



# **Lernen in Lerninseln**

## **Aktives Lernen im Team**

**Ein Trainingsprogramm mit 30 Lerninselbeispielen  
und 12 Kompetenzbewertungsbögen für den  
Unterricht an Polytechnischen Schulen**

**Erwin Kämmerer / Rudolf Rettenbacher**

**unter Mitarbeit von Sabine Fritz und Elisabeth Weirer**

**Mai 2008**

**Impressum:****Herausgeber:**

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur  
Abteilung I/7, Polytechnische Schule  
1014 Wien, Minoritenplatz 5

RR Mag. Karl Havlicek  
ADir. Prof. Franz Haider

**Autoren:**

Dr. Erwin P. Kämmerer  
SR Rudolf H. Rettenbacher

**Mitarbeit:**

Dipl. Päd. Sabine Fritz  
Dir. Elisabeth Weirer

Alle weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Projektbetreuer/innen sowie beteiligte  
Pilotschulen (Polytechnische Schulen) werden im Vorwort angeführt.

2. Auflage: Mai 2008  
Im Internet: <http://pts.schule.at>

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	4
<b>1. Einleitung</b>	6
1.1 Wozu brauchen wir die Lerninselmethodik speziell in der Polytechnischen Schule	7
1.2 Was ist eine Lerninsel?	8
<b>2. Methode</b>	8
2.1 Leitsätze	8
2.2 Argumente für die Lerninselmethode	9
2.3 Die erwarteten Ergebnisse	9
<b>3. Einzel- und Gruppenbewertung der Handlungskompetenzen</b>	10
3.1 Gruppen von Handlungskompetenzen	10
3.1.1 Persönliche Wirksamkeit	10
3.1.2 Arbeitsbeziehungen	10
3.1.3 Ergebnisse liefern	10
3.2 Wie erfolgt die Bewertung?	11
<b>4. Lerninseln</b>	12
4.1 Ablauf	12
4.2 Was kann man lernen	12
<b>5. Übungsbeispiele für Teamentwicklung in Lerninseln</b>	14
<b>6. Teambildung in der Orientierungsphase an der Pilotschule PTS Birkfeld</b>	45
<b>7. Kompetenzen Feedback</b>	79
<b>Literaturverzeichnis</b>	92
<b>Informationen über die Verfasser</b>	95

## **Vorwort**

Der Europäische Rat hat im März 2000 in Lissabon als ein Ziel der EU für die nächsten 10 Jahre festgeschrieben, dass Europa im Bereich Bildung die Nummer Eins werden soll. Um dieses Ziel zu erreichen, sind nicht nur Inhalte sondern auch neue Methoden erforderlich.

Aus der Tatsache, dass globale Zusammenarbeit auch die Fähigkeit des kooperativen Lernens braucht, entwickelte sich im Bereich der EU eine neue Sichtweise der Tätigkeit des Lehrers/der Lehrerin nämlich die Lernenden sollen nicht nur mit Inhalten konfrontiert werden, sondern vor allem Verantwortung für ihr Lernen übernehmen.

Auf der Grundlage des Leonardo Projects „Managing Learning Island“ (1997-99) wurde eine Übertragung dieser Methode in den Schulbereich mit dem Projekt Comenius 1 „Learning Islands for Group and Individual Achievement“, kurz LIGIA genannt, in die Wege geleitet. Zwischen 2001 und 2003 wurde dieses Projekt in Großbritannien, Norwegen und Österreich für den Unterricht an Schulen umgesetzt. Nach Beendigung des Projektes hat Dr. Erwin Kämmerer in Abstimmung mit Herrn Dir. Franz Haider, österreichisches Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abt. I/7, an fünf Polytechnischen Schulen, so genannte Pilotschulen in der Steiermark, zur spezifischen weiteren Erprobung und Entwicklung der Lerninselmethode eingerichtet und betreut.

Die vorliegende Broschüre ist ein Teil der oben beschriebenen Projektergebnisse, projiziert auf den kompetenzorientierten Unterricht an der Polytechnischen Schule.

Für die laufende Projektbegleitung und fördernde Unterstützung danken wir Herrn Dir. Franz Haider, Abteilung für Polytechnische Schulen am BMBWK.

Unser besonderer Dank gilt der EU als Projektauftraggeber, den Projektbetreuern (Comenius 1/LIGIA) Dr. Michael Wharton und Dr. Ken O´Turner, der STVG (Dr. Peter Härtel), dem Pädagogischen Institut (Dr. Erwin Kämmerer) als Projektträger in Österreich, den engagierten Kolleginnen und Kollegen Johann Buchinger, Sabine Fritz, Mag. Andrea Graf, Hildegung Kanape, Ingrid Knoll, Hannelore Köstenbauer, Sieglinde Rossegger, Eva Scheibelhofer, Ernestine Schmidt, Egon Schrittwieser, Rottraut Steinhauser, Gabriele Steinscherer, Elisabeth Weirer, Anneliese Wusche sowie allen Lehrer/innen, die aktiv an der Umsetzung in den Pilotschulen PTS Birkfeld, PTS Deutschfeistritz, PTS Deutschlandsberg, PTS Knittelfeld, PTS Mariazell und PTS Stainz beteiligt waren.<sup>1</sup>

Kämmerer / Rettenbacher  
Graz, 2006

---

<sup>1</sup> Die im Rahmen der oben genannten Projekte ausgebildeten Teamtrainer/innen können über das Pädagogische Institut des Bundes in Steiermark für Seminare bei Dr. Erwin Kämmerer gebucht werden.

# 1. Einleitung

Die Anforderungen der Gesellschaft und des Arbeitsmarktes sind vielfältig. Lebenslanges Lernen beinhaltet nicht nur den Zuwachs von Wissen, sondern auch das Entwickeln von sozialen und emotionalen Kompetenzen, so genannten „softskills“, die im österreichischen PTS - Lehrplan als Schlüsselqualifikationen bezeichnet werden.

Eine dieser Schlüsselqualifikationen ist die Arbeit im Team. Über Teamarbeit wird in Wirtschaftskreisen in den letzten Jahren viel geschrieben und diskutiert. Da die Halbwertszeit des Wissens rapide abnimmt und die realen Probleme in der Wirtschaft immer komplexer werden, ist der Einzelne für sich immer weniger in der Lage den gestellten Anforderungen gerecht zu werden, daher müssen zur Lösung komplexer Probleme bzw. Aufgaben unterschiedlich ausgebildete und spezialisierte Arbeitskräfte zusammenwirken. Die Zukunft gehört nach heutigem Erkenntnisstand dem Team.<sup>2</sup>

Teamkompetenz soll im Unterricht daher verstärkt angebahnt und vermittelt werden. Eine Voraussetzung hierfür ist das persönliche Erleben von Teamarbeit und das Bewusstwerden des dabei ablaufenden Prozesses durch die Unterrichtenden selbst. Das Arbeiten im Team muss daher erlernt, trainiert und verinnerlicht werden.

Teamfähigkeit ist somit ein anspruchsvolles Bildungsziel sowohl bei Lernenden als bei Lehrenden. So genannte Lerninseln sind Arbeitsformen, die unterstützen diesem Bildungsziel näher zu kommen. Ein Thema bzw. Arbeitsauftrag wird vergeben und die Schüler/innen bearbeiten diese Lerninseln auf sich selbst gestellt.

Eine wesentliche Rolle bei dieser Arbeit in Lerninseln spielt die Beobachtung, Beschreibung und Bewertung des Arbeitsprozesses. Eigen-, Fremd- und Außenevaluierung drücken den grundlegenden Lerninselgedanken aus.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Vgl. Heinz Klippert, Teamentwicklung im Klassenzimmer. Übungsbausteine für den Unterricht, 6. Aufl., Weinheim und Basel, 2002.

<sup>3</sup> Das Lerninselkonzept entstand aus dem Leonardo Projekt „Managing Learning Island“ (1997/1999).

Gerade der Polytechnischen Schule kommt der Entwicklung von Schlüsselqualifikationen zu diesem Zeitpunkt besondere Aktualität zu.

Die Polytechnische Schule war seit 1997 vorwiegend mit ihrer neuen Organisation befasst.

In den letzten Jahren stand daher die Qualifikation der Lehrer/innen in den neuen Gegenständen im Vordergrund. Vor allem der Kanon der Pflichtgegenstände wurde auf Grund des großen Qualifikationsbedarfs in den Fachbereichen in der Fort- und Weiterbildung etwas hintan gestellt. Es besteht aber kein Zweifel, dass Teamkompetenz in allen Unterrichtsgegenständen gezielt eingeübt werden muss. Durch die Lerninselmethode werden Lehrerinnen und Lehrer, die in Klassen mit hohen Schülerzahlen unterrichten, entlastet. Durch den schüler- bzw. gruppenzentrierten Unterricht wird der/die Lehrer/in zum Moderator (Coach). George Orwell: „Das ist der beste Lehrer, der sich nach und nach überflüssig macht“.

### **1.1 Wozu brauchen wir die Lerninselmethodik speziell in der Polytechnischen Schule?**

Die Organisation und die Methodik moderner Lerninseln müssen der Fortentwicklung der Arbeitswelt und den wesentlichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen dienen.

Im ganzen Verlauf ihres Berufslebens müssen die Menschen fähig sein, ihre Kompetenzen zu entwickeln, ihre Chancen zu verbessern, um eine Arbeit zu finden. Ferner soll ihre Fähigkeit geweckt werden, ihren kulturellen Horizont zu erweitern, indem sie sich der europäischen Dimension öffnen.

Die Aufgabe des Lehrers/der Lehrerin ist es, die Jugendlichen darauf vorzubereiten, dass sie fähig sind

- in Netzorganisationen und in Projektgruppen leistungsfähig zu arbeiten;
- ihre Arbeit zielgerecht zu planen;
- ihre Zeit zu strukturieren;
- zu innovieren;
- Probleme zu lösen;
- das Lernen zu lernen.

Die Lerninselmethodik zielt darauf hinaus, diesen Anforderungen gerecht zu werden.

## **1.2 Was ist eine Lerninsel?**

Es ist eine Lernsituation, in der sich Schüler/innen in der Gruppe eigenständig und kompetenzorientiert mit einem bestimmten Thema beschäftigen. Dieses Thema verbindet das Lernen mit einer realen Situation. Die Lehrer/innen überwachen die Lernorganisation und die Lernergebnisse der Gruppenarbeit.

## **2. Methode**

### **2.1 Leitsätze**

Das Unterrichtsgeschehen ist ein Erlebnis sowohl für die Gruppe, als auch für die Gruppenmitglieder.

Die Gruppen werden nach den Vorstellungen des Lehrers/der Lehrerin gebildet.

In jeder Gruppe gibt es eine(n) Gruppensprecher/in, der/die von der Gruppe für eine bestimmte Zeit ausgewählt wird.

- Die Schüler/innen sind die Akteure ihrer Ausbildung
- Die Gruppe plant, kontrolliert und führt die Arbeit selbst aus
- Die Lehrer/innen geben das Endergebnis der Arbeit vor
- Die Lehrer/innen bereiten eine realitätsnahe Situation vor
- Der/die Lehrer/in ist eine Hilfsperson, ein/e Moderator/in bzw. Coach, der/die die Probleme nicht an Stelle der Schüler/innen lösen sollte
- In der Problemlösungssituation werden Methoden - und Sozialkompetenzen praktisch geübt
- Die Methode ist interaktiv und fachübergreifend



Für die Bewertung werden

- die Ziele präzisiert
- das Zeitlimit und die Kriterien festgelegt bzw. vereinbart

Der Lernende kann zu jeder Zeit wissen, wie weit er dank einer Selbstbewertung und einer Mitbewertung der Gruppe in seiner Ausbildung und im Vergleich zur Gruppe fortgeschritten ist.

Der/die Lehrer/in ist für die Bewertung des in der Gruppe geleisteten Arbeitsergebnisses verantwortlich. Die Bewertung bezieht sich zugleich auf die Gesamtleistung, das Verhalten innerhalb der Gruppe und das Verhalten der Gruppe als Ganzes. Die Gesamtleistung ist aufgrund einer Werteskala zu ermitteln, die je nach Situation zu definieren ist.

## **2.2 Argumente für die Lerninselmethode**

- Von einem partiellen Denken zu einem ganzheitlichen Denken übergehen
- Von spezifischen Kenntnissen zu Polykompetenzen übergehen
- Die Motivation und die Kreativität fördern
- Das Verantwortungsbewusstsein verbessern
- Die kulturelle Integration fördern
- Die Selbststeuerung entwickeln
- Interaktiv handeln
- Den Auszubildenden zu einem Akteur seiner Ausbildung werden lassen

## **2.3 Die erwarteten Ergebnisse**

- Die Methode kann an jede Ausbildungsform und an jeden Ausbildungsstand übertragen werden.
- Gesteigerte Kohäsion und Motivation für die Gruppe und für die Ausbilder
- Verbesserung der Kompetenzen
- Übergang vom Individualismus zum Teamgeist

### **3. Einzel- und Gruppenbewertung der Handlungskompetenzen**

#### **Was sind Kompetenzen?**

Kompetenzen sind Fähigkeiten, Verhalten und Kenntnisse der Einzelperson, die zu einer effektiven Leistungsfähigkeit führen.

#### **3.1 Gruppen von Handlungskompetenzen<sup>4</sup>**

##### **3.1.1 Persönliche Wirksamkeit**

- Kommunikation
- Einfühlungsvermögen (Fähigkeit des Zuhörens und des Antwortens)
- Sprechen
- Mitarbeit in der Gruppe

##### **3.1.2 Arbeitsbeziehungen**

- Verhandlung
- Zwischenmenschliche Beziehungen, Meinungen von sich geben und entgegen nehmen (Feedback)
- Konfrontation
- Mentor sein

##### **3.1.3 Ergebnisse liefern**

- Informationen und Analysen benutzen
- Probleme lösen und Entscheidungen treffen
- Durchführung
- Ergebnisse planen

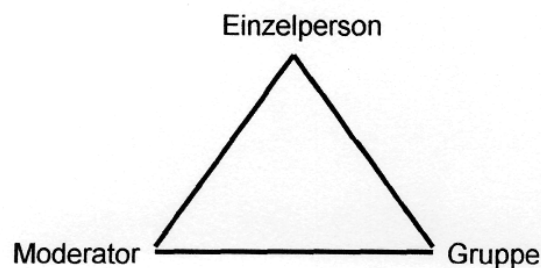
---

<sup>4</sup> siehe Arbeitblätter „Kompetenzen“

### 3.2 Wie erfolgt die Bewertung?

Für die Lerninsel kann es Einzel -und Gruppenbewertungsbögen bezüglich der Kompetenzen geben. Diese Bögen werden von Einzelpersonen oder der Gruppe ausgefüllt. Wenn ein großer Unterschied zwischen dem von der Einzelperson und von der Gruppe gegebenen Bewertung besteht, wird der Moderator diese mit dem ganzen Team und mit der Einzelperson besprechen. Die gemeinsam akzeptierte und vereinbarte Bewertung wird in jeden Feedbackbogen eintragen. Während des Ausbildungsseminars werden die Veränderungen nach und nach registriert. Aktionspläne für eine künftige Verbesserung der Handlungskompetenzen werden entwickelt.

Diese Bewertung ist eine Dreierbewertung, wo sich jeder auf der gleichen Ebene fühlt. Sie bezieht sich auf quantifizierbare Messungen. In unserem Fall ist das Schema folgendes:



Die Einzelperson ist der Hauptnutznießer der Evaluierung. Er/Sie macht seine/ihre eigene kritische Selbstevaluierung, die ihm/ihr eine eigene Entwicklung verschaffen soll. Der externe Beobachter kann als Vermittler dienen, wenn es größere Meinungsunterschiede zwischen der Meinung der Einzelperson und der Gruppe gibt.

Die Erläuterung zu jeder Kompetenz, Meinungskriterien (A B C D), auf der unteren Seite des Arbeitsblattes (s. Kompetenzen – Feedback) dienen als Entscheidungshilfe bei der Bewertung der Kompetenzen nach Arbeitsprozessen.

## **4. Lerninseln**

Eine kleine Gruppe bearbeitet autonom ein Thema. Lernen erfolgt dabei unter realen Arbeits- bzw. Produktionssituationen. Der Trainer/die Trainerin (Lehrer/in) ist dabei für die Lernorganisation, für die Auswahl der Beobachter/innen, die Beobachtung und für die Auswertung der Lernergebnisse zuständig.

Diese Arbeitsform macht es möglich, Team zu sein, Team zu erleben, sich in der Gruppe zu reflektieren, Feedback zu geben und zu erlernen, Feedback anzunehmen.

### **4.1 Ablauf**

Ein Thema oder Arbeitsauftrag wird vergeben, die Schüler/innen arbeiten auf sich selbst gestellt in der Gruppe (Lerninsel).

Ein oder zwei Teilnehmer/innen werden per Losentscheid zu Beobachtern.

Die Beobachtung spielt eine wesentliche Rolle. Die Beschreibung und Bewertung des Arbeitsprozesses und des Verhaltens der Teammitglieder sind die Aufgabe. Die Anweisungen für den Beobachter umfassen:

- Was wird in der Gruppe gesagt (Worte)?
- Welche Arbeit wird in der Gruppe gemacht (Arbeitsergebnis)?
- Beobachtung der zwischenmenschlichen Beziehungen in der Gruppe (Gruppendynamik).

Eigen – Fremd - und Außenevaluierung sind ein grundlegender Bereich bei der Lerninselmethode.

### **4.2 Was kann man lernen?**

Die Kompetenzen, die ein Teilnehmer/ eine Teilnehmerin bzw. ein/e Schüler/in erwerben soll oder kann, betreffen drei Ebenen. Die persönliche, die Beziehungsebene und die Sachebene.

### Persönliche Wirksamkeit

- Kommunikation
- Einfühlungsvermögen (Fähigkeit des Zuhörens und Antwortens)
- Selbstsicherheit beim Sprechen
- Mitarbeit in der Gruppe

### Arbeitsbeziehungen

- Verhandlungskompetenz
- Feedback
- Konfrontation
- Ein Mentor sein

### Ergebnisse liefern

- Informationen und Analysen benutzen
- Probleme lösen und Entscheidungen treffen
- Durchführung

Diese Kompetenzen sind genau definiert, ihre Wichtigkeit wird aus wirtschaftlichen und schulischen Situationen abgeleitet und es ist genau fest gelegt, was diese Kompetenzen sind und was sie nicht sind.<sup>5</sup>

### Der junge Mensch soll also lernen

- in autonomen Gruppen leistungsfähig zu sein
- Arbeit zielgerecht zu planen
- Probleme zu lösen
- Lernen lernen

Der wesentliche Unterschied zur herkömmlichen Gruppenarbeit besteht darin, dass es bei der Lerninselmethode einen Gruppenbeobachter gibt, der Rückmeldungen gibt, bzw. dass die einzelnen Gruppenmitglieder sich und ihren Beitrag einschätzen. Wichtige gruppensdynamische Prozesse und Verhaltensweisen werden dadurch bewusst gemacht.

---

<sup>5</sup> Managing Learning Island 2000, 99 ff

## 5. Übungsbeispiele für Teamentwicklung in Lerninseln

**Folgende Themen wurden erarbeitet:**

Abschiedsfest .....	Seite 15
Zeitmanagement.....	Seite 16
Alte Namen –alte Berufe.....	Seite 17
Argumentation .....	Seite 18
Baummodell.....	Seite 19
Teilnehmerbefragung.....	Seite 20
Collage.....	Seite 21
Dienstplan.....	Seite 22
Feedback.....	Seite 23
Fotodokumentation .....	Seite 24
Freizeitdokumentation.....	Seite 25
Geschicklichkeit .....	Seite 26
Identität.....	Seite 27
Koordination.....	Seite 28
Kreativität.....	Seite 29
Lebensfluss.....	Seite 30
Materialbelastbarkeit.....	Seite 31
Neue Lehrberufe.....	Seite 32
Organisation einer Feier .....	Seite 33
Orientierung .....	Seite 34
Persönlichkeitsmerkmale .....	Seite 35
Prioritätenliste .....	Seite 36
Prospektherstellung.....	Seite 37
Raumoptimierung .....	Seite 38
Rebus .....	Seite 39
Reiseplanung.....	Seite 40
Schätzen.....	Seite 41
Serienfertigung .....	Seite 42
Werkstückevaluation.....	Seite 43
Wohnungsplanung.....	Seite 44

<b>Thema: Abschiedsfest</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Deutsch, Fremdsprachen, Humankreatives Seminar, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	15 Teilnehmer/innen
<b>Management</b>	Vorentlastung: Wissen über verschiedene Kulturen und deren Ess- und Trinkriten und Gewohnheiten; Beachtung unterschiedlicher Ernährungsformen und Vorlieben; Kenntnisse über den Zusammenhang von Ernährung und Gesundheit.
<b>Dauer</b>	Abhängig von der Zahl der Teilnehmer, mindestens 45 Minuten.
<b>Materialien</b>	Preislisten von einschlägigen Geschäften
<b>Ablauf</b>	Die Planung eines Festes soll unter Einbeziehung aller Beteiligten und unter Berücksichtigung bestimmter Vorgaben erfolgen. Eine Gruppe von 15 Leuten plant ein Abschiedsfest nach Ende eines Kurses, Schuljahres, etc. Zu berücksichtigen sind: Räumlichkeiten, Catering, Unterhaltung, Dekoration und spezielle Gegebenheiten bei den Teilnehmern (z. B. Vegetarier, Moslems, Alkoholgegner, Diabetiker). Der zur Verfügung stehende Geldbetrag muss entsprechend der Teilnehmerzahl ausdiskutiert werden.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Kommunikation; Verhandeln, Persönliche Wirksamkeit, Verständnis, Einfühlungsvermögen, Flexibilität, Koordination
<b>Reflexion</b>	Wie wurden die Strategien entwickelt, Management der fiktiven Rollenzuweisungen, Management der Arbeitsaufteilung, Controlling, welche Probleme traten auf, Möglichkeiten der Problemlösung, hat jemand die Führung übernommen, gab es schwer zu lösende Konflikte, ist Lust auf Realisierung des Festes aufgetreten.
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Zeitmanagement</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	max. 15 Teilnehmer/innen
<b>Dauer</b>	60 - 100 Minuten
<b>Materialien</b>	Arbeitsblatt
<b>Ablauf</b>	<p>Der/die Trainer/in gibt eine ca. halbstündige Einleitung zur Funktionsweise von Konzentration und Gedächtnis, über die Bedeutung der Zeiteinteilung und über individuelle, biologische Rhythmen.</p> <p>Anschließend arbeiten die Teilnehmer/innen mit dem Arbeitsblatt. Sie sollen diesen Stundenplan in vier Farben ausfüllen: schwarz: schulischer und privater Stundenplan, Wegzeiten rot: Zeit für die verschiedenen Mahlzeiten grün: Freizeit, blau: persönliche Arbeiten, Hausaufgaben, Unterrichtsvorbereitung.</p> <p>Danach werden die Stundenpläne in Kleingruppen (drei Teilnehmer/innen und ein/e Betreuer/in) diskutiert. Die Teilnehmer/innen werden nun angehalten, drei Wochen lang Aufzeichnungen zu führen und alle Probleme mit ihrer Zeiteinteilung zu notieren. Die Stundenpläne sollten als Abschluss den Gegebenheiten entsprechend verändert und angepasst werden. Als Organisationshilfe kann das Arbeitsblatt 2 herangezogen werden.</p>
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Die Teilnehmer/innen sollen lernen, Arbeiten unter Zeitdruck zu vermeiden und die Gewichtung von Freizeit, Arbeit, Wegzeiten, Träumen usw. zu finden. Sie sollen die persönlichen Gründe für Zeitverschwendung erkennen und ihren eigenen, täglichen Rhythmus kennen lernen.
<b>Reflexion</b>	
<b>Notizen</b>	



<b>Thema: Alte Namen – alte Berufe</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	max. 15 Teilnehmer/innen
<b>Dauer</b>	beliebig
<b>Materialien</b>	Arbeitsblatt bzw. Vorlage
<b>Ablauf</b>	Die Teilnehmer/innen suchen Familiennamen in ihrer Umgebung/ihrem Ort, aus denen alte Berufe, frühere Tätigkeiten der Familie/des Hauses ersichtlich sind. Dazu kann auch einschlägige Fachliteratur (Namenslexika, regionale Geschichtsaufzeichnungen, alte Grabsteine usw.) zu Rate gezogen werden. Weiters können Ortsnamen, Flurnamen, Vulgonamen von Häusern etc. als Grundlage gesammelt werden. Daraus können auch Erkenntnisse über frühere Arbeitsstrukturen in einem Ort (z.B. hauptsächlich bäuerliche oder handwerkliche Berufsbereiche) gewonnen werden. Man erkennt daran den Wandel zur heutigen Zeit (Modernisierung, Industrialisierung, Trennung von Wohn- und Arbeitsstätte, etc.).
<b>Kompetenzen Ziel</b>	Die Teilnehmer/innen sollen die Vielfalt von früheren Berufen kennen lernen. Außerdem sollen sie den Wandel von Berufen und Tätigkeitsfeldern erkennen und zur Modernisierung in Relation setzen.
<b>Reflexion</b>	
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Argumentation</b>	
<b>Gegenstände</b>	Deutsch, Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	4-6 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Eine große, günstige Wohnung soll vergeben werden.
<b>Management</b>	Rollenbeschreibungen vorbereiten, Beobachter/in (mit konkreten Aufgaben) Version 1: Privatpersonen mit unterschiedlichen Interessen, Lebensgewohnheiten und sozialen Status. Version 2: Vertreter verschiedener Unternehmen und Organisationen, die sich hier niederlassen möchten.
<b>Dauer</b>	30 Minuten
<b>Materialien</b>	Rollenkärtchen
<b>Ablauf</b>	Rollenverteilung, vertiefen in die Rolle. Situation: Eine sehr billige Fünzimmerwohnung (renoviert, zentral gelegen) soll an Interessenten vergeben werden. Die Bewerber/innen sind gemeinsam vorgeladen und sollen ihre Argumente vorbringen. Ein Makler trifft die Entscheidung.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Einen Entscheidungsprozess in der Gruppe simulieren und analysieren. Durchsetzen und Nachgeben erfahren und untersuchen. Identifikation mit Rollen erproben.
<b>Reflexion</b>	Bericht der Beobachter/in: Wer ergriff die Initiative? Welche Kriterien wurden entwickelt und anerkannt? Wer hat zusammengefasst vermittelt, geordnet? Wie war das Verhältnis von emotionalen und sachlicher Begründungsversuchen?
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Baumodell</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Kreatives Gestalten, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	variabel
<b>Aufgabenstellung</b>	Mit Bausteinen im Team ein berühmtes Bauwerk nachbauen
<b>Kompetenzen</b>	Mitarbeit in der Gruppe, Verantwortung für die Durchführung tragen, mit Hindernissen umgehen
<b>Management</b>	Bausteine bereitstellen, Gruppenbildung, Instruktionen für den Beobachter, Feedbackscheibe
<b>Dauer</b>	90 Minuten
<b>Materialien</b>	Bausteine, Arbeitsauftrag
<b>Ablauf</b>	Gruppenbildung; Einigung auf ein berühmtes Bauwerk; bauen und präsentieren
<b>Formulierter Arbeitsauftrag</b>	Einigt euch auf ein berühmtes Bauwerk, das ihr mit den bereitgestellten Bausteinen gemeinsam nachbauen wollt
<b>Reflexion</b>	Selbst- und Fremdwahrnehmungen, Feedbackscheibe
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Teilnehmerbefragung</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Deutsch, Fremdsprachen, Humankreatives Seminar, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	4-6 Teilnehmer/innen
<b>Management</b>	Einzelarbeit: Fragen an die Gruppenmitglieder überlegen, schriftlich formulieren, mögliche Antworten selbst geben. In Gruppen durchexerzieren.
<b>Dauer</b>	Abhängig von der Zahl der Teilnehmer, mindestens 45 Minuten.
<b>Materialien</b>	Mittel zur Paarbildung
<b>Ablauf</b>	Jedes Gruppenmitglied sucht sich zwei oder drei andere aus der Gruppe aus und darf an diese jeweils eine Frage stellen. Die Frage muss schriftlich festgehalten werden, ebenso die Antwort, die man vermutet. Anschließend werden der Reihe nach die Fragen vorgelesen und nach der gegebenen Antwort wird die vermutete Antwort vorgelesen und die Vermutung wird begründet.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Einfühlungsvermögen, Interpretation von Körpersprache, Handlungen interpretieren, Fehlinterpretationen korrigieren/Fremdeinschätzung Meinungsverschiedenheiten beseitigen, etc
<b>Reflexion</b>	Farbige Kärtchen für verschiedene Gefühle auflegen; der Befragte gibt mittels der Farbe Auskunft über seine Gefühle zur gestellten Frage: Vertraulichkeitsgrad tolerierbar, Irritation, Empörung, Erleichterung, Erheiterung, Bedürfnis nach Vertrauen Gelegenheit über sich zu sprechen etc. Anschließend diskutiert die Gruppe darüber, ob die Fragen zulässig waren und welche Vorurteile in der Gruppe durch das Interviewspiel korrigiert worden sind.
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Collage</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Deutsch, Fremdsprachen, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	10 – 15 Teilnehmer/innen
<b>Ablauf</b>	<p>Den Teilnehmer/innen werden Materialien (Zeitschriften, Plakate, ...) zur Verfügung gestellt und sie bekommen den Auftrag, eine Collage zum Thema <b>"Was interessiert mich, was mache ich gerne?"</b> zu erstellen. Nach der Fertigstellung der Collage überlegt sich jede/r Teilnehmer/in:</p> <p style="padding-left: 40px;">Welche Gefühle und Reaktionen haben sich bei der Erstellung der Collage bei mir gezeigt?  Habe ich während der Arbeit Dinge erfahren, an die ich vielleicht schon einmal gedacht habe?  Habe ich irgendetwas Neues für mich erfahren?  Hat das jetzt Erlebte für mich eine Bedeutung im Hinblick auf die Vergangenheit, Gegenwart oder Zukunft?</p> <p>Danach sucht sich jeder eine/n Partner/in, dem er/sie seine/ihre Collage gerne zeigen würde, um ausführlich darüber zu sprechen.</p>
<b>Dauer</b>	2 Unterrichtseinheiten
<b>Materialien</b>	Plakate, Scheren, Klebstoff, Zeitschriften
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Die Teilnehme/innen sollen sich ihrer Interessen und Neigungen bewusster werden und so gezielter auf eine Berufswahlentscheidung hinarbeiten können.
<b>Reflexion</b>	
<b>Notizen</b>	

Quelle: Berufsberatungsstelle Liechtenstein, modifiziert

<b>Thema: Dienstplan</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Sozial- und Wirtschaftskunde, Betriebswirtschaft, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	6-8 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Im Team soll im Rahmen einer Dienstbesprechung der Dienstplan für eine besonders schwierige Arbeitswoche erstellt werden
<b>Management</b>	Für eine besonders schwierige Arbeitssituation (z. B. viele Urlaube, private Sonderwünsche, etc.) ist ein Dienstplan zu erstellen. Der Bürochef ist nicht anwesend, die betroffenen Dienstnehmer müssen sich selbst organisieren. Zufallsgruppen. Jede Gruppe braucht einen Beobachter, der in keinem Fall eingreifen darf.
<b>Dauer</b>	50 Minuten
<b>Materialien</b>	Rollenbeschreibungen; genaue Beobachtungsaufträge Vorlage für Dienstplan, Fragebogen
<b>Ablauf</b>	Den Teilnehmern wird die spezielle Situation bildhaft geschildert und sie werden darauf hingewiesen, sich mit der Rollenvorgabe zu identifizieren.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Erfahrungen in der Teamarbeit sammeln; Einblicke in die reale Arbeitswelt gewinnen; Gruppendynamik; Führungsrollen übernehmen und akzeptieren; Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsvermögen trainieren.
<b>Reflexion</b>	Fragebogen für die jeweilige Gruppe; Berichte der Beobachter; Akzeptanz von negativem oder positivem Feedback; Diskussion.
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Feedback</b>	
<b>Gegenstände</b>	für alle Gruppenarbeiten einsetzbar
<b>Gruppenstärke</b>	variabel
<b>Management</b>	Einer vorausgegangenen Teamarbeit folgt das Visualisieren der Arbeitsbeziehungen und des Arbeitseinsatzes
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Selbst - und Fremdeinschätzung bei Arbeitsbeziehungen; Einschätzung des eigenen Arbeitsanteils im Team; Kommunikation; Verhandeln; Teamfähigkeit
<b>Dauer</b>	15 Minuten
<b>Materialien</b>	Papierkreise mit beispielweise 16 eingezeichneten Sektoren. und eine Musterscheibe, Scheren und Farbstifte
<b>Ablauf</b>	Jede Gruppe erhält nach Abschluss einer Teamarbeit eine Musterscheibe und jeder Teilnehmer eine gleich große Papierscheibe (eventuell aus Transparentpapier) und eine Schere. Jeder Schüler überlegt sich seinen Anteil an der geleisteten Arbeit und schneidet ein entsprechendes Tortenstück, entsprechend den Sektoren, aus der Scheibe. Dieses Stück kennzeichnet der Schüler nach Belieben zur Identifizierung. Alle Stücke einer Gruppe werden auf die Musterscheibe gelegt. Im Idealfall gibt es keine Überlappungen oder freie Stellen
<b>Reflexion</b>	Für jeden Teilnehmer ist die Treffsicherheit der Einschätzung offensichtlich. Es wird über Arbeitsbeziehungen, Mitarbeit und Selbsteinschätzung kommuniziert
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Fotodokumentation</b>	
<b>Gegenstände</b>	Deutsch, Berufsorientierung und Lebenskunde, Naturkunde, Kreatives Gestalten
<b>Gruppenstärke</b>	3-4 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Orte in der Schule und in der unmittelbaren Umgebung fotografieren, beurteilen und dokumentieren
<b>Management</b>	„Bewegungsraum“ für die Schüler/innen genau definieren, Sicherheitshinweise, Umgang mit der Kamera.(fotografisches Grundwissen vermitteln)
<b>Dauer</b>	4 Unterrichtseinheiten
<b>Materialien</b>	Filme, Kamera(s), Papier, Klemmschienen
<b>Ablauf</b>	In der Gruppe auf 3 bis 5 Plus/Minus-Orte (Objekte) einigen, fotografieren, anfertigen einer Broschüre mit schriftlichem Kommentar und Urteilsbegründung. Präsentation und Argumentation vor der Klasse
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Verhandeln, Kooperieren Argumentieren Präsentieren
<b>Reflexion</b>	Fragebogen und Gesamtauswertung durch die Klasse
<b>Notizen</b>	



<b>Thema: Freizeitdokumentation</b>	
<b>Gegenstände</b>	Deutsch, Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar, Kommunikation, Informatik
<b>Gruppenstärke</b>	variabel
<b>Aufgabenstellung</b>	Freizeitgewohnheiten der Schüler/innen erheben, dokumentieren und präsentieren
<b>Management</b>	Kollegenteam, EDV Zeitplan Gruppenfindung durch Interessen (3er, 4er-Gruppen)
<b>Dauer</b>	20 Stunden
<b>Materialien</b>	PC, Kopierer
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Kooperation, Kommunikation, Präsentationstechniken, Arbeitsteilung
<b>Ablauf</b>	Themenfindung, Erstellen von Fragebögen, Auswertung, Dokumentation, Präsentation, Publikation (Schülerzeitung)
<b>Reflexion</b>	handout, Diskussion, Feedback durch Mitschüler/innen und Lehrer/innen
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Geschicklichkeit</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Naturkunde, Humankreatives Seminar
<b>Gruppengröße</b>	1 Ausführende/r, 1 - 2 Beobachter/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Ein gefülltes Glas transportieren, ohne es zu berühren
<b>Kompetenzen</b>	Problemlösung finden, Initiative zeigen, verhandeln und zu einem Ergebnis kommen
<b>Management</b>	Materialien richten, Beobachter/in einsetzen, Qualitätskontrolle, Feedbackkriterien, Bodenmarkierung von 2 m Abstand anbringen, Stoppuhr
<b>Dauer</b>	45 Minuten
<b>Materialien</b>	Weinglas, 10 - 12m dünne Schnur, Schere, Klebeband, Flipchart, Weinflasche, 3 leere Garnspulen
<b>Ablauf</b>	Planen, Entwerfen und Bauen einer Transportvorrichtung für ein gefülltes Weinglas
<b>Formulierter Arbeitsauftrag</b>	Benutze das bereitgestellte Material um eine Transportvorrichtung zu bauen (es müssen mindestens 3 verschiedene Materialien verwendet werden). Das gefüllte Weinglas muss 2 m transportiert werden, ohne dass der Inhalt verschüttet wird. Das Glas darf während des Transportes nicht berührt werden. Die Bodenmarkierung darf nur während der Versuchsphase übertreten werden, nicht mehr bei der Vorführung
<b>Reflexion</b>	Beurteilung der Vorrichtung: Originalität, Flüssigkeitsverlust, Transportgeschwindigkeit durch die Trainer. Feedback der Teammitglieder und des Beobachters.
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Identität</b>	
<b>Gegenstände</b>	alle
<b>Gruppenstärke</b>	Gruppe, Klasse, ....
<b>Aufgabenstellung</b>	Sich selbst beschreiben
<b>Dauer</b>	45 Minuten
<b>Materialien</b>	Blätter mit Lückentext, Schreibzeug, Pinnwand
<b>Ablauf</b>	Die Blätter werden von jedem selbst ausgefüllt, dann abgesammelt, gemischt und neu ausgeteilt. Darauf achten, dass keiner sein eigenes bekommt. Die Vermutung, um wen es sich handelt, wird in der letzten Zeile eingetragen. Dann werden die Zettel dem Nächsten weitergegeben, usw. bis ca. 5 Namen darauf stehen. Aushängen und Identität lüften
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Selbst- und Fremdbeobachtung
<b>Reflexion</b>	
<b>Notizen</b>	Eignet sich gut zum Einstieg für eine Schüler- bzw. Seminargruppe, die sich nicht zum ersten Mal trifft, oder als Abschluss

<b>Thema: Koordination</b>	
<b>Gegenstände</b>	Naturkunde, Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	Zwei Teams gleicher Stärke
<b>Aufgabenstellung</b>	Eine Stange gleichzeitig exakt auf einer markierten Linie ablegen
<b>Management</b>	Raum, Stange
<b>Dauer</b>	Inkl. Reflexion 1 Stunde
<b>Materialien</b>	Zeltstange bzw. Bambus o. ähnlich max. 2 cm stark, mindestens 2,5m lang
<b>Ablauf</b>	Zwei gleich starke Gruppen stehen einander gegenüber, Zeigefinger der Spieler bilden einen "Reißverschluss", Handflächen zeigen nach oben, Stange wird von oben auf den Reißverschluss gelegt. Gruppe muss nun die Stange auf eine am Boden markierte Linie legen.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Organisation, Aufgabenverteilung, Kooperation
<b>Reflexion</b>	Selbsterfahrung Lehrerbeobachtung
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Kreativität</b>	
<b>Gegenstände</b>	Werkstätte (Holz, Metall), Naturkunde, Kreatives Gestalten
<b>Gruppenstärke</b>	3 - 4 Teilnehmer/innen pro Gruppe
<b>Aufgabenstellung</b>	Bau eines Mobiles, das die Hobbies der Gruppenmitglieder repräsentiert
<b>Dauer</b>	50 Minuten für die Herstellung, 30 Minuten für die Präsentation
<b>Materialien</b>	Kleiderbügel und Bindfäden werden zur Verfügung gestellt, alle anderen Materialien müssen selbst gefunden werden Verwendung von mindestens 8 verschiedenen Materialien (Klebstoff ausgenommen), 3 davon stammen nicht aus dem Klassenraum; es sollen mindestens 8 verschiedene Gegenstände sein
<b>Handlungsablauf</b>	Gruppenorganisation durch Los; die Gruppe organisiert die Vorgangsweise selbst, bis hin zur Präsentationsform. Ein Beobachter (durch Los bestimmt) erhält genaue Beobachtungsanweisungen. Präsentation im Plenum
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Miteinander näher bekannt werden; Distanz verringern; Kooperation erleben und trainieren; Verhandeln
<b>Reflexion</b>	Gruppenfeedback mit Impulskärtchen, Plenum im Kreis Impulskarten liegen verkehrt am Boden, reihum aufdecken, vorlesen, diskutieren, aufgedeckt zurücklegen. Beobachter referiert über seine Eindrücke
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Lebensfluss</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	max. 15 Teilnehmer/innen
<b>Ablauf</b>	Jede/r Teilnehmer/in stellt ihren/seinen Lebensweg (schulisch, privat) als Lebensfluss dar und zeichnet Nebenflüsse ein, welche er/sie als Einflussfaktoren bei seiner/ihrer Berufswahl bzw. Schulentscheidung empfindet. Einflussfaktoren können sein: Personen, Institutionen, Medien, Ereignisse usw. Die Darstellung des Lebensflusses erfolgt auf einem Zeichenblatt mittels Farbstiften, Ölkreiden oder Fingerfarben, je nach Bedürfnis des/der Teilnehmers/in. Die Präsentation der Lebenspanoramen erfolgt im Plenum.
<b>Dauer</b>	3 Unterrichtseinheiten
<b>Materialien</b>	Zeichenblätter Format A 3 oder Packpapier, Stifte, Farben
<b>Variation</b>	Die Besprechung kann in Kleingruppen von 3 - 4 Teilnehmer/innen erfolgen, wobei die Einflussfaktoren gruppenweise gesammelt und im Anschluss im Plenum veröffentlicht und besprochen werden.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Bewusstmachen von Einflussfaktoren und/oder Entscheidungskriterien bei der Berufswahl.
<b>Reflexion</b>	
<b>Notizen</b>	

Quelle: IfB - Institut für Berufsorientierung, Klagenfurt,  
nach: Vopel, Klaus. Interaktionsspiele für Jugendliche. Teil 4.; modifiziert

<b>Thema: Materialbelastbarkeit</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Naturkunde, Humankreatives Seminar, Werkstatt, Technisches Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	3-4 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Nach genauen Plänen ist ein Fundament für Ziegelsteine aus A4 Papier herzustellen.
<b>Management</b>	Bereitstellen der Materialien und der Arbeitsanweisungen. Art der Gruppenbildung überlegen. Eine/n Beobachter/in einplanen.
<b>Dauer</b>	90 Minuten für die Arbeit 45 Minuten für die Testphase
<b>Materialien</b>	Pro Gruppe eine Anweisung, Schere, Klebstoff und 5 Blatt DIN A4 Papier, 12 Ziegelsteine
<b>Ablauf</b>	Nach der Gruppenbildung erhält jede Gruppe ihre Unterlagen. Die Gruppen sind räumlich getrennt und versuchen das Problem zu lösen. Sie müssen sich auf eine Vorgangsweise einigen, die Arbeiten aufteilen und innerhalb eines Zeitrahmens fertig werden. Nach Ablauf der Zeit werden die Fundamente mit Hilfe der Ziegelsteine auf ihre Tragfähigkeit getestet.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Produkt planen, Ergebnisse liefern, Entscheidungen treffen; Probleme lösen
<b>Reflexion</b>	Erstes Feedback : Wie viele Ziegelsteine konnte das Fundament tragen?  Zweites Feedback: Welche Bauweise bewirkte am meisten Stabilität?  Drittes Feedback: Bericht des Beobachters und Kommunikation über die Arbeitsbeziehungen.
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Neue Lehrberufe</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Deutsch, Humankreatives Seminar, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	variabel
<b>Aufgabenstellung</b>	Information über neue Lehrberufe einholen und diese in Form eines Folders in Firmen vorstellen
<b>Management</b>	Teambildung, Zeitmanagement, Telefontraining (WIFI), Betriebsliste
<b>Dauer</b>	20 Stunden
<b>Materialien</b>	PC, Telefon, Papier, Kopierer
<b>Ablauf</b>	Vorstellen des Projektes, Informationsbeschaffung vorwiegend über das Internet, Gestaltung der Folder, Gesprächstraining, Kontaktaufnahme mit Betrieben, Präsentation der Folder.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Teamfähigkeit, Kommunikation Verantwortung übernehmen
<b>Reflexion</b>	
<b>Notizen</b>	



<b>Thema: Organisation einer Feier</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	variabel
<b>Aufgabenstellung</b>	Ein Fest für eine multinationale Gruppe ausrichten
<b>Management</b>	Gruppeneinteilung, Beobachter bestimmen, Arbeitsaufträge schriftlich vorbereiten, Präsentation z. B. als Rollenspiel
<b>Dauer</b>	90 Minuten
<b>Materialien</b>	Materialien sind selbst zu organisieren
<b>Ablauf</b>	Die Gruppe organisiert ein Fest: festzulegen sind: Anzahl der Gäste (es müssen mehrere Nationen, Religionen und spezielle Ernährungswünsche berücksichtigt werden), Budget, Räumlichkeiten. Es muss genau definiert werden, welcher Art die Ergebnisse sein sollen, die geliefert werden.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Ideen einbringen, verhandeln, von eigenen Ideen Abstand nehmen, Koordination
<b>Reflexion</b>	Gruppenreview
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Orientierung</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	Paarübung
<b>Aufgabenstellung</b>	Vertrauen geben und Vertrauen entwickeln
<b>Management</b>	Genaue Einschätzung des Schwierigkeitsgrades der Hindernisse und genaue Einschätzung der körperlichen Belastbarkeit der Teilnehmer. Der Hindernisparcours wird aufgebaut und zuerst getestet (aus Sicherheitsgründen)
<b>Dauer</b>	Abhängig von der Anzahl der Teilnehmer
<b>Materialien</b>	Was sich in Räumen oder im Freien als Hindernis anbietet
<b>Ablauf</b>	Zufallspaare werden gelost. Einem Teilnehmer werden die Augen verbunden und er muss nur nach den Anweisungen seines Partners die Hindernisse überwinden. Die Rollen werden gewechselt.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Einfühlungsvermögen; Führerrolle; präzise Ausdrucksweise
<b>Reflexion</b>	Peerassessment durch die Zuschauer
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Persönlichkeitsmerkmale</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Deutsch, Lebende Fremdsprachen, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	Zufallsgruppen zu drei bzw. vier Personen
<b>Aufgabenstellung</b>	Selbst- und Fremdeinschätzung
<b>Dauer</b>	45 Minuten
<b>Materialien</b>	Arbeitsblätter mit Kleeblatt
<b>Ablauf</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Schritt: Welcher Beruf würde zu mir passen? Persönliche Voraussetzungen, Träume, Idole, zugeschriebene Charaktermerkmale</li> <li>2. Schritt: Gleiche Überlegungen für die anderen Gruppenmitglieder</li> <li>3. Schritt: In die Kleeblätter eintragen</li> <li>4. Schritt: Den eigenen Traumberuf vorstellen und begründen, die anderen Teilnehmer äußern ihre Meinung dazu und stellen im Anschluss daran die Berufe vor, die sie sich für diese Person vorgestellt haben. Wieder begründen und diskutieren. Wechsel reihum</li> </ol>
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Sich in eine andere Person einfühlen? Persönlichkeitsmerkmale entdecken, Redemittel für positives und negatives Feedback entwickeln
<b>Reflexion</b>	Feedback durch Fragebogen
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Prioritätenliste</b>	
<b>Gegenstände</b>	Deutsch, Berufsorientierung und Lebenskunde, Naturkunde, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	4 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Liste von 10 Gegenständen erstellen, die bei einer Verbannung auf eine Insel mitgenommen werden
<b>Management</b>	Gruppengröße höchstens 20 Teilnehmer/innen
<b>Dauer</b>	90 Minuten
<b>Materialien</b>	Schreibzeug, Papier
<b>Ablauf</b>	<b>Situation:</b> Verbannung der Gruppe auf eine Insel, außer Bekleidung dürfen insgesamt nur 10 Gegenstände mitgenommen werden. Jeder fertigt Liste mit seinen Gegenständen an (ca.5-10 Min.), anschließend in der Gruppe vergleichen der Gegenstände und Einigung über 10 Dinge (ca. 20 Min.) Schließlich wird aus jeder Vierergruppe ein Vertreter in die Entscheidungsgruppe entsandt, die auf Grund der Listen endgültig 10 Dinge auswählt, die anderen Teilnehmer sitzen herum und beobachten (ca. 30 Min.).
<b>Kompetenzen Ziele</b>	An einem Entscheidungsprozess teilnehmen, Konsensbildung analysieren und reflektieren.
<b>Reflexion</b>	Bericht der Beobachter/in und Gespräch im Plenum: Welche Wünsche wurden realisiert? Woran lag dies? Fühlten sich die Gruppen durch die Delegierten adäquat vertreten? Wurde manipuliert? Haben sich Rollen (Führen, Vermitteln, Stören,...) herausgebildet?
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Prospektherstellung</b>	
<b>Gegenstände</b>	Deutsch, Lebende Fremdsprachen, Berufsorientierung und Lebenskunde, Sozial- und Wirtschaftskunde, Kommunikation
<b>Gruppenstärke</b>	20 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Informationsmaterial zur Stadt ..... (z.B.: Graz) in Form eines Flyers präsentieren
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Teamfähigkeit, Verhandlungsfähigkeit, Kommunikation
<b>Management</b>	Kollegenteam, Zeiteinteilung Gruppenbildung (Interessensgruppen)
<b>Materialien</b>	Videokassette, Broschüren, Zeitungen, Fotoapparate, Fotos, Führer durch ..... (z.B.: Graz), BE Materialien, PC/ Internet
<b>Ablauf</b>	Material sammeln, Fotografieren Gliederung( Kultur, Kulinarisches, Freizeiteinrichtungen...) Selektieren des Informationsmaterials Prototypen für Flyer gestalten Herstellung Präsentation
<b>Reflexion</b>	Selbsteinschätzung, Lehrerbeobachtung Feedback zum Flyer
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Raumentimierung</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Naturkunde, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	2 Gruppen, 1 Zeitnehmer/in
<b>Aufgabenstellung</b>	In fünf Minuten müssen möglichst viele Gebinde in ein Auto gepackt werden.
<b>Formulierter Arbeitsauftrag</b>	Packe in höchstens 5 Minuten möglichst viele Leergebinde in ein Auto!
<b>Dauer</b>	30 Minuten
<b>Materialien</b>	Schachteln und andere Leergebinde
<b>Ablauf</b>	Eine Gruppe packt ein, die andere beobachtet und umgekehrt; ein/e Zeitnehmer/in ist zu bestimmen.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Kooperation, Koordination
<b>Reflexion</b>	Bewertung
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Rebus</b>	
<b>Gegenstände</b>	Deutsch, Fremdsprachen, Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	10 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Sich organisieren ohne zu sprechen
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Kooperation, nonverbale Kommunikation
<b>Management</b>	Ein Slogan bzw. ein zum aktuellen Thema passendes Statement wird in Rebusform verschlüsselt und in so viele Teile zerschnitten , wie Teilnehmer/innen in der Gruppe sind. Voraussetzung ist, dass die Schüler/innen mit der Art des Rebusrätsels vertraut sind. Variante: Zwei Gruppen; jede verschlüsselt einen Satz für die andere Gruppe
<b>Dauer</b>	30 Minuten
<b>Materialien</b>	Teile eines Satzes in Rebusform verschlüsselt
<b>Ablauf</b>	Jede/r Schüler/in erhält einen Teil des Rebus und muss den Inhalt entschlüsseln. Wenn alle Teile entschlüsselt sind, organisieren sich die Schüler/innen in der richtigen Reihenfolge. Nur nonverbale Kommunikation ist erlaubt. Zuletzt wird der Satz laut gesprochen
<b>Reflexion</b>	
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Reiseplanung</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	Gruppen zu je 4 – 6 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Im Team planen
<b>Formulierter Arbeitsauftrag</b>	Eine Familie will ein verlängertes Wochenende verbringen. Legt die Rollenverteilung in der Gruppe fest und plant ein detailliertes Programm, das den Wünschen aller Familienmitglieder möglichst gerecht wird. Ein vernünftiger Kostenrahmen muss eingehalten werden.
<b>Management</b>	Gruppeneinteilung; Broschüren über das Reiseziel
<b>Dauer</b>	90 Minuten
<b>Materialien</b>	Hefte und Unterlagen über mögliche Reisen"; Internet
<b>Ablauf</b>	Die Gruppen simulieren eine Familiensituation mit genauer Definition der Erwartungen. Aufgrund der Unterlagen, die zur Verfügung gestellt werden, erstellt die Gruppe das Programm für eine Reise.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Mitarbeit in der Gruppe; Verantwortung für das Ergebnis übernehmen
<b>Reflexion</b>	Feedbackübung zu Rolle in der Gruppe
<b>Notizen</b>	



<b>Thema: Schätzen</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Naturkunde, Technisches Seminar,
<b>Gruppenstärke</b>	Teams von 3 –5 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Ideen zur Lösung von unkonventionellen Aufgaben
<b>Dauer</b>	45 Minuten
<b>Materialien</b>	Genaue Waage, Gegenstände aus der Schultasche (z.B.: Zirkel, Bleistifte, Schreib- und Zeichengeräte aller Art, ff), Klebeetiketten, ein Prüfstück
<b>Ablauf</b>	Die Gewichte der Gegenstände aus der Schultasche sind vorerst genau zu bestimmen und mittels Aufkleber festzuhalten. Anschließend soll das Team möglichst schnell und möglichst genau das Gewicht ihres Prüfstückes durch Vergleichen bestimmen, wobei die Waage nicht mehr benutzt werden darf. Keiner darf den Raum verlassen.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Aktives Zuhören und Akzeptieren von Vorschlägen
<b>Reflexion</b>	Alle Lösungsvorschläge sind gleich, viel wert, die Summe macht es.
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Serienfertigung</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Naturkunde, Werkstätte, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	abhängig von den Arbeitsschritten
<b>Aufgabenstellung</b>	Nach einem gegebenen Modell sollen viele gleiche Objekte in Serie gefertigt werden.
<b>Management</b>	Modell, dessen Herstellung nachvollziehbar ist; der praktische Wert des Serienproduktes muss ersichtlich sein. Zufallsgruppen. Qualitätskontrolle durch ein Teammitglied.
<b>Dauer</b>	90 Minuten
<b>Materialien</b>	Modell und die benötigten Ressourcen (z.B. spezielles Papier, Klebstoff, Scheren, Stifte, Aufkleber etc.)
<b>Ablauf</b>	Jede Gruppe erhält ein Modell und muss daraus ableiten, wie es hergestellt wurde. Dann ist zu überlegen, welche Arbeitsschritten nötig sind, um ein exakt gleiches Werkstück nachzubauen. Im dritten Schritt ist die Strategie zu entwickeln, wie die Gruppenmitglieder eingesetzt werden sollen, um eine größtmögliche Anzahl von Werkstücken in bestmöglicher Qualität zu erreichen. Diese wird durch die Qualitätskontrolle festgestellt.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Das Problemlösungsvermögen steigern; Mitverantwortung tragen; Genauigkeit bei der Ausführung; Erkenntnis, dass die Serienproduktion im Team die Effektivität steigert.
<b>Reflexion</b>	Fragebogen zur Befindlichkeit bei Zeitdruck, Schwierigkeitsgrad der Arbeit, Mitverantwortung bei allen Teammitgliedern, Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen, Akzeptanz der Qualitätskontrolle.
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Werkstückevaluation</b>	
<b>Gegenstände</b>	Werkstätte, Technisches Zeichnen, Kreatives Gestalten, Ernährung-Küchenführung-Service,
<b>Gruppenstärke</b>	Teilnehmer/innen je nach Bedarf
<b>Aufgabenstellung</b>	Produkte nach bestimmten Kriterien bewerten
<b>Management</b>	Die Kriterien nach denen Produkte beurteilt werden, müssen genau festgelegt werden und nachvollziehbar sein.
<b>Dauer</b>	20 Minuten
<b>Materialien</b>	Feedbackkarten bzw. Kriterienkarten
<b>Ablauf</b>	Allen Schülern/innen muss klar sein, nach welchen Kriterien die Arbeiten beurteilt werden. Die fertigen Arbeiten werden auf Tischen ausgelegt. Jeder Schüler hat 5 verschiedene Kriterienkarten und verteilt sie nach seiner Einschätzung. Variante: Die Verteilung der Feedbackkarten kann auch in Paaren geschehen, sodass über die Verteilung diskutiert werden muss.
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Gruppenfeedback, Einzelfeedback akzeptieren, Verbesserung der Arbeitshaltung, sachliche Beurteilung trainieren. Erkennen von Qualitätskriterien in bildnerischen Produkten.
<b>Reflexion</b>	Allein durch die Anzahl der erhaltenen Karten ist eine Gruppenbewertung der Arbeiten visualisiert. Allen Beteiligten wird durch die Diskussion über die Treffsicherheit der Bewertung klar, wie viele Komponenten bei der Einschätzung eines Produktes eine Rolle spielen.
<b>Notizen</b>	

<b>Thema: Wohnungsplanung</b>	
<b>Gegenstände</b>	Berufsorientierung und Lebenskunde, Naturkunde, Technisches Zeichnen, Informatik, Humankreatives Seminar
<b>Gruppenstärke</b>	3-4 Teilnehmer/innen
<b>Aufgabenstellung</b>	Die Gruppenmitglieder sollen ihre Rolle innerhalb einer Wohngemeinschaft (Familie) selbst finden und nach Bedürfnissen genau definieren. Anschließend muss gemeinsam eine Raumverteilung für eine Wohnung bestimmter Größe ausdiskutiert werden. Im Anschluss muss die Wohnung auf Plan gezeichnet werden und den anderen Gruppen erklärt werden.
<b>Management</b>	Vorinformation: mögliche Wohngemeinschaften außerhalb der traditionellen Familie. Durchschnittseinkommen berücksichtigen, Fertigkeiten zum Planzeichnen trainieren.
<b>Dauer</b>	150 Minuten
<b>Materialien</b>	Rollenkarten für Gruppenmitglieder (blank), Unterlagen zum Planzeichnen je nach Unterrichtsfach
<b>Ablauf</b>	Gruppenbildung, Diskutieren, verhandeln Ergebnisse im Wohnungsplan festhalten
<b>Kompetenzen Ziele</b>	Debattieren und verhandeln, Eigene Bedürfnisse durchsetzen, Bedürfnisse anderer einkalkulieren, Kompromisse schließen, Realistisch bleiben
<b>Reflexion</b>	<b>Selbstreflexion:</b> Wie und warum habe ich meine Rolle so definiert; wie weit konnte ich meine speziellen Wünsche durchsetzen; Gefühle beim Nachgeben; Verständnis für andere; Zufriedenheit mit dem Ergebnis. <b>Gruppenreflexion:</b> Beziehungen, Argumente, Verhandlungsgeschick.
<b>Notizen</b>	

## **6. Teambildung in der Orientierungsphase an der Pilotschule Polytechnische Schule Birkfeld**

Die Polytechnische Schule Birkfeld ist eine von fünf Pilotschulen in der Steiermark, die zur spezifischen weiteren Erprobung und Entwicklung der Lerninselmethode eingerichtet wurden, um für den Unterricht „Good practice Modelle“ zu entwickeln.

An diesem Standort wurde das Schuljahr 2004/05 mit einem Teamtraining in der Orientierungsphase begonnen.

### **Dokumentation:**

#### **Dir. Elisabeth Weirer, PTS Birkfeld (gekürzte Fassung)**

*„Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass der Umstand, dass die Schüler/innen unserer Schule nur ein Schuljahr lang zusammen sind, in gewissen Bereichen große Nachteile mit sich bringt. Vor allem seit die Schüler/innen in Fachbereichen unterrichtet werden.*

*So kennen einander die Jugendlichen in den Fachbereichen sehr gut, weil sie in relativ kleinen Gruppen (zwischen 8 und 22 Teilnehmern) 12 Fachbereichsstunden wöchentlich miteinander verbringen.*

*Aus organisatorischen Gründen versuchen wir auch, die Klasseneinteilung nach den Fachbereichen zu treffen, d.h.: gemeinsamer Unterricht mit Schüler/innen anderer Fachbereiche ist nur in den Leistungsgruppenstunden möglich (insgesamt neun) oder im Wahlpflichtfach (eine Wochenstunde Sport oder Erweiterte Gesundheitslehre).*

*Ressentiments einzelner Berufsgruppen untereinander sind von Großbaustellen her hinlänglich bekannt und wer selbst einmal gehört hat, wie sich ein Tischler über den Maurer, der den Estrich verlegt hat äußert, bzw. wie Fliesenleger und Innenausbauer die wechselseitigen Fehler darstellen, kann vielleicht nachvollziehen, dass es auch in der PTS unter den einzelnen Fachbereichen manchmal sehr abschätzige Bemerkungen gibt.*

*Dazu kam auch noch, dass die Gelegenheiten sich unvoreingenommen – so weit dies möglich ist – zu begegnen, sehr gering waren. ‘G`schichterl’ über einzelne Schüler/innen oder auch Gruppen (geografische Herkunft!) führten oft sehr rasch zu Beurteilungen und zu Verfestigung einer negativen Meinung, die Entwicklungen ins Positive unmöglich machte.*

*Teamtraining schien die Chance zu sein, dass am Beginn des Schuljahres möglichst viele verschiedene Teams gebildet werden und so jeder Schüler/jede Schülerin mit möglichst vielen verschiedenen Mitschüler/innen zusammenarbeitet.*

## **Ablauf**

*Wir hatten zu Schulbeginn 2004/05 97 Schüler/innen. Davon 4 männliche Tschetschenen und ein tschetschenisches Mädchen mit 16 Jahren, die alle kein Deutsch sprachen.*

*Am Schuljahresende 2003/04 waren 3 Kolleg/innen zu einem Teamtrainingsseminar des Pädagogischen Institutes gefahren. Ein Kollege wurde leider versetzt, so waren wir letztlich nur 3 Lehrer/innen, die schon selbst – außer in Besprechungen an der eigenen Schule – mit Lerninselmethode Erfahrung hatten.*

*Es bedurfte also dreier Nachmittage, um den Informationsstand aller so anzuheben, dass sich jede/r die Leitung einer Schülergruppe zutraute und so viel Vertrauen in die Sinnhaftigkeit aufgebaut werden konnte, dass die Durchführung gesichert war.*

*Am Donnerstag und am Freitag in der ersten Woche wurden die Jugendlichen jeweils in 6 bzw. 4 verschiedene Gruppen gelost, die Kolleg/innen hatten sich vorher entschieden, so weit es möglich war, die Gruppen paarweise zu betreuen.*

*Das Ziel, möglichst viele verschiedene Zusammensetzungen zu bekommen, stellte einen nicht unbeträchtlichen organisatorischen Aufwand dar.*

*Alle Teilnehmer/innen mussten Namenskärtchen tragen und die Teambildungsübungen wurden mit der Lerninselmethode durchgeführt. Der Donnerstag war ein Erfolg. Organisation, Aufmerksamkeit, Gruppenauslösung und Motivation von Seiten der Lehrer/innen und Schüler/innen funktionierten gut.*

*Der Freitag war ab der Pause sehr anstrengend, da aufgrund verschiedener Kommunikationsmängel die Auslösung schwierig war.*

*Freitagmittag baten wir abschließend alle Schüler/innen mit Punkten eine Bewertung vorzunehmen.“*

## **Feedbackvarianten**

*Die Palette reicht von einfachen Varianten (Activity line) bis zu Tabellen, in denen das eigene und das Verhalten anderer Gruppenmitglieder thematisiert werden soll.*

*Es ist die Aufgabe des Lehrers/der Lehrerin die Beobachter zu sensibilisieren. 14/15 jährige Burschen und Mädchen haben zumindest in unserer Schule teilweise ein ganz erstaunliches Vokabular, mit dem sie Zustimmung und Ablehnung ausdrücken. Das viele abschätzige Äußerungen im Betroffenen sehr wohl etwas auslösen, obwohl Jugendliche oft beteuern, dass das „eh alles ganz normal ist“ kommt hier an die Oberfläche.*

*Hier ist Hilfe bei der Beobachtung wichtig. Bei den abschließenden Feedbackrunden in den Teams ist es – obwohl es oft schwer fällt – trotzdem wichtig, dass der Lehrer/die Lehrerin sich zurücknimmt.*

## **Resümee**

*Die Übungen, die der Sensibilisierung dienen, können auch jederzeit im Unterricht eingesetzt werden. Sie sind zum Teil weder zeitlich noch materialmäßig sehr aufwändig.*

*Schüler/innen haben im Bereich der Kommunikation große Mängel (ist nicht unbedingt überraschend). Es fehlen Wörter und grammatikalische Strukturen, um sich differenziert ausdrücken zu können. Auf Fragen, wie etwas gemeint sei, kommt sehr häufig die Antwort: 'Ich weiß nicht, wie ich sagen soll!' Das ist dann aber nicht als Floskel gesagt. Schüler/innen haben wirklich häufig keine Worte, um komplizierte innerpersönliche Vorgänge zu beschreiben. Feedbackaufgaben müssen sehr präzise formuliert sein, der Trainer/die Trainerin muss sehr klar darauf hinweisen, dass die Beobachtung des Prozesses ein wesentliches Element dieses Trainings ist. Für die Feedbackrunden muss ausreichend Zeit eingeplant werden.*

*Wenn es in der Kompetenz um sprachlichen Ausdruck geht, ist es unumgänglich ein Thema zu finden, das im Fragehorizont des jungen Menschen ist.*

*Reihungen oder Wertungen werden nur dann 'besprochen' und nicht einfach ohne großes Engagement einfach hingenommen, wenn sie als interessant empfunden werden.*

*Beispiel: Es war vorgesehen zuerst in Einzelarbeit, dann in Gruppen über Teamarbeit zu diskutieren, eine Reihung vorzunehmen und diese Entscheidung auch entsprechend zu vertreten, bzw. in der Gruppe einen Konsens zu finden. Das Thema Teamarbeit war aber einfach nicht interessant genug. Eine Diskussion entwickelte sich erst, als es darum ging, Objekte zu reihen und Argumente zu haben, warum das eine oder andere im Ranking weiter vorne ist.*

*Die Wichtigkeit des eigenen Verhaltens als 'Erfolgsfaktor' muss erfahren werden. Sei es einerseits dadurch, dass die Schüler/innen in der Gruppe verbal rückgemeldet bekommen, dass sich ihre Einschätzung nicht mit der der anderen Gruppenmitglieder deckt oder sei es durch die Tatsache, dass ein Auftrag nicht erfüllt werden konnte, weil die Teamfähigkeit nicht entsprechend entwickelt ist.*

*Das 'Fernziel' ist, dass unsere Schüler/innen erkennen, dass ein Team nicht nur die Summe der einzelnen Mitglieder ist, sondern dass leichter im Team etwas geschafft werden kann. Die beste Fertigkeit nützt nichts, wenn man nicht in der Lage ist effizient zusammenzuarbeiten - Niemand ist perfekt, aber ein Team kann es sein."*



# *Unser Schulhaus*



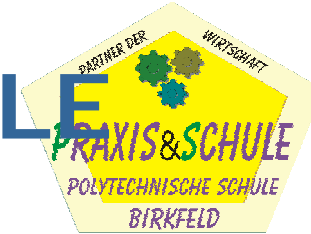


# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



SchülerInnen und LehrerInnen 2004/05

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



Fachbereich Metall





# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

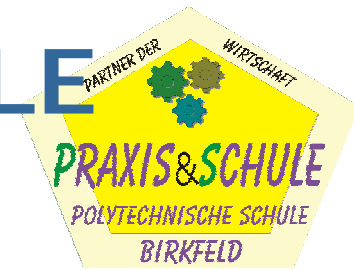


Beim steirischen  
Landeswettbewerb  
METALL 2004  
in Kapfenberg  
erreicht Martin  
Willenshofer den  
ausgezeichneten  
2. Platz!

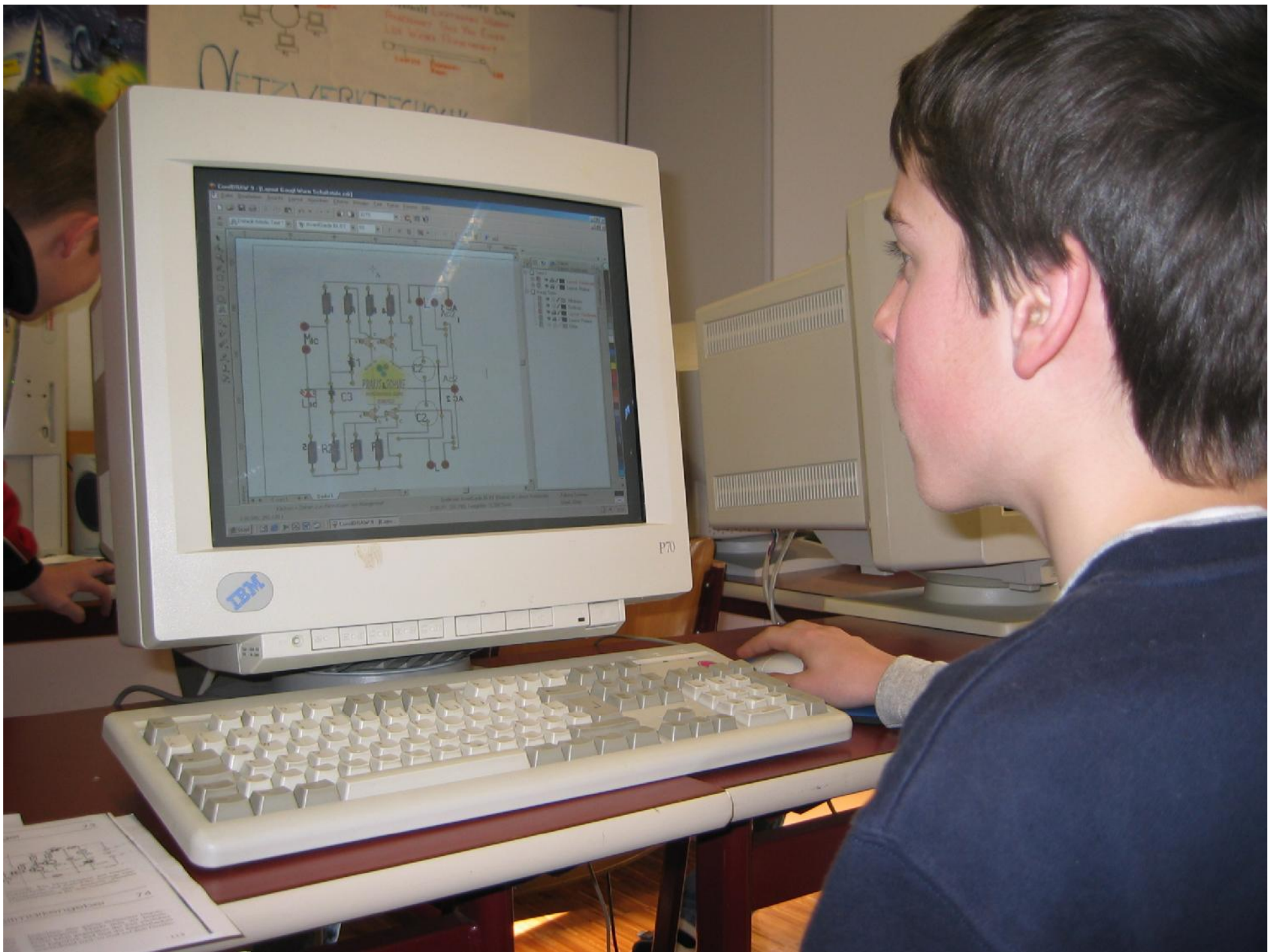


# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

Elektro

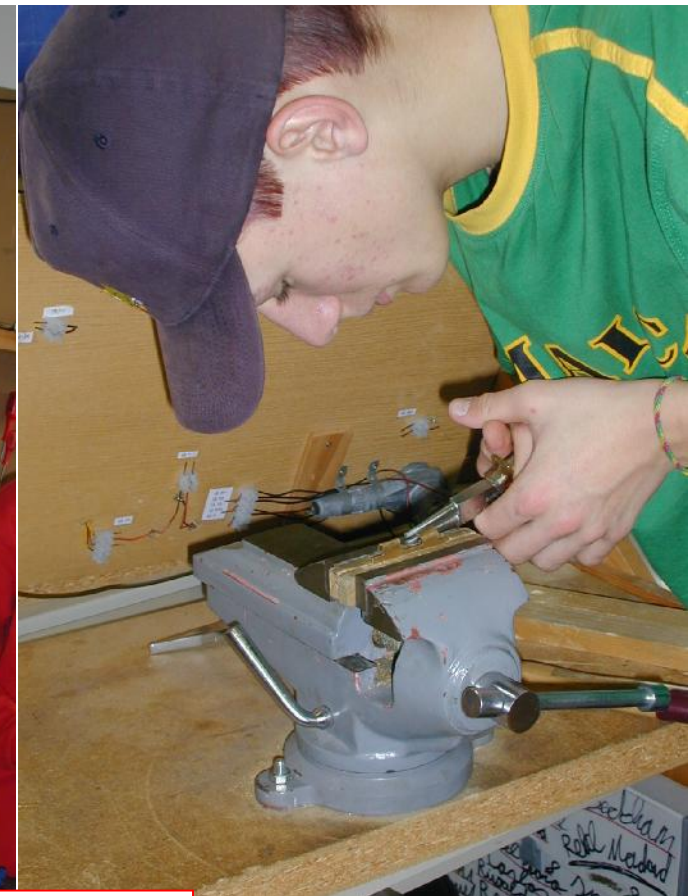






# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFIELD

Elektro



Werkstück Scharnier aus Messing



# *Fachbereich: Holz*



# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

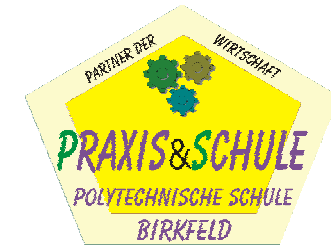
FACHBEREICH HOLZ





# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

FACHBEREICH HOLZ



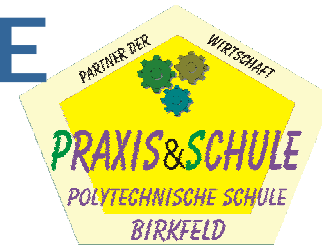
NACH HARTER ARBEIT  
WIRD AUCH GEFEIERT

## GLEICHENFEIER



# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

Fachbereich Bau



Aufbau



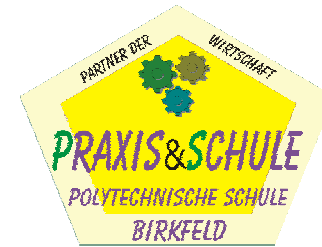
Abbau



Fertigbau

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

Fachbereich Bau



Malen heißt auch Kleben!





# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

Fachbereich Bau



Selbst  
arbeiten  
und ...

...schauen,  
wie es die  
Profis  
machen



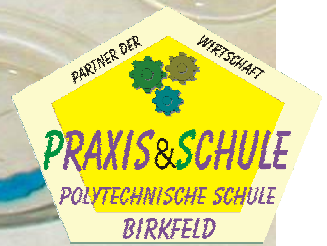


*Fachbereich:  
Tourismus/Dienstleistungen*





# *Fachbereich: Tourismus/Dienstleistungen*



# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



Unsere  
Burschen  
kochen  
wie die  
Chefs!



Ernährung Küchenführung Service



# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

Handel/Büro



Wir handeln mit allen PTS in der Steiermark!  
Übungsfirmen Silver Sound und Dragstar



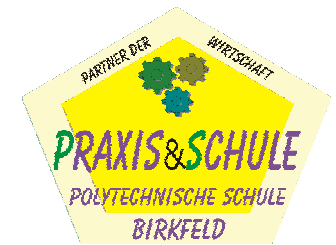
# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

Handel/Büro



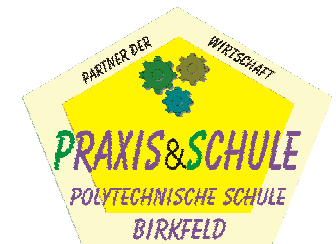
**Auch Buchhalter sind kreativ!**

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



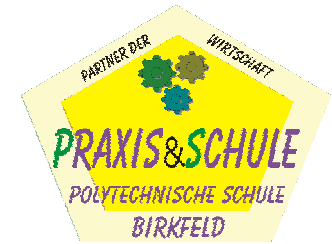
***1. Schulwoche 2004  
LIGIA-Teamtraining***

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



## LIGIA- Learning Islands for Group and Individual Achievement

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



## LIGIA: Lernen in Lerninseln

- Konkreter Auftrag
- Arbeit im Team
- ein oder zwei Beobachter
- Nach Beendigung der Arbeit gibt es Fremdrückmeldung und Feedbackbögen, die jeder Teilnehmer/jede Teilnehmerin ausfüllt.
- Reflexion

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



Im Team  
geht es  
leichter!





# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



## L I G I A

Lernen in Lerninseln

Gemeinsam versuchen  
wir eine tragfähige  
Konstruktion zu  
bauen.

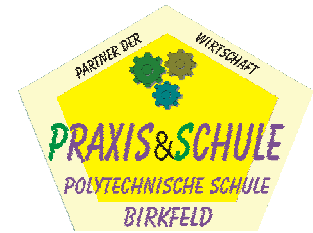
# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFIELD



## LIGIA- Teamtraining

Unser Ziel ist es,  
den Stab ohne  
miteinander zu  
sprechen auf den Boden  
abzusenken.  
Das ist nicht halb so  
leicht, wie es sich  
anhört!

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

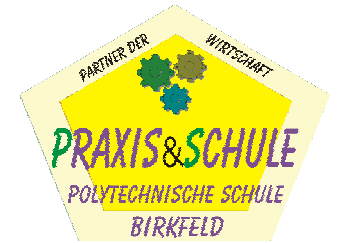


## LIGIA- Teamtraining

Komplexe Probleme  
erfordern kreative  
Lösungen!



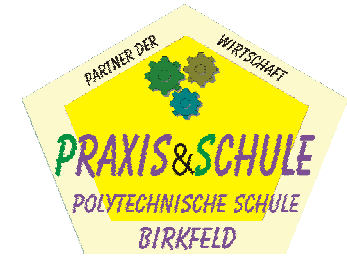
# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



## **Rolle bei der Arbeit**

- Ich habe Vorschläge gemacht (Entwicklungsrolle)
- Ich habe die anderen von meinen Ideen überzeugt (Überzeugungsrolle)
- Ich war sehr bestimmend ( Profilierungsrolle)
- Ich habe mich zurückgehalten (Distanzrolle)
- Ich habe kritisiert (Nörglerrolle)
- Ich habe am Ergebnis gezweifelt (Zweiflerrolle)
- Ich habe den Ablauf gesteuert (Organisationsrolle)
- Ich habe mich für das Miteinander verantwortlich gefühlt (Beziehungsrolle)
- Ich habe mich für das Ergebnis verantwortlich gefühlt (Führungsrolle)
- Mitläuferrolle

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



## LIGIA- Teamtraining

Reflexion in der  
Gruppe  
Fremd- und  
Eigenbeobachtung  
werden verglichen.  
Feedbackgeben  
will gelernt sein!

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

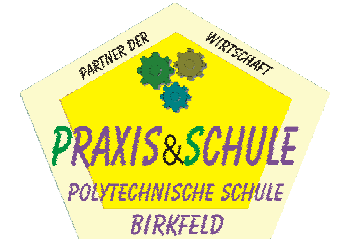


Denken,  
versuchen,  
probieren,  
studieren!

Gemeinsam  
geschafft!

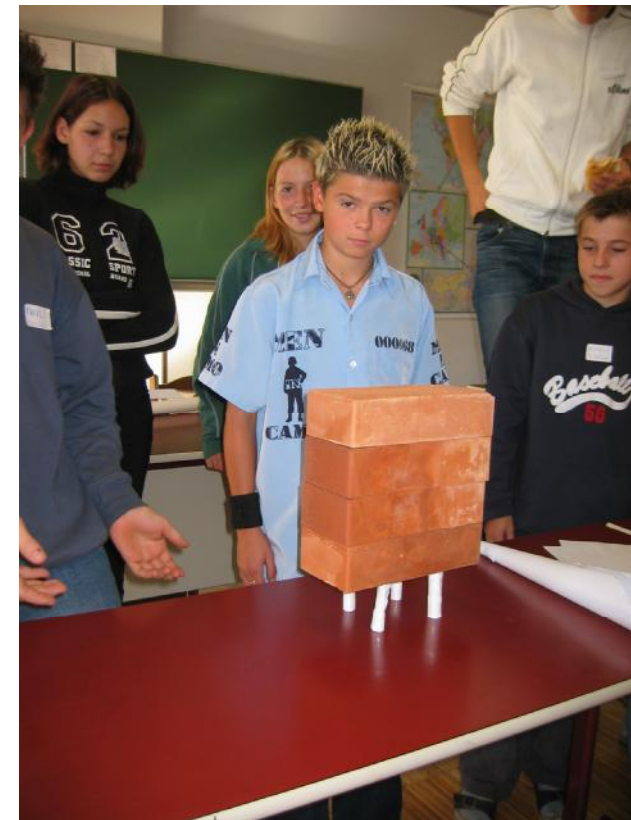


# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



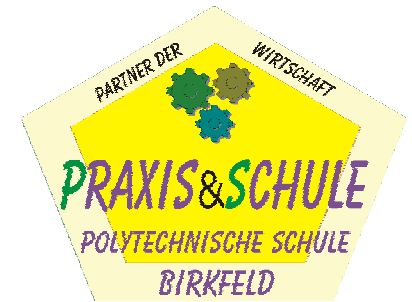
Hält es?

Es hält!!





# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD

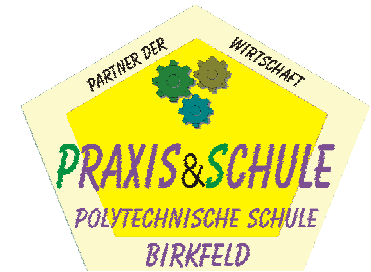


**LIGIA**

**Es hält sogar  
noch mehr aus!!**

**Wir haben das  
geschafft –  
gemeinsam!**

# POLYTECHNISCHE SCHULE BIRKFELD



Wir freuen uns, wenn Sie uns  
besuchen.

Vielleicht real bei einem Spaziergang in  
Birkfeld oder

virtuell

auf unserer Homepage



[www.pts-birkfeld.at](http://www.pts-birkfeld.at)

## 5. Kompetenzen - Feedback

# Die Kompetenzen – Selbstbewertungsverzeichnis

Anwendungsform : Dieses Formular wird zum Eintragen des von Ihnen und von Ihrer Gruppe vereinbarten Standes benutzt werden . Dabei sind die für die verschiedenen Kompetenzen geeigneten Stufen ( A B C D ) zu verwenden . Der Aktionsplan soll zu Verbesserungen beitragen .

### Definitionen

A. Ich habe Vertrauen , es ist etwas , das ich gut mache

C. Ich verstehe einiges aber ich habe einige Probleme

B. Ich fühle , daß ich es gut mache aber ich könnte es besser machen

D. Das finde ich schwierig

Kompetenzen	Bewertung 1	Bewertung 2	Bewertung 3	Aktionsplan
<b>Persönliche Wirksamkeit</b>				
1 Kommunikation				
2 Einfühlungsvermögen (Fähigkeit des Zuhörens und des Antwortens)				
3 Selbstsicherheit beim Sprechen				
4 Mitarbeit in der Gruppe				
<b>Arbeitsbeziehungen</b>				
5 Verhandlung				
6 Zwischenmenschliche Beziehungen ( Feedback ) – Meinungen von sich geben und entgegennehmen				
7 Konfrontation				
8 Ein Mentor sein				
<b>Ergebnisse liefern</b>				
9 Information und Analyse benutzen				
10 Probleme lösen / Entscheid.treffen				
11 Durchführung				
12 Ergebnisse planen				

## Kompetenz: Kommunikation

<b>Definition:</b>	Fähigkeiten, Ideen und Informationen klar und kurz weiterzuleiten, <ul style="list-style-type: none"> <li>• sei es mündlich oder schriftlich</li> <li>• durch sein Benehmen</li> <li>• durch sein Verhalten und allgemein durch seine fünf Sinne</li> </ul>
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Eine effiziente Kommunikation ist Grundlage für die Realisierung des Unterrichtes in Lerninseln. Mangel an Kommunikation lässt die Stimmung und das Vertrauen sinken.

<b>Wie es sein soll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen, dass die Kommunikation ein zweiseitiger Prozess ist</li> <li>• Die der Situation geeignete Kommunikationsform auswählen</li> <li>• Sich klar, deutlich und überzeugend ausdrücken</li> <li>• Einfache Beispiele und Illustrationen verwenden, wenn es nötig ist</li> <li>• Die in Frage kommenden Schlüsselpunkte erläutern</li> <li>• Bei den anderen Antworten hervorrufen und sie aktiv anhören</li> <li>• Geeignete Antworten geben</li> <li>• Die Grenzen des geschriebenen Wortes anerkennen</li> </ul>	<b>Wie es nicht sein soll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein eingleisiges Gespräch, das man annehmen oder ablehnen kann</li> <li>• Eine Kommunikationsart auswählen die die wenigsten Probleme oder die wenigsten Risiken bietet</li> <li>• Dass der Empfänger die ganze Verantwortung für die Verständigung übernehmen muss</li> <li>• Mitteilungen unterschiedlicher Art mischen</li> <li>• Es den Anderen schwer machen, irgendwas ausdrücken zu können</li> <li>• Gerüchte oder Klatsch umgehen lassen</li> <li>• Jargon verwenden</li> <li>• Andere mit Papier überströmen</li> </ul>
---	---

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig



## Kompetenz: Einfühlungsvermögen (Fähigkeit des Zuhörens und des Antwortens)

<b>Definition:</b>	Fähig sein, einen umfassenden und offenen Dialog zu initiieren und aufrechtzuerhalten, der sich schwerpunktartig auf die Bedürfnisse und Besorgnisse der anderen Person bezieht.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Das Zuhören ist die Weise, wie wir die Bedürfnisse der Anderen verstehen. Die Art und Weise, wie wir antworten, bestimmt unsere Fähigkeit auf den Anderen einzuwirken. Diese Grundkompetenzen sind die Basis der Kommunikation und der zwischenmenschlichen Beziehungen

<b>Wie es sein soll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hörbereitschaft zeigen</li> <li>• Interesse zeigen für die Person, die mit mir spricht</li> <li>• Sich auf die Besorgnisse der anderen Person konzentrieren</li> <li>• Der anderen Person ermöglichen und sie dazu aufmuntern, dass sie erklärt, was für sie wichtig ist</li> <li>• So antworten, dass dem Gesprächspartner geholfen wird, seine Gedanken klar auszudrücken</li> <li>• Aktiv zuhören</li> </ul>	<b>Wie es nicht sein soll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entfernt und unerreichbar sein</li> <li>• Immer zu sehr beschäftigt sein, um zuzuhören</li> <li>• Mit seinen eigenen Besorgnissen besorgt sein</li> <li>• In den Gedanken der anderen Person lesen</li> <li>• Unproduktiv sein</li> <li>• Sprechen des Sprechens Willens</li> </ul>
---	---

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Sprechen

<b>Definition:</b>	Die Fähigkeit, seine eigenen Ansichten und Meinungen klar und durchschlagend vorzutragen in einer Art, die die Rechte der Anderen anerkennt und beachtet, ohne sie zu erniedrigen oder zu entwerten.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Selbstsicherheit beim Sprechen fördert eine direkte und klare Kommunikation, die den Menschen ermöglicht, effizient miteinander zu arbeiten.

<b>Wie es sein soll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meine Rechte akzeptieren, ohne die der anderen zu verletzen</li> <li>• Offen und ehrlich kommunizieren</li> <li>• Sich selbst hochachten</li> <li>• Die Idee oder die Handlung kritisieren, nicht die Person</li> <li>• Fähig sein, nein zu sagen</li> </ul>	<b>Wie es nicht sein soll:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Immer seinen eigenen Weg durchsetzen</li> <li>• Immer die anderen zum Schweigen bringen</li> <li>• Meine hierarchische Macht benutzen, um die anderen zu erniedrigen</li> <li>• Andere Menschen manipulieren und betrügen</li> <li>• Passiv oder aggressiv sein.</li> <li>• Nie nein sagen</li> <li>• Die Rechte der anderen verleugnen</li> </ul>
--	--

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Mitarbeit in der Gruppe

<b>Definition:</b>	Positiver Beitrag zu der Arbeit in der Gruppe. Durch Teamarbeit kann viel mehr erreicht werden als durch die Summe von Einzelanstrengungen.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Im Team kann man seine persönliche Kräfte anwenden und seine Schwächen vermindern - "Niemand ist perfekt aber ein Team kann es sein".

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die anderen und ihre potentiellen Beitragsleistungen würdigen</li> <li>• Sowohl Kollektivverantwortung, wie Einzelverantwortung übernehmen</li> <li>• Die Gruppengrundbedürfnisse und die Gruppendynamik verstehen</li> <li>• Effizient mit Konflikten umgehen</li> <li>• Innerhalb der Gruppe Vertrauen aufbauen</li> <li>• Von der persönlichen Durchschlagskraft bewusst sein</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Teilnahme an den Teamentscheidungen verleugnen</li> <li>• Die wirklichen Unterschiede und die Schwierigkeiten ignorieren oder vermeiden</li> <li>• Bei der Arbeit der anderen "mitschmarotzen"</li> <li>• Nicht mehr mitmachen wollen, wenn man keine Lust dazu hat</li> <li>• Immer den eigenen Willen durchsetzen</li> </ul>
--	---

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Verhandlung

<b>Definition:</b>	Fähig sein, durch einen vernünftigen und konstruktiven Kompromiss Streitigkeiten zu lösen, ohne die Hauptziele der Partner/Gruppe aufzugeben.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Die Leute sind mit einer Situation konfrontiert und gehen mit unterschiedlichen Überzeugungen und Bedürfnissen an sie heran. Nur durch Verhandlung können die Unterschiede zur allgemeinen Befriedigung geschlichtet werden.

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klar sein über das , was ich anbiete und was ich einbehalten muss</li> <li>• So klar wie möglich wissen, was die andere Partei anbietet und einbehalten muss</li> <li>• Positiv zuhören und antworten.</li> <li>• Mit Feindseligkeit umgehen können</li> <li>• Meine Kompetenzen benutzen, um zu einem Ergebnis zu kommen, wo jeder gewinnt</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diktatur - Die institutionelle Macht benutzen, um meine Willen aufzuzwingen</li> <li>• Eine vollständige Unterwerfung vor den Anforderungen der anderen</li> <li>• Die anderen vor eine vollendete Tatsache stellen</li> <li>• An einem geheimen Terminkalender arbeiten</li> <li>• Leute manipulieren und mit ihnen Theater spielen</li> <li>• Versuchen, allen eine Freude zu bereiten</li> </ul>
---	--

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Zwischenmenschliche Beziehungen, Meinungen von sich geben und entgegen- nehmen (Feedback)

<b>Definition:</b>	Den anderen konstruktive und nützliche Meinungen geben, was deren Verhalten betrifft und bereit sein, von den anderen Meinungen über das eigene Verhalten entgegenzunehmen.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Rückmeldung ist das Mittel, welches uns lehrt, wie unser Verhalten auf die anderen wirkt und welche Entwicklungschancen sich daraus ergeben - sie steigert unser Selbstbewusstsein und ermöglicht eine persönliche Entfaltung.

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein konstruktives Reflektieren von beobachteten Verhalten</li> <li>• Wahlen anbieten, wofür der Gesprächspartner frei ist, sie anzunehmen oder sie abzulehnen</li> <li>• Ein Mittel, die Arbeit der anderen hochzuschätzen und zu würdigen</li> <li>• Auf die Äußerungen der anderen reagieren, ohne sich bedroht zu fühlen</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Urteile fällen, die sich nicht auf Beobachtungen stützen</li> <li>• Sachen kritisieren, wofür die anderen nichts machen können</li> <li>• Lob oder Tadel aussprechen, die nicht begründet sind oder verallgemeinern</li> <li>• Destruktive Kritik, welche dem Empfänger keinen Anhaltspunkt gibt, worauf er aufbauen kann</li> <li>• Veränderungen durch Drohungen erfordern</li> </ul>
---	--

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Konfrontation

<b>Definition:</b>	Einer Lage begegnen und Fragen aufwerfen, die für eine effiziente Problemlösung ein Hindernis sind oder die effiziente Arbeitsbeziehungen abbrechen.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Unbeantwortete und ungelöste Fragen verhindern die Problemlösung. Ein ungelöster Konflikt unter Teammitgliedern lässt die Stimmung sinken und den Stress im Arbeitsumfeld größer werden.

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ein ehrliches und offenes Herangehen an die Fragen</li> <li>• Vorbereitet sein, Fragen aufzuwerfen, die zuvor vermieden worden sind</li> <li>• Vorbereitet sein, entgegenstehende Ansichten anzuhören</li> <li>• Die Menschen dazu aufmuntern, dass sie den Realitäten begegnen und Lösungen suchen, wo alle gewinnen</li> <li>• Das Problem von der Einzelperson trennen</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menschen aussondern - schreien, tyrannisieren, anderen Vorhaltungen machen</li> <li>• Mündlich oder körperlich aggressiv sein</li> <li>• Beleidigende Mitteilungen oder Briefe schicken</li> <li>• Mit einem Prozess drohen</li> <li>• Menschen entlassen</li> <li>• Die Leute gegen einander aufhetzen und regieren</li> <li>• Die Frage oder das Problem vermeiden</li> </ul>
---	--

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Mentor sein

<b>Definition:</b>	Die Erfahrungen und die beruflichen Tätigkeiten bei der Entwicklung von Kompetenzen zu nutzen, dem anderen dabei zu helfen während der Arbeit zu lernen und helfen, Kompetenzen zu entwickeln.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Das Wesentliche unseres Lernens findet beim Arbeiten statt - ein guter Trainer steigert die Motivation und macht ein schnelles Lernen leichter.

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßig Angaben über die Leistung geben</li> <li>• Die Lernbedürfnisse erkennen</li> <li>• Mögliche Lernaufgaben erkennen</li> <li>• Ideen, Kompetenzen und gute Erfahrungen teilen</li> <li>• Meinen eigenen Wert und den der anderen als Ausbilder anerkennen</li> <li>• Unterstützung und Betreuung bereitstellen, wenn die Ausbildung am Arbeitsplatz stattfindet</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Erwarten, dass die anderen alles wissen, was sie zu wissen haben, um ihre Arbeit machen zu können</li> <li>• Den anderen vorhalten, dass sie inkompetent sind</li> <li>• Den anderen die unangenehmen Arbeiten zuschieben, damit sie "Erfahrungen" machen</li> <li>• Sich stets einmischen und kontrollieren</li> </ul>
--	--

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig



## Kompetenz: Informationen und Analysen benutzen

<b>Definition:</b>	Aktiv Informationen benutzen, organisieren und analysieren, um über Arbeitsprozesse Auskunft zu geben.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Wichtig für eine gute Planung für die Problemlösung sowie für Entscheidungshilfen.

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sich vergewissern, dass alle die relevanten und zugänglichen Informationen erhalten und benutzt werden</li> <li>• Informationen so deuten, dass man sich auf das Wesentliche konzentriert</li> <li>• Konkrete Informationen in fragwürdigen Situationen aussuchen</li> <li>• Die Gültigkeit der Folgerungen, die aus den Informationen gezogen werden, überprüfen</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Entscheidungen treffen, ohne sich dabei auf die zur Verfügung stehenden Informationen zu beziehen</li> <li>• Eine fragliche und unsystematische Herangehensweise benutzen</li> <li>• Eine vielseitige Datensammlung anhäufen, die nie benutzt wird</li> <li>• Durch Analyse paralyisiert sein</li> <li>• Die darunter liegenden Probleme nicht identifizieren</li> <li>• Ein Selbstzweck</li> </ul>
---	--

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Probleme lösen und Entscheidungen treffen

<b>Definition:</b>	Der Prozess, der darin besteht, eine Situation zu analysieren, zu evaluieren und innerhalb der vorgegebenen Zeitskala die weitergehende Umgehensweise zu erkennen.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	In einer verantwortungsvollen Organisation müssen die Probleme analysiert werden und Entscheidungen in Vereinbarung mit unbedingt einzuhaltenden Vorgaben öfters unter beträchtlichem Druck getroffen werden.

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das Problem identifizieren und definieren</li> <li>• Das Problem unter unterschiedlichen Blickwinkeln analysieren</li> <li>• Durchführbare Lösungen finden</li> <li>• Die meistversprechende Möglichkeit auswählen und sie entwickeln</li> <li>• Zur Lösung führen, indem die Gründe der Auswahl präsentiert werden</li> <li>• Die Lösung durchführen und die Ergebnisse evaluieren</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Entscheidungen bis zur letzten Minute verschieben</li> <li>• Auf der Basis von Vorgefühlen rasche Urteile fällen</li> <li>• Schwierige Entscheidungen auf andere schieben</li> <li>• Nicht über die Konsequenzen einer Entscheidung Bescheid wissen</li> <li>• Isoliert Entscheidungen treffen</li> <li>• Sich Sorgen machen, wenn die anderen bestürzt sind</li> </ul>
---	--

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Durchführung

<b>Definition:</b>	Persönliche Verantwortung übernehmen, um sich zu vergewissern, dass die vereinbarten Projekte in die Praxis umgesetzt werden.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Die Gruppe/Klasse bzw. das Team wird über die Wirksamkeit der erbrachten Leistungen und nicht über die Qualität ihrer Organisation beurteilt.

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Das machen , was gesagt und vereinbart wurde</li> <li>• Sich vergewissern, dass die Projekte überprüft und beendet sind</li> <li>• Die Ergebnisse überprüfen, durchsehen, evaluieren und die Lernergebnisse mit den anderen teilen</li> <li>• Die anderen daran erinnern, wie wichtig ihr Beitrag ist, um zu Ergebnissen zu kommen</li> <li>• Das Team loben und es verkünden, wenn eine Arbeit gut gemacht ist</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 'Ich hatte die Absicht...'</li> <li>• Ausreden finden, um die Sachen nicht zu tun</li> <li>• Erlauben, dass die Sachen abdriften</li> <li>• Die Verantwortung für die abzugebende Arbeit abtreten in dem Moment, wo jemand anderes gefragt worden ist</li> <li>• Vorgeben, beschäftigt zu sein, damit die Arbeit von anderen gemacht wird</li> </ul>
---	---

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Kompetenz: Ergebnisse planen

<b>Definition:</b>	Die Handlungen und Schritte ausarbeiten, um so die erfordernten Ziele zu erreichen. Durchchecken, ob sie spezifisch, messbar, geeignet, realistisch und zeitlich begrenzt sind.
<b>Warum ist es wichtig?</b>	Eine realistische Planung des Vorgehens ist der Schlüssel, um sich zu vergewissern, dass die Ziele festgelegt und erreicht worden sind.

<p><b>Wie es sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Den Ereignissen und Situationen vorgreifen, Eventualitäten einplanen</li> <li>• Klare, systematische Planungen erstellen und sie den anderen mitteilen</li> <li>• Sich vergewissern, dass die Planungen der Situationsanalyse logisch folgen</li> <li>• Die Kosten, die Zeitmaßstäbe und die Leistungskriterien in die Planungen miteinbeziehen</li> <li>• Die Wirkung berücksichtigen, die die Veränderung auf die Einzelpersonen und die Organisationen haben wird</li> <li>• Langfristige Planungen und Strategien zur Dienstverbesserung entwickeln</li> </ul>	<p><b>Wie es nicht sein soll:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nur "HIER " und "JETZT" und sehr kurzfristige Lösungen</li> <li>• Leere Hoffnungen und nebuloses Denken</li> <li>• Die wirklichen Zwänge ignorieren</li> <li>• Durch den Status quo gebunden sein</li> <li>• Treffen veranstalten, nur um der Treffen willen</li> </ul>
---	--

Meine Meinung				Gruppenmeinung				Verbesserungsaktionsplan
A	B	C	D	A	B	C	D	

- A. Ich habe Vertrauen, es ist etwas, das ich gut mache
- B. Ich fühle, dass ich es gut mache, aber ich könnte es besser machen
- C. Ich verstehe einiges, aber ich habe einige Probleme
- D. Das finde ich schwierig

## Literaturverzeichnis

Akin, T. u.a.: Gefühle spielen immer mit. Mülheim an der Ruhr 2000

Akin T.: Selbstvertrauen und soziale Kompetenz. Übungen, Aktivitäten und Spiele, Mülheim an der Ruhr 2000

Amon W.: Soziales Lernen – integraler Bestandteil schulischer Ausbildung. In: Erziehung und Unterricht, 155. Jahrgang, S. 208 f, Wien 2005

Aschaffenburg, H. u.a.: Gruppenarbeit: themenzentriert. Entwicklungsgeschichte, Kritik und Methodenreflexion. Mainz 1987

Beiz, H. u.a.: Auf dem Weg zur arbeitsfähigen Gruppe. Kooperationskonzept von Helga Beiz - Prozessberichte aus TZI-Gruppen. Mainz 1988

Brosz D.: Soziales Lernen – ein Gebot der Stunde. In: Erziehung und Unterricht, 155. Jahrgang, S. 210 ff, Wien 2005

Böttger G. / Reich A.: Soziale Kompetenz und Kreativität fördern, Berlin 1998

Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (BMBWK): Lehrplan Polytechnische Schule, 2. (korrigierte) Auflage, hrsg. APS Sektion 1, Referat für Polytechnische Schulen, Wien 1. September 1997

Comenius 1 Projekt: Learning Islands for Group and Individual Achievement (LIGIA), Dokumentation Steiermark, Pädagogisches Institut, Graz 2001

Drew N.: Kinder lernen zusammen streiten und gemeinsam arbeiten. Ein Mediations- und Gewaltpräventionsprogramm, Mülheim an der Ruhr 2000

Francis D. / Young D.: Mehr Erfolg im Team. Hamburg 2002

Haider F.: Statistische Entwicklung der Polytechnischen Schule. BMBWK-Statistik, Wien 2001

Härtel P. / Kämmerer E.: Berufsüberleitung an Polytechnischen Schulen – Wege der Absolvent/innen nach der Polytechnischen Schule. Ergebnisse einer österreichischen Erhebung zu Ende des Schuljahres 1997/98, hrsg. BMBWK, Wien 1998

Härtel P. / Kämmerer E.: Berufsüberleitung an Polytechnischen Schulen – Wege der Absolvent/innen nach der Polytechnischen Schule. Ergebnisse einer österreichischen Erhebung zu Ende des Schuljahres 1999/2000, hrsg. BMBWK, Wien 2001

Härtel P. / Kämmerer E.: Berufsüberleitung an Polytechnischen Schulen – Wege der Absolvent/innen nach der Polytechnischen Schule. Ergebnisse einer österreichischen Erhebung zu Ende des Schuljahres 2001/2002, hrsg. BMBWK, Wien 2003

Härtel P. / Kämmerer E.: Berufsüberleitung an Polytechnischen Schulen – Wege der Absolvent/innen nach der Polytechnischen Schule. Ergebnisse einer österreichischen Erhebung zu Ende des Schuljahres 2003/2004, hrsg. BMBWK, Wien 2005

Kämmerer E.: Evaluation der Berufsorientierung im Schulversuch „Polytechnischer Lehrgang 2000“. Unterlagen zur Schulentwicklung der 9. Schulstufe, hrsg. BMUK, Wien 1994

Kämmerer E. / Rettenbacher R.: Fünf Jahre Polytechnische Schule nach dem neuen Lehrplan, BMBWK (Hrsg.), Wien 2003

Kämmerer E. / Rettenbacher R.: Aktive Berufsorientierung in der Polytechnischen Schule, BMBWK (Hrsg.), Wien 2005

Kämmerer E. / Schwarz W.T.: Berufsorientierung. Modul 2. Realbegegnungen und ihr Stellenwert im Unterricht. Materialien für Lehrerfort- und -Weiterbildung, hrsg. BMUK, Wien 1991

Klafki, W.: Lernen in Gruppen: Ein Prinzip demokratischer und humaner Bildung an allen Schulen. In: Pädagogik 1/1992

Klippert H.: Berufswahl-Unterricht, Handlungsorientierte Methoden und Arbeitshilfen für Lehrer und Berufsberater, zweite Auflage, Weinheim/Basel 1991

Klippert H.: Kommunikationstraining. Übungsbausteine für den Unterricht, dritte Auflage, Weinheim/Basel 1996

Klippert H.: Methodentraining. Übungsbausteine für den Unterricht, sechste Auflage, Weinheim/Basel 1997

Klippert H.: Teamentwicklung im Klassenraum. Übungsbausteine für den Unterricht, sechste Auflage, Weinheim/Basel 2002  
Leonardo Projekt: Managing Learning Island (1997 – 1999)

Schilling D.: Miteinander klar kommen. Toleranz, Respekt und Kooperation trainieren, Mülheim an der Ruhr 2000

Sustek, H.: Teamfähigkeit. Zur Realisierung einer Schlüsselqualifikation im Unterricht. In: Realschule und moderne Arbeitswelt. Hrsg. von H. Keim und H. Wollenweber. Köln 1992

Weißlehner O.: Evaluationsbericht: Die Polytechnische Schule, hrsg. Haider F., BMBWK, Wien 2002



## Informationen über die Verfasser

**Mag. Dr. Erwin P. Kämmerer**, geboren 1944 in Doetinchem / Niederlande

Studium an der Universität Graz: Promotion mit einer soziokulturellen Studie zur Grazer Stadtgeschichte.

1968 - 1984 Pflichtschullehrer an Volk-, Hauptschulen und Polytechnischen Lehrgängen

1984 - 1988 Direktor eines Grazer Polytechnischen Lehrganges

seit 1988 Professor am Pädagogischen Institut des Bundes in Steiermark

2005 Ernennung zum Diplompädagogen für Volksschulen, Hauptschulen und Polytechnische Schulen

Förderungspreis für Erwachsenenbildung 1999 des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst.

Seit 1990 Mitarbeit in bundesweiten Arbeitskreisen am BMUK bzw. BMBWK zur „Schulentwicklung Polytechnischer Lehrgang / Polytechnische Schule“ und „Berufsorientierung“.

Publikationen: Kulturwissenschaftliche Aufsätze vor allem pädagogische Schriften (u.a. Evaluationen) zu Berufsorientierung, Berufsüberleitung, Schulentwicklung an Polytechnischen Schulen, Methodentraining etc.

**Rudolf H. Rettenbacher**, geboren 1946 in Bruck a. d. Mur

1968 Reifeprüfung für das Lehramt an Volksschule

1970 Lehrbefähigungsprüfung zum Lehramt an Volksschulen

1975 Lehramt für Polytechnische Lehrgänge (Mathematik, Naturkunde, Lebenskunde)

1975 - 1983 Zusatzprüfungen in Technisches Zeichnen, Physik und Chemie, Informatik

1983 Lehramt für Hauptschulen

1968 - 1970 Lehrer an der Volksschule Breitenau

seit 1970 Lehrer an der Polytechnischen Schule (vormals Polytechnischer Lehrgang) in Kapfenberg

1997 Ernennung zum Schulrat

2005 Ernennung zum Diplompädagogen für Volksschulen, Hauptschulen und Polytechnische Schulen

Mitarbeit in bundesweiten Arbeitskreisen am BMUK bzw. BMBWK zur Schulentwicklung der technischen Fachbereiche in der neuen Polytechnischen Schule.

Erstellung von Broschüren im Auftrag des BMBWK zur Unterstützung des Schulversuchs PL2000 und der Regelschule Polytechnische Schule. Lehrtätigkeit in Lehrerseminaren und Leitung von Arbeitsgemeinschaften.

Konzepterstellung für die Lehrerfort- und Weiterbildung bundesweit und im Land Steiermark im Auftrag des Pädagogischen Institutes des Bundes.

Entwicklung von Ausbildungslehrgängen zur Qualifikation Polytechnischer Lehrer.