

Die folgenden Unterrichtsvorschläge zum Einsatz eines Fragenkatalogs (siehe:

<http://www.wirtschaftsdeutsch.de/lehrmaterialien/ueberblick-bew1.php#BEWB>

beim Vorstellungsgespräch setzen voraus,

1. dass Elemente und die Struktur von Stellenanzeigen bereits mit den Kursteilnehmern erarbeitet worden sind,
2. dass den Teilnehmer der allgemeine Ablauf eines Vorstellungsgesprächs im deutschsprachigen Raum bekannt ist,
3. dass mit den Teilnehmern bereits exemplarisch ein Vorstellungsgespräch durchgespielt wurde und dabei
  - a.) die grundlegenden „Does and Don't's“ sowie
  - b.) die typischen Standardfragen besprochen wurden.

A. Vorgehensweise bei einer homogenen Teilnehmergruppe

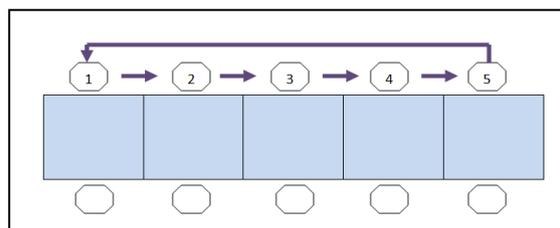
Job-Speed-Dating

(Gruppengröße: 9-16 Teilnehmer)

Die Teilnehmer erhalten im Vorfeld der Unterrichtsstunde zwei Stellenanzeigen von Unternehmen mit der Aufgabe, diese durcharbeiten (Wortschatz und das genaue Anforderungsprofil klären) und sich im Internet über die jeweiligen Unternehmen zu informieren.

Ablauf:

Im Unterrichtsraum werden zwei Tischreihen gebildet, um die auf beiden Seiten der Tische die entsprechende Anzahl von Stühlen platziert wird. (Bei 16 TN sitzen dann an jeder Tischreihe 8 Personen.) Die sich gegenüber sitzenden Teilnehmer führen jeweils 5-minütige Gespräche durch. Danach rücken die Teilnehmer auf der einen Tischseite einen Platz weiter. Die Teilnehmer der anderen Tischseite bleiben hingegen sitzen.



Als Grundlage für die Gespräche dienen vorbereitete Aufgabenblätter.

Auf den Aufgabenblättern befinden sich a) die zwei Stellenanzeigen und b) die Fragen der Personalverantwortlichen an die Bewerber.



Beispiel:

**Arbeitsblatt A**

Stellenanzeige Nr.1

Stellenanzeige Nr.2

Fragen des/der Personalverantwortlichen

**Runde 1**

- Was wissen Sie über unser Unternehmen / über die von uns angebotenen Produkte?
- Warum haben Sie Ihre letzte Stelle gekündigt?
- Welche Bedeutung hat der Beruf in Ihrem Leben?
- Wo sehen Sie selbst Ihre Stärken und Schwächen?
- Welche Fragen haben Sie an uns?

**Runde 2**

- Warum möchten Sie sich beruflich verändern?
- Warum bewerben Sie sich gerade auf diese Stelle?
- Welche bisherigen Aufgabenbereiche waren für Sie besonders interessant?
- Wie würden Sie Ihren Arbeitsstil charakterisieren?
- Was sind Ihre Gehaltsvorstellungen?

**Arbeitsblatt B**

Stellenanzeige Nr.1

Stellenanzeige Nr.2

Fragen des/der Personalverantwortlichen

**Runde 3**

- Warum möchten Sie sich beruflich verändern?
- Warum bewerben Sie sich gerade auf diese Stelle?
- Welche bisherigen Aufgabenbereiche waren für Sie besonders interessant?
- Wie würden Sie Ihren Arbeitsstil charakterisieren?
- Sind Sie bereit, auch außerhalb der üblichen Dienstzeiten (abends und an den Wochenenden) zu arbeiten und Überstunden zu machen?

**Runde 4**

- Warum haben Sie so lange studiert?
- Was haben Sie in dem Zeitraum gemacht, zu dem es in Ihrem Lebenslauf keine Angaben gibt?
- Warum haben Sie so oft die Stelle gewechselt?
- Was erwarten Sie für sich von dieser Stelle im Hinblick auf Ihre berufliche Entwicklung?
- Wie lösen Sie mit Ihren Kollegen?
- Erzählen Sie etwas über sich selbst!
- Welche Fragen haben Sie an uns?



## **Bewerbung: Das Vorstellungsgespräch / Trainingsmöglichkeiten** **3**

Das Aufgabenblatt A wird jeweils an die Teilnehmer an der linken Tischseite ausgeteilt, Aufgabenblatt B an die Teilnehmer der rechten Tischseite.

### Runde 1

Die TN auf der linken Tischseite sind Personalverantwortliche, die TN auf der rechten Tischseite Bewerber/innen.

Arbeitsgrundlage ist die Stellenanzeige Nr.1 und die Fragen des/der Personalverantwortlichen zu Runde 1 (Arbeitsblatt A).

### Runde 2

Nach Beendigung der ersten Gesprächsrunde rücken die TN auf der rechten Seite einen Stuhl weiter und die zweite Gesprächsrunde beginnt.

Arbeitsgrundlage ist wiederum die Stellenanzeige Nr.1, diesmal aber mit den Fragestellungen zu Runde 2 (Arbeitsblatt A).

### Runde 3

Nach Beendigung der zweiten Gesprächsrunde rücken die TN auf der rechten Seite wieder einen Stuhl weiter.

Jetzt werden die Rollen gewechselt. Die bisherigen Bewerber werden zu Personalverantwortlichen und umgekehrt.

Arbeitsgrundlage ist jetzt die zweite Stellenanzeige und die Fragen des/der Personalverantwortlichen zu Runde 3 (Arbeitsblatt B).

### Runde 4

Die TN auf der rechten Seite rücken wieder einen Stuhl weiter und das letzte Bewerbungsgespräch beginnt.

Arbeitsgrundlage ist die Stellenanzeige Nr.2 und die Fragen zu Runde 4 (Arbeitsblatt B).

Sinnvoll ist es, nach den einzelnen Gesprächen den beteiligten Gesprächspartner noch einige Minuten Zeit zu geben, sich untereinander über die Ablauf des Gesprächs auszutauschen, wobei die Antworten/das Verhalten des Bewerbers im Vordergrund stehen sollte.

Je nach Teilnehmerzahl kann man auch einigen Teilnehmer die Beobachterrolle übertragen, z.B. können bei einer Teilnehmerzahl von 12 Personen 4 Paare die Bewerbungsgespräche wie oben beschrieben durchspielen und 4 Personen beobachten. Diese geben dann nach Beendigung des Gesprächs ein ausführliches Feedback. Sinnvollerweise sollten die Beobachter auf der Seite sitzen, wo die Plätze nicht gewechselt werden müssen.

Das Job-Speed-Dating ist besonders geeignet für Gruppen mit einheitlichem oder ähnlichem Berufsziel (z.B. spezieller Kurs für Altenpfleger/-innen) und bei Gruppen mit ähnlichem Bildungshintergrund und vergleichbarem Arbeitsumfeld. (z.B. Kurse für Handwerker oder für Ingenieure mit unterschiedlicher Spezialisierung).



**B. Vorgehensweise bei einer inhomogenen Teilnehmergruppe**

Bei Lerngruppen mit sehr unterschiedlichem Ausbildungshintergrund und unterschiedlichen Berufszielen ist das Job-Speed-Dating allerdings nicht sinnvoll.

In diesem Falle bietet es sich an, im Vorfeld Kleingruppen von je drei Personen zu bilden, die bzgl. ihres Ausbildungshintergrunds und ihrer Berufsziele in etwa zusammenpassen. Die Teilnehmer dieser Kleingruppen erhalten dann die Aufgabe, jeweils selbst ein Stellenangebot eines Unternehmens im Internet zu finden, das sie interessiert ( Idealerweise sollten die ausgesuchten Unternehmen eine eigene Webpräsenz haben.). Die ausgewählten Stellenanzeigen und die Links zu den betreffenden Unternehmen werden für die anderen Mitglieder der Kleingruppe fotokopiert, so dass sich diese auf die Gespräche vorbereiten können.

**Ablauf der Vorstellungsgespräche**

Die Teilnehmer der Kleingruppen setzen sich um einen Tisch. Jeweils zwei führen das Vorstellungsgespräch, der dritte hat die Beobachterrolle. Die beiden, die das Gespräch führen, sollten sich gegenüber sitzen.

Allen Teilnehmern liegen die Stellenanzeigen vor (insgesamt 3). Zudem erhält jeder der Teilnehmer ein Arbeitsblatt mit Fragen für zwei Vorstellungsgespräche (Fragen 1/ Fragen 2) und das Ablaufschema (siehe unten).

Jeder der Teilnehmer (A, B, C) führt zwei Vorstellungsgespräche zu der von ihm ausgesuchten Stellenanzeige.

	Bewerber	Personalverantwortlicher	Beobachter
Runde 1	A	B (Fragen 1)	C
Runde 2	A	C (Fragen 2)	B
Runde 3	B	C (Fragen 1)	A
Runde 4	B	A (Fragen 2)	C
Runde 5	C	A (Fragen 1)	B
Runde 6	C	B (Fragen 2)	A

Zwischen den einzelnen Runden werden die jeweiligen Vorstellungsgespräche gemeinsam ausgewertet.

