



Bewerbungsratgeber

WILFRIED BRÜGGEMANN

Aller Anfang ist leicht – Bewerbungsratgeber für junge Leute

Schritt für Schritt zum erfolgreichen Berufsstart

Wolfgang Wypijeski

W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2002, 108 Seiten, € 9,90

In 3., völlig überarbeiteter Auflage ist jetzt der Bewerbungsratgeber für junge Leute in der Reihe „w. bertelsmann beruf“ erschienen. Die Schrift wendet sich bewusst an junge Leute, um sie kurz und in ansprechender Weise an das Thema „Bewerbung“ heranzuführen. Im Vorwort heißt es dazu: „Sie haben aber keine Lust, sich deswegen (Bewerbungsmarathon W. B.) wochenlang in ihr Zimmer einzuschließen und durch mächtige Wälzer durchzuarbeiten? Deshalb haben wir für Sie diesen jugendlichen Bewerbungsratgeber gestaltet: „Er soll Ihnen helfen, Ihre erste Bewerbung als eine Art sportliche Herausforderung zu sehen, die Sie mit Spaß und Energie bewältigen können.“ So ist dieser Ratgeber denn auch sportlich aufbereitet, indem er den „Bewerbungsmarathon“ in drei Schritten angeht: Vorbereitung, Wettkampf und Zielgerade. Zu jedem Wettkampf gehört eine Vorbereitung. Dieser erste Schritt behandelt daher Fragen wie „Welchen Beruf soll ich wählen?“, „Welche Schlüsselqualifikationen sind im Beruf gefragt – und welche habe ich?“ „Wo kann ich mich bewerben?“ und „Wann soll ich mich bewerben?“ Im zweiten Schritt geht es um den eigentlichen Wettkampf. Hier stehen Fragen im Mittelpunkt, die sich auf die Bewerbung selbst beziehen: „Wie stelle ich mich positiv in meinem Lebenslauf dar?“, „Wie gestalte ich ein wirkungsvolles Anschreiben?“, „Was ist bei Zeugnissen zu beachten?“ und „Ist meine Bewerbung in Ordnung?“ Der dritte Schritt symbolisiert die Zielgerade, auf der allerdings auch Stolper-

steine liegen können. Es geht vor allem um Fragen wie „Wie bestehe ich Einstellungstests und Assessment-Center?“, „Wie bereite ich mich auf ein Vorstellungsgespräch vor?“ und „Wie sollte mein Arbeitsvertrag aussehen?“

Aufgrund der neuartigen Gliederung des Ratgebers kann sich der Leser mit Hilfe von Checkpoints immer wieder orientieren, an welcher Station des Bewerbungsmarathons er bereits bzw. gerade angekommen ist und wie es dann für ihn weitergeht. „Einsteiger“, d. h. junge Leute auf der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz, können sich Schritt für Schritt von der Berufswahl bis zum Vorstellungsgespräch durcharbeiten, „Erfahrene“ hingegen dort genau einsteigen, wo für sie das Neuland beginnt. Damit steigt zweifellos die „Benutzerfreundlichkeit“ des Ratgebers, auf die jedes Medium besonders in der heutigen Zeit angewiesen ist. Für Abwechslung und Auflockerung sorgen außerdem zahlreiche Literaturtipps, Internetadressen, Übungen, Checklisten und Musterbriefe.

Wenn man bedenkt, dass junge Leute sich (heute) schnell, präzise und unkompliziert informieren wollen, dann ist dieser Ratgeber genau das richtige Handbuch für Einzelfragen der Berufswahl und Bewerbung sowie das gesamte Bewerbungsverfahren. Autor und Verlag ist es gelungen, junge Menschen mit dieser Schrift konkret anzusprechen, sie unmittelbar zu erreichen und ihnen nützliche Hilfestellungen bei einem so wichtigen Thema wie „Berufswahl“ und „Bewerbung“ zu geben. Damit werden Pluspunkte bei der jungen Generation erzielt, möglicherweise aber auch motivationsfördernde Wirkungen erzeugt, die sich wiederum positiv auf die Einstellung junger Menschen zu einem Bewerbungsverfahren auswirken.

Von Experten für Experten

UTE LAUR-ERNST

Lernfeld: Arbeitsprozess Ein Studienbuch zur Kompetenzentwicklung von Fachkräften in gewerblich-technischen Aufgabenbereichen

Martin Fischer & Felix Rauner (Hrsg.)

Nomos Verlagsgesellschaft Baden-Baden 2002, 531 Seiten, € 78,00

Die Wiederentdeckung der Lernpotenziale von Arbeit geschah Anfang der 90er-Jahre; die Berufsschule hat sich dieser Neuorientierung angeschlossen. Damit sind wir beim aktuellen Thema des Studienbuches: der Verknüpfung des von der KMK beschlossenen Lernfeldkonzeptes mit dem Erwerb von Arbeitsprozesswissen.

Die Autoren versuchen, die für die berufliche Bildung wichtige Frage zu beantworten: Wie lassen sich die für einen Beruf relevanten, betrieblich unterschiedlich gestalte-

ten Arbeitsprozesse in berufstypische, betriebsübergreifende und zugleich zukunftsfähige Curricula und effektive Lehr-Lernprozesse übersetzen? Dabei ist man sich einig, dass die sichere Verfügbarkeit über das jeweils einschlägige Arbeitsprozesswissen den Kern beruflicher Handlungsfähigkeit ausmacht und dass hierfür individuelles Erfahrungslernen eine zentrale Rolle spielt. Was bedeutet dies für die formalisierte Berufsbildung? Wie kann sie die Kompetenzentwicklung systematisch fördern? Diese Problematik durchzieht den Band und kennzeichnet seine Brisanz. Die Einleitung der beiden Herausgeber hilft bei der Orientierung genauso wie die Gliederung in vier Kapitel, die den Forschungs- und Lerngegenstand „Arbeitsprozess“ beschreiben:

1. „als grundlegende Dimension beruflicher Kompetenz“
2. „in gewerblich-technischen Aufgabenbereichen“
3. „als Bezugspunkt für die Gestaltung beruflicher Bildung“ und
4. „als Gegenstand berufswissenschaftlicher Forschung“

W. Kruse hatte bereits Mitte der 80er-Jahre das Arbeitsprozesswissen als wesentlichen Berufsinhalt in die bildungspolitische Debatte eingebracht und sieht sich jetzt angesichts der Wissensgesellschaft in seiner Bewertung bestätigt. M. Fischer hinterfragt die Merkmale des Arbeitsprozesses als Lerngelegenheit und diskutiert dabei die neueren Trends in der Kompetenzforschung, die sich mit erfahrungsgeleitetem, selbst gesteuertem, expansivem und situiertem Lernen befassen und in der „community of practice“ einen wichtigen sozialen Lernraum sehen. Zentraler Gegenstand des ersten von drei Beiträgen von F. Rauner, die sich als „roter Faden“ durch den Band ziehen, ist die Transformation von Arbeitsprozessen in entwicklungslogisch gestaltete Curricula, die den „Novizen“ entlang „paradigmatischer“ Arbeitsaufgaben wachsender Komplexität und Offenheit sukzessiv zum Expertentum führen. Dabei verbindet Rauner sein Konzept einer gestaltungsorientierten Berufsbildung mit Einsichten der Expertiseforschung sowie entwicklungstheoretischen Ansätzen – ein ehrgeiziges Vorgehen, das im Modellversuch GAB bei Volkswagen erprobt wurde. (vgl. den Beitrag von M. Reinhold in diesem Heft – die Red.)

Im zweiten Kapitel erwartet den Leser ein breites Spektrum von Studien über berufs- und aufgabenspezifisches Arbeitsprozesswissen in der Chemie, Metalltechnik, Gebäudeautomation usw., die alle die Notwendigkeit fachinhaltlicher Detailanalysen unterstreichen, um das eigentlich „professionelle“ Wissen und Können von Fachkräften zu identifizieren. Diese Analysen kommen in der gängigen Qualifikationsforschung zu kurz, nicht zuletzt weil sie von Sozial- und nicht von Berufswissenschaftlern dominiert wird. Auf diese Problematik geht Rauner ausführlich im nächsten Kapitel ein, wenn er sich über die Gestaltung arbeitsprozessbezogener Lern- und Handlungsfelder äußert. Im Weiteren treffen wir auf „alte Bekannte“, wie das „dezen-

trale Lernen“ (Dehnbostel), die „geschäfts-prozessorientierte Ausbildung“ (Dybowski) sowie den erweiterten „Qualitätszirkel“ (Derboven, Dick & Wehner). Die Lernchancen in „Praxisgemeinschaften“ (Waibel, Endres & Wehner) und von unterstützender Software werden dargestellt (Müller & Bruns). Das Kapitel ist facettenreich, wenngleich etwas „zusammengewürfelt“.

Abschließend wird noch einmal die bessere theoretische und empirische Fundierung von Berufsbildern und beruflichen Curricula thematisiert. Der Mangel an geeigneter berufswissenschaftlicher Forschung wird auf das festgezurrte Ordnungsverfahren sowie auf methodische Schwächen zurückgeführt (Rauner). Auf den letzteren Punkt geht Röber näher ein, indem er die international verbreitete DACUM-Methode den selbst erprobten „Facharbeiter-Experten-Workshops“ gegenüberstellt, und Bremer setzt sich mit entwicklungsbezogener Theorie und Forschung auseinander, die sich im berufspädagogischen Raum noch sehr in den Anfängen befindet.

Das Studienbuch ist kaum etwas für Berufsbildungs-Novizen; es ist von wissenschaftlichen Experten für Experten geschrieben und will zum Dialog über Reformen in der Berufsbildung beitragen. Diese Anregung sollte aufgegriffen werden.

Kompetenzentwicklung

FRANZ SCHAPFEL-KAISER

Unbewusstes bewusst machen. Selbstreflexive Kompetenz und neue Arbeitsorganisation

Kirsten Lehmkuhl

VSA-Verlag 2002, 409 Seiten, € 24,80

Die Aufforderung, sich selbst zu erfinden und das Leben in die eigene Hand zu nehmen, tritt heute unausweichlich an Erwachsene und Jugendliche heran. Bildung und berufliche Bildung müssen zur Bewältigung dieser neuen Anforderungen ermächtigen und ein „neues Handwerkszeug“ für Lehrende, Auszubildende und Lernende zur Verfügung stellen. Zugleich muss sich Theoriebildung intensiver mit den Konsequenzen aus diesen Voraussetzungen befassen. Die neuen Formen betrieblicher Arbeitsorganisation, die sich, verbunden mit den Stichworten „lean production“, „cost-center“ und Dezentralisierung – in den 80er/90er Jahren durchgesetzt haben, setzen eine Dynamik in Gang, welche veränderte Qualifikationen erfordert. Hierarchische Anweisung und Qualitätskontrolle werden scheinbar reduziert und auf Selbststeuerungsfunktionen der Beschäftigten übertragen. Dadurch wird Persönlichkeitsentwicklung zum integralen Bestandteil beruflicher Bildungskonzepte, tritt heraus aus dem Dunstkreis therapeutischer Ansätze,