



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

PÄDAGOGISCHE INSTRUMENTE ZUR FÖRDERUNG BERUFLICHER IDENTITÄT WÄHREND DER BERUFSAUSBILDUNG¹

Die nachfolgenden Instrumente zur Förderung der beruflichen Identität stützen sich zum Teil auf pädagogische Instrumente zur Förderung von Selbst- und Sozialkompetenzen. Es braucht diese Selbst- und Sozialkompetenzen nicht nur, um in der heutigen Arbeitswelt zu bestehen (z.B. Kommunikations- und Konfliktfähigkeit). Sie sind auch für die Entwicklung beruflicher Identität eine wichtige Voraussetzung und eine Querschnittsaufgabe von Schulen und Betrieben (siehe z.B. Bildungsplan Detailhandel).

¹ Hintergründe zu den Instrumenten: Duemmler, Kerstin; Caprani, Isabelle; Felder, Alexandra (2017): Berufliche Identität von Lernenden im Detailhandel: Studienergebnisse und Schlussfolgerungen für die Berufsbildung. Ein Ratgeber für Lehrpersonen und Berufsbildner/-innen. Lausanne: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.



Am Anfang der Ausbildung die berufliche Identität fördern – Reflektion über die Berufsausbildung und die Arbeit

Auftrag an Lernende zu überlegen (als Einzelarbeit und im gemeinsamen Austausch):

- Wie kam es dazu, dass ich den Beruf gewählt habe?
- Welche Merkmale des Berufs passen zu mir? Welche passen weniger?
- Was macht mir in meinem Beruf Spass? Und was motiviert mich?
- Was macht mir in meinem Beruf eher Angst und lässt mich zweifeln?
- Von wem und wofür erhalte ich im Beruf Anerkennung?
- Von wem und wofür wünsche ich mir mehr Anerkennung im Beruf?
- Wie sehe ich meine Zukunft im Beruf?



Über berufliche Herausforderungen reflektieren – Beruflicher Stress²

Auftrag an Lernende zu überlegen (als Einzelarbeit und im gemeinsamen Austausch):

Wie gehe ich mit Stress, Frust und Ärger in der Ausbildung um? Folgende Fragen helfen bei der persönlichen Stressanalyse:

- Wann bin ich gestresst?
- Was stresst mich besonders?
- Wie reagiere ich auf Stress?
- Was mache ich, um Distanz zu gewinnen?
- Was kann ich machen, um eine Lösung des Problems zu finden?
- Welche Lösung hat kurzfristige, welche langfristige Wirkung?
- Mit wem kann ich darüber reden?
- Wer kann mir helfen?

² Quelle: Landesarbeitsamt Nord (Hrsg.) 2000: Spielplan Ausbildung, 17 interaktive Module zur Vorbereitung auf die Berufsausbildung. Kiel.



Über berufliche Herausforderungen reflektieren – Berufliche Wertschätzung

Die Arbeit im Detailhandel ist oft ganz anders, als sie sich Aussenstehende vorstellen.

Auftrag an Lernende zu überlegen (als Einzelarbeit und im gemeinsamen Austausch):

- Worin sehe ich persönlich den Wert meiner Ausbildung und Arbeit im Detailhandel?
- Worauf bin ich bei meiner Arbeit und meinem Beruf stolz?
- Mit welchen Vorurteilen gegenüber meiner Ausbildung und Arbeit wurde ich bereits konfrontiert? Wer hat sie in welcher Situation geäussert?
- Wie gehe ich mit diesen Vorurteilen um?
- Was können wir als Detailhandelsfachleute Vorurteilen entgegensetzen?

Tipps für Lernende: Wie auf Vorurteile reagieren?

- Vorurteil überhören, ignorieren
- Gegenargumente finden und Vorurteil zurückweisen
- Sich nicht ärgern
- Einen Witz machen...



Erkennen und Fördern von kreativem Handeln

Auftrag an Lernende zu überlegen (als Einzelarbeit und im gemeinsamen Austausch):

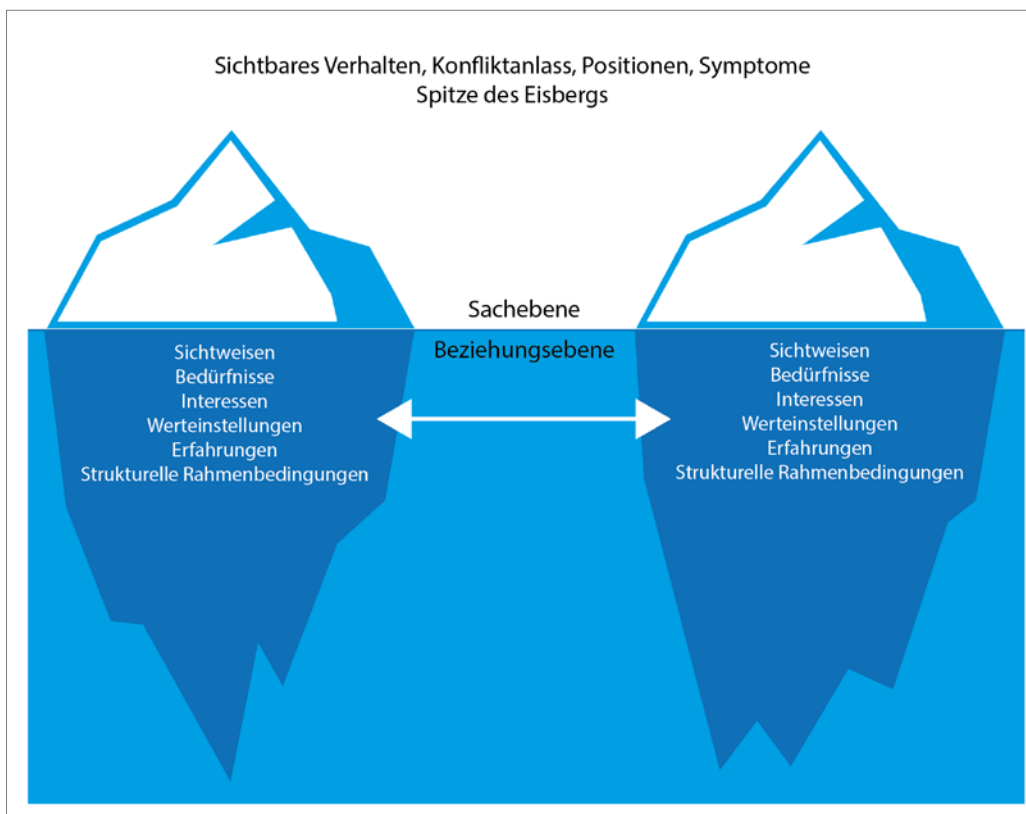
- Welche Arbeitsbereiche und Handlungsfelder machen mich neugierig (auch wenn sie schwierig erscheinen)? Und welche machen mir Spass?
- In welchen Arbeitsfeldern kann ich selbstständig handeln?
- Gibt es Arbeitshandlungen oder Arbeitssituationen, auf die ich stolz bin, weil ich etwas Spezielles vollbracht habe?
- Wie war die Reaktion darauf (von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten, Kundinnen und Kunden)?
- Hätte ich Lust und die Möglichkeit, diese Handlungsfelder im Betrieb auszubauen?

Hier können konkrete Initiativen besprochen werden, die im Betrieb umgesetzt werden können.

Förderung von Konfliktfähigkeit - Konfliktreiche Situationen mit Hilfe des Eisbergmodells verstehen³

Aufgabe an Lernende:

Nehmen Sie eine Konfliktsituation aus Ihrem Ausbildungsalltag. Beschreiben Sie den Konflikt anhand des Eisbergmodells. Die Eisberge stehen für die am Konflikt Beteiligten, einige Aspekte des Konflikts sind sichtbar (Sachebene), andere verborgen (Beziehungsebene, Konflikthintergründe).



Bildquelle: Funk, Tobias; Malarski, Roswitha (2003): Mediation im Ausbildungsalltag: konstruktiv streiten lernen. Heidelberg: Hiba-Verlag. S. 63 (Bild angepasst)

Folgende Fragestellungen helfen:

1. Wer ist an dem Konflikt beteiligt?
2. Zwischen welchen Ebenen spielt sich der Konflikt ab?
3. Worin besteht der Sachkonflikt? Worum geht es?
4. Welche Hintergründe liegen dem Konflikt zugrunde?

³ Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (o. J.): Konfliktfähigkeit fördern – Ausbildungsabbrüche vermeiden: Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs. S. 21



Förderung von Konfliktfähigkeit - Verständnis für konstruktive und destruktive Konfliktaustragungen entwickeln⁴

Aufgabe an Lernende:

Nehmen Sie eine Konfliktsituation aus Ihrem Ausbildungsalltag. Wie könnte eine destruktive Konfliktaustragung aussehen? Und wie eine konstruktive?

Was ist eine destruktive Konfliktaustragung?

Das Problem wird nicht bearbeitet, sondern die Ursache dafür im Charakter oder bei den Absichten der anderen Person gesehen. Die Sichtweisen der anderen Person werden in Vorwürfe umgewandelt (z.B. „Mein Ausbildner/meine Auszubildende interessiert sich nicht für mich.“). Konflikte eskalieren leicht (z.B. Beschimpfung), die Inhalte verschwimmen, die Fähigkeit miteinander zu reden und zuzuhören nimmt ab (Gefahr der Sackgasse).

Was ist eine konstruktive Konfliktaustragung?

Alle Beteiligten übernehmen Verantwortung für das Problem und suchen nach einer gemeinsamen Lösung, ohne die andere Person anzugreifen. Versucht wird, die Interessen der verschiedenen Personen, zusammenzubringen.

⁴ Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (o. J.): Konfliktfähigkeit fördern – Ausbildungsabbrüche vermeiden: Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs. S. 21



Förderung von Kommunikationsfähigkeit und dem Einbringen von Identität⁵

Aufgabe an Lernende:

Nehmen Sie eine Konfliktsituation aus Ihrem Ausbildungsalltag. Bereiten Sie zu zweit ein **Rollenspiel** vor, in dem eine Lernende oder ein Lernender die Vorgesetzte/den Vorgesetzten auf das Problem anspricht, um eine gemeinsame Lösung zu finden.

Tipps für Lernende: Vorgesetzte auf Probleme in der Ausbildung ansprechen

1. **Gespräch vorbereiten** (angemessenen Termin verabreden, sich über die eigene Sichtweise und Fragen klar werden, sich selbstkritisch hinterfragen, versuchen, die Sichtweise anderer aufzunehmen, sich die Reaktionen anderer vorstellen)
2. **Gesprächseinstieg freundlich gestalten** (als Einstieg positive Punkte ansprechen, den richtigen Ton anschlagen und sachlich sein)
3. **Auf den Punkt kommen** (Problem ansprechen, Kritik auf konkrete Situation beziehen, deutliche und klare Aussagen machen, eigene Sichtweise darstellen, nicht beleidigen)
4. **Den anderen zuhören** (nach der Sichtweise der anderen Beteiligten fragen, nicht emotional reagieren, nachfragen, wenn etwas unverständlich ist, sich in die Situation anderer hineinversetzen)
5. **Lösung finden und vereinbaren** (fragen, wie das Problem gelöst werden kann, evtl. Lösung vorschlagen, Vereinbarung über weiteres Vorgehen treffen, Termin vereinbaren, um die Entwicklung zu besprechen)

Die anderen Lernenden bewerten das Rollenspiel anhand dieser Tipps. Sie beobachten dabei nicht nur das verbale, sondern auch das nonverbale Verhalten.

⁵ Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (o. J.): Konfliktfähigkeit fördern – Ausbildungsabbrüche vermeiden: Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs. S. 28



Förderung von Selbstkritik und Empathie⁶

Aufgabe an Lernende:

Nehmen Sie eine Konfliktsituation aus Ihrem Ausbildungsalltag, in der Sie und eine andere Person aneinandergeraten sind. Wie könnten Selbstkritik und Verständnis für die andere Person aussehen?

Fragen für die Selbstkritik:

- Wie habe ich mich überhaupt verhalten?
- Was habe ich gesagt?
- War ich vielleicht zu empfindlich?
- War ich vielleicht gereizt?
- Was habe ich verstanden? Habe ich alles richtig verstanden?
- Wie habe ich mich gefühlt?

Verständnis für die andere Konfliktpartei:

- Wie erging es der anderen Person in der Situation?
- Hatte er/sie gerade viel zu tun?
- Welche Interessen hat er/sie?
- Was ist für diese Person in der Situation wichtig?
- Was konnte er/sie dafür, dass das Problem entstand?
- Was hat er/sie verstanden?

⁶ Quelle: Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.) (o. J.): Konfliktfähigkeit fördern – Ausbildungsabbrüche vermeiden: Anregungen für Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs. S. 47

Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB
Kirchlindachstrasse 79
CH-3052 Zollikofen
+41 58 458 27 00
info@ehb.swiss
www.ehb.swiss