie einen Zahlungseingang in Höhe von 3.794,61 Euro von der Firma Maxis Geschenkeladen. Überprüfen Sie die Richtigkeit des Betrages. Überlegen Sie mit einer / einem GruppenpartnerIn, wie Sie vorgehen könnten, wenn der Betrag falsch ist. Entscheiden Sie sich gemeinsam für eine Vorgehensweise.
  - Stellen Sie mit Ihrer / Ihrem GruppenpartnerIn einen Telefonanruf bei der Firma Maxis Geschenkeladen nach. Im Zuge dieses Anrufes klären Sie bitte den Zahlungseingang gemäß Ihrer entschiedenen Vorgehensweise ab und erläutern Ihrer / Ihrem GesprächspartnerIn am Telefon nochmals die Zahlungsmodalitäten.



### 3.25. Exkurs: Beispiel für ein kompetenzorientiertes Testverfahren

#### Auszüge aus einem Multiple-Choice-Test im Rahmen einer Ausbildung zur / zum FachsozialbetreuerIn und DiplomsozialbetreuerIn in der Altenarbeit

In diesem Wissensquiz geht es um die Symptome chronische Müdigkeit, Atemnot, Übelkeit und Erbrechen, schwerer und verzögerter Stuhlgang, Durchfall, Flüssigkeitsverlust in der letzten Lebensphase, Unruhe und Verwirrtheit sowie Kachexie und Appetitlosigkeit.

Insgesamt sind X Fragen zu beantworten. Zu jeder Frage gibt es 5 Antwortmöglichkeiten. Davon können 0 bis 5 Antworten richtig sein. (Das heißt, es kann keine bzw. eine Antwort richtig sein, aber auch zwei, drei, vier oder alle Antworten.) Pro Frage sind maximal 5 Punkte und mindestens 0 Punkte zu erreichen. Je falsch angekreuzter Antwortmöglichkeit werden Punkte abgezogen. (96–100 ... Sehr gut; 85–95 ... Gut; 76–84 ... Befriedigend; 56–75 ... Genügend; 0–55 ... Nicht genügend)

**Maximal erreichbare Punkte: 100**

**Erreichte Punkte:** \_\_\_\_\_

**Note:** \_\_\_\_\_

Viel Erfolg bei der Lösung!

Sie sind Bezugspflegerperson eines Bereiches in einer Seniorenresidenz. Sie haben das PPM bei diesen Bewohnerinnen und Bewohnern durchgeführt.

#1) Der 80-jährige Herr Müller hat ein Pankreaskarzinom bei fortgeschrittener Erkrankung. (Beim Bauchspeicheldrüsenkrebs handelt es sich um eine der aggressivsten Tumorformen. Die Operation stellt die einzige Methode mit einer potenziellen Heilungschance dar.) Sie kommen um 8.00 Uhr zur Unterstützung der Körperpflege ins Zimmer. Herr Müller sagt zu Ihnen: »Lassen Sie mich in Ruhe, ich fühle mich unwohl, alles strengt mich an!« Sie bemerken, dass er sich sozial und emotional zurückzieht. Er benötigt bei der Körperpflege mehr Unterstützung als sonst (Selbständigkeitsindex nach Jones von 0 bis 3).

**FRAGE: Welches Symptom erkennen Sie bei Herrn Müller?<sup>a</sup>**

A	Asthenie.
B	Grande fatigue.
C	Nausea.
D	Dyspnoe.
E	Terminale Diarrhoe.

#2) Nachdem Sie bei Herrn Müller das / die geeignete/n Symptom/e richtig erkannt haben, überlegen Sie, welche Pflegeinterventionen Sie Ihrem Bewohner Müller anbieten können.

**FRAGE: Wodurch haben Sie das / die geeignete/n Symptom/e richtig erkannt?<sup>b</sup>**

A	Vomitus, Nausea, Emesis, ...
B	Asthenie, Dyspnoe, Atrophie, ...
C	Abdominale Schmerzen, Flatulenz, Inappetenz, ...
D	Inappetenz, Flatulenz, Koliken, ...
E	Übermäßige Erschöpfung, Konzentrationsstörungen, Antriebslosigkeit, ...

**FRAGE: Welche pflegerischen Maßnahmen planen Sie für Herrn Müller?<sup>c</sup>**

A	Entspannungsübungen durchführen bzw. organisieren.
B	Gespräche mit ihm führen.
C	Hilfestellung für soziale Aktivitäten anbieten.

D	Verbesserung der Schlafqualität durch geeignete Maßnahmen.
E	Veranlassung des Transportes ins Krankenhaus.
#3) Die Situation von Herrn Müller hat sich nicht verbessert. Er klagt über abdominale Schmerzen und Meteorismus. Als gute Pflegekraft haben Sie vor dem Gespräch mit ihm die Bewohnerdokumentation sorgfältig durchgelesen. Ihre Kollegin Iris hat in dieser schon gestern dokumentiert: »Bewohner klagt über Bauchschm...n und vermehrte ... Er h...te in den letzten ... Tagen ... Stuhlgang.« (Leider schrieb sie so unleserlich, dass Sie bei einigen Stellen auch nicht erraten können, was Iris meinte).	
<b>FRAGE: Welches Symptom hat Herr Müller durch seine verminderte Mobilität dazubekommen?</b> <sup>d</sup>	
A	Dyspnoe.
B	Immobilität.
C	Obstipation.
D	Decubitus.
E	Asthenie
#4) Mittlerweile sind Wochen vergangen und Herr Müller wird von seiner alten Freundin, Frau Brüller, besucht. Sie ist eine 98-jährige, rüstige Rentnerin und wohnt in einem anderen Bereich der Seniorenresidenz. Plötzlich beginnt Herr Müller zu schreien: »Hilfe, eine Einbrecherin! Hilfe, Diebin! Hilfe, Hilfe! Kommt denn niemand? Zu Hilfe!« Frau Brüller ist verängstigt, da sie dieses Verhalten von Herrn Müller zum ersten Mal erleben musste. Sie kommt aufgelöst zum Pflegestützpunkt und holt Sie.	
<b>FRAGE: Welches Symptom erkennen Sie?</b> <sup>e</sup>	
A	Compliance und Adhärenz.
B	Aggression und Gewalt.
C	Machtlosigkeit und Kontrollverlust.
D	Angst und Panik.
E	Verwirrtheit und Unruhe.
<b>FRAGE: Welche Ursachen treffen auf Ihren Bewohner zu?</b> <sup>f</sup>	
A	Veränderte Sinneswahrnehmung.
B	Flüssigkeitsmangel und Elektrolytstörungen.
C	Nebenwirkung von Medikamenten.
D	Erlebte Machtlosigkeit.
E	Hypoxie.
<b>FRAGE: Welche Interventionen können Sie treffen?</b> <sup>g</sup>	
A	Kurze und einfache Sätze.
B	Zwangmaßnahmen, um Selbst- bzw. Fremdgefährdung zu vermeiden.
C	Strukturierter Tagesablauf.
D	Zimmerwechsel in die Nähe des Pflegestützpunktes.
E	Ruhige Atmosphäre schaffen.

#1: a: Richtige Antwort: A, B, C; #2: b: Richtige Antwort: E; #3: c: Richtige Antwort: A, B, C, D; #4: d: Richtige Antwort: C; e: Richtige Antwort: E; f: Richtige Antwort: A, B, C, D; g: Richtige Antwort: A, C

**Quelle:** Weber et al. 2016, nach der Prüfung für die Schule für Sozialbetreuungsberufe, Ausbildung zur / zum FachsozialbetreuerIn und DiplomsozialbetreuerIn in der Altenarbeit, Klagenfurt 2016

## E) Digitale Kompetenzen

### 3.26. E-Mail-Bewerbung üben

**Theoretischer Hintergrund:** Beinahe unabhängig vom angestrebten Job ist es erforderlich, basale digitale Kompetenzen zu erwerben und diesbezügliche Fehler bei der Bewerbung möglichst zu vermeiden.

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Rollenspiel

**Kompetenzen, die geschult werden:** Digitale Kompetenzen, personale Kompetenzen (Eigenverantwortung, Selbständigkeit), Fach- und Methodenkompetenzen (Bewerungskompetenz)

**Beschreibung:** Mithilfe der vorhandenen Stellenanzeigen sollen die TeilnehmerInnen selbstständig eine vollständige Bewerbung verfassen. Diese wird per Mail, so wie sie an die Firma geschickt würde, an die TrainerInnen gesendet.

Die TeilnehmerInnen (wird sehr oft in der Berufsorientierung, aber auch später immer wieder als Übung/Kontrolle verwendet) suchen Stellenanzeigen in verschiedenen Medien oder bekommen Vermittlungsvorschläge vom AMS. Sie sollen nun selbstständig eine vollständige Bewerbung verfassen und diese dann an den/die zuständige TrainerIn per Mail senden. Genauso, als ob diese Bewerbung an den Betrieb adressiert wäre (Ansprechperson laut Stellenanzeige oder laut Recherche).

Der/die TrainerIn kontrolliert und schreibt eventuell ein Mail zurück, sollte etwas fehlen oder unklar sein. Die Kommunikation soll möglichst eine reale Situation/einen realen E-Mail-Verkehr mimen, d.h. darstellen, wie ein Unternehmen aus den Erfahrungswerten der TrainerInnen agiert bzw. reagiert.

Im Anschluss wird die Bewerbung und auch das E-Mail an die Firma analysiert und mit dem/der betreffenden TeilnehmerIn besprochen. Es sollen Verbesserungsvorschläge gemeinsam erarbeitet werden, um den TeilnehmerInnen bewusst zu machen, wie man mit Firmen kommunizieren sollte.

**Dauer:** ca. 4 Stunden (je nachdem, wie versiert die TeilnehmerInnen beim Verfassen von Bewerbungen sind und wie viele TeilnehmerInnen pro TrainerIn vorhanden sind)

**Materialien:** Stellenanzeigen aus diversen Medien

**Autorin:** Bettina Grandl-Zupancic (LFI)

**Quelle:** Übung der PWS TrainerInnen LFI Leibnitz

### 3.27. Learningapps.org

**Art der Übung:** Web 2.0-Lernbausteine

**Kompetenzen, die geschult werden:** flexibel

**Beschreibung:** Die kostenlose Web 2.0-Plattform Learningapps.org erlaubt es Lehrpersonen, aber auch Schülerinnen und Schülern, mit wenig Aufwand multimediale Lernbausteine online zu erstellen und zu verwalten. Das AutorInnenwerkzeug bietet neben gängigen Aufgabentypen wie Zuordnungsübungen oder Kreuzworträtseln rund zwanzig weitere Aufgabenformate (Paare zuordnen, Zahlenstrahl, Zuordnung auf Bild, Hangman, Pferderennen, Schätzen, u.v.a.).

Angelehnt an das YouTube-Prinzip können einmal erstellte Lernbausteine auf der Site veröffentlicht und von anderen Personen auf die eigenen Bedürfnisse angepasst werden.

**Anmerkungen:** Learningapps.org ist für Lehrende in den ersten Schritten sicher recht zeitaufwendig und etwas anspruchsvoll. Es müssen eigene Medienressourcen gesammelt und eingesetzt werden; die Apps müssen für einen professionellen Einsatz geprüft und anfangs sicher mehrmals adaptiert werden. Allerdings ist der Lerneffekt für Lernende beim Selbst-Erstellen von Apps enorm groß. Learningapps.org sollte daher immer mit dem Ziel eingesetzt werden, Lernende zu motivieren, ihre eigenen Apps für ihre KollegInnen/SchülerInnen zu erstellen.

Die Website findet sich unter [learningapps.org](http://learningapps.org) und ist in folgende Abschnitte gegliedert:

- *Startseite:* Anleitungen mit ausführlichem, interaktivem Tutorial
- *Suchleiste und „Apps durchstöbern“:* In der Suchleiste können Schlagworte zu Themen (z.B. Technik, Deutsch, etc.) direkt eingegeben werden. Alternativ kann per „Apps durchstöbern“ in derzeit ca. 40 Themenbereichen (z.B. Deutsch, Mathematik, Chemie, Physik, Politik, Werken, Informatik) mit mehreren Kernthemenbereichen nach einem passenden Angebot gesucht werden. Die Ergebnisliste enthält einen Screenshot mit dem App-Namen. Wichtige Informationen sind durch Hovern (Mauszeiger über den Screenshot ziehen) ersichtlich, namentlich Sprache, Aufgabentyp, Ranking (Bewertung) und Anzahl der Aufrufe.
- *„App erstellen“:* Hier findet sich das Grafikinterface zur Erstellung eigener Apps. Es werden alle Aufgabentypen angezeigt. Nach der Auswahl durch Mausklick werden vorerst 3 Beispiel-Apps vorgeschlagen. Erst durch Mausklick auf „App erstellen“ aktiviert sich das jeweilige Grafikinterface für den gewählten Aufgabentyp.
- *„Anmeldung“ / „Meine Klassen“ / „Meine Apps“:* Zur Erstellung von Apps ist keine Registrierung erforderlich, jedoch zum Veröffentlichen und zum Speichern dieser. Eine Mindesteingabe von UserInnenname und E-Mailadresse ist für den vollen Funktionsumfang ausreichend. Die Funktion „Meine Klassen“ ermöglicht, einen Registrierungs-Link und QR-Code zu generieren, um TeilnehmerInnen vor der Registrierung einer Klasse zuzuordnen. In der Klasse können alle Apps übersichtlich gesammelt und verwaltet werden. Die Funktion „Meine Apps“ ermöglicht das Sammeln und Verwalten der selbst erstellten Lernapps. (Wichtige Anmerkung: Die App „App-Matrix“ dient zum übersichtlichen Bündeln mehrerer Apps auf einer grafischen Oberfläche.)

**Dauer:** Die benötigte Unterrichtszeit kann mit Projektaufgaben, die Internetrecherche und Vorbereitung erfordern, verglichen werden (50 Minuten – 4 Stunden).

**Autor:** Markus Nemeth

**Quelle:** [learningapps.org](http://learningapps.org)



### 3.28. Papierlose Fertigung in der Zerspanung (Bildungszentrum Leoben)

**Art der Übung:** Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Plenararbeit (je nach Anzahl der Tablets und Raumgröße sind 1 – 20 TeilnehmerInnen möglich)

**Kompetenzen, die geschult werden:** Digitale Kompetenzen, personale Kompetenzen (Eigenverantwortung, Einsatzbereitschaft), sozial-kommunikative Kompetenzen (Problemlösungsfähigkeit, Teamfähigkeit), Fach- und Methodenkompetenzen (Fachwissen)

Durch die Übung am Tablet werden digitale Kompetenzen (Bedienung des Tablets), Planungskompetenz (was wird benötigt), Selbstlernkompetenz (selbstständiges Erarbeiten des Auftrages) und fachliche Qualifikationen gefördert. Sie eignet sich ebenso gut zur Vertiefung und Überprüfung bereits bekannter Inhalte

**Beschreibung:** Der/Die TrainerIn überträgt für die Teilnehmenden Arbeitsaufträge als Word-Dokument auf ein Tablet. Diese Arbeitsaufträge beinhalten eine Zeichnung des zu planenden Werkstücks sowie eine Darstellung der dazu benötigten Werkzeuge, Materialien und Arbeitsschritte.

Je nach Vorwissen der TeilnehmerInnen kann dieser Arbeitsauftrag von den TrainerInnen vollständig ausgefüllt sein, oder es können, wenn bereits größeres Vorwissen vorhanden ist, Bereiche (z.B. benötigte Werkzeuge) (teilweise) gelöscht werden. Die Teilnehmenden planen aktiv das zu fertigende Werkstück (z.B. welche Arbeitsmittel werden benötigt). Alle potenziell benötigten Werkzeuge werden am Tablet (Bild und Beschreibung) angezeigt und die Teilnehmenden können diese mittels Drag&Drop in die Planungsdatei ziehen und am Tablet visualisieren.

Anschließend kontrolliert der/die TrainerIn den ausgefüllten Arbeitsauftrag. Dies kann einzeln, in Kleingruppen oder im Plenum geschehen. Dazu wird der ausgefüllte Arbeitsauftrag vom Trainer bzw. von der Trainerin auf ein gemeinsames Medium übertragen (Beamer, Fernseher). Der geplante Arbeitsauftrag wird daraufhin in der Kleingruppe oder im Plenum besprochen und evaluiert (z.B. zur Fehlervermeidung).

Abschließend wird der Arbeitsauftrag durch den/die TrainerIn freigegeben und als PDF mittels Webserver auf das Tablet des betreffenden Teilnehmers bzw. der betreffenden Teilnehmerin übertragen. Wenn der Planungsprozess abgeschlossen ist, wird in die produzierende Phase gewechselt.

Da hier moderne Gerätschaften verwendet werden, bekommt auch ein „handwerklicher“ Bereich einen modernen und interessanten Anstrich.

**Anmerkungen:** Diese Übung richtet sich insbesondere an Teilnehmende einer technischen Ausbildung im Bereich Zerspanung.

**Dauer:** ab 60 min

**Materialien:** Tablets, Beamer oder Fernseher

**Autorinnen:** Karin Panzenböck und Barbara Johansson (BFI, BZ Leoben)

## 4. Checklisten zur Selbstreflexion

Mithilfe der folgenden Checklisten können AusbilderInnen selbst überprüfen, in welchem Maße sie die Kriterien einer kompetenzorientierten Ausbildung bereits erfüllen und wo noch Verbesserungsmöglichkeiten bestehen. Dabei können die Listen laufend im Prozess der Implementierung und Kontrolle von Kompetenzorientierung herangezogen werden.

## 4.1. Checkliste zur Überprüfung von Kompetenzorientierung

(vgl. Weber et al. 2016, S. 40ff.)

### Ziele und Aufbau

- ✓ Es ist im Konzept klar beschrieben, auf welche beruflichen Tätigkeitsbereiche bzw. welches Berufsfeld die TeilnehmerInnen vorbereitet werden.
- ✓ Es ist dargestellt, welche Fach-, Methoden-, Personal- und Sozialkompetenzen in den angepeilten Tätigkeitsbereichen bzw. im angepeilten Berufsfeld zentral sind.
- ✓ Daraus werden Zielkompetenzen für das Training abgeleitet. Diese sind klar und nachvollziehbar in Form von übergeordneten Lernergebnissen und unter Angabe von Zeithorizonten beschrieben.
- ✓ Die Entwicklung hin zu diesen Lernergebnissen erfolgt systematisch und in definierten, aufeinander bezogenen Schritten. Die Systematik und die Bezüge sind nachvollziehbar im Konzept dargelegt.
- ✓ Das Zusammenspiel von Theorie und Praxis sowie die Integration unterschiedlicher Fachdisziplinen werden im Konzept deutlich gemacht und ergänzen einander laufend.

### Zielgruppe und Einstieg

- ✓ Die Stärken und Schwächen sowie die Lebenswelt, Lernvoraussetzungen, Bildungsbedarfe/-bedürfnisse und Vorerfahrungen der Zielgruppe sind im Konzept beschrieben und daher Basis der Methodik.
- ✓ Die Einstiegskriterien sind vor dem Hintergrund des angepeilten Tätigkeitsbereichs und der Voraussetzungen der Zielgruppe schlüssig erläutert.
- ✓ Es ist dargelegt, wie in einer Einstiegsphase ein Assessment der vorhandenen Kompetenzen der TeilnehmerInnen erfolgt.
- ✓ Zu Beginn des Trainings erfolgt eine Auseinandersetzung mit der zukünftigen Berufsrolle und mit den im Beruf geforderten Kompetenzen in Abgleich mit den bereits vorhandenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.
- ✓ Darauf aufbauend werden mit den TeilnehmerInnen das Curriculum und die Lernergebnisse besprochen und in einen sinnvollen Zusammenhang mit deren Berufszielen und den bereits vorhandenen Kompetenzen gebracht.
- ✓ Dementsprechend sind den TeilnehmerInnen die Zielkompetenzen und der Ablauf des Trainings sowie die Bedeutung einzelner Teile bekannt. Sie identifizieren sich mit den anvisierten Lernergebnissen und dem dazu erforderlichen persönlichen Aufwand.
- ✓ Auf dieser Basis werden Lernzielvereinbarungen geschlossen.
- ✓ Es gibt einen laufenden strukturierten Reflexionsprozess des Lernfortschrittes (mittels Lerntagebuch o.Ä.), dessen Ergebnis idealerweise dokumentiert wird.

### Methoden

- ✓ Im Konzept wird ein methodischer Zugang beschrieben, mit dem die definierten Lernergebnisse schlüssig erreicht werden können.
- ✓ Es wird beispielsweise im Konzept anhand einer Lernsequenz, deren Ziel benannt ist, nachvollziehbar dargestellt, wie diese auf kompetentes berufliches Handeln vorbereitet. Der fachübergreifende und

ganzheitliche Ansatz (Verbindung von Fach-, Sozial-, Methoden- und Personalkompetenz) kommt dabei klar zum Ausdruck.

- ✓ Eine angemessene Variation von Methoden und Sozialformen ist gegeben, die unterschiedlichen Lernzugängen und Lerntypen und dem jeweils erzielten persönlichen Fortschritt entspricht.
- ✓ Methoden, die handelndes Lernen unterstützen, Selbstlernkompetenz und Selbstständigkeit fördern und bei der Problemlösung helfen, bilden den Schwerpunkt.
- ✓ Es wird eine systematische Hinführung zu möglichst selbstgesteuertem Lernen deutlich. Eigenständiges Arbeiten der TeilnehmerInnen ist ein wesentlicher Bestandteil des Trainings.
- ✓ Die Berücksichtigung und aktive Einbeziehung vorhandener Kompetenzen der TeilnehmerInnen ist ausreichend gegeben.
- ✓ Der Heterogenität der TeilnehmerInnengruppe wird Rechnung getragen. Jede Person wird angemessen in ihrem individuellen Kompetenzentwicklungsprozess unterstützt. Entsprechende Instrumente und Methoden sind im Konzept beschrieben.
- ✓ Es ist dargelegt, wie TrainerInnen den Lernprozess der TeilnehmerInnen begleiten und beratend unterstützen.

### **TrainerInnen, Organisation und Infrastruktur**

- ✓ Die TrainerInnen haben einen gemeinsamen Begriff von Kompetenz und ein gemeinsames Verständnis darüber, was kompetenzorientierte Lernprozesse bedeuten.
- ✓ Die TrainerInnen haben ein Rollenverständnis als BegleiterInnen und UnterstützerInnen von Lernprozessen.
- ✓ Im TrainerInnenteam gibt es ausreichend praktische Erfahrung im Zielberufsfeld der TeilnehmerInnen sowie mit handlungsorientierten Methoden.
- ✓ Das TrainerInnenteam arbeitet interdisziplinär zusammen und plant gemeinsam stoffum- und -übergreifende Lernsequenzen.
- ✓ Für die Zusammenarbeit ist ein struktureller Rahmen vorgesehen, bei dem auch der Austausch zum Kompetenzentwicklungsstand der TeilnehmerInnen und zum Verlauf des Trainings stattfinden sowie Organisationsentwicklungs- und Lernprozesse während der Maßnahme gefördert werden. Das TrainerInnenteam und die Administration tauschen sich nachweisbar regelmäßig inhaltlich und organisatorisch aus.
- ✓ Die räumliche Ausstattung ist für handlungsorientiertes Lernen geeignet. Es gibt praktische Übungsmöglichkeiten (z.B. für manuelle Tätigkeiten).
- ✓ Die vorhandene Lerninfrastruktur ermöglicht eine vielfältige Unterrichtsgestaltung.
- ✓ Es stehen ausreichend Selbstlernmaterialien zur Verfügung.

## 4.2. Kriterien für nachhaltiges und lebendiges Lernen (Spaßkriterien)

(vgl. Weber et al. 2016, S. 33)

<b>S</b> elbst- gesteuert	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lernende haben die Möglichkeit, Wissen und Lernwege selbst zu bestimmen</li> <li>✓ Lernende überprüfen ihre Lernergebnisse selbst</li> <li>✓ Lernende gestalten Ziele, Prozesse und Lernbedingungen mit</li> <li>✓ Lernende werden darin unterstützt, die Verantwortung für ihr Lernen selbst zu übernehmen</li> <li>✓ Die / Der Lehrende ist prozessverantwortlich: Sie / Er schafft die Bedingungen für das gelingende Selbstlernen der Lernenden</li> </ul>
<b>P</b> roduktiv	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Vorerfahrung und Vorwissen der Lernenden werden eingebunden</li> <li>✓ Lernenden wird Raum geboten für Neugier und Entdeckung(sarbeit)</li> <li>✓ Lernende nehmen unterschiedliche Perspektiven ein</li> <li>✓ Lernende erhalten die Möglichkeit, eigene Sichtweisen zu hinterfragen</li> </ul>
<b>A</b> ktivierend	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lernende bearbeiten konkrete Arbeitsaufträge</li> <li>✓ Lernenden wird ermöglicht, Lösungswege selbst zu planen, durchzuführen und zu überprüfen</li> <li>✓ Lernende entwickeln selbst Initiativen</li> <li>✓ Lernenden wird ermöglicht, praxis- und erlebensorientiert zu arbeiten</li> </ul>
<b>S</b> ituativ	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lernende nützen und reflektieren die Hier-und-Jetzt-Situation</li> <li>✓ Die Methode nimmt Bezug auf die Situation der Lerngruppe. Sie ist auf die Situation der Lernenden und der Lerngruppe abgestimmt</li> <li>✓ Lernende erarbeiten Lösungen anhand von Praxisbeispielen</li> <li>✓ Lernende übertragen Musterlösungen in die eigene Praxis</li> <li>✓ Lernenden werden Empfehlungen für Praxistransfer geboten</li> </ul>
<b>S</b> ozial	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lernende erleben Wertschätzung</li> <li>✓ Lernende erhalten Zeit und Raum für ihre Fragen und ihr Feedback</li> <li>✓ Lernende nehmen Emotionen wahr</li> <li>✓ Lernende üben konstruktive Formen der Kommunikation</li> <li>✓ Lernende werden bei der kooperativen Erarbeitung von Lösungen gefördert</li> </ul>

### 4.3. Umsetzung von kompetenzorientiertem Lernen (Umsetzungskriterien)

(vgl. Weber et al. 2016, S. 42f.)

- ✓ Kompetenzorientiertes Training heißt, sich mit den Lernenden auf dieselbe Ebene zu begeben.
- ✓ Erklären Sie den TeilnehmerInnen zu Beginn den didaktisch-methodischen Ansatz. Bereiten Sie die Lernenden darauf vor, dass sie selbst viel erarbeiten müssen und dies zunächst ungewohnt sein kann. Erläutern Sie, welche Rolle Sie als TrainerIn dabei einnehmen.
- ✓ Weisen Sie darauf hin, dass selbstgesteuertes Lernen auch im Arbeitsalltag eine unabdingbare Notwendigkeit sein wird.
- ✓ Lernende müssen die anvisierten Zielkompetenzen zu ihren eigenen Lernzielen machen: Widmen Sie diesem Punkt ausreichende Aufmerksamkeit.
- ✓ Rechnen Sie mit mehr unerwarteten Situationen, als sich bei einem eher klassischen Unterricht ergeben würden.
- ✓ Befreien Sie sich von dem Druck, allwissend sein zu müssen. Wenn Sie Fragen nicht beantworten können, ist es eine gute Gelegenheit, dass die Gruppe gemeinsam nach der Antwort sucht (z.B. durch selbstständige Recherche).
- ✓ Bieten Sie methodische Abwechslung, ohne dem Druck zu unterliegen, UnterhaltungskünstlerIn sein zu müssen.
- ✓ Phasen des Aktivierens, des Demonstrierens neuer Inhalte, des Anwendens und der Integration des Gelernten sollten sich regelmäßig und ausgewogen abwechseln, um die TeilnehmerInnen nicht zu überfordern.
- ✓ Fördern Sie Bewegung im Raum, weil eine entspanntere und anregendere Lernatmosphäre entsteht (z.B. beim Stationenlernen müssen die Lernenden von einer Station zur nächsten gehen).
- ✓ Stellen Sie Aufgaben mit Wahlmöglichkeiten, um der Heterogenität gerecht zu werden. Es gibt beispielsweise die Möglichkeit, Pflicht- und Zusatzaufgaben zu stellen, die TeilnehmerInnen Sub-Themen oder Aufgaben selbst wählen zu lassen sowie unterschiedliche Lernmaterialien zur Verfügung zu stellen. Überfordern Sie die TeilnehmerInnen aber nicht dabei.
- ✓ Aufgabenstellungen müssen genau definiert sein und mögliche Fragen der TeilnehmerInnen antizipieren. Wenn die TeilnehmerInnen mutmaßen müssen, was gemeint sein könnte, entsteht Unsicherheit, Ablehnung und Demotivation.
- ✓ Fragestellungen müssen sprachlich auch für jene TeilnehmerInnen verständlich sein, die Deutsch nicht als Muttersprache haben.
- ✓ Dosierte Selbststeuerung ist zentral! Es braucht immer eine orientierende Struktur. Vor allem »schwächere« Lernende sind durch reine Entdeckungsmethoden überfordert und brauchen einen vorgegebenen Rahmen.
- ✓ Stellen Sie immer wieder aktivierende Fragen, ohne inhaltlich zu sehr zu springen.
- ✓ Setzen Sie neue Medien, wie z.B. Moodle, ein und nutzen Sie zur Verfügung stehende Online-Tools.

- ✓ Kompetenzorientiertes Training ist herausfordernd, weil Sie als TrainerIn auch in Phasen, in denen die TeilnehmerInnen etwas selbst erarbeiten, konzentriert sein müssen (z.B., um bei Bedarf zu unterstützen oder indirekt zu „lenken“).
- ✓ Stellen Sie immer wieder Bezüge zum Vorwissen und zu den Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen sowie zu anderen Lernfeldern her, um den Gesamtkontext zu verdeutlichen.
- ✓ Nehmen Sie immer wieder auf die intendierten Lernergebnisse Bezug; die Relevanz für die Praxis sollte laufend aufgezeigt werden.
- ✓ Kalkulieren Sie ausreichend Zeit für die Nachbereitung von Aufgabenstellungen ein. Es gilt, am Ende einer Lernsequenz mit der Gruppe den Erkenntnisgewinn zu reflektieren, eine Conclusio abzuleiten und das Thema noch einmal zusammenfassen.
- ✓ Seien Sie nicht überrascht, wenn Sie von TeilnehmerInnen kritische Rückmeldungen bekommen. Es gibt immer wieder Lernende, die sich einen eher klassischen Unterricht wünschen bzw. mit einer anderen Lehrmethode anfänglich sehr gefordert sind.

#### 4.4. Selbstcheck-Scaffold

(vgl. Weber et al. 2016, S. 34f.)

Eine kluge Lehre wendet sich zum indirekten Tun. Das bedeutet nicht Nichtstun, sondern das Wechseln von Aktionsrichtung und Intention. Es geht vor allem darum, vielfältige Möglichkeiten zu schaffen und zur Verfügung zu stellen. TrainerInnen sollten vor allem die Fähigkeit besitzen, die prinzipiell selbstgesteuerten Lernbewegungen der Lernenden „mit einem Gerüst zu versehen“ (es wird daher auch von „to scaffold“ gesprochen).

Meine Fähigkeiten der indirekten Lehre		- -	-	+	+
<b>S</b> truktur	Ich biete den Lernenden klare Strukturen an und erkläre ihnen, welche Lernaufgaben anstehen und erledigt werden müssen.				
<b>C</b> oaching	Ich beobachte achtsam, wie die Lernenden sich selbsttätig mit den Aufgaben auseinandersetzen, und berate den Lernprozess.				
<b>A</b> ngebote	Ich konzentriere meine Vorbereitung stets auf die Bereitstellung vielfältiger Möglichkeiten, sich den Gegenstand anzueignen.				
<b>F</b> ragen	Ich achte darauf, dass meine Fragen zur selbstständigen Erschließung anstiften und vermeide Informations(ab)fragen.				
<b>F</b> ördern	Ich entwickle spezielle Übungen und Vertiefungsaufgaben für die unterschiedlichen Lernschwierigkeiten, die auftreten.				
<b>O</b> fferieren	Ich lade ein und erzeuge Spannung, indem ich mich darum bemühe, an den Erfahrungen und Fragen der Lernenden anzuknüpfen.				
<b>L</b> assen	Ich gebe ausreichend Zeit und lasse auch eigene Wege, Themen und Vertiefungen zu, die von den Lernenden gewünscht werden.				
<b>D</b> osieren	Ich achte auf meinen Redeanteil und versuche, diesen niedrig zu halten.				



## 4.5. Quickcheck zur Unterrichtsgestaltung

Lesen Sie sich die Quickcheck-Fragen durch. Suchen Sie sich am Anfang, wenn Sie die Methode noch nie benutzt haben, die für Sie wichtigsten 5 bis 7 Fragen aus. Diese nehmen Sie als Erinnerungstütze mit in den nächsten Unterricht/Kurs.

Nehmen Sie sich nach Ende des Unterrichts/Kurses 10 Minuten Zeit in einer ruhigen Umgebung, gehen Sie die von Ihnen ausgewählten Punkte durch und notieren Sie sich stichpunktartig Ihre Eindrücke und Erinnerungen an die eben abgehaltene Stunde.

- Was fällt Ihnen auf?
- Was möchten Sie in der nächsten Stunde anders machen bzw. worauf möchten Sie mehr achten?

Gehen Sie die Quickcheck-Fragen öfters nach dem Unterricht durch. Vergleichen Sie Ihre Notizen, um zu sehen, ob sich Ihrem Eindruck nach etwas geändert hat. Mit der Zeit können Sie weitere Fragen miteinbeziehen bzw. einen neuen Schwerpunkt wählen.

Einige der Fragen sind auch gut geeignet, sich methodisch auf den Unterricht/Kurs vorzubereiten (z. B. Fragen zum Aufbau der Fragestellungen, zu Aufgabenstellungen zur Anregung des Lernprozesses, zu Lernhilfen und zur Dokumentation).

### Quickcheck-Fragen:

- Wie habe ich den Lernprozess angeregt?
- Wurde das Interesse am Inhalt aufrechterhalten?
- Habe ich die TeilnehmerInnen auf zentrale Frage- oder Problemstellungen hingelenkt?
- Waren die Frage-/Problemstellungen logisch aufeinander bezogen?
- Lässt der Kurs/der Unterricht einen Schwerpunkt erkennen?
- Wie viele Fragen habe ich gestellt?
- Was für Fragen habe ich gestellt?
- Wie viele Fragen haben die TeilnehmerInnen gestellt?
- Was für Fragen haben die TeilnehmerInnen gestellt?
- Welche Beiträge/Diskussionen wurden durch die Fragen ausgelöst? Was für Fragen lösten diese aus?
- Habe ich den TeilnehmerInnen zugehört?
- Wurden vereinbarte Gesprächsregeln eingehalten?
- Wie bin ich auf die Beiträge der TeilnehmerInnen eingegangen?
- Habe ich die Beiträge wörtlich wiederholt oder interpretiert paraphrasiert?
- Benutze ich stereotype Verstärkungsformen?
- Habe ich auch Interaktionen zwischen den TeilnehmerInnen angeregt?
- Wie hoch war mein Sprechanteil?
- Wie hoch war der Sprechanteil der TeilnehmerInnen insgesamt?
- Gab es einzelne TeilnehmerInnen, die sich besonders oft/besonders wenig beteiligt haben?
- Wie stark beteiligen sich Frauen/Mädchen im Vergleich zu Männern/Burschen?
- Welche Beiträge leisteten „Problem“-TeilnehmerInnen?
- Konzentriere ich mich besonders auf bestimmte TeilnehmerInnen?
- Waren die Arbeitsaufträge für die TeilnehmerInnen verständlich?

- Wie habe ich die Arbeitsaufträge in den Prozess eingebracht?
- Welche Lernhilfen habe ich gegeben?
- Wie wurden die Arbeitsergebnisse präsentiert?
- Wie wurden die Ergebnisse und Erkenntnisse festgehalten?

Bei Konflikten:

- Wie kam es zur Konfliktsituation?
- Welchen Verlauf nahm die Auseinandersetzung?
- Wie wurde mit dem Konflikt umgegangen?

**Autorin:** Monira Kerler (Abif)

**Quelle:** Helmke 2012


## 5. Hilfsmittel zur Planung

### 5.1. Planung einer Lehr-/Lerneinheit nach Murad & Murad Bildungsnetzwerk

Gegenstand:		
Inhalt		
Dauer		
Kompetenz	Deskriptoren	Umsetzung
Er / Sie kann...	<b>Wissensdimension:</b>  <b>Verstehensdimension:</b>  <b>Anwendungsdimension:</b>  <b>Soziale Dimension:</b>	
<b>Unterrichtsmittel</b>		

**Quelle:** Murad & Murad Bildungsnetzwerk, AMS-Lehrgang Betriebslogistik, nach Weber et al. 2016, S.36

## Beispiel: Planung der Lehr-/Lerneinheit Kommissionierung

<b>KmS Modul 1</b>	<b>Betriebslogistik</b>		
<b>Inhalt</b>	Kommissionierung Grundlagen 1		
<b>Dauer</b>	6 UE		
<b>Kompetenz</b>	<b>Deskriptoren</b>	<b>Umsetzung</b>	
Er / Sie kann im betrieblichen Lagersystem ermitteln, ob ein Produkt im Lager vorhanden ist.	<b>Wissensdimension:</b> Die TeilnehmerInnen nennen <ul style="list-style-type: none"> <li>• die wesentlichen Elemente des betrieblichen Lagersystems</li> <li>• die wichtigen Funktionen des betriebseigenen EDV-Systems</li> <li>• die unterschiedlichen Lagerbestandsarten (Mindestbestand, Meldebestand ...)</li> </ul>	<b>Einstieg (45 Min)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erfahrungen und Ideen zur Eruiierung des Lagerbestandes</li> <li>• Bedeutung im Arbeitsalltag im Lager</li> </ul>	
	<b>Verstehensdimension:</b> Die TeilnehmerInnen erklären <ul style="list-style-type: none"> <li>• die Kennzeichnungen im betriebseigenen EDV-System</li> <li>• warum der physische Lagerbestand nicht mit der Verfügbarkeit gleichzusetzen ist</li> <li>• wichtige Zusammenhänge d. betriebseigenen Lagersystems</li> </ul> <b>Anwendungsdimension:</b> Die TeilnehmerInnen suchen ein gelagertes Produkt selbstständig unter Anwendung der verfügbaren Hilfsmittel und unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen (EDV, Lagersystem, Lagerbestandsarten) und geben wichtige Informationen über die Verfügbarkeit des Produktes weiter (unter Berücksichtigung der Lagerungsvorgänge).	<b>Gruppenarbeit (120 min)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 Fragen zum Thema am Flip-Chart</li> <li>• Erarbeitung der Antworten mit Lehrbuch »Logistische Prozesse« und Internet in der Gruppe</li> <li>• Zusammenfassung der Grundlagen am Flip-Chart</li> <li>• Ergänzung durch TrainerIn</li> </ul> <b>Arbeitsauftrag (90 min)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• E-Mail vom bzw. von der Vorgesetzten mit Auftrag, zu eruieren, ob das Produkt X im Lager vorhanden ist, sowie zusätzliches Arbeitsblatt mit Informationen über das Unternehmen und dessen Aufbau, das Lagersystem, den vorgeschriebenen Mindestbestand und Maximalbestand des Produktes sowie weitere Bestellungen</li> <li>• Selbstständige Bearbeitung des Arbeitsauftrages</li> <li>• Reflexion der E-Mail-Antworten in der Gruppe</li> </ul>	
<b>Unterrichtsmittel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lehrbuch »Logistische Prozesse«</li> <li>• Flip-Chart</li> <li>• Laptops</li> </ul>		
	<b>Persönliche Dimension:</b> Die TeilnehmerInnen handeln eigeninitiativ, verantwortungsbewusst und vorausschauend im Rahmen der gegebenen Vorschriften.	<b>Zusammenfassung und Ergänzung des Gelernten (45 min)</b>	
	<b>Soziale Dimension:</b> Die TeilnehmerInnen können: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Anweisungen von Vorgesetzten verstehen, annehmen und umsetzen</li> <li>• klare Information an die Vorgesetzten weitergeben</li> </ul>		

## 5.2. Methodenmatrix

Methode	Setting	Bewertung 1*-5*	Adaptierbar Ja/Nein	Zeit/Dauer

Methode:

---

Einsatzzeitpunkt, Thema und Fachbereich:

---

Wie adaptiere ich die Methode:

---

---

---

---

Welche Kompetenzen trainiere ich mit dieser Methode:

---

---

## 6. Literaturverzeichnis

- Bastian, Johannes / Combe, Arno / Langer, Roman (2007): Feedback-Methoden. Erprobte Konzepte, evaluierte Erfahrungen. Weinheim & Basel, Beltz.
- Bednarz, Sigrid / Schmidt, Evelyn (2008): Arbeitsprozessorientierte und gendergerechte IT-Ausbildung. Handreichungen – Umsetzungsempfehlungen – Beispiele für die Praxis. Bielefeld, Bertelsmann.
- Erpenbeck, John / Heyse, Volker (1999): Die Kompetenzbiographie: Strategien der Kompetenzentwicklung durch selbstorganisiertes Lernen und multimediale Kommunikation. Waxmann.
- Helmke, Andreas (2012): Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität - Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts. Kallmeyer.
- IQ-Netzwerk Nordrhein-Westfalen (2017): Das Kompetenzrad. Aufrufbar unter: [https://www.iq-netzwerk-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/teilprojekte/hsp02-08/Kompetenzreflexion\\_OnTOP.pdf](https://www.iq-netzwerk-nrw.de/fileadmin/user_upload/teilprojekte/hsp02-08/Kompetenzreflexion_OnTOP.pdf) [aufgerufen am 04.04.2020]
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (Hrsg.) / Fritz, Sabine / Minihuber, Martina / Theissl, Eva (Autorinnen) (2019): My future – Schritt für Schritt zum Wunschberuf. Linz. Aufrufbar unter: [https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/BJK\\_2019\\_MyFuture\\_1\\_Ich.pdf](https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/BJK_2019_MyFuture_1_Ich.pdf) und [https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/BJK\\_2019\\_MyFuture\\_1\\_Ich\\_Staerke\\_nkaertchen.pdf](https://ooe.arbeiterkammer.at/service/broschuerenundratgeber/bildung/BJK_2019_MyFuture_1_Ich_Staerke_nkaertchen.pdf) [aufgerufen am 04.04.2020]
- Labor Ateliergemeinschaft (2019): Kinder Künstler Mitmach Buch. Beltz & Gelberg.
- Merz, Veronika (2001): Salto, Rolle, Pflicht und Kür. Materialien zu Schlüsselqualifikation Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung. Zürich.
- Miller, William / Rollnick, Stephen (2009): Motivierende Gesprächsführung. Freiburg/Breisgau, Lambertus.
- Neubauer, Aljoscha (2018): Mach, was Du kannst! München, Deutsche Verlagsanstalt.
- Rabenstein, Reinhold / Reichel René / Thanhoffer, Michael (2001): Das Methoden-Set. 5 Bücher für Referenten und Seminarleiterinnen. 1. Anfängen. Münster.
- Selbsthilfekontaktstelle Steglitz-Zehlendorf im Mittelhof e.V (Hrsg.) / Bieschke-Behm, Manfred (2015): Lebendige Gruppenarbeit durch kreative Methoden. Berlin, Pinguin Druck. Aufrufbar unter: [https://www.mittelhof.org/static/media/filer\\_public/5b/ef/5bef0a48-2cd6-4a8b-afd6-19952a80624a/selbsthilfe\\_reader\\_2015.pdf](https://www.mittelhof.org/static/media/filer_public/5b/ef/5bef0a48-2cd6-4a8b-afd6-19952a80624a/selbsthilfe_reader_2015.pdf) [aufgerufen am 04.04.2020]
- Scheller, Anne / Muth, Clemens (2019): Finde raus, was Du drauf hast! Karlsruhe, Schulwerkstatt Verlag.
- Steiner, Karin / Dürr, Agnes (2020): Pädagogisch-didaktisches Konzept für die Umsetzung der Kompetenzorientierung in der ÜBA Steiermark
- Weber, Friederike / Hojnik, Sylvia / Pausch-Heidarian, Dorothea / Reiter, Andrea (2016): Praxishandbuch Kompetenzorientierung – Theoretische Grundlagen und praktische Methoden eines kompetenzorientierten beruflichen Trainings. Wien, Communicatio.

### Internetquellen:

Nagelspiel von Bildungsteam Berlin Brandenburg e.V.: [www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/examples/de/social-skills/Nagelspiel.pdf](http://www.pro-skills.eu/wp-content/uploads/examples/de/social-skills/Nagelspiel.pdf) [aufgerufen am 04.04.2020]

Stärkenbaum bei Dardo Consulting : <https://dardo-consulting.com/blog/baum-der-starken> [aufgerufen am 04.04.2020]

Kompetenzatlas der FH Wien der WKW: [http://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page\\_id=1096](http://kompetenzatlas.fh-wien.ac.at/?page_id=1096) [aufgerufen am 04.04.2020]

<https://learningapps.org/> [aufgerufen am 29.01.2020]

[https://lehrerfortbildung-bw.de/u\\_gestaltlehrern/projekte/sol/fb1/03\\_grundlagen/organizer/index.html](https://lehrerfortbildung-bw.de/u_gestaltlehrern/projekte/sol/fb1/03_grundlagen/organizer/index.html) [aufgerufen am 06.01.2020]

<https://kahoot.com> [aufgerufen am 29.01.2020]

[www.mentimeter.com](http://www.mentimeter.com) [aufgerufen am 04.04.2020]

Mädchen und Technik: [www.mut.co.at](http://www.mut.co.at) [aufgerufen am 04.04.2020]

<https://de.wikipedia.org/wiki/Kahoot> [aufgerufen am 29.01.2020]

<https://abc-projekt.de/beluga/> [aufgerufen am 29.01.2020]

[www.playmit.com](http://www.playmit.com) [aufgerufen am 29.01.2020]

Checkliste Anforderungsprofil für Lehrlinge des Fachverbands der Stuckateure: [https://www.stuckverband.de/wp-content/uploads/2016/03/1\\_Checkliste\\_Anforderungsprofil.pdf](https://www.stuckverband.de/wp-content/uploads/2016/03/1_Checkliste_Anforderungsprofil.pdf) [aufgerufen am 04.04.2020]