

Anpassung an das Betriebsleben	B/ Integration in das Betriebsleben	AadB.B. B1 S 1 S 2 S 3
	B1/ Engagement für die Arbeit im Betrieb	
	S1/ akzeptiert die Bedingungen, die an den Arbeitsplatz gebunden sind S2/ beteiligt sich aktiv an den Aufgaben, die ihm anvertraut werden S3/ setzt sich ein für die Aktivitäten des Betriebes	

Ü
B
U
N
G
S
V
E
R
L
A
U
F

• **Sensibilisierungsarbeit zu diesem Thema**

Viele Schüler in großen Schwierigkeiten legen ein unangepasstes Verhalten an den Tag, wenn es um das Leben in einem Betrieb geht. Diese Verhaltensweisen, die sich ihnen als Hindernis bei ihrer Integration in das sozio – professionelle Milieu erweisen, werden ausgelöst durch inadäquate Vorstellungen zu den Erwartungen der Unternehmenschefs.

Die hier vorgestellte Sequenz wird unmittelbar inspiriert von Studien, die M. L. Nimier, Erzieherin in einer Einrichtung zur Eingliederung von Schülern in sehr großen Schwierigkeiten, zu diesem Thema durchgeführt hat. (Marie-Liesse NIMIER – Mémoire: Les représentations du travail dans un processus d'insertion)

• **Präsentation der Resultate aus dieser Studie**

Für die Schülern bedeutet Arbeit:

- Geld
- eine Form der Beschäftigung
- ein Mittel zur Anerkennung
- Verpflichtungen (Rahmen, Zeitplan)
- Frustrationen, Konflikte
- die Ausführung von Anweisungen
- kann Freude und Befriedigung verschaffen
- kann leicht sein oder im Gegenteil Anstrengungen erfordern
- autonom sein zu können

Für die Schülern ist der Chef:

- ein verständnisvoller Kumpel
- ein Feind, der böse sein kann und außerdem „ein falscher Fuffziger“
- er kommandiert
- er verhängt Sanktionen
- er wird wütend
- er verbreitet Angst

Für die Chefs der befragten Firmen weisen die Schülern auf:

- einen Mangel an Initiative
- einen ungenügenden Arbeitsrhythmus
- eine zu passive Haltung
- einen Mangel an Motivation
- einen Mangel an Interesse für den Betrieb
- einen Mangel an Erziehung im Hinblick auf den Zeitplan und die regelmäßige Teilnahme
- eine beschränkte oder unangepasste Ausdrucksweise

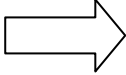
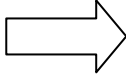
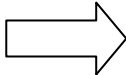

Wie sich die Unternehmensleiter ihre Aufgabe als Autoritätsperson vorstellen und was sie von den Schülern erwarten:

- die Schülern haben Schwierigkeiten mit Autoritätspersonen
- sie schätzen die Schülern, die Ihre Grenzen kennen
- sie haben den Eindruck, dass die Schülern ihnen feindlich gesinnt sind.

Man kann also beobachten, dass die Vorstellungen bei den einen wie bei den anderen sehr unterschiedlich sind, so dass man wie folgt zusammenfassen kann:

Schüler - auf der Suche nach emotionaler Bindung - Widerstand oder Flucht vor den Verpflichtungen - auf der Suche nach sofortigem Spaß - geistige Verwaltung der Konflikte oder persönlichen Interessen	Unternehmensleiter - fordert Leistungsfähigkeit (Effizienz) - fordert Anpassung an die beruflichen Bedingungen und Anforderungen - fordert persönliches Engagement - fordert professionelle Kommunikation
--	--

Die differenzielle Diagnostik enthüllt eine Diskrepanz in vier verschiedenen Achsen:

Achse 1: das Gesetz		Anerkennung einer Autorität, Respekt vor Vorschriften und Methoden
Achse 2: die Arbeit		Ergreifen von Initiative Mobilisierung von Kräften und Enthusiasmus Verfügbarkeit und Flexibilität
Achse 3: die Kommunikation		Austausch und Dialoge professioneller Art Gebrauch einer korrekten Ausdrucksweise
Achse 4: das Selbstbild		Bemühen um angemessenes Auftreten

Die Resultate dieser Studie erhärten vollkommen die Feststellungen, die die Erzieher, Ausbilder und die Verantwortlichen der Praktika auf den Vorschlag von Schülern hin durchgeführt haben. Sie erweisen sich nach unseren Kenntnissen ebenso gültig für die verschiedenen Ziele zur Eingliederung. Es lohnt sich also, die Schülern für die Diskrepanz zu sensibilisieren, die zwischen ihren Vorstellungen und den Erwartungen der Verantwortlichen des Unternehmens besteht und ihnen Orientierungspunkte mit auf den Weg gibt, um zu große Enttäuschungen beim Eintritt in die Arbeitswelt zu verhindern.

• Sensibilisierung der Schülern

Übung 1:

Ziel dieser Übung ist es, die Vorstellungen der Schüler bezüglich der Arbeit zu ergründen und mit ihnen die Dispositionen in Bezug zu den Unternehmen zu untersuchen.

Der Lehrer übergibt den Schülern eine Liste mit positiven und negativen Behauptungen im Hinblick auf die **Arbeit** in einem Betrieb. Sie nehmen Kenntnis von diesen Behauptungen und sollen ganz spontan die ankreuzen, welche mit ihrer persönlichen Ansicht übereinstimmen.

Wenn alle damit fertig sind, teilt der Lehrer ihnen die Punkte mit, die jeder Behauptung zuzuweisen sind und jeder rechnet die Summe seiner Punkte aus. Es ist nicht unbedingt notwendig, dass die Schülern ihre Punktzahl bekannt geben.

Um die Tendenzen der Schülern herauszufinden, muss die Liste, die ihnen gegeben wird, ebenso viele positive wie negative Behauptungen aufweisen. Die hier folgende Liste umfasst 20 Behauptungen, die zehn positive (B D E G J M O Q R T) und zehn negative (A C F H I K L N P S)Tendenzen umfasst. [Cf. de Peretti, Recueil d'instruments et de processus d'évaluation formative, INRP/CNDP, Paris, 1980]

Für jede positive Behauptung gibt es einen Pluspunkt (+ 1), für jede negative Behauptung einen Minuspunkt (- 1). Dadurch lässt sich erkennen, in welcher Disposition sich jeder der Schüler im Hinblick auf das Unternehmen befindet. Je negativer das Ergebnis, umso größer ist das Risiko des unangepassten Verhaltens.

- | | | |
|---|---|--------------------------|
| A | Ich arbeite nur um Geld zu verdienen. | <input type="checkbox"/> |
| B | Um unabhängig zu sein, braucht man Geld, um Geld zu haben muss man arbeiten. | <input type="checkbox"/> |
| C | Bei der Arbeit kann man nichts tun ohne um Erlaubnis zu fragen. | <input type="checkbox"/> |
| D | Man lernt durch die Praxis. | <input type="checkbox"/> |
| E | Nur durch Arbeit erfährt man, was man wert ist. | <input type="checkbox"/> |
| F | Bei dem, was man bei der Arbeit tun muss, zählt man als Mensch nicht mehr. | <input type="checkbox"/> |
| G | Arbeit heißt aktiv sein und seine Tage nutzbringend zu gestalten. | <input type="checkbox"/> |
| H | Ich möchte schon arbeiten, aber nur von Zeit zu Zeit, wenn es nötig ist. | <input type="checkbox"/> |
| I | Bei der Arbeit gibt es keine Möglichkeit zu diskutieren, die Chefs bestimmen und der Arbeiter muss gehorchen. | <input type="checkbox"/> |
| J | Wenn ich nicht arbeite, langweile ich mich. | <input type="checkbox"/> |

- K Bei der Arbeit nervt man die Schülern damit, dass man sie die Dreckarbeit machen lässt.
- L Im Betrieb muss man immer sehr schnell gehen und es gibt keine Möglichkeiten einen faulen Lenz zu schieben.
- M Arbeit ist das einzige Mittel, um von den anderen anerkannt zu werden.
- N Die Arbeit ist hart, weil man anstrengende Arbeitszeiten hat.
- O Wenn du bei der Arbeit etwas nicht weißt, zeigt es dir ein Älterer und so lernst du es.
- P Die Chefs verarschen die Arbeiter. Was für sie zählt ist die Quantität der geleisteten Arbeit.
- Q Die Arbeit hilft einem, Kumpel oder Freunde zu finden.
- R Die Arbeit ist insofern gut, weil man für eigene Probleme Lösungen finden muss.
- S Wenn ich leben könnte ohne arbeiten zu gehen, würde ich es tun.
- T Im Unternehmen lernt man für sich selbst unheimlich viele Dinge (abgesehen von der Arbeit), die nichts mit der Arbeit zu tun haben.

Der Zweck dieser ersten Übung ist nicht, moralische Betrachtungen über diese oder jene Position der Schülern anzustellen, sondern ihnen ihren Geisteszustand im Hinblick auf den Betrieb bewusst zu machen und sie vor den Wirkungen zu warnen, die durch ihre Überzeugungen auf diesem Gebiet hervorgerufen werden können. Es muss unterstrichen werden, dass, **wenn die negativen Überzeugungen vieler Schüler ein für ihre Integration in den Betrieb nachteiliges Unterengagement hervorrufen, so führen die zu positiven Überzeugungen anderer zu einem Überengagement, welches die Gefahr in sich birgt, dass sie ernsthafte Enttäuschungen erleben.** Man muss sich also bemühen, die einen wie die anderen zu einer gemäßigten Ansicht der Arbeitswelt zu führen und ihnen Orientierungspunkte hinsichtlich der erwarteten und akzeptablen Verhaltensweisen im Betrieb zu geben. Bezug nehmend auf ihre Positionierung gegenüber der Arbeit, wird sich der Lehrer also bemühen, mit der Gruppe alle Faktoren der Realität und der Traumwelt zu berücksichtigen. Dabei kann er sich auf die Schülern stützen, die schon ein wenig Erfahrung durch Ferienjobs in Betrieben gesammelt haben, oder er wendet sich an die älteren Schüler, um deren Erfahrungen mit einzubeziehen.

Übung 2:

Ziel dieser Übung ist es, den Schülern die Angst vor den erwarteten Verhaltensweisen im Betrieb zu nehmen.

Um die Vorstellungen der Schüler in diesem Bereich herauszufinden, kann der Lehrer ihnen ein **Brainstorming** vorschlagen, eine Übung, die im Allgemeinen das Richtige ist für das Auffinden von Vorstellungen. Zunächst bittet er die Schüler sich zu konzentrieren, sich das Leben im Betrieb in Erinnerung zu rufen und zu versuchen, die Frage: „*Was glauben Sie, welches Verhalten die Verantwortlichen eines Betriebes von Ihnen erwarten?*“ zu beantworten.

Nach einer kurzen Zeit der individuellen Reflexion legt jeder abwechselnd ein vom Unternehmen erwartetes Verhalten dar, bis keine Vorschläge mehr kommen.

Während des Brainstormings sollten die Schüler keine Bemerkungen zu den Aussagen ihrer Kameraden machen. Wenn die Vorschläge erschöpft sind, prüfen sie die erstellte Liste und legen ihren jeweiligen Standpunkt unmissverständlich dar, wenn sie mit diesem oder jenem Verhalten nicht einverstanden sind.

Das was in diesem Stadium der Übung am wichtigsten ist, ist nicht die Erstellung eines Katalogs von Verhaltensweisen, sondern vielmehr den Schülern klar zu machen, dass sie zu angemessenem Verhalten fähig sind. In der Tat können viele von ihnen eine große Anzahl von erwarteten Verhaltensweisen aufzählen (vor allem dann, wenn sie zuvor schon die notwendigen sozialen Kompetenzen zur Eingliederung kennen gelernt haben), ohne jedoch deren Sinn zu verstehen und bereit zu sein, sie in die Praxis umzusetzen. Es ist wichtig, dass sie verstehen, dass diese Verhaltensmuster erwartet werden, damit der Betrieb funktioniert.

Übung 3:

Diese Übung stellt eine notwendige Vertiefung der vorhergehenden dar. Wenn es den Schülern gelingt, eine gewisse Anzahl von im Betrieb erwarteten Verhaltensweisen umzusetzen, nehmen sie dagegen unzureichend wahr, was es bedeutet, **< die an den Arbeitsplatz gebundenen Verpflichtungen zu akzeptieren >**, **< aktiv an den Aufgaben teilzunehmen >** oder **< sich für die Aktivitäten im Betrieb einzusetzen >**, denn diese Begriffe sind zu allgemein, um präzise Verhaltensweisen in ihrem Verstand hervorzurufen.

Zur Einführung kann der Lehrer die Resultate aus der Studie von M.L. Nimier benutzen und die Schüler verbalisieren lassen, was sie unter **< die an den Arbeitsplatz gebundenen Verpflichtungen zu akzeptieren >**, **< aktiv an den Aufgaben teilzunehmen >**, **< sich für die Aktivitäten im Betrieb einzusetzen >** verstehen. Dann schlägt er ihnen vor zu prüfen, was diese Begriffe genau beinhalten in den beruflichen Bereichen, in denen sie sich befinden werden: Bäcker, Frisör, Koch

Die Schüler bilden (maximal fünf) ihrem gewählten beruflichen Bereich entsprechend Gruppen (maximal fünf) und sollen:

1. eine Auflistung von möglichen an diesen Arbeitsplatz gebundenen Verpflichtungen machen ;
2. sagen, wie sie aktiv an den Aufgaben, die an diese Stelle gebunden sind, teilhaben können.
3. sagen, wie sie sich in diese Art des Betriebes einbringen können.

- **Während des Praktikums**

Die Schüler starten mit Orientierungshilfen zu den erwarteten Verhaltensweisen in den Betrieb. Doch muss vorausgesetzt werden, dass sie sich nicht all dieser an einen bestimmten Arbeitsplatz gebundenen Verpflichtungen bewusst sind, noch was ein Vertrag effektiv für sie persönlich darstellt.

Sie sollen also während ihres ersten Durchganges in einem Betrieb eventuell die Liste dieser Verpflichtungen erweitern und vor allem identifizieren, welche Verpflichtung für sie schwer zu erfüllen ist.

- **Nachbereitung des Praktikums**

In der Auswertungsphase nach dem Praktikum berichten die Schülern vor der Gruppe, was sie während ihres Praktikums erlebt haben und vergleichen ihre Erfahrungen miteinander.

Der Lehrer kann so, gestützt auf die Berichte in der Gruppe oder auch durch individuelle Gespräche den Schülern helfen, die Art ihrer Schwierigkeiten herauszufinden und angemessene Strategien im Hinblick auf den persönlichen Einsatz im Betrieb zu entwickeln.

- Evaluation**

Die Evaluation kann nur im Betrieb erfolgen. Der Schüler muss darüber informiert werden, in wieweit das Akzeptieren der Verpflichtungen, die Teilnahme und das Engagement Elemente der Evaluation am Ende seines Praktikums sind.

- Kommentare**

→ Den aufschlussreichen Verhaltensweisen bezüglich des Engagements des Schülers im Betrieb muss auf jeden Fall bei der Evaluation am Ende des Praktikums Rechnung getragen werden. Es ist indessen unerlässlich, dass der Lehrer und der für die Schüler Verantwortliche im Betrieb mit ihm Bilanz ziehen bezüglich seiner Verhaltensweisen während des Praktikums. Außerdem sollte der Verantwortliche den Schülern dazu ermuntern, um Arbeit zu bitten und unbeirrt seinen Weg in den ersten Wochen im Betrieb zu gehen.

→ Die Dauer dieser Sensibilisierungsarbeit kann je nach der Größe und dem Profil der Gruppe variabel sein. Diese Arbeit erstreckt sich notwendigerweise über mehrere Sitzungen. Die Übungen 1 und 2 sollten jedoch zeitlich nicht zu weit ausgedehnt werden; man sollte eine mittlere Dauer von zwei Stunden pro Schüler einkalkulieren.

Anpassung an das Betriebsleben	B/ Integration in das Betriebsleben B2/ Wie schaffe ich es, dass mich die Gruppe, das Team im Betrieb akzeptieren?	AadB.B. B2 S 3
	S 3/ Beachtet konstruktive Anmerkungen	

Ü
B
U
N
G
S
V
E
R
L
A
U
F

- **Phase 1:**

Der Lehrer bittet die Schülern inadäquate Verhaltensweisen im Rahmen des Betriebes zu nennen und entsprechende Ratschläge zur Verbesserung zu machen.

Beispiel: → seine Kappe während eines Gespräches mit einer Führungskraft aufbehalten;
→ seine Kappe während eines Gespräches mit einer Führungskraft absetzen.

Einige Beispiele der Schülern:

- seine Kappe in der Klasse absetzen
- sich nicht auf dem Stuhl lümmeln während eines Gesprächs mit einer Führungskraft
- den anderen nicht das Wort abschneiden
- kein Papier und keinen Abfall auf den Boden werfen
- mit der Führungskraft nicht wie mit einem Kumpel reden
- eine unbekannte Person nicht auf Anhieb duzen
- mit anderen Menschen liebenswürdig umgehen, beispielsweise mit den Kunden in einem Kaufhaus
- die Lebensgewohnheiten der Gruppe respektieren
- um Erlaubnis fragen, wenn man einen Gegenstand benutzen will, der einem nicht gehört
- ausgeliehene Sachen wieder an ihren Platz zurücklegen (Werkzeuge...).

- **Phase 2:**

Die Schülern sollen anschließend überlegen, welche Antworten sie auf folgende Frage finden:

< Wieso besteht die Tendenz, diese Art von Anmerkungen nicht zu hören oder nicht zu beachten? >

Einige Antworten:

- weil man
- sich in seiner Person angegriffen fühlt, beleidigt ist (denn mein Verhalten ist Schuld daran) und weil man in die Defensive geht.
- die Wichtigkeit, die Notwendigkeit nicht einsieht, dass zu tun, was man uns rät.
- dieser Person das Recht nicht zugesteht, Bemerkungen bezüglich unserer Arbeitsweise zu machen.
- um sich zu ersparen, dass man die Schuld zugeschoben bekommt:
im Grunde sieht man nicht ein, dass man sich ändern soll oder man hat keine Lust dazu.

Variante

Der Lehrer kann Filmsequenzen einsetzen, welche die möglichen Interaktionen vor einer konstruktiven Anmerkung zeigen, sowie ihre Konsequenzen bezüglich der Qualität der Beziehungen und der Entwicklung der betreffenden Person.

Evaluation

Der Schüler sowie die für ihn zuständige Führungskraft sollen es entsprechend würdigen, wenn sich ein positiver Wandel in diesem Bereich einstellt: das Akzeptieren und die progressive Berücksichtigung der Anmerkungen und Ratschläge aus seiner Umgebung, ob von Arbeitskollegen oder Führungskräften.

Dauer der Übung:	Benötigte Materialien:
<ul style="list-style-type: none"> • Phase 1 45 Min • Phase 2 45 Min 	keine

Anpassung an das Betriebsleben	B/ Integration in das Betriebsleben B2/ Wie schaffe ich es, dass mich die Gruppe, das Team im Betrieb akzeptieren?	AadB.B. B2 S 4
	S 4/ knüpft Beziehungen mit den Menschen im Betrieb	

Ü
B
U
N
G
S
V
E
R
L
A
U
F

• **Phase 1:**

Wenn die Schülern einige Wochen im Betrieb verbracht haben, bittet der Lehrer sie, zu sagen, wodurch ihnen die Kontakte mit den Menschen im Betrieb erleichtert wurden und in wieweit es ihnen gelungen ist, sich gut zu integrieren. Dies sollen sie anschließend auflisten um dann **einen Code zur Kommunikation im Betrieb** zu erarbeiten.

Einige Beispiele der Schülern:

- sich vor Beginn des Praktikums vorstellen
- Guten Morgen und Auf Wiedersehen sagen
- liebenswürdig, freundlich, offen ... sein
- eine korrekte Haltung und Sauberkeit an den Tag legen
- keine Umgangssprache benutzen
- anbieten, Kaffee zu kochen und das Geschirr zu spülen
- den Namen der Menschen kennen, mit denen man arbeitet
- treffende Fragen stellen (aber indiskrete und peinliche Fragen vermeiden)
- um Rat fragen und um Erklärungen bitten
- über aktuelle Sportereignisse, einen Fernsehfilm, diverse Aktivitäten und über das Wetter reden.

• **Phase 2:**

Während des folgenden Praktikums sollen die Schüler die Kommunikationspraktiken genauer beobachten und neue Mittel herausfinden, die das Knüpfen von Kontakten erleichtern. Ebenso sollen sie auch die Schwierigkeiten aufzeigen, die sie in diesem Bereich empfunden haben.

• **Phase 3:**

Bei ihrer Rückkehr werden ihre Beobachtungen zusammengetragen und dienen dazu, den bereits aufgestellten Code zur Kommunikation im Betrieb zu ergänzen. Jeder von ihnen setzt sich sodann Ziele, um seine Kommunikationsfähigkeit zu verbessern; dabei soll der erarbeitete Code eine Stütze sein.

Evaluation

Diese findet am Ende des Praktikums durch den Schüler und seinen Lehrer statt

Dauer der Übung:	Benötigte Materialien:
<ul style="list-style-type: none"> • Phase 1 45 Min • Phase 3 45 Min 	<ul style="list-style-type: none"> • Tafel, • Kreide, • Papier, • Stifte

Anpassung an das Betriebsleben	B/ Integration in das Betriebsleben	AadB.B.
	B2/ Wie schaffe ich es, dass mich die Gruppe, das Team im Betrieb akzeptieren? S 5/ kann seine Emotionen unter Kontrolle halten(Angst, Aggressivität, Abkapselung) S 6/ kann seine persönliche Identität innerhalb der Gruppe oder des Teams wahren	B2 S 5 S 6

Ü
B
U
N
G
S
V
E
R
L
A
U
F

Seine Emotionen unter Kontrolle halten und seine persönliche Identität inmitten einer Gruppe oder eines Teams zu bewahren, sind Fähigkeiten, die in den Bereich der Selbstbehauptung fallen. So ist es sicher von Interesse, mit den Schülern die in diesem Kapitel vorgeschlagenen Übungen zu bearbeiten, besonders die Rubrik II A4 – Selbstbehauptung < kann auf verbale und nichtverbale Botschaften, die verunsichern, reagieren >

Der Lehrer kann nichts desto weniger die Schülern in diesem Bereich konkreter begleiten, indem er die relationalen Schwierigkeiten, denen sie im Betrieb begegnen, als Elemente ihrer Praktikumsbilanz nutzt.

- **Phase 1:**

Der Lehrer bittet die Schüler bei ihrer Rückkehr aus dem Praktikum zu präzisieren, ob sie sich im relationalen Bereich schlecht gefühlt haben oder Schwierigkeiten hatten um dazu die genaueren Umstände zu schildern. Jeder kann so seine negativen Erfahrungen ausräumen und feststellen, dass auch die anderen Praktikanten ähnliche Emotionen und / oder schwierige Momente der Angst in bestimmten Situationen empfunden haben.

Hier sind einige von den Schülern geschilderte Situationsbeispiele:

- ich wage während der Pause nicht zu sprechen, weil ich niemanden kenne
- niemand hat während der Arbeit mit mir gesprochen
- meine Nachbarin redet sehr viel, so dass ich Mühe habe, mich auf meine Arbeit zu konzentrieren
- mein Chef spricht schlecht über mich, er nennt mich einen „...“
- ich habe Angst zurückgewiesen zu werden, wenn ich bei Diskussionen nicht gleicher Meinung bin

- **Phase 2:**

Die von den Schülern in Erinnerung gerufenen Situationen sind anschließend Objekt einer spezifischen Arbeit, bei der es darum geht, sie dahin zu führen, dass sie Abstand gewinnen in Bezug auf ihre affektiven Reaktionen:

- der Lehrer hilft ihnen, die relationalen Phänomene, mit denen sie konfrontiert wurden, zu klären
- er lässt sie mögliche Strategien suchen, um sich den verschiedenen Situationen zu stellen

Diese Arbeit weist verschiedene Formen entsprechend der von den Schülern hervorgerufenen Situationen auf:

- Klärung der Phänomene und Auffinden von Strategien in der Gruppe
- Rollenspiele zu verschiedenen Situationen, die anschließend mit dem Lehrer ausgewertet werden
- individuelles, persönliches Gespräch

Ziel der Übung ist es, die Schülern dahin zu führen, dass sie sich in Problem-situationen hineinversetzen können um ihnen anschließend zu helfen, sich zu dezentrieren, damit sie den Mechanismus der Kommunikation besser verstehen lernen und Orientierungspunkte finden, um solche Situationen in ihrem Betrieb bewältigen zu können.

- **Phase 3:**

Während des nachfolgenden Praktikums versuchen die Schüler die erarbeiteten Strategien zur Beherrschung ihrer Emotionen in die Praxis umzusetzen und sich positiv im Betrieb zu behaupten.

Evaluation

Bei den Besuchen des Lehrers am Praktikumsort findet eine erzieherische Evaluation durch die Konfrontation der Sichtweise des Schülers mit der seiner Führungskraft statt. Dies geschieht ebenso am Ende des Praktikums.

Kommentare

→ die Rollenspiele sollten nur dann durchgeführt werden, wenn der Lehrer garantieren kann, dass die sich zur Verfügung stellenden Schülern gegen jedes Werturteil über ihre Person geschützt sind und dass die relationalen Phänomene, welche aufgetaucht sind, ausgewertet werden.

→ um auf die Bedürfnisse der Schülern zu antworten, kann der Lehrer auch die Interaktionsanalyse, die Gestaltanalyse, die PNL (Programmation Neuro-Linguistique) ... anwenden, wenn er über die entsprechenden Kompetenzen auf diesem Gebiet verfügt.

Dauer der Übung	Keine Materialien
<ul style="list-style-type: none"> • Phase 1 gehört mit zur Praktikumsbilanz • Phase 2 variiert nach den Arbeitsmodalitäten in der Gruppe 1h 30 Min Rollenspiele 45 Min pro Spiel Individuelles Gespräch 30 – 60 Min je nach Bedarf 	

Anpassung an das Betriebsleben	B/ Integration in das Betriebsleben B 3/Die Arbeit der anderen respektieren können	AadB.B. B3 S5 S6
	S 5/ kann seine Emotionen unter Kontrolle halten(Angst, Aggressivität, Abkapselung) S 6/ kann seine persönliche Identität innerhalb der Gruppe oder des Teams wahren	

Ü
B
U
N
G
S
V
E
R
L
A
U
F

Die Schülern haben oft Schwierigkeiten abzuschätzen, was die Arbeit der anderen stört oder auch nicht und ihre darauf folgenden Verhaltensweisen anzupassen: manche zeigen einen übertriebenen Gefühlsüberschwang, während andere sich übertrieben reserviert geben. Das eine ebenso wie das andere kann für ihre Integration in den Betrieb hinderlich sein. So erweist es sich als notwendig, die Schüler vor Antritt des Praktikums dafür zu sensibilisieren, was die anderen bei ihrer Arbeit stören könnte.

- **Sensibilisierung vor dem Praktikum**

Der Lehrer kann sich nur auf das beziehen, was den Schülern aus ihrem täglichen Leben bekannt ist. Er bittet also jeden darüber nachzudenken, was ihn persönlich bei einer für ihn interessanten Tätigkeit (sportliche Aktivität, Informatik, Musik, Basteln oder andere) stören könnte: Geräusche, Reden oder andere Dinge, die ihn in seiner Konzentration behindern und ihn nötigen, dass, was er gerade macht, zu unterbrechen: Material, Verhalten, ein fehlendes Werkzeug, das man unbedingt benötigt.

Anschließend fassen die Schüler die verschiedenen Störfaktoren, die sie gefunden haben, zusammen und zählen die Elemente auf, die Menschen bei ihrer Arbeit stören, je nach dem wie sensibel jemand reagiert.

Anschließend hilft der Lehrer ihnen, wenn nötig, die Verhaltensweisen zu bestimmen, die vermieden werden sollen, um andere nicht bei ihrer Arbeit im Betrieb zu stören und auch, wie man es anstellt, einen Arbeitskameraden um Rat oder Hilfe zu bitten, ohne ihn bei seiner Arbeit zu behindern.

- **Nach dem Praktikum:**

Der Lehrer wird in der Regel schnell informiert werden, wenn ein Schüler ernsthaft die Arbeit seiner Kollegen im Betrieb stört. Auf jeden Fall sorgt das von den Schülern verursachte Stören am Anfang meistens nur für Ärger und Verweise. Um zu erfahren, ob einige von ihnen bereits diese Art der Reaktion erfahren haben, kann der Lehrer während der Praktikumbilanz die Schüler präzisieren lassen, ob es ihnen in ihrem Betrieb gelungen ist, Ratschläge oder Hilfe von ihren Arbeitsnachbarn zu erfahren.

Mit den Schülern, die in Schwierigkeiten geraten sind sowie mit der Führungskraft wird er versuchen, herauszufinden, ob diese Schwierigkeiten aus der Sicht der anderen durch störende Verhaltensweisen verursacht wurden oder ob es mit den Menschen zu tun hat, mit denen sie zusammen arbeiteten.

Anpassung an das Betriebsleben	B/ Integration in das Betriebsleben B 3/Die Arbeit der anderen respektieren können	AadB.B. B3 S5 S6
	S 5/ kann seine Emotionen unter Kontrolle halten(Angst, Aggressivität, Abkapselung) S 6/ kann seine persönliche Identität innerhalb der Gruppe oder des Teams wahren	

Evaluation

Die Weiterentwicklung der Schüler, die auf diesem Gebiet auf Schwierigkeiten getroffen sind, kann mit dem Schülern und seiner Führungskraft zu jeder Zeit während des Praktikums evaluiert werden.

Ü
B
U
N
G
S
V
E
R
L
A
U
F

Dauer jeder Phase: 1 h