

Berufsorientierung – praktische Umsetzung aus der Sicht der Schulleitung

Berufsorientierung sollte an jedem Schulstandort zur fixen Institution werden.

Als Schulleiterin ist es mir ein großes Anliegen, junge Menschen bei der Orientierung, ihre Zukunftsplanung betreffend, zu unterstützen.

Berufsorientierung ist seit einiger Zeit in der 3. und 4. Klasse zwingend vorgesehen. Es gibt einen **Lehrplan**, der für die Schulen der **Sekundarstufe I** (7. und 8. Schulstufe an den Hauptschulen und Unterstufen der Allgemeinbildenden Höheren Schulen) gilt.

Bei der Umsetzung der Berufsorientierung sind vom Gesetz her mehrere Varianten vorgesehen.

In der AHS wird jedoch hauptsächlich die integrative Form gewählt d.h.; dass Berufsorientierung in bestimmte Trägerfächer eingebaut wird.

Als „Verbindliche Übung“ wird dieses Fach selten geführt, weil dies eine Kürzung anderer Fächer bedeuten würde. Aus meiner Erfahrung weiß ich, Berufsorientierung in **integrativer Form**, kann nur als Fundament für die Berufs- und Bildungswegorientierung dienen.

Eine sinnvolle Ergänzung bietet das Angebot einer „Unverbindlichen Übung“ für die 3. und 4. Klassen. Dieses wird von SchülerInnen, oft auch auf Empfehlung der Eltern, gerne angenommen.

Dabei ist es wichtig, ein breites Spektrum an Gestaltungsmöglichkeiten anzubieten.

Interessant ist für SchülerInnen ist die Möglichkeit des **„Hineinschnuppens“** in verschiedene Berufssparten, und Berufe in der Praxis zu erleben.

Das heißt, ein Großteil der „Unverbindlichen Übungen“ findet außerhalb der Schule statt, indem Betriebe (oft kommen auch Angebote von den Eltern) besucht werden.

Den SchülerInnen werden dabei Informationen über Ausbildung, Berufsalltag, Entlohnung und Fortbildungsmöglichkeiten gegeben.

Dies hat keineswegs die Wirkung, dass SchülerInnen nach der 4. Klasse die Schule verlassen, ganz im Gegenteil, viele überlegen sich, mit ihrer Berufsentscheidung doch noch zu warten und zunächst mit einer Matura die Schullaufbahn abzuschließen.

Manchmal werden auch Illusionen zerstört, weil bestimmte Vorstellungen von Traumberufen, nicht zur Realität passen.

Der Besuch von Berufsorientierungsmessen, Institutionen, die sich mit Aus-, Fort- und Weiterbildung beschäftigen, hat sich ebenfalls bei den Jugendlichen bewährt.

Besonders beliebt sind Einungs-, Neigungs- und Interessenstests, die dem jungen Menschen in seiner Lebensplanung weiter helfen sollen. Entgegen mancher Meinung, haben sich bei meinen 14-jährigen SchülerInnen, Exkursionen zu verschiedenen Universitäten positiv niedergeschlagen.

Gerade in der AHS, in der der Bildungsauftrag die Erlangung der Hochschulreife ist, kann nicht früh genug mit der Kontaktaufnahme zu universitären Einrichtungen begonnen werden.

Eine intensive Befassung mit dem Thema Universitäten muss in der Oberstufe fortgesetzt werden. Sowie es wichtig ist, bei der Berufsorientierung, aus der Schule hinaus zu gehen und Erfahrungen zu sammeln, müssen auch Experten in die Schule geholt werden. Dies können Eltern sein, die ihre Berufe vorstellen, oder Referenten von Bildungseinrichtungen, die über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten berichten (oder z.B. Juristen, die mit den SchülerInnen zum Thema Arbeitsrecht arbeiten).

Das Thema „**Bewerbung**“ sollte genau und intensiv bearbeitet werden. Bewerbungsschreiben und – Gespräche sollen der beruflichen Realität entsprechend, durchgeführt werden (vgl. auch „Bewerbung – Werbung in eigener Sache“).

Das Erlernen von Sozialkompetenzen wie z.B. Konfliktmanagement, kann im Rahmen der „Unverbindlichen Übung“ Berufsorientierung bearbeitet werden. Am größten ist die Effektivität aber, wenn „Konfliktmanagement“ als eigene „Unverbindliche Übung“ angeboten wird.

Wichtig ist es, nach der Absolvierung „Unverbindlicher Übungen“, Zertifikate für die SchülerInnen auszustellen, die diese in einer Bewerbungsmappe sammeln sollen.

Eine weitere Möglichkeit Berufsorientierung in der Schule, für einen größeren Schülerkreis zugänglich zu machen, ist die Organisation von **Berufsorientierungsprojekttagen** für alle 4. Klassen.

Zur Vorbereitung solcher Projekttage, bedarf es eines kompetenten, interessierten Teams von LehrerInnen, welches zeitgerecht mit der Planung und der Organisation beginnen sollte.

Meine Erfahrungen dazu gehen in Richtung „**Stationenbetrieb**“, wobei zwischen Pflicht- und Wahlstationen unterschieden wird.

Folgende Stationen sind für SchülerInnen interessant:

- Aufnahmetest**
- Bewerbung**
- universitäre Ausbildungen**
- rechtliche Grundlagen**
- verschiedene Kreativstationen**
- Spielstationen**
- Vorstellungsgespräche**

Die Umsetzung von Berufsorientierung in Form von „**Offenen Lernen**“ ist in den 3. und 4. Klassen sehr beliebt, erfordert jedoch von den Lehrpersonen ein hohes Maß an Vorbereitung, insbesondere die Herstellung von Lernmaterialien, betreffend. Der Vorteil jedoch ist, dass diese Materialien, wenn sorgsam damit umgegangen wird, immer wieder verwendet werden können.

Es besteht auch die Möglichkeit, dass die SchülerInnen ihre Lernmaterialien selbst herstellen. Dabei muss umso mehr auf Sorgfältigkeit in der Herstellung geachtet werden.

Die Kreativität und Selbstverantwortlichkeit der SchülerInnen wird dadurch ebenfalls gefördert.

Eine weitere Möglichkeit Berufsorientierung umzusetzen, ist die Anwendung des so genannten „**Eigenverantwortlichen Arbeitens**“, kurz **EVA** genannt, nach Dr. Heinz Klippert. Dabei lernen die SchülerInnen in Form von Kommunikationsspielen oder Rollenspielen, wie sie sich bei Bewerbungsverfahren verhalten sollen. Beim „Eigenverantwortlichen Arbeiten“ besteht die Möglichkeit auf jeden Schüler, jede Schülerin einzugehen, die Begabungen und Neigungen zu erkennen und die entsprechenden Förderungen, in Form von Einzel- und Gruppenarbeiten zu betreiben. Etwas aufwendiger sind die so genannten Planspiele, bei denen es um die Erarbeitung komplexer Arbeitssituationen geht. Verschiedene Institutionen bieten aber bereits Vorlagen für solche Planspiele an. Eine beliebte Variante Berufsorientierung praktisch umzusetzen, ist die Abhaltung „**Berufspraktischer Tage**“. Dabei haben die SchülerInnen die Möglichkeit für einige Tage in bestimmte Berufssparten hinein zu schnuppern. Die Vorbereitungsarbeiten dafür verlangen von den LehrerInnen jedoch einen großen Zeitaufwand, wobei bei guter Organisation der Erfolg für die SchülerInnen sehr groß ist.

Bewährt haben sich auch so genannte ArbeitnehmerInnen-Befragungen, bei denen SchülerInnen in Betriebe gehen und die ArbeitnehmerInnen zu ihren Arbeitssituationen interviewen. Vor Durchführung dieser Interviews ist es notwendig, die zuständigen Unternehmen zu informieren und deren Einwilligung einzuholen. Bei vielen Aktivitäten, die die Berufsorientierung betreffen ist es empfehlenswert auch die Eltern einzubeziehen, weil diese die verschiedensten Zugänge zu den Berufsbereichen haben.

Damit Berufsorientierung an einer Schule gut funktioniert, ist es wichtig dass durch die **Schulleitung** die **notwendigen Ressourcen** zur Verfügung gestellt werden. Den LehrerInnen muss die Möglichkeit geboten werden, Erfahrungen in diesem Bereich zu sammeln und die nötigen **Zusatzausbildungen** machen zu können.

In der AHS darf die Berufsorientierung in der 4. Klasse jedoch nicht aufhören.

Deswegen sollte in der Oberstufe der AHS auf höherem Niveau und mit anderen Inhalten an der Berufs- und Studienwahlvorbereitung gearbeitet werden. Berufsorientierung und Lebensplanung kann durchaus zu einem Schwerpunkt an einem Schulstandort werden und wird sicherlich von der Akzeptanz aller Schulpartner getragen.

Die vorliegende Broschüre ist eine wichtige Hilfestellung für die Wahl der passenden Umsetzungsvariante am Schulstandort.

Mag. Eveline Trenner-Moser, Direktorin am BGORg 21 Gerasdorferstraße

Ausgangssituation am Schulstandort

Vor der Entscheidung für eine der vielen Varianten, die der Lehrplan für die Durchführung der verbindlichen Übung Berufsorientierung eröffnet, müssen einige **Fragen** zur **Situation am Schulstandort** geklärt werden:

- Welchen Stellenwert hat der Berufsorientierungsunterricht für Eltern, SchülerInnen bzw. LehrerInnen?
- Wie viele qualifizierte BerufsorientierungslehrerInnen oder BerufsorientierungskoordinatorInnen gibt es?
- Welche LehrerInnen sind bereit, sich für den Berufsorientierungsunterricht zu engagieren, wie viele fühlen sich angesprochen?
- Welche Erfahrungen gibt es an der Schule mit projektorientiertem und fächerübergreifendem Unterricht?
- Soll die Stundentafel für die Führung von Berufsorientierung als Gegenstand schulautonom verändert werden?
- Besteht bei SchülerInnen Interesse an einer zusätzlich geführten unverbindlichen Übung Berufsorientierung?
- Sind Werteinheiten für eine zusätzliche unverbindliche Übung Berufsorientierung oder für eine zusätzliche Gruppenteilung vorhanden?
- Welcher/-e Lehrer/In wird die Koordination übernehmen?
- u.v.a.m.

Berufsorientierungsunterricht

Jährlich steht eine große Anzahl junger Menschen im **14. Lebensjahr** vor der Entscheidung der Berufswahl und der weiteren Bildungslaufbahnwahl und damit vor dem Eintritt in einen neuen Lebensabschnitt. Zu keinem anderen Zeitpunkt wirken gleichzeitig so viele Faktoren auf einen jungen Menschen ein, wie bei der Entscheidung „**14 Jahre, was nun?**“.

Der/die Jugendliche wird mit folgenden Fragen konfrontiert:

- **Was will ich weiter tun?**
- **Es gibt so viele Möglichkeiten, wie finde ich mich zu Recht?**
- **Will ich weiter in die Schule gehen?**
- **Welche Schule ist die richtige für mich?**
- **Wozu brauche ich die Matura?**
- **Will ich eine Lehre machen?**
- **Welche Berufe haben überhaupt Zukunft?**
- **Wie bewerbe ich mich richtig?**
- **Kenne ich meine Talente, wie kann ich sie richtig einsetzen?**
- **u.v.a.m.**

Will man eine gute und fundierte **Entscheidung** treffen, so ist anzuraten, sich zeitgerecht möglichst vielseitige Informationen über berufliche Möglichkeiten, sowie über die etwaigen künftigen Entwicklungen und Chancen in den diversen Berufssparten und die daraus resultierenden Anforderungen (eventuell über Praxistage) zu beschaffen und diese bei der persönlichen Entscheidung zu berücksichtigen.

Aus heutiger Sicht lässt sich feststellen, dass sich die Anzahl der offenen Stellen in eher bescheidenem Rahmen halten wird. Die Gründe hierfür sind ausreichend bekannt. Dies hat zur Folge, dass es immer schwieriger sein wird, einen Beruf zu finden, der weitgehend dem „Traumberuf“ entspricht.

Ein besonderes Kennzeichen der heutigen wie der zukünftigen **Arbeits-weltsituation** ist die nahezu kontinuierliche Rationalisierung der Arbeits-abläufe durch den Einsatz neuer Technologien. Technisierte Arbeitsabläufe setzen Arbeitskapazitäten für höherwertige berufliche Funktionen frei, das **Fachwissen** wächst ständig, wird aber dessen ungeachtet in immer höherem Maße gefordert. Der Leistungsdruck nimmt unwillkürlich zu, die Konkurrenz verschärft sich.

Nach Maßgabe dieser Entwicklung steigen die Anforderungen an die jungen Menschen (Konzentrationsfähigkeit, Einfallsreichtum, abstraktes Denkvermögen,...), an ihre Leistungsbereitschaft (Ausdauer, Belastbarkeit, Eigeninitiative,...) und an ihre Anpassungsfähigkeit (Vielseitigkeit, Improvisationsvermögen,...).

Um die richtige Entscheidung zu treffen, ist **kritische Selbsteinschätzung** der wichtigste Aspekt. Eine **fundierte Ausbildungs- und Berufswahlvorbereitung**, elterliche Ratschläge, schulische Kenntnisse, Informationen seitens berufserfahrener Freunde und Beratung bei Veranstaltungen wie **L14** und **BeSt** ergänzen und untermauern die richtige Entscheidung.

Verfolgen die Jugendlichen aufmerksam die Entwicklungen der Wirtschaft, Wissenschaft, der Technologie und des Arbeitsmarktes, was heutzutage aufgrund des Informationsangebotes leicht möglich ist, finden sie auch hierin **gute Orientierungsmöglichkeiten**.

Den Jugendlichen müssen daher in zunehmendem Maße die Angebote der Berufsinformation als Orientierungshilfe sowie zeitgemäße Einrichtungen zur Berufsberatung von kompetenter Seite zugänglich gemacht werden. Die Aufgaben zur **Information und Beratung** Jugendlicher, die vor einer Neuorientierung stehen, werden in Österreich **auf gesetzlicher Basis von den Schulen** und von den Sozialpartnern durchgeführt.

Umsetzungsvarianten für BO

Die **gesetzliche Verpflichtung** zur Berufsorientierung (BO) wurde im Schuljahr 1998/99 in den Schulen der **Sekundarstufe I** (7. und 8. Schulstufe an den Hauptschulen und Unterstufen der Allgemeinbildenden Höheren Schulen) eingeführt.

Grundlagen:

- SchOG-Novelle: Eine verbindliche Übung „**Berufsorientierung**“ (BGBl. I. Teil, Nr. 20/1998) trat am 1. 9. 1998 in Kraft, dazu gehört eine Lehrplanverordnung mit entsprechendem Lehrplanteil und Berücksichtigung in den Stundentafeln.

Die organisatorische **Form der Umsetzung** des Lehrplanes der verbindlichen Übung BO ist den Schulen der Sekundarstufe I **freigestellt**. Die Schulen sind verpflichtet, in der 7. und 8. Schulstufe im Ausmaß von je **32 Stunden Berufsorientierung** zu betreiben. Organisatorisch kann die jeweilige Schule **autonom alle Lösungen** beschließen, die die **Erfüllung der Lehrplanziele** ermöglichen und das **erforderliche Mindeststundenausmaß** abdecken.

So können im **Rahmen der Autonomie** verschiedene **Varianten** beschlossen werden.

Vorschläge für Umsetzungsvarianten

Varianten, die eine autonome Beschlussfassung brauchen

Variante 1

Verpflichtende Übung BERUFSORIENTIERUNG von je einer Wochenstunde in der 3. und 4. Klasse, dafür wird in den Fächern x und y das Stundenausmaß in Summe um 2 Wochenstunden gekürzt (Autonomiebeschluss).

Um Stundenblockungen im Laufe des Schuljahres zu erleichtern, sollte Berufsorientierung als Randstunde im Stundenplan angesetzt werden.

Auch bei dieser Variante wären zusätzliche Projekte zum Thema Berufsorientierung auf jeder Schulstufe als Vorbereitung oder Vertiefung vorteilhaft. Die Koordination erfolgt durch den/die Berufsorientierungskoordinator/In. Berufspraktische Tage (Schulveranstaltungen) sind vorgesehen und werden von dem/der Berufsorientierungskoordinator/In organisiert und geleitet.

Die Prozesshaftigkeit ist gewährleistet, da die Schüler/Innen in einer konstanten Gruppe unterrichtet werden und gemeinsam mit dem/der Berufsorientierungskoordinator/In weitere Schritte gestalten können.

Die **Sach- und Fachkompetenz** wird durch die Berufsorientierungskoordinatoren/Innen gewährleistet. Sie sind verantwortlich für die wichtigen Kontakte zu Kooperationspartnern/Innen aus der Wirtschaft und außerschulischen Institutionen und können bei Bedarf jederzeit darauf zurückgreifen.

Da Berufsorientierung in diesem Beispiel ein Unterrichtsgegenstand wie jeder andere ist, werden Planung und Evaluierung wesentlich erleichtert.

Variante 2

Projektunterricht in der 3. Klasse fächerübergreifend im Ausmaß von 32 Wochenstunden. In der 4. Klasse verpflichtende Übung mit einer Wochenstunde. Kürzung des Stundenausmaßes um je 1 Wochenstunde im Fach x oder y (Autonomiebeschluss).

Variante 3 („Block- oder Modulvariante“)

Im Stundenplan scheint die verbindliche Übung BO als zweistündig geblockter Kurs für ein Semester je Schulstufe auf, und zwar im 2. Semester der 3. Klasse und im 1. Semester der 4. Klasse. Dazu wird auf jeder Schulstufe eine halbe Wochenstunde von einem anderen Fach benötigt (Autonomiebeschluss).

- Realbegegnungen zur Ergänzung (Betriebs- bzw. Schulerkundungen, wirtschaftskundliche Exkursionen, Berufspraktische Tage, Lehrausgänge zu Berufsinformationsstellen, BIWI, AMS etc.) können vom gesamten Klassenteam unter Leitung des/der Berufsorientierungskoordinators/In organisiert und in Kleingruppen durchgeführt werden.
- Projektstage zum Einstieg und als Abschluss können fächerübergreifend vom Lehrer/Innenteam der Klasse durchgeführt werden.
- Bei dieser Variante kann die Prozesshaftigkeit des BO-Unterrichts gewährleistet werden, kontinuierliches Arbeiten ist über mehr als 40 Unterrichtswochen möglich.
- Die Zusammensetzung der Schüler/Innengruppen ist konstant.
- Ein Ansprechpartner bzw. eine Ansprechpartnerin für Schüler/Innen, Lehrer/Innen, Eltern und außerschulische Kooperationspartner ist vorhanden.

Die Koordination der Projekte und der Berufspraktischen Tage (! diese sollten am besten im 1. Semester der 4. Klasse stattfinden!) erfolgt durch den/die Berufsorientierungskoordinator/In.

Variante 4

In der 3. Klasse Integration der BO z.B. in die Unterrichtsgegenstände a, b und c im Ausmaß von insgesamt 32 Wochenstunden. In der 4. Klasse verbindliche Übung mit einer Wochenstunde. Kürzung des Stundenausmaßes z.B. im Fach x um eine Stunde (Autonomiebeschluss).

Varianten 5, 6,...

Varianten, die *keine* autonome Beschlussfassung brauchen

! Wenn die Schule nichts anderes autonom beschließt, dann gilt folgende Regelung: Die Schule hat dafür zu sorgen, dass in den dafür gewählten einzelnen Unterrichtsgegenständen in der 3. und 4. Klasse **die Lehrpläne der BO abgedeckt** werden. Das Ausmaß beträgt jeweils 32 Stunden (vgl. Lehrplan BO).

Wenn also keine schulautonome Beschlussfassung stattfindet, sind dennoch einige Entscheidungen über die konkrete Umsetzung der Berufsorientierung zu treffen. Im Rahmen der subsidiären Studentafel bieten sich insbesondere die **integrative Variante** und die Zusammenfassung in **Projekttagen** an.

Diese Varianten erfordern eine gut durchstrukturierte Koordination, denn die Lehrplaninhalte müssen auf einzelne Unterrichtsgegenstände oder Blockphasen aufgeteilt und die Termine aufeinander abgestimmt werden, z.B.:

In der 3. und 4. Klasse werden je 32 Jahresstunden Berufsorientierung in den Unterricht der Pflichtgegenstände integriert (vgl. Dokumentationsblatt S. 15).

Berufsorientierung wird fächerübergreifend z.B. in den Gegenständen Deutsch, Geschichte und Sozialkunde, Geographie und Wirtschaftskunde unterrichtet. In diesen Fächern gibt es zahlreiche Anknüpfungspunkte zur Berufsorientierung.

Der fächerübergreifende Berufsorientierungsunterricht kann aber auch in mehr als drei Gegenständen erfolgen (vgl.:

Fächerzuordnungsmöglichkeiten S. 16).

Es ergibt sich allerdings ein erhöhter Koordinationsbedarf, und die Prozesshaftigkeit ist schwer umsetzbar.

Projektvariante

Die je 32 Jahresstunden Berufsorientierung in der 3. und 4. Klasse werden verteilt auf das Schuljahr in **Projekten** umgesetzt. Eine Blockung auf einen Projekttermin ist auf Grund der Prozesshaftigkeit im Allgemeinen nicht sinnvoll. Durch die ganzheitliche Betrachtungsweise der Berufsorientierung im Rahmen von Projekten wird eine Vielfalt von Lernfeldern (Interessen, Selbstverantwortung, Planung, soziales Lernen, usw.) angesprochen.

Es könnten z.B. jeweils sechs "**Berufsorientierungstage**" durchgeführt werden. In der 3. Klasse werden sie über das gesamte Schuljahr aufgeteilt, in der 4. Klasse liegt mit fünf Tagen das Schwergewicht im 1. Semester, im 2. Semester wird nur mehr ein Tag abgehalten.

Die allgemeinen Bestimmungen zum Projektunterricht sind durch den "**Grundsatzterlass zum Projektunterricht**" geregelt.¹

Von Vorteil ist, dass viele Lernfelder angesprochen und Schwerpunktbildungen ermöglicht werden.

- Die Prozesshaftigkeit kann gewährleistet werden.
- Eine konstante Gruppenzusammensetzung ist möglich.
- Der normale Stundenplan muss aufgelöst werden.

¹ http://www.bmbwk.gv.at/ministerium/04/GZ_10.0775-I4a2001_Grund5411.xml,
http://www.bmbwk.gv.at/schulen/pwi/pu/Projekt_-_Grundsatzterlas4832.xml

...„der Standort bestimmt die Umsetzung“...

Die verbindliche Übung „Berufsorientierung“ lebt von der Aktualität, von den Beobachtungen und der Bezugnahme auf die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Tendenzen und der intensiven Zusammenarbeit mit den Eltern der Schüler/Innen und der Wirtschaft. Die Variante wird auch vom jeweiligen Standort abhängig sein (**...„der Standort bestimmt die Umsetzung“...**). Daraus ergibt sich für den/die Koordinator/In (an der Schnittstelle Schüler/Innen, Schule, Eltern, Wirtschaft) eine intensive Vorbereitungsarbeit.

Ausbildungsmöglichkeiten und Aufgabenbereiche der BO-Koordinatoren/Innen *)

Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es an den **Pädagogischen Akademien, Pädagogischen Instituten in allen Bundesländern** und am **Institut für Geographie und Regionalforschung** der **Universität Wien**.

Die **AK** bietet österreichweit interessante **Fortbildungsseminare** an!

Wichtige Aufgaben an den Schulstandorten sind

Koordinationsaufgaben und Aufbereiten von Informations- und Unterrichtsmaterial für KollegenInnen, das umfasst u. a.:

- Aufbau einer Basisbibliothek zum Themenbereich BO
- Laufende Aktualisierung der Arbeitsmaterialien
- Regelmäßiger Kontakt zu zahlreichen Organisationen wie AK, BIWI, BWK, BIZ, AMS, VG
- Koordination der BO-Aufgaben mit den Klassenbetreuern/Innen und Klassenlehrer/Innen der 3. und 4. Klassen (Teilnahme an Teamsitzungen)
- Dokumentation und Öffentlichkeitsarbeit (vgl. Betriebs- erkundung leicht gemacht S. 35)
- Organisation von Elternabenden (Zusammenarbeit mit Eltern, z.B. Eltern stellen ihre Berufe vor)
- Organisation von „Betriebserkundungen“ (vgl. „Betriebserkundung leicht gemacht“), „Berufspraktischen Tagen“
- u.v.a.m.

*) vgl. auch Maßnahmen des BMBWK, um die Nachhaltigkeit von BO zu sichern S. 18

Checkliste für Berufsorientierung

Quelle: www.bo.salzburg.at
www.pi.salzburg.at

Die Checkliste enthält stichwortartig die Inhalte des Lehrplanes der verbindlichen Übung Berufsorientierung. In der Anordnung der Inhalte wurde versucht, den **geforderten prozesshaften Verlauf** der BO abzubilden. Die von der LandesARGE Berufsorientierung/Berufsvorbereitung/Schülerberatung Salzburg erarbeitete Unterlage für die 7. und 8. Schulstufe kann für Planungs- und Evaluationsaufgaben im Bereich der schulischen Umsetzung herangezogen werden.

7. Schulstufe

Persönlichkeitsbildung

- Interessen, Neigungen, Fähigkeiten, Stärken und Schwächen
- Eigene Fähigkeiten kritisch hinterfragen (Selbst- und Fremdeinschätzung)
- Traumberuf - Wunschberuf
- Interessen und Fähigkeiten mit Berufen und Ausbildungswegen in Verbindung bringen

Schule und Beruf

- Auseinandersetzung mit Berufsbiografien
- Berufe erkunden (Realbegegnungen)
- Berufe nach Tätigkeiten, Anforderungen, Ausbildungswegen untersuchen
- Berufsfelder einführen
- Berufe Berufsfeldern zuordnen
- Österreichisches Bildungssystem (weiterführende Schulen, duale Ausbildung)

Arbeit

- Veränderungen in der Arbeitswelt (Neue Technologien,...)
- Begriffe aus der Arbeitswelt
- Arbeitsmarkt (Chancen, Trends,...)
- Arbeit und Partnerschaft (Aufgabenteilung, Doppelbelastung, bezahlte - unbezahlte Arbeit,...)

8. Schulstufe

Beruf und Schule

- Vielfalt in den einzelnen Berufsfeldern
- Berufsinteressenstest(-s)
- Individuelle Bearbeitung von Testergebnissen (Wunsch- und Alternativberufe)
- Wege zum Wunschberuf (Lehre, weiterführende Schulen)
- Anforderungen und Aufnahmeverfahren weiterführender Schulen
- Beratungseinrichtungen
- Realbegegnungen (Berufe und Ausbildungswege vor Ort erkunden)
- Selbstständiges Einholen von berufsrelevanten Informationen
- Nutzung neuer Medien (Internet, CD-ROM,...)

Persönlichkeitsbildung

- Berufswunsch und Realisierbarkeit (eigene Fähigkeiten - Wunschberuf/-schule, Arbeitsmarkt)
- Einflussfaktoren auf die Berufswahl (Familie, Umfeld,...)
- Beruf und Privatleben
- Vorbereitung auf Bewerbung (Lebenslauf, Bewerbungsschreiben, Vorstellungsgespräch,...)

Arbeit

- Gesetzliche Grundlagen
- Berufliche Weiterbildung
- Schlüsselqualifikationen
- Schulabbruch
- Beratungseinrichtungen und ihre Leistungen
- Arbeit und Gesundheit (Arbeitsbedingungen, Belastungen,...)
- Arbeitslosigkeit

Dokumentationsblatt für die „integrative Variante“

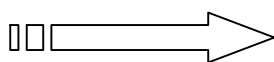
Unterrichtsfach	Lehrstoffbereiche BO	Ausmaß der Stunden
R		
D		
Fremdsprachen (E/F)		
GSK		
GWK		
M		
GZ		
Physik		
CH		
BU		
ME		
BE		
WE/Tec/Tex		
LÜ		
(Informatik)		
		32(!)

VERBINDLICHE ÜBUNG BERUFSORIENTIERUNG

3. + 4. Klasse je 32 Wochenstunden

Fächerzuordnungsmöglichkeiten Berufsorientierung

☺ (Vorschläge) ☺



Komplexer (zeitlich abgestimmter) Ablauf des begleitenden Berufswahl- und Ausbildungsprozesses

D, E, BE, TCW, TXW, Religion, ME, LÜ	GWK, GSK, BIU, Physik, D, M, E, Inf.	GWK, GSK, D, E, Inf.	Mit Experten in jedem Unterrichtsgegenstand möglich
<ul style="list-style-type: none"> - „Ich-Findung“ - „Das bin ich“ - Interessen - Neigungen - Begabungen - Fähigkeiten - Stärken – Schwächen - Selbstreflexion - Persönlichkeitsmerkmale - Selbst- u. Fremd-Einschätzung 	<ul style="list-style-type: none"> - „Ich und die Arbeits- und Berufswelt“ - Arbeitsplatz „Schule“ - Arbeitsformen- und Techniken - Arbeit – warum? - Frauen- / Männerarbeit - Flexibilität – Mobilität - Neue Technologien - Arbeit im Wandel der Zeit - Realbegegnungen - Berufserwartungen - Traumberufe 	<ul style="list-style-type: none"> - „Ich und die Arbeits- und Berufswelt“ - Reflexionsphase und Aktualisierung - Berufsfelder - Wege in den Beruf - Praktische Erprobung: <ol style="list-style-type: none"> 1. Berufspraktische Tage 2. Besuch von L14 und BeSt 3. Schul-Erkundungen 4. Betriebs-Erkundungen 	„Bewerbungstraining“
3. Klasse		4. Klasse	
		→ ABSCHLUSSPRÄSENTATION	
☺ ☺ Zusammenarbeit des gesamten Lehrer(innen)Teams mit Eltern und Experten/-innen div. Institutionen ☺ ☺			

„Berufsorientierung → „Berufswahlreife“

Bei der „Berufswahl“ handelt es sich um eine komplexe Angelegenheit, sie ist zu betrachten als

Entwicklungsprozess Reifeprozess Lernprozess Entscheidungsprozess

Tatsache ist auch, dass die Phase des Unterrichts der verbindlichen Übung BO in einem sehr schwierigen Lebensabschnitt der Jugendlichen stattfindet und gerade bei den 13 – 15-jährigen Schüler/Innen sind folgende Symptome in verstärktem Maße feststellbar:

- Innere Passivität → Engagement! ☺
- Kindliches Wunschdenken, Traumhafte Erwartungen → Realität! ☺
- Mangel an Entscheidungsvermögen → Entscheidungsfähigkeit! ☺
- Mangel an Durchhaltevermögen → Ausdauer! ☺
- Unselbständigkeit → Selbständigkeit! ☺
- Ablehnung von Selbstwahrnehmung → Selbsterfahrung! ☺
- Entmutigung → Ermutigung! ☺
- Fehlen von Werthaltungen → Werte akzeptieren! ☺
- Negative Arbeitshaltung → positive Arbeitshaltung! ☺
- Aggression Erwachsenen gegenüber → Kooperation! ☺
- Beziehungslosigkeit zum eigenen Tun in der Schule und in der Freizeit → zur Sache stehen! ☺
- Ablehnen von Bindungen und Verpflichtungen → sich an Vereinbarungen halten! ☺
- **ICH-SCHWÄCHE → ICH-STÄRKE !! ☀**

Maßnahmen des BMBWK, um die Nachhaltigkeit von BO zu sichern

Gestützt auf einige Studien soll der Überprüfung der Ziel-Erreichung der verbindlichen Übung Berufsorientierung mehr Nachdruck verliehen werden. Die Empfehlungen des BMBWK konzentrieren sich auf die Bereiche

- Koordination (va. im Falle der integrativen Umsetzung)
- Berichtswesen / Rückmeldesystem

Die Maßnahme ist ab Schuljahr 2003/04 wirksam und über die Schulaufsicht an die Schulen herangetragen worden.

Quelle: MinR Mag. Augustin Kern
Referat I/2c, AHS-Abteilung des BMBWK

Qualitätsindikatoren

- **Professionalisierung:** Als Mindeststandard sollte an jeder Schule eine Lehrkraft zur Verfügung stehen, die einen Lehrgang aus BO (oder BO-Fortbildungsveranstaltungen) absolviert hat. Professionalisierung im Bereich BO führt zu höherer Wertschätzung des Unterrichtsgegenstandes und zur Bereitschaft stärkerer Koordination im Lehrkörper.
- **Ausreichende Zahl und Qualität an Realbegegnungen:** Systematische Vor- und Nachbereitung von Realbegegnungen sind wichtige Erfolgskriterien für BO.
- **Orientierung am BO-Lehrplan** (siehe Lehrplan unter http://www.bmbwk.gv.at/medien/899_hs35.pdf)
- **Koordination der BO-Inhalte:** Unter den beteiligten Fächern ist eine klare und nachvollziehbare (schriftliche) „Aufgabenverteilung“ zu erstellen, um den spezifisch – prozesshaften Charakter der Vermittlung von BO-Inhalten zu gewährleisten. Darüber hinaus ist es daher notwendig, die Funktion eines Koordinators oder einer Koordinatorin für BO einzurichten.

Aufgaben eines Koordinators bzw. einer Koordinatorin für Berufsorientierung:

- Didaktische Arbeit im Kollegium
- Kontaktpflege zu außerschulischen Einrichtungen
- Realbegegnungen
- Elternarbeit
- Materialverwaltung – Materialeinsatz
- Testmaterialien

Aufgaben des Leiters oder der Leiterin im Zusammenhang mit Berufsorientierung

- Auswahl des Koordinators oder der Koordinatorin für BO
- Gewichtung von Ressourcen zu Gunsten von Berufsorientierung und Schaffung entsprechender Rahmenbedingungen
- Einberufung von Teamsitzungen/Konferenzen zur Aufteilung der BO-Inhalte
- Koordination der Fort- und Weiterbildung für BO im Kollegium
- Berichtslegung über BO-Aktivitäten in der Schule an die Schulaufsicht (Berichtsblatt)

Aufgaben der Schulaufsicht im Zusammenhang mit Berufsorientierung

- Sicherstellung der BO im Rahmen der regionalen Bildungsplanung
- Bereitstellung von Ressourcen nach Maßgabe der Möglichkeiten und/oder Schaffung von Rahmenbedingungen
- Zusammenfassung der Berichte der BO-Aktivitäten der Schulen, Berichterstattung an die bundesweite LSI-Konferenz (schriftlich und mündlich)

BO-Pass

Informationen über Ziele und Inhalte sowie die transparente Darstellung der Umsetzung sind Grundlagen eines effizienten BO-Unterrichts. Der BO-Pass (bisher nur in der Hauptschule eingeführt) soll als Dokumentation der Aktivitäten jedem Schüler und jeder Schülerin zur Verfügung gestellt werden (erhältlich über Schulbuchaktion, genaueres siehe http://www.gemeinsamlernen.at/bo_pass/bop_06.html).

Rückmeldesystem

Beobachtungen aus der Praxis sowie die kürzlich wissenschaftlich durchgeführte BO-Studie zeigen Optimierungspotentiale auf. Die Bearbeitung eines Berichtsblattes trägt einerseits zur Qualitätssicherung an der Schule sowie zur Steuerungsfunktion durch die Schulaufsicht bzw. das BMBWK bei. Die Schulaufsicht erhält von den Schulen ihres Bereiches standardisierte Informationen über BO und erstellt daraus eine Übersichtsstatistik.

Berufsorientungsunterricht und Schlüsselqualifikationen

Geschichte zum Einstieg

„**Carola** war eine mittelmäßige Schülerin gewesen – gekleidet wie alle anderen, hatte Freude, Ärger und Entmutigung gezeigt wie ihre Mitschüler. Wenn sie angesprochen wurde, antwortete sie mit wenigen Sätzen, oft nur mit vereinzelt Wortbrocken. Nur ganz selten, so erinnerte sich ihr Lehrer, äußerte sie sich aus eigenem Antrieb. – Jetzt, nach 2 Jahren tauchte Carola wieder in der Schule auf; sie brachte kleine Werbegeschenke der Sparkasse für ein Schulfest. Sie war also gekommen: Eine selbstbewusste junge Frau stand vor dem Lehrer, modisch gekleidet, plauderte gewandt, sicher im Auftreten.

Welcher Wandel war mit ihr vorgegangen? Offenbar war sie in der frischen Luft des Berufes aufgeblüht, hatte Fähigkeiten und Verhaltensweisen entwickelt, die vorher nicht erkennbar waren. Hatte die Schule sie vorher gehemmt, sodass ihre Persönlichkeit in einer Art Winterschlaf erstarrt war? Oder waren in der Schulzeit doch Grundlagen – fast unbemerkt – gelegt worden die nun hervortraten?

Wenige Tage später erreichte den Schulleiter der Anruf des ehemaligen Schülers **Michael**, der am Ende des vergangenen Schuljahres die Schule verlassen und eine Lehre begonnen hatte. Michael klagte, wie langweilig die Lehre sei, wie viel Sinnloses er zu erledigen hätte ... Es reiche ihm jetzt, er wolle wieder an die Schule zurück; er wolle das Abitur machen und studieren.

Der Weg in den Beruf hatte hier offensichtlich mit einer Enttäuschung begonnen. Lag es an der Schule, die Michael nicht in genügendem Maße informiert hatte? Kam der Misserfolg zustande, weil in der Schule nicht die richtigen Voraussetzungen für das Berufsleben geschaffen wurden? War er nur einfach schulmüde gewesen? Oder fand er sich in seinem Beruf vor Anforderungen gestellt, die ihn enttäuschten?“

(Fallbeispiele übernommen aus: „*Schlüsselqualifikationen – Chancen und Grenzen der Berufsorientierung durch Schule.*“ Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung – Kommission „Anwalt des Kindes“, 1991, Internet)

Diese beiden Geschichten sollen zeigen, wie der Einstieg in die Arbeitswelt aussehen kann und welche Rolle Schlüsselqualifikationen dabei spielen. Im ersten Beispiel sehen wir einen gelungenen Einstieg ins Berufsleben:

Carola hat eine Wandlung vom unsicheren Teenager zur selbstbewussten, gewandten jungen Frau durchgemacht, die alle erstaunt, die sie länger nicht gesehen haben. Das Beispiel von Michael jedoch zeigt, dass der Einstieg ins Arbeitsleben auch enttäuschend verlaufen kann, dann nämlich, wenn der Jugendliche nicht genau weiß, was auf ihn zukommt oder wenn er nicht über die geeigneten Qualifikationen verfügt.

Da der Schritt in die Berufstätigkeit einen entscheidenden Wendepunkt im Leben darstellt und von Erfolgen und Misserfolgen begleitet sein kann, ist eine rechtzeitige Vorbereitung bereits in der Schule wichtig. Wesentlich ist dabei, dass die Schule nicht ausschließlich fachliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten vermittelt, sondern auch so genannte „Schlüsselqualifikationen“ wie gutes Auftreten, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit etc. (diese werden häufig auch unter dem Begriff „Soft Skills“ subsumiert).

Es ist nicht leicht, genau vorherzusagen, welche fachlichen Qualifikationen in Zukunft gefragt sein werden, da die Arbeitswelt einem ständigen Wandel unterliegt. Waren gestern noch Stenographiekenntnisse wichtig, um als Sekretär/In Erfolg zu haben, so sind heute vor allem fundierte Kenntnisse der Computer-Anwendung Grundvoraussetzung – weiters müssen Sekretär/Innen Aufgaben übernehmen, die sie vielleicht früher nicht in diesem Ausmaß zu erledigen hatten (Organisation, Betreuung von Web-Seiten,...). Stenographie beherrschen heute die Wenigsten, da ein schnelles Schreiben vor allem durch den PC ermöglicht wird.

Einigkeit besteht wahrscheinlich nur darüber, *dass* Schlüsselqualifikationen wichtig sind. So wird in einer Publikation der Wirtschaftskammer Österreich ohne Umschweife festgestellt: „Ohne Schlüsselqualifikationen ist heute niemand mehr beruflich voll handlungsfähig bzw. vollwertig einsetzbar“.

Daher ist es wichtig, über die fachlichen Kenntnisse hinaus auch berufsübergreifende Qualifikationen zu vermitteln, die in vielen Situationen hilfreich sind.

Konzepte der Schlüsselqualifikation

Das arbeitsmarktpolitisch begründete Konzept

Dieses Konzept basiert auf der Definition von MERTENS, demzufolge „Schlüsselqualifikationen“ eine Umschreibung sind für das beabsichtigte Vermögen, „auf unvorhersehbare neue Anforderungen flexibel und mobil so reagieren zu können, dass die einmal erworbene Berufsqualifikation erhalten bleibe“.

Das betriebspädagogisch begründete Konzept

Das betriebspädagogisch begründete Konzept der Schlüsselqualifikation entstand aufgrund von gewandelten Marktstrukturen sowie der Entwicklung der Informations- und Kommunikationstechnik und Veränderungen in der Arbeitsorganisation auf betrieblicher Ebene.

Im Laufe der Zeit wurde Projekt- und Teamarbeit eingeführt, Hierarchiestufen abgebaut und somit Verantwortung nach unten verlagert. Fremdkontrolle wurde weitestgehend abgeschafft, so dass eigenverantwortliches Arbeiten nun im Vordergrund steht. Fehler sollten so von der Gruppe schneller aufgedeckt, analysiert und dann ausgemerzt werden. Diese Arbeitsweise ist eine wichtige Grundlage der *lean production* („schlanke Produktion“), die vor allem in der Automobilindustrie ihre Anwendung findet.

Das schulpädagogische Konzept

Zunehmend werden auch im schulischen Bereich Schlüsselqualifikationen als Antwort auf die neuen Anforderungen an die Berufsbildung gehandelt. Dies gilt besonders für die kaufmännischen Fächer, aber natürlich auch für alle anderen Unterrichtsgegenstände. Allerdings wird unter „Schlüsselqualifikationen“ häufig ganz Unterschiedliches verstanden, beispielsweise „Denken in Zusammenhängen“, „Kommunikationsfähigkeit“, „Problemlösefähigkeit“ bis zu „Informationsverarbeitung“ und „selbständiges Lernen“.

Arbeitsdefinitionen

Für BECK erscheinen folgende Arbeitsdefinitionen des Begriffs „Schlüsselqualifikation“ geeignet:

*„**Schlüsselqualifikationen** sind **relativ lang verwertbare** Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Werthaltungen zum Lösen gesellschaftlicher Probleme.*

*Als **Berufsqualifikationen** sind es **funktions- und berufsübergreifende Qualifikationen** zur Bewältigung beruflicher Anforderungssituationen. Diese Fähigkeiten, Einstellungen und Haltungen reichen über die fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten hinaus und überdauern sie. **Qualifikationsziel** ist die berufliche **Flexibilität** und **Mobilität**.*

*Es sind **Selbsthilfequalifikationen**, mit deren Einsatz der Arbeitnehmer selbständig die Wandlungen in Arbeit und Beruf bewältigen kann, ohne sogleich auf Fremdhilfe angewiesen zu sein.*

*Für den schulischen Bereich kommt verstärkt der Aspekt hinzu, dass die Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Einstellungen und Werthaltungen nicht nur auf die Berufsqualifikation abzielen dürfen, sondern auch auf eine **ganzheitliche Entwicklung der Persönlichkeit**.“.*

Ausgehend von diesen Arbeitsdefinitionen könnte man denken, dass durch eine gewisse Anzahl an Fertigkeiten der Erfolg gesichert wäre. Jedoch sind

Schlüsselqualifikationen, wie BECK meint, eben „nur Qualifikationen“, und mehr nicht. Sie sind keine magischen Schlüssel, die, wie im Märchen, eine goldene Zukunft eröffnen. Daher schränkt BECK die Möglichkeiten, die sich durch den Besitz von Schlüsselqualifikationen ergeben, auf ein realistisches Maß ein.

Vorstellung und Analyse einiger wichtiger Schlüsselqualifikationen

Kommunikationsfähigkeit

Es ist grundsätzlich laut Paul WATZLAWICK, einem bekannten Psychologen, nicht möglich, nicht zu kommunizieren. Kommunikation ist als Transport von Nachrichten vom Sender zum Empfänger zu definieren und kann sowohl verbal als auch nonverbal stattfinden. Auch Schweigen oder Augenschließen können eine Botschaft sein, beispielsweise jene, sich nicht am Gespräch beteiligen zu wollen. Botschaften beinhalten immer zwei Aspekte: den Inhaltsaspekt und den Beziehungsaspekt. Auf der Inhaltsebene werden die sachlichen Elemente der Botschaft vermittelt, während auf der Beziehungsebene folgende drei Perspektiven zu beachten sind: erstens der *Appell-Aspekt*, mit dem der Empfänger zu einer bestimmten Handlung oder Reaktion bewegt werden soll, zweitens die *Selbstoffenbarung*, die Informationen über die Person enthält, die die Information sendet, und drittens die *Beziehungsaussage*, die zum Ausdruck bringt, in welcher Beziehung der Sender zum Empfänger steht.

Was aber wird genau unter jener „Kommunikationsfähigkeit“ verstanden, die so häufig in Stellenanzeigen gefordert wird? Auf der Karriereratgeberseite von „Unister“, einer Plattform für Hochschüler/Innen, wird zunächst die pragmatische Erklärung gegeben: „Ist eine Person kommunikations-

fähig, kann diese Botschaften klar und deutlich formulieren, so dass das Gegenüber die Nachricht einfach und richtig verstehen kann“. Etwas differenzierter sieht es Susanne CULO: „Mit Kommunikationskompetenz ist gemeint, zu verstehen und verstanden zu werden, rechtzeitig zu informieren und seine Meinung offen vertreten zu können sowie kulturelle Unterschiede bei der Kommunikation zu berücksichtigen“. Kommunikationsfähigkeit bedeutet weiters auch die Fähigkeit, Botschaften anderer richtig zu interpretieren und auch nonverbale Signale richtig zu deuten. Sie ist eines der wichtigsten beziehungsgestaltenden Elemente. Daher ist es nicht verwunderlich, dass die Forderung nach Kommunikationsfähigkeit immer häufiger gestellt wird, besonders, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kunden/-innen in Kontakt treten sollen. Wichtige Teilaspekte der Kommunikationsfähigkeit sind

- Argumentations- und Fragetechniken
- Verhandlungstechniken
- rhetorische Fähigkeiten
- Gesprächsführung
- Körpersprache
- Gestik / Mimik
- Präsentationsvermögen
- Taktik

Allerdings muss darauf hingewiesen werden, dass es eventuell eher unvorteilhaft sein kann, die eigene Kommunikationsfähigkeit bei einer Bewerbung allzu sehr in den Vordergrund zu stellen. Diese könnte nämlich von den Personalisten mit der Eigenschaft verbunden werden, einfach viel zu reden. Der Verdacht, der Bewerber oder die Bewerberin könnte ein „Tratschmaul“ sein, liegt dann sehr nahe.

Problemlösungskompetenz

Unter Problemlösungskompetenz versteht man im Allgemeinen das Erkennen von Problemen und die Anwendung von Verfahren zur Lösung dieser Probleme. Es gehört auch das Denken in Systemen und das Erkennen von Konsequenzen bei Eingriffen in Systeme dazu.

Zur Problemlösungskompetenz gehört auch die Fähigkeit der Konfliktlösung im Sinne eines konstruktiven Umgangs mit Konflikten. In diesem Zusammenhang soll besonders beachtet werden:

- Ich-Botschaften formulieren
- eigene Interessen vertreten
- Rechte und Interessen des Gegenübers mitberücksichtigen lernen
- Bereitschaft für unterschiedliche Lösungswege entwickeln
- demokratische Entscheidungen akzeptieren lernen
- Bereitschaft zeigen, sich als Streitschlichter zur Verfügung zu stellen
- bei eigenen Problemen eine Konfliktschlichtergruppe (wenn vorhanden) in Anspruch nehmen und die gemeinsamen Lösungen akzeptieren lernen

Teamfähigkeit

Teamarbeit gilt mittlerweile als einer der wichtigsten Erfolgsfaktoren für Unternehmen. Gründe dafür sind unter anderem Einsparungs- und Rationalisierungseffekte, deutliche Qualitätsverbesserungen, Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und humanere Arbeitsplatzgestaltung. Beflügelt wird der Boom durch Managementkonzepte wie *lean production*, *lean management*, *Kaizen* und *quality management*.

Bei der Teamarbeit geht es darum, dass die Gruppenmitglieder in der Lage sind, komplexe Arbeitsprozesse in Teilschritte zu zerlegen, arbeitsteilig an die Durchführung heran zu gehen und die Einzelergebnisse schließlich wieder zu einem Gesamtergebnis zusammenzufügen.

Was ist zu berücksichtigen, wenn die Teamarbeit von Erfolg gekrönt sein soll? Zum einen ist es wichtig, dass die Teammitglieder ihre Wertehaltungen einander mitteilen. Eine gemeinsame Bewertung von Vorgängen ist nur dann möglich, wenn die Werteskalen der anderen erkannt werden, also ihre innersten Motivationen verstanden werden. Dieser Austausch hilft nicht selten bei der Aufdeckung von Denkfehlern, die Quantensprünge in Prozessen lange Zeit verhindert haben. Eine Qualitätssteigerung ist nicht automatisch mit mehr Zeiteinsatz und höheren Kosten verbunden. Zum anderen ist es auch wichtig, dass Teamarbeit nicht mit Gruppenzwang verbunden wird. Für eine effiziente Zusammenarbeit ist es vorteilhaft, wenn die eigene Meinung dem Teamgeist entspricht. Ein gewisser Gruppendruck kann durchaus die Zugehörigkeit zur Gruppe unterstützen und die Identität sichern. Diese Unterordnung soll aber nicht um jeden Preis erfolgen. Wenn bestimmte Grenzen überschritten werden, übt der Gruppendruck einen negativen Einfluss auf das Funktionieren des Teams aus, schadet dem Wohlbefinden der Mitglieder und kann letztendlich zum Scheitern des Teams führen. Dies ist meist dann der Fall, wenn Feedbacks nicht mehr zugelassen werden, ein Abweichen vom Konsens der Gruppe nicht erlaubt wird und die Gruppe in der Folge eine negative Eigendynamik erfährt.

Um wirklich teamfähig zu sein, bedarf es einiger Grundvoraussetzungen wie zum Beispiel:

- unmittelbare Zusammenarbeit
- gemeinsame Ziele
- gemeinsame Spielregeln
- gemeinsame Werte
- angemessene Wir-Gefühle

Wichtig sind auch die Art des Umgangs mit den Mitarbeitern, Integrations- und Konfliktfähigkeit sowie auch das Durchsetzungsvermögen.

Auch in der **Schulpädagogik** gehört Teamfähigkeit zum festen Bestandteil methodischen Denkens. Sie kommt dort in dem Prinzip der Arbeitsgemeinschaft zum Tragen. So, wie es in der Arbeitswelt Arbeitsgemeinschaften gibt, werden auch in der Schule Gruppenarbeiten durchgeführt.

Flexibilität und Kreativität

Aufgrund der raschen Veränderungen am Arbeitsmarkt und der konstanten Veränderung von Märkten werden häufig Flexibilität und Anpassungsvermögen verlangt. Diese beinhalten die Bereitschaft, ständig Neues zu lernen und sich weiterzuentwickeln. Die Schattenseiten der Flexibilität sind jedoch dann für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu spüren, wenn ihre Vorgesetzte bzw. ihr Vorgesetzter von ihnen einen Nonstop-Einsatz sowie die Bereitschaft zu Überstunden verlangt.

Was die Kreativität betrifft, so ist diese nicht nur für Künstlerinnen und Künstler wichtig, sondern für viele Personen, die im Arbeitsleben stehen. Auch sie müssen in der Lage sein, Neues zu schaffen. Man sollte, wenn man kreativ sein will, nicht auf den bekannten Wegen verharren, sondern

den Mut aufbringen, neue Lösungen für alte Probleme zu finden, neue Ideen zu entwickeln, um seinen Einfallsreichtum zu beweisen. Um neue Konzepte zu entwickeln, muss man sich zwar der Logik und der Analytik bedienen, also man benötigt Informationen und muss diese analysieren können, aber letztendlich ist Kreativität weder logisch noch analytisch. Wer sich allzu stark auf diese beiden stützt, kann nicht kreativ sein, da sie nur das Gerüst zu kreativem Handeln bilden. Auch wenn es verlockend und interessant klingt, wenn Unternehmen Kreativität verlangen, so ist dennoch einige Vorsicht geboten. Meist sind es kleine Start-Up-Unternehmen, die nach kreativen Mitarbeitern/-innen suchen, und es könnte auch bedeuten, dass in der Konsolidierungsphase ein schnelles Reagieren verlangt wird. Auf solchen Arbeitsplätzen ist mit einiger Hektik zu rechnen.

Insgesamt sind jedoch Flexibilität und Kreativität ein wesentlicher Erfolgsfaktor für Unternehmen. Kreativität sollte nicht als kurzweilige Abwechslung betrachtet werden, sondern als Quelle von zentraler Bedeutung. Jene, die anspruchsvolle Denkleistungen zu erfüllen haben, werden sich leichter tun, wenn sie ihr kreatives Potential entwickeln können. Besonders in Unternehmensbereichen wie der Forschung sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wichtig, die an der Entwicklung ihrer Kreativität arbeiten.

Organisationsfähigkeit und Durchführung

Grundsätzlich ist mit Organisationsfähigkeit das Vermögen gemeint, sich seine Zeit sinnvoll einteilen zu können. Nicht nur im Beruf ist diese Fähigkeit von zentraler Bedeutung: Gleichzeitig sollen viele Dinge erledigt, kurzfristige Termine eingehalten und eine enorme Arbeitsmenge bewältigt werden. Das alles produziert Stress. Diesen kann man aber verringern, indem man sich vorher Gedanken über die Einteilung seiner Zeit macht und ein Konzept erstellt, in welcher Reihenfolge man die Dinge erledigen möchte. Und man sollte sich immer in Erinnerung rufen, dass Zeit eines

der wenigen demokratisch verteilten Güter ist, denn jede/-r Einzelne hat an einem Tag die gleiche Zeitspanne zur Verfügung.

Wenn in einem Stellenangebot eine gute Organisationsfähigkeit gewünscht wird, kann dies allerdings auch bedeuten, dass sich der Chef oder die Chefin erwartet, dass eine enorme Arbeitsmenge ohne Überstunden bewältigt wird.

Schon in der **Schule** kann die **Organisationsfähigkeit** geübt werden, z.B. wenn man bis zum **Abschlussprüfungstermin** den ganzen Stoff beherrschen soll, oder wenn z.B. ein **Projekt** durchgeführt werden soll, aber gleichzeitig Schularbeiten und Hausübungen zu erledigen sind (vgl. auch unverbindliche Übung „Wissensmanagement“).

Lern- und Arbeitstechniken, Methodenkompetenz

In der heutigen Zeit ist alles einem Wandel unterworfen, und Schnelllebigkeit prägt viele Lebensbereiche. Der Fortschritt bringt laufend neue Entwicklungen, Techniken und Trends mit sich. Um mit diesen mithalten zu können und die eigene Attraktivität auch für ein Unternehmen zu erhalten, ist es notwendig, sich den wachsenden Anforderungen anzupassen. Dazulernen ist unumgänglich geworden. Dieses Lernen kann einerseits im Rahmen von betrieblichen Weiterbildungsseminaren stattfinden, aber andererseits ist es häufig auch erforderlich, sich privat weiterzubilden. Allerdings darf die Bereitschaft, sich weiterzubilden, nicht dazu führen, dass man sich in alle möglichen Richtungen orientiert und anfängt, mehr oder minder unkontrolliert zu lernen.

Möglichkeiten der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen im BO-Unterricht

Methodenübersicht

Laut BECK vermag auch der herkömmliche Unterricht eine ganze Menge Schlüsselqualifikationen zu vermitteln. Allerdings fallen diese mehr oder weniger zufällig als Kuppelprodukte eines – mitunter frontalen – Unterrichts an. Daher ist keine Neukonzeption von Unterrichtsmethoden notwendig, sondern vielmehr gewinnen die einzelnen Methoden im Zuge der Diskussion von Schlüsselqualifikationen aktuell wieder an Bedeutung. BECK beschreibt in seiner Abhandlung, in Anlehnung an SCHELTEN, welche methodische „Großformen“ es gibt.

Fächerverbindender und -übergreifender Unterricht

Im fächerverbindenden Unterricht wird versucht, dasselbe Thema aus verschiedenen Blickwinkeln (d.h. fächerspezifisch) zu betrachten und Beziehungen zwischen Lerninhalten verschiedener Fächer herzustellen. Damit sollen die Schüler/-innen erzogen werden, in Zusammenhängen und Ganzheiten zu denken. Außerdem werden beim fächerübergreifenden Unterricht unterschiedliche Unterrichtsfächer thematisch verknüpft, das Lernen erfolgt also an *einem* Gegenstand.

Lernstrategien im Unterricht

Durch die Vermittlung von Lernstrategien wird das selbständige Lernen gefördert. Anhand von berufsbezogenen Themen können im Unterricht Strategien der Informationsaufnahme und -Verarbeitung, der Bewältigung

von Lernsituationen und der Schaffung eines geeigneten Lernklimas gelehrt werden. Die Schüler/Innen sollen z.B. lernen, im Unterricht so mitzuschreiben, dass die wichtigsten Ideen erfasst werden, auch wenn die Lehrerin bzw. der Lehrer nichts an die Tafel schreibt.

Vernetztes Denken im Unterricht

Aufgrund der Komplexität der Probleme der heutigen Zeit ist es notwendig, den herkömmlichen Unterricht durch einen ganzheitlichen Ansatz zu erneuern, der durch folgende drei Forderungen umgesetzt werden soll:

- Nicht ein produktorientiertes Lernen soll erfolgen, sondern ein **prozessorientiertes Lernen**, in dem es nicht primär um die Vermittlung von Wissen, sondern um den Lernvorgang selbst geht. Die Schüler/Innen sollen das Gelernte in ähnlichen Situationen selbständig anwenden können.
- Damit die Probleme unserer Zeit ganzheitlichen Lösungen zugeführt werden können, ist es notwendig, dass die fachspezifische Sicht durch die fächerverbindende bzw. -übergreifende Betrachtungsweise ergänzt wird.
- Vernetztes Denken im Unterricht soll ermöglichen Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen einzelnen Teilen einer komplexen Thematik in einem Netzwerk zu erfassen.

Problemorientierter Unterricht

Dieser gibt den Schüler/Innen die Chance, sich nach einer Entfaltung des jeweiligen Problems selbst an der Lösungsfindung zu beteiligen. Daher sollte man von einem Problem ausgehen, dieses als Gegenstand der Unterrichtseinheit beibehalten, den Schüler bzw. die Schülerin Lösungs-

alternativen suchen und selbst entscheiden lassen sowie den Schüler bzw. die Schülerin Begriffe, Regeln und Gesetze finden und formulieren lassen.

Rollenspiel

In der Realität nachgestellte Situationen übernehmen die Schüler/Innen bestimmte Rollen und stellen das Verhalten mehrerer Personen zueinander dar. Anschließend werden die Handlungen von allen, gemeinsam mit der Lehrerin bzw. dem Lehrer analysiert, um durch Verbesserungsvorschläge eine Verhaltensänderung bei den Schüler/Innen einzuleiten. Der Sinn von Rollenspielen liegt also vor allem darin, dass sich die Teilnehmer/Innen über eigene Verhaltensweisen bewusst werden und sie ihre sozialen und kommunikativen Fähigkeiten trainieren können.

Fallstudie

Die Schüler/Innen werden bei der Fallstudie mit einer konkreten Situation konfrontiert, für die bestimmte Fragestellungen zu lösen sind. Dazu ist es notwendig, Informationen zu analysieren, Lösungsalternativen zu entwickeln und Entscheidungen zu treffen. Die Lösungen können entweder vorgegeben sein, oder die Teilnehmer/Innen müssen sie selbst beschaffen. Meist handelt es sich dabei um Themen aus dem Alltags- oder Berufsleben.

Planspiel

Das Planspiel ist ein komplex gestaltetes Rollenspiel mit entgegengesetzten Interessen und Entscheidungsdruck. Im Unterschied zum Rollenspiel, bei dem am Ende eine Lösung vorliegt, gibt es beim Planspiel eine Gliederung in Perioden, wobei das Ende einer Periode zugleich die Ausgangssituation für die neue Periode festlegt. Der Entscheidungsvorgang wird, im Gegensatz zum Rollenspiel, mehrfach absolviert.

Projektunterricht

Was ein Projekt ist, ist oft nicht ganz einfach zu definieren. Als einkreisende Umschreibung führt BECK in Anlehnung an GUDJONS einige Merkmale des Projektunterrichts an. Dazu gehören der Situationsbezug und die Lebensweltorientierung, Orientierung an den Interessen der Beteiligten, Selbstorganisation und Selbstverantwortung, Gesellschaftliche Praxisrelevanz, zielgerichtete Projektplanung, Produktorientierung, Einbeziehung vieler Sinne, soziales Lernen, Interdisziplinarität und Grenzen, da manche Stoffe nur schwer in Projekten vermittelbar sind. Zusammenfassend lässt sich als „Projekt“ ein „umgrenztes, ganzheitliches und praktisch durchführbares Arbeitsvorhaben“ verstehen. Die Lehrerin bzw. der Lehrer hat dabei die Aufgabe, sich eher zurückzuhalten und nur bei Bedarf einzugreifen. Dadurch werden die Schülerinnen und Schüler angehalten, nicht nur das Ziel des Projekts im Auge zu behalten, sondern den Projektverlauf hinsichtlich Inhalt und Methoden selbst zu überprüfen und gegebenenfalls Änderungen vorzunehmen. (vgl. auch: „Damit es einmal Freude macht“. AK Wien Arbeitswelt und Schule)

Beispiele für die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen im BO-Unterricht

Im Folgenden werden einige Beispiele für die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen im BO-Unterricht aufgelistet (in Anlehnung an BECK):

- *Projektunterricht*: im weitesten Sinne z.B. die Erstellung einer Bewerbungsmappe, wobei Schlüsselqualifikationen wie Präsentationstechniken, Produktbezogenheit etc. geübt werden können
- *Planspiel*: es existiert beispielsweise ein Planspiel für die Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung von Mädchen (CALCHERA, Franco / BUSCH, Carola: *Joblab. Das Multimedia-Planspiel zur Berufsfindung*, Internet), vgl. auch „*Wir spielen Wirtschaft*“ – *Plan- und Rollenspiele* AK Wien – Arbeitswelt & Schule.
- *Fallstudien*: Für ein Fallbeispiel aus dem Berufsleben müssen Lösungen gefunden werden, z.B. für welchen Beruf soll sich xy entscheiden?
- *Rollenspiel*: z.B. ein Vorstellungsgespräch durchführen
- *Problemorientierter Unterricht*: z.B. Regelgebundenes Kreisgespräch (das Problem könnte z.B. sein: Welche, der drei Mitarbeiter/innen soll entlassen werden? Quelle: „*Bewerbung – Werbung in eigener Sache*“)
- *Vernetztes Denken im Unterricht*: z.B. die Frage klären, inwiefern der von mir angestrebte Beruf in der derzeitigen sozialen, ökonomischen oder politischen Lage Widerstände bzw. Unterstützung erfahren wird
- *Lernstrategien im Unterricht*: z.B. durch das Lesen von Zeitungsartikeln, die die Berufswelt betreffen, wird unter anderem auch die Lesekompetenz (v. a. das Erfassen der wichtigsten Inhalte) gefördert

- *Fächerverbindender bzw. –übergreifender Unterricht*: z.B. durch die Implementierung des BO-Unterrichts in den einzelnen Unterrichtsfächern

Eine Möglichkeit wäre aber auch, konkret über Schlüsselqualifikationen, ihre Bedeutung und ihren Erwerb nachzudenken. Eine gute Arbeitsgrundlage sind beispielsweise die optisch ansprechend gestalteten Arbeitsblätter des „Workshops Zukunft“ B4 („Schlüsselqualifikationen entwickeln“) und C4 („Schlüsselqualifikationen – Was Betriebe verlangen“), die im Internet zu finden sind.

ERBER und STEINER weisen immer wieder auf das Spannungsverhältnis „gesellschaftlich definiertes Menschenbild“ und „persönliche Freiheit des Individuums“ hin. Einerseits soll es den Erwartungen der Gesellschaft entsprechen, andererseits aber nicht um den Preis der Aufgabe der eigenen Persönlichkeitsentwicklung. Es sei auch kritisch zu hinterfragen, wer über Relevanz und Bedeutungslosigkeit bestimmter Schlüsselqualifikationen bestimmt, wie es kommt, dass die Gesellschaft im Großen und Ganzen die von der Wirtschaft eingeforderten Schlüsselqualifikationen akzeptiert und auch, ob wir uns der politisch und wirtschaftlich motivierten Unterstützung von Schlüsselqualifikationen bewusst sind. Hier kann die Berufsorientierung ansetzen, indem sie sich diese Fragen immer wieder vor Augen führt. Berufsorientierung soll jedoch kein Forum für die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sein, denn auch in den anderen Fächern sollte diese nicht vernachlässigt werden. Sie kann aber auf vorhandene Schlüsselqualifikationen zurückgreifen und Lehrer/Innen anregen, gefragte Qualifikationen zu fördern, wodurch Berufsorientierung zur Brücke zwischen Wirtschaft und Schule werden kann.

Kritik am Konzept der Schlüsselqualifikationen

Uneinheitliche Definition

Ein großes Problem des Begriffes „Schlüsselqualifikation“ ist, dass ungeklärt bleibt, was alles darunter zu verstehen ist. Es gibt keine allgemeingültige Definition des Begriffes, was zugleich ein Vor- und ein Nachteil sein kann. Einerseits kann er dadurch nie veralten, andererseits ist er dadurch auch schwer handhabbar. Außerdem gibt es derzeit eine Inflation von Begriffen, die synonym mit „Schlüsselqualifikation“ verwendet werden (z.B. „Soft Skills“, „Change Skills“, „harte und weiche Faktoren“, „soziale Kompetenz“ etc.). Dadurch wird die Unübersichtlichkeit immer größer, und die Begriffe werden zunehmend „schwammig“.

Zu hohe Erwartungen

Häufig werden mit dem Besitz und Erwerb von Schlüsselqualifikationen zu hohe Erwartungen gesetzt. Schlüsselqualifikationen sind aber nur Qualifikationen, und nicht mehr. Schlüsselqualifikationen sind für viele ein märchenhafter Schlüssel für eine goldene Zukunft, was eindeutig eine übertriebene Erwartung ist. Das Versprechen, dass diejenigen, die über ein vorgegebenes Bündel an Schlüsselqualifikationen verfügen, auch stets auf neue Situationen und Anforderungen flexibel reagieren und sich an verschiedene, wandelnde Kontexte anpassen können, ist sicherlich nicht haltbar.

Fehlende Schlüsselqualifikationen als Ausrede für ökonomische und gesellschaftliche Fehlentwicklungen

Das Nicht-Verfügen über Schlüsselqualifikationen wird häufig als persönliches Bildungsproblem angesehen, wodurch sich gesellschaftliche und ökonomische Fehlentwicklungen erfolgreich tarnen lassen. Das bedeutet, dass beispielsweise das Phänomen der Arbeitslosigkeit nicht näher untersucht wird, da man vielen Arbeitslosen einfach den Besitz von Schlüsselqualifikationen abspricht. Dass Arbeitslosigkeit aber auch andere Ursachen haben kann, wird gerne unter den Tisch gekehrt und die Schuld wird dem/der Einzelnen zugeschrieben.

Fazit

Im Sinne einer ganzheitlichen Pädagogik soll ein Lernen ermöglicht werden, in dem Wissen, Erfahrung, Denken, Fühlen und Handeln in ihrer Wechselwirkung erlebt werden können. Gerade das Handeln ist für den Erwerb von Schlüsselqualifikationen essentiell. Nur durch das eigene Tun können Schülerinnen und Schüler Routine in den Bereichen Kommunikation, Teamfähigkeit, Organisationsfähigkeit etc. bekommen. Es geht also nicht nur darum, dass kognitives Wissen vermittelt wird. Vielmehr sind auch folgende Punkte wichtig:

- Bildung von Kopf, Herz und Hand (die Trias von PESTALOZZI)
- Gleichzeitige Berücksichtigung kognitiver, affektiver und psychomotorischer Lernziele
- Verschränkung von Theorie und Praxis
- Integration der Lernorte Schule und Betrieb
- Verschmelzung von Arbeiten und Lernen

Die Schüler/Innen sollen in so genannte Schlüsselsituationen versetzt werden. Dabei handelt es sich um Problemsituationen, in denen man reagieren muss. Die aktive Erarbeitung eines Stoffes mit den oben genannten Methoden (Projektunterricht, Planspiel, Rollenspiel,...) formt die Qualifikation der Schüler/Innen und erhöht die Merkfähigkeit, denn:

Wir behalten **20%** von dem, was wir **hören**.

Wir behalten **30%** von dem, was wir **sehen**.

Wir behalten **80%** von dem, was wir **selber sagen / formulieren** können.

Wir behalten **100%** von dem, was wir **in Schlüsselsituationen falsch gemacht** haben.

Das bedeutet für die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen: Schlüsselqualifikationen können nicht vermittelt werden, indem man den Schülern/Innen einfach nur sagt, welche es gibt und worauf sie besonders achten müssen. Es muss im Unterricht die Möglichkeit geschaffen werden, dass Schüler/Innen in Schlüsselsituationen geraten, in denen sie sich entscheiden müssen, wie sie handeln. Zum Beispiel können Konfliktbewältigungsstrategien nur bei der Beschäftigung mit einem konkreten Konfliktfall erworben werden.

Daher ist auch die Möglichkeit, Schlüsselqualifikationen im BO-Unterricht zu vermitteln, begrenzt. Es ist aber dennoch notwendig, sich auch im BO-Unterricht mit diesen auseinander zu setzen und zu reflektieren, welche „soft skills“ in der Arbeitswelt gefragt sind. Aber auch durch die verschiedenen Tätigkeiten im BO-Unterricht wie z.B. ein Bewerbungsgespräch führen, eine Bewerbungsmappe erstellen, sich bei Schulen oder Firmen über Aufnahmekriterien erkundigen etc. dienen dazu, dass Schlüsselqualifikationen erworben werden.

Für den Unterricht generell gilt, dass die Schule unbedingt Qualifikationen vermitteln muss, die den Erfordernissen der Zeit entsprechen, vor allen den Erfordernissen des Berufslebens. Andererseits soll die Schule aber nicht blindlings, ohne zu hinterfragen, jeder neuen Anforderung der Berufswelt hinterherlaufen.

LITERATURHINWEISE und INTERNETTIPPS:

BECK, Herbert (1997): *Schlüsselqualifikationen. Bildung im Wandel*. Darmstadt: Winklers Verlag Gebrüder Grimm.

CULO, Susanne (2004) : *Soft Skills. Stärken, die nicht auf dem Papier stehen*.
<www.jobpilot.at/content/journal/soft-skills/index.html> (gelesen am 4.10.2004).

Deutscher Gewerkschaftsbund (2004): *Workshop Zukunft. Die DGB-Lernwelt zur Berufsorientierung*.

Arbeitsblatt B4:

<<http://lernwelt.workshop-zukunft.de/uploads/medienbibliothek/eb4.pdf>>

Arbeitsblatt C4:

<<http://www.workshop-zukunft.de/material/heft1/arbeitsblaetter.html>>

(gelesen am 4.10.2004).

ERBER, Daniela / STEINER Klaus (2000): *Die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen, ihre Vermittlung im Unterricht und ihr Stellenwert im Unterrichtsfach „Berufsorientierung“*. In: GW- Unterricht, Nr. 78. Wien. S. 14-24.

HORX, Matthias (2004): *Entscheidend sind „Change Skills“*. Der Zukunftsforscher Matthias Horx über die Zukunft der Arbeit und den Wandel von den „Soft“ zu den „Change Skills“. <http://www.learn4life.at/de/news/betrifft_bo/3802> (gelesen am 4.10.2004).

KOPS, M. (2001): *Schlüsselqualifikationen. Ein goldener Schlüssel für eine nicht weniger goldene Zukunft?* Nachzulesen unter:
<<http://www.hausarbeiten.de/rd/faecher/hausarbeit/pal/13438.html>> (gelesen am 4.10.2004).

MERTENS, Dieter (1974): *Schlüsselqualifikationen*. In: *Mitteilungen aus Arbeitsmarkt und Berufsforschung*. Heft 7. S. 36 – 43.

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung – Kommission „Anwalt des Kindes“ (1991): *Schlüsselqualifikationen – Chancen und Grenzen der Berufsorientierung durch Schule*. <www.anwalt-des-kindes.bildung-rp.de/empfehlung15.html> (gelesen am 4.10.2004).

UNISTER.de (2004): *Die perfekte Bewerbung - Schlüsselqualifikationen*.
<<http://www.unister.de/Unister/career/startseite/bewerbung/index.php>> (gelesen am 4.10.2004).

Rathmanner E., Trenner-Moser, E. (2004): *Let's talk about future*. AK Wien

WEHR, Helmut (2004): *Arbeitsplatz Schule. Überlebenshilfen für Lehrerinnen und Lehrer*. Praxisreihe Bildung und Information.

Wirtschaftskammer Österreich [Hrsg.] (2003): *Schlüsselqualifikationen – Wie vermittele ich sie Lehrlingen?*
<<http://www.wkw.at/docextern/abtbipol/schluesselquali2003.pdf>> (gelesen am 4.10.2004).

Autorinnen:

Elma Bahtović

Projektleiterin bei den Karriere-Internet-Portalen Jobfinder.at (Online-Stellenmarkt), Jobnews.at (Personalberater-Plattform) und der ÖH-Jobbörse, sowie Personalberatungsassistenz bei Iventa Personalberatung. Breite praktische Erfahrung mit Bewerbungsprozessen aus der Sicht von Unternehmen und seitens der Bewerberinnen und Bewerber.

Helena Pinter

Studium an der Universität Wien (Geographie, Französisch), Tutorin für das Proseminar „Qualitative Methoden für Fortgeschrittene“ bei Ass.-Prof. Mag. Dr. Walter Matznetter MSc. (Institut für Geographie und Regionalforschung). 2001/02 Assistentin für das Unterrichtsfach Deutsch an einem Collège und zwei Lycées in Evreux (Frankreich).

Elisabeth Rathmanner

AHS-Lehrerin (GWK, GSK, Wissenschaftliches Arbeiten, Berufs- und Studienwahlvorbereitung, Bildungsberatung und Öffentlichkeitsarbeit), Universitätslektorin für BO am Institut für Geographie und Regionalforschung der Universität Wien, Vortragstätigkeit, zahlreiche Publikationen zum Thema „Berufsorientierung an der AHS“.

Eveline Trenner-Moser

Direktorin am GRG 21 Gerasdorferstraße, AHS-Lehrerin (BIUK, Physik, Chemie und Berufsorientierung...); Referentin und Projektberaterin am PI Wien; Trainerin für Eigenverantwortliches Arbeiten (Methodentraining, Kommunikationstraining und Teambildung) nach Dr. Heinz Klippert am PI Wien; Vortragstätigkeit, Diplom. Mediatorin