

Abkürzungen:

AB = Arbeitsbuchteil GA = Gruppenarbeit KB = Kursbuchteil PL = Plenum
 EA = Einzelarbeit IAW = Interaktives Whiteboard PA = Paararbeit TN = Teilnehmende

Szenarien im Beruf - Jobsuche

Nr.	Form	Ablauf	Material	Zeit	
		Die Bücher sind geschlossen. Fragen Sie die TN, welche Themen in einer Wirtschaftszeitung behandelt werden, und sammeln Sie an der Tafel: Zeichnen Sie einen Wortigel an die Tafel mit der Beschriftung „Wirtschaftszeitung – Themen“.	Tafel		
1a	EA	<p>Weisen Sie darauf hin, dass im <i>Deutsch-Test für den Beruf B2</i> die Aufgabe <i>Lesen Teil 1</i> darin besteht, aus 8 Artikeln einer Wirtschaftszeitung diejenigen herauszusuchen, die zu 5 Aussagen zu Personen passen. Aufgabe 1a ist an dieses Prüfungsformat angelehnt und bereitet auf die Prüfungsaufgabe vor.</p> <p>Die TN lesen die Aussagen über die fünf Personen genau, überfliegen die Artikel, lesen diese bei Bedarf genau und ergänzen die Buchstaben der passenden Artikel hinter den Aussagen.</p> <p>Die TN vergleichen ihre Ergebnisse zu zweit.</p> <p>Abschlusskontrolle im PL</p> <p>Hinweis: Achten Sie auf die Zeit: Für die Aufgabe stehen in der Prüfung ca. 10 Minuten Zeit zu Verfügung.</p>	KB S. 28		
1b	EA / PA	<p>Aufgrund der Zuordnung der Artikel in 1a wählt jede/r TN zwei Artikel aus, versetzt sich in die Situation von Alev Yaman und schreibt je eine Textnachricht an die entsprechende Person. Anschließend tauschen sie die Textnachrichten aus, korrigieren sie und geben Feedback. TN, die zuerst fertig sind, tippen ihre Textnachrichten in ihr Smartphone.</p> <p>Abschlusskontrolle im PL: Die TN präsentieren ihre Textnachrichten (für die anderen sichtbar z. B. durch Einsatz von WhatsApp web und Beamer / interaktivem Whiteboard).</p> <p>Machen Sie deutlich, dass diese Kommunikationssituation – jemand anderem einen Artikel empfehlen und ganz kurz darauf eingehen, um die Relevanz deutlich zu machen – sehr typisch ist. Sie stellt zugleich eine Mediationshandlung dar.</p>	KB S. 29 Smart-phones Beamer / IAW		
	PA	<p>Bereiten Sie das Rollenspiel in 2 vor, in dem Sie die Handlungskette zunächst mit einem Rollenspiel vorher weiterführen: Alev Yaman ruft im Hotel Mole an und erkundigt sich im Vorfeld nach der Stelle.</p> <p>Kopieren Sie die folgenden Rollenkarten. Bilden Sie Paare. Erklären Sie die Situation: Ein Artikel war auch für Alev Yaman interessant und sie ruft deshalb im Restaurant Mole an.</p> <p>Verteilen Sie die Rollenkarten. Lerngewohnte TN lesen beide Rollenkarten und machen sich für ihre Rolle Notizen. Lerngewohnte TN lesen nur ihre eigene Rollenkarte. Weisen Sie darauf hin, dass unten auf den Rollenkarten eine Sprechblase für den Einstieg zu finden ist.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p>Rolle: Marco Richter, Servicemitarbeiter</p> <p>Situation</p> <p>Sie arbeiten im Service im Restaurant Mole. Nachdem die</p> </td> <td style="width: 50%; padding: 5px;"> <p>Rolle: Alev Yaman, gelernte Köchin</p> <p>Situation</p> <p>Sie haben die Anzeige des Restaurants Mole gelesen und</p> </td> </tr> </table>	<p>Rolle: Marco Richter, Servicemitarbeiter</p> <p>Situation</p> <p>Sie arbeiten im Service im Restaurant Mole. Nachdem die</p>	<p>Rolle: Alev Yaman, gelernte Köchin</p> <p>Situation</p> <p>Sie haben die Anzeige des Restaurants Mole gelesen und</p>	
<p>Rolle: Marco Richter, Servicemitarbeiter</p> <p>Situation</p> <p>Sie arbeiten im Service im Restaurant Mole. Nachdem die</p>	<p>Rolle: Alev Yaman, gelernte Köchin</p> <p>Situation</p> <p>Sie haben die Anzeige des Restaurants Mole gelesen und</p>				

		<p>Anzeige im Internet war, rufen viele Bewerberinnen und Bewerber an.</p> <p>Aufgabe</p> <p>Antworten Sie, dass es schon Bewerber gibt, die Stelle aber noch frei ist.</p> <p>Antworten Sie, dass die Stelle möglichst schnell zu besetzen ist.</p> <p>Antworten Sie, dass Teilzeit, allerdings mindestens 70% möglich ist.</p> <p>Bieten Sie einen Termin zum Vorstellungsgespräch am 10.4. um 10 Uhr an.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> <p>Restaurant Mole, Richter am Apparat. Was kann ich für Sie tun?</p> </div>	<p>wissen, dass dort Köche gesucht werden.</p> <p>Aufgabe</p> <p>Fragen Sie, ob die Stelle noch frei ist.</p> <p>Fragen Sie, zu wann sie zu besetzen ist.</p> <p>Fragen Sie, ob Teilzeit möglich ist.</p> <p>Fragen Sie nach einem Termin für ein Vorstellungsgespräch.</p> <p>Antworten Sie, dass Sie zum vorgeschlagenen Termin kommen.</p> <div style="border: 1px solid black; height: 60px; width: 100%; margin-top: 10px;"></div>		
		<p>Abschlusskontrolle im PL: Die TN spielen das Gespräch, die anderen geben Feedback.</p> <p>Hinweis: Geben Sie Feedbackkriterien vor wie freies Sprechen und schauspielerische Leistung, inhaltliche Angemessenheit, sprachliche Bewältigung der Aufgabe.</p>			
2	PA	<p>Die TN lesen die Aufgabenstellung mit der Situation. Machen Sie noch einmal allen bewusst, wie die Handlungskette weitergeht: Alev Yuman ist im Hotel Mole beim Bewerbungsgespräch.</p> <p>Die TN bilden Paare und wählen die Rollen. Lerngewohnte TN lesen nur ihre eigene Rollenkarte. Weisen Sie darauf hin, dass unten auf den Rollenkarten eine Sprechblase für den Einstieg zu finden ist.</p> <p>Hinweis:</p> <p>Weisen Sie die TN auf geeignete Redemittel hin und notieren Sie die Seitenzahlen des Kursbuchs an der Tafel, z. B.: Florian Schiff – begrüßen (S. 15), nachfragen (S. 27) Alev Yaman – über Berufserfahrung sprechen(S. 27).</p> <p>Die TN spielen anhand der Angaben auf der Rollenkarte die Situation. Anschließend tauschen sie die Rollen.</p> <p>Abschlusskontrolle im PL: Die TN spielen das Gespräch, die anderen geben Feedback.</p> <p>Geben Sie Feedbackkriterien vor wie freies Sprechen und schauspielerische Leistung, inhaltliche Angemessenheit, sprachliche Bewältigung der Aufgabe.</p>	<p>KB S. 29</p> <p>Kopien der Rollenkarten</p> <p>Tafel</p>		
3a	EA	<p>In dieser Aufgabe wird ein „critical incident“ behandelt, also eine Art „kritisches Ereignis“, ein „kritischer Vorfall“ – eine „irritierende und ggf. herausfordernde Situation“, die in der Regel unerwartet auf einen zukommt und in der die verinnerlicht (in der Regel unbewussten) Strategien, mit der Umwelt zu interagieren, nicht richtig zu greifen scheinen. Die Ursachen dafür können vielschichtig</p>	<p>KB S. 29</p> <p>Track 027</p>		

		<p>sein: Unterschiedliche Erwartungshaltungen, Verhaltensweisen, Wertesysteme, unterschiedliches Wissen etc. Dahinter können individuelle, oft auch gruppenspezifische (Clique, Familie, Region, Kultur, Herkunftsland ...) Muster liegen, die einem selbst zum Teil gar nicht bewusst sind. Solche „kritischen Ereignisse“ werden aufgrund ihrer praktischen Anschaulichkeit insbesondere im interkulturellen Training eingesetzt. Die Analyse solcher (kulturell) potentiell kritischen Handlungssituationen soll zur Reflexion möglicher Ursachen und zur Auseinandersetzung mit alternativen Handlungsmöglichkeiten anregen.</p> <p>Die TN werden <i>Im Berufssprachkurs</i> sehr sanft an das Thema „critical incidents“ herangeführt. Achten Sie bei der Bearbeitung im Kurs darauf, dass Stereotypisierung, die evtl. aufkommt, zugleich kritisch hinterfragt wird. Generell spricht man auch von der Gefahr des „othering“, also des Betonens von einem Unterschied (oder einem Set von Unterschieden) und damit des Verstärkens der Wahrnehmung von Trennendem. Beispiel: In einer Studierendengruppe in der Mensa isst eine Person vegan, die anderen essen Fleisch. Nun kann man den Fokus speziell auf diesen Unterschied legen – die Herausforderung liegt aber darin, den anderen nicht nur auf diesen Unterschied zu reduzieren, sondern sich klar zu machen, dass es abseits dieses Unterschieds in der Gruppe und zwischen einzelnen Individuen zum einen auch andere Unterschiede gibt, die nicht thematisiert werden (eine Person kann z. B. blonde Haare haben), zum anderen, dass es auch sehr viele Gemeinsamkeiten gibt (alle sind Studierende, alle haben gerade Hunger, alle finden die Vorlesung xy spannend, das Seminar yz eher wenig interessant etc.).</p> <p>Die TN lesen die Aufgabenstellung und die Aussagen. Helfen Sie ggf. bei Verständnisschwierigkeiten. Die TN hören das Ende des Vorstellungsgesprächs und kreuzen an, worüber nicht gesprochen wird.</p> <p>Abschlusskontrolle im PL</p>		
3b	PL	<p>Fragen Sie, womit Alev Yaman wohl ein Problem hat. Bitten Sie die TN zu spekulieren, warum sie das Problem wohl hat. Sammeln Sie die verschiedenen Ideen an der Tafel.</p> <p>Achten Sie hier im oben beschriebenen Sinne darauf, dass verschiedene Faktoren genannt werden. Machen Sie den TN deutlich, dass es zunächst darum geht, eine Beobachterrolle einzunehmen und Hypothesen aufzustellen. Die Hypothesen sollten möglichst wertfrei formuliert werden.</p>	KB S. 29 Tafel	
	EA	<p>Die TN lesen die Aufgabenstellung und hören das Gespräch zwischen Alev Yaman und ihrer Freundin. Fragen Sie die TN, ob sie mit ihrer Vermutung Recht hatten. Markieren Sie die Lösung an der Tafel. Loben Sie explizit, dass die TN vielleicht auch abweichende Hypothesen formuliert hatten. Machen Sie noch einmal deutlich, dass es aus sehr vielen unterschiedlichen Gründen zu so einer „herausfordernden Situation“ kommen kann. Daher ist es wichtig, sich nicht zu schnell auf eine Hypothese festzulegen.</p>	KB S. 29 Track 028	
	GA	<p>Machen Sie deutlich, dass „herausfordernde Situationen“ im Berufsalltag, in dem ja Menschen mit unterschiedlichstem Hintergrund zusammenkommen, nicht untypisch sind. Daher ist es wichtig, sich auch Strategien zu überlegen, wie man damit umgehen kann.</p>	S. 29 Plakate, Stifte, Pinnwand und Pinns	

		<p>Bilden Sie Gruppen. Die TN lesen die Vorschläge im Schüttelkasten und diskutieren, was sie Alev Yaman empfehlen würden. Die TN machen ein Plakat.</p> <p>Abschlusskontrolle im PL: Die TN präsentieren ihre Plakate, die anderen geben Feedback zu den Lösungsvorschlägen.</p>	/ Tafel und Magnete	
--	--	---	---------------------	--

Extra – Du oder Sie?

Nr.	Form	Ablauf	Material	Zeit
1		Erinnern Sie die TN daran, dass es im Deutschen zwei Möglichkeiten der Anrede gibt und dass auch Muttersprachler/innen immer wieder unsicher sind, welche sie verwenden sollen. Generell gibt es derzeit eine Tendenz dazu , mehr zu duzen.		
	PA	Teilen Sie den Kurs in Paare ein. Jedem Paar werden zwei Fotos zugeordnet. Die Lernpartner/-innen sollen jeweils gemeinsam entscheiden, wen sie spontan duzen und wen sie siezen würden, und sich Notizen über die Gründe ihrer Entscheidung machen.	KB S. 30	
	PL	Die Paare tragen ihre Ergebnisse im Plenum vor. Notieren Sie die genannten Gründe stichwortartig an der Tafel. Unterstützen Sie ggf. die TN dabei, das Verhältnis zu den Personen und den situativen Kontext mit zu berücksichtigen. So macht es natürlich einen Unterschied, wie das Verhältnis zu der älteren Dame oben links ist – ist es eine vertraute Bekannte? Eine Nachbarin? Wie ist der Altersunterschied zwischen ihr und mir? Begegnet man ihr in einem privaten Kontext, im Treppenhaus oder auf der Straße? etc.	Tafel	
2a	GA	Teilen Sie den Kurs in Vierer-Gruppen ein – in sprachheterogenen Kursen sollten möglichst unterschiedliche Sprachen vertreten sein. Die TN tauschen sich darüber aus, ob und ggf. welche verschiedenen Anredeformen in anderen Sprachen (einschließlich den Muttersprachen) es gibt und nach welchen Regeln sie verwendet werden. Die TN machen ein Plakat. Abschlusskontrolle im PL	KB S. 30 Plakate, Stifte	
2b	PL CI	Die TN berichten, von unangenehmen oder irritierenden Situationen, die sie im Zusammenhang mit Duzen bzw. Siezen erlebt haben und erzählen, wie sie reagiert haben. Machen Sie darauf aufmerksam, dass es sich auch hier um „critical incidents“ / „herausfordernde Situationen“ handeln kann.	KB S. 30	
3	EA	Die TN lesen den Online-Artikel und ergänzen in der Tabelle, welche Vor- und Nachteile beim Siezen und beim Duzen im Text angeführt werden. Anschließend vergleichen sie ihr Ergebnis mit ihrem Lernpartner / ihrer Lernpartnerin. Abschlusskontrolle im PL	KB S. 31	
4	PA	Teilen Sie den Kurs wieder in die Paare von Aufgabe 1 ein. Die TN überlegen, ob und wenn ja, warum sie sich jetzt anders entscheiden. Abschlusskontrolle im PL: Die TN stellen ihre Ergebnisse im Plenum zur Diskussion.	KB S. 31	
	PL	Ermuntern Sie die TN dann, noch einmal speziell auf das Berufsleben / Firmenkulturen einzugehen. In welchen Situationen sollte man besser welche Anrede verwenden? Sammeln Sie zunächst gemeinsam mit den TN Situationen im Berufsleben, wie z.		

		<p>B. Vorstellungsgespräch, erster Arbeitstag, Meeting mit einer anderen Abteilung, Kontakt mit Kundinnen / Kunden ... In vielen dieser Situationen ist man erst einmal auf der „sicheren Seite“, wenn man siezt – aber das hängt natürlich von der konkreten Firmenkultur ab.</p> <p>Fragen Sie dann, mit welchen Worten man das Du anbieten kann und wie und mit welchen Worten man darauf reagieren kann.</p>		
--	--	--	--	--