

**Claudia Roithinger**

**DAS PRAKTIKUM IM AUSLAND  
ALS INTEGRIERTES BERUFLICHES  
ORIENTIERUNGSMEDIUM**

Masterthesis zum Lehrgang „Career Management -  
Laufbahnberatung MAS“ an der Universität Klagenfurt

# INHALT

<b>1. EINLEITUNG UND ÜBERBLICK</b>	<b>4</b>
<b>2. AUSLANDSPRAKTIKUM UND BERUFLICHE ORIENTIERUNG</b>	<b>8</b>
<b>2.1. Begriffe und Programme</b>	<b>8</b>
2.1.1. Jobprogramme	10
2.1.2. Praktika	10
2.1.3. Aupair	11
2.1.4. Freiwillig arbeiten	11
<b>2.2. Empirische Untersuchungen</b>	<b>12</b>
2.2.1. Zusammenfassung aktueller Analysen	12
2.2.2. Die Verbindung zur Laufbahnberatung	14
<b>2.3. Rahmenbedingungen</b>	<b>18</b>
2.3.1. Motivation und Praktikumsinhalte	18
2.3.2. Zeitpunkt und Dauer	19
2.3.3. Zielland	20
2.3.4. Geld	20
<b>2.4. Nutzen des Praktikums für Praktikantin und Betrieb</b>	<b>22</b>
<b>3. LERNEN IM AUSLANDSPRAKTIKUM</b>	<b>24</b>
<b>3.1. Lernformen im Praktikum</b>	<b>24</b>
<b>3.2. Erfahrungslernen</b>	<b>27</b>
<b>3.3. Begleitung beim Erwerb von Kompetenzen</b>	<b>30</b>
3.3.1. Von der Lernberatung zur Kompetenzerwerbsbegleitung	30
3.3.2. Möglichkeiten der Kompetenzerwerbsbegleitung bei Auslandspraktikantinnen	32
<b>3.4. „Principles for Good Practice“ der NSEE</b>	<b>33</b>

<b>4. Auswahl und Vorbereitung zukünftiger Praktikantinnen</b>	<b>36</b>
<b>4.1. Warum Auswahl und Vorbereitung?</b>	<b>36</b>
<b>4.2. Beratungsprozess</b>	<b>38</b>
<b>4.3. Das individuelle Beratungsgespräch</b>	<b>39</b>
4.3.1. Die Rolle der Beraterin	41
4.3.2. Checklisten allgemein	44
4.3.3. Gesprächsleitfaden	46
<b>5. Nachbereitung des Auslandsaufenthaltes</b>	<b>53</b>
<b>5.1. Nutzen einer reflektierten Praxiserfahrung</b>	<b>53</b>
<b>5.2. Schwerpunkte der Nachbereitung</b>	<b>55</b>
<b>5.3. Ein Praxis-Beispiel zur Nachbereitung von Auslandspraktika</b>	<b>57</b>
5.3.1. Entwicklung eines Workshops mit Arbeitsmaterialien	57
5.3.2. Inhalte des Workshops/Arbeitsbuches	59
<b>6. RESÜMEE</b>	<b>62</b>
<b>7. Anhang</b>	<b>65</b>
<b>ANHANG 1: Skills Selection Box</b>	<b>66</b>
<b>ANHANG 2: Erarbeitung des Interview-Leitfadens</b>	<b>67</b>
<b>ANHANG 3: Praxisbeispiel eines Interview-Leitfadens</b>	<b>70</b>
<b>ANHANG 4: Elemente des Interviews</b>	<b>72</b>
<b>ANHANG 5: Workbook zum Workshop</b>	<b>73</b>
<b>ANHANG 6: Spielregeln „SkillCards“</b>	<b>87</b>
(zu Arbeitsblatt 9 des Workbook zum Workshop)	
<b>ANHANG 7: Anleitung zur Übung „Selbstpräsentation“</b>	<b>89</b>
(zu Arbeitsblatt 11 des Workbook zum Workshop)	
<b>8. Literatur + Quellen</b>	<b>92</b>

## 1. EINLEITUNG UND ÜBERBLICK

„Narita, der internationale Flughafen von Tokio, begrüßte ankommende Passagiere bis vor wenigen Jahren mit zwei Tafeln. Eine tätschelte auf japanisch: ‚Otsukaresama deshita. Nihon e yokoso.‘ (Nach der langen Reise sind Sie bestimmt müde. Willkommen in Japan.), während die zweite auf englisch den Zeigefinger hob: ‚Welcome to Japan. Please respect the rules.‘<sup>1</sup>

Wenn gegenwärtig in Europa die Erhöhung der temporären Mobilität von SchülerInnen, StudentInnen und ArbeitnehmerInnen durch Förderprogramme ebenso forciert wird wie der Einbau von Praxisphasen in die Curricula sekundärer und tertiärer Bildungswege, so treten die Versäumnisse und Optimierungspotenziale in diesem Bereich beruflicher Bildung umso deutlicher hervor: der Mangel an sachgerechten Analysen dieser Praktikumsprozesse, verbunden mit einem weitgehenden Verzicht auf die professionelle Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung dieses Geschehens.

Es passt in dieses Bild, dass die Abschlussberichte und Erfahrungen von AuslandspraktikantInnen der europäischen Mobilitätsprogramme (wie zB Erasmus oder Leonardo da Vinci) nach wie vor kaum wissenschaftlich aufgearbeitet sind.

Ausgangspunkt der folgenden Arbeit ist die Erfahrung, dass Erfolg, Qualität und nachhaltige Wirkung beruflicher **Praktika im Ausland** wesentlich von der **Art und Intensität der Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung** abhängen.

Die hier vorgelegte Arbeit soll ein Beitrag zu den angesprochenen Erfordernissen sein. Als ein erster Schritt werden im Folgenden - im Hinblick auf die dringend erforderliche Qualitätssicherung bei der Durchführung beruflicher Praktika im Ausland - **Kriterien und praxisbezogene Materialien für die Beratung und Betreuung/Begleitung von PraktikantInnen** erarbeitet.

---

<sup>1</sup> Neumann, Christoph: Darum nerven Japaner. Piper Verlag, München 2006

Auch wenn diese **Qualitätssicherung** letztlich eine Angelegenheit institutioneller, rechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen ist und eine professionelle Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung beruflicher Auslandspraktika ohne diese Basis nicht gelingen kann, so geht es doch zunächst um die entsprechende Nutzung der bereits vorhandenen Möglichkeiten und um die Orientierung an best practice und erfolgreichen Pilotprojekten.

Die vorliegende Arbeit wendet sich daher primär an **BeraterInnen** (zB LehrerInnen, Berufs- und LaufbahnberaterInnen, MitarbeiterInnen an Fachhochschulen und Universitäten oder in Betrieben etc.), **die Personen begleiten, die ein berufliches, mehrwöchiges Auslandspraktikum absolvieren** (in den meisten Fällen mindestens 16jährige, die eine höhere Schule besuchen/abgeschlossen haben bzw. Studierende aller Studienrichtungen).

Dieser Zielgruppe Anknüpfungspunkte für die weitere **Professionalisierung** ihrer Tätigkeit bereitzustellen und **ein stärkeres Bewusstsein für** die vielfach noch ungenutzten **Möglichkeiten von Auslandspraktika in beruflichen Orientierungsprozessen** zu schaffen, ist ein wichtiges Ziel dieser Arbeit.

Basis meiner Projektarbeit im Rahmen der Teilnahme am Universitätslehrgang „Berufs- und Laufbahnberatung“ (Universität Klagenfurt 2003 - 2005) mit dem Titel „*Auslandspraktika als berufliche Orientierungshilfe*“ war die Erfahrung, dass Nutzen und Qualität eines Auslandspraktikums im Sinne einer beruflichen Orientierungshilfe wesentlich von den vorgeschalteten Auswahl- und Beratungsprozessen abhängen. Dies wurde in meiner Projektarbeit umfassend bearbeitet. Diese Erfahrung konnte auch durch die Analyse und Bewertung von **(Personal-)Auswahlmethoden** bestätigt werden. Damit wurde gleichzeitig ein bislang eher untypisches Einsatzgebiet der Berufs- und Laufbahnberatung dargestellt: das **Recruiting**.

Darauf aufbauend und weiterführend wird im Folgenden ein Konzept vorgestellt, das im Sinne von Qualitätskriterien für die Durchführung beruflicher Auslandspraktika die Aspekte der Betreuung/Begleitung vor und nach dem Auslandsaufenthalt behandelt.

Die hier vorgelegte **Masterthesis** erarbeitet diese Thematik **in vier Hauptteilen**:

### **Auslandspraktikum und berufliche Orientierung**

Dieses Kapitel zeigt einerseits die Arten, Formen und empirischen Bedingungen von Auslandspraktika auf und bringt diese andererseits im Sinne der Gesamthematik mit den Anknüpfungspunkten zur beruflichen Orientierung in Zusammenhang. Grundlagen und Ausgangspunkte der beruflichen Orientierung in Auslandspraktika wurden in meiner oben erwähnten Projektarbeit aus dem Jahre 2005 eingehend behandelt. Im vorliegenden Kontext erfolgt eine Zusammenfassung der wichtigsten Eckpunkte und eine Weiterentwicklung auf der Basis von aktuellen Studien in diesem Bereich die aufzeigen, dass das Praktikum im allgemeinen einen entscheidenden Schwerpunkt in der beruflichen Entscheidungsfindung darstellt. Zusätzlich werden hier auch neuere Ergebnisse, die in allen Studien gleichermaßen hervorstechen, aufgearbeitet.

### **Lernen im Auslandspraktikum**

Dieser Teil der Arbeit stellt das thematische Zentrum dar. Die Analyse der Lernprozesse im Praktikum bildet den Ausgangspunkt für die Erarbeitung entsprechender Vor- und Nachbereitungsprozesse der Auslandserfahrung. Den Kern bildet dabei ein Überblick über bis dato verfügbare empirische Forschungsarbeiten (vorwiegend aus den USA) im Bereich der Formen des Lernens im Praktikum, der Begleitung von Erfahrungen in Lernprozessen und der Reflexion von erworbenen Kompetenzen. In allgemeiner Hinsicht werden hier zentrale Elemente des Lernens im Praktikum herausgearbeitet und auf Grundlage dieser Erkenntnisse die Instrumente zur individuellen Bewusstseinsbildung und zum Empowerment („Hilfe zur Selbsthilfe“) entwickelt.

### **Auswahl und Vorbereitung zukünftiger PraktikantInnen**

Basis ist die Analyse und Bewertung von Auswahlmethoden potentieller PraktikantInnen und das Vorstellen möglicher Arten von Praktikumsbegleitung anhand von empirischen Studien und beispielhaft ausgewählten Durchführungsmodalitäten von Institutionen, die berufliche Auslandspraktika anbieten bzw. abwickeln.

Das eigentliche Auswahl- und Beratungsgespräch, seine Elemente und seine Qualität bilden den methodischen Angelpunkt dieses Teils der Arbeit. Im Vordergrund steht dabei die Analyse von Einzelberatungen, um Ansätze von Optimierungsmöglichkeiten in diesem Bereich aufzuzeigen.

Die methodische Umsetzung der Kriterien zur Vorbereitung von Auslandspraktika mündet in der Entwicklung eines „Multimodalen Interviewleitfadens“.

### **Nachbereitung des Auslandsaufenthaltes**

Ziel der hier vorgeschlagenen Nachbereitung des Praktikums im Ausland ist die Unterstützung der ehemaligen PraktikantInnen beim Erkennen, Veranschaulichen und Darstellen ihrer beruflichen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen unter Berücksichtigung der einfließenden interkulturellen Komponenten.

Daraus resultiert unter anderem die Konzeption eines Arbeitsbuches mit Übungen, die es den ehemaligen PraktikantInnen erlauben, die während des Praktikums gewonnenen Erfahrungen und Erlebnisse für ihren weiteren Werdegang sinnvoll zu nützen. Das hier vorgestellte Konzept ist ein Leitfaden für die Durchführung eines mehrstündigen Workshops, in dem die Übungen des Arbeitsbuches gemeinsam in der Gruppe und/oder individuell ausgeführt werden.

HINWEIS: Ich verwende im folgenden Text, insbesondere in Verbindung mit der Zielgruppe der PraktikantInnen, **bevorzugt die weibliche Form** – nicht nur deshalb, weil Männer im Bereich der Auslandspraktika immer noch eine Minderheit darstellen sondern auch, um eine bessere Lesbarkeit zu garantieren.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Auszug aus dem Protokoll zum Teamleiter-Meeting vom 13.12.2005 einer der größten Organisationen für Schul- und Praktikumsaufenthalte im Ausland (AIFS Deutschland GmbH, Bauscheidtstraße 11, 53113 Bonn): „Insgesamt bewerben sich deutlich mehr Frauen als Männer (weltweit: 60% weibliche und 40% männliche Bewerber); seitdem man sich nur noch online bewerben kann, liegt der Anteil der männlichen Bewerber nur noch bei 11%.“

## 2. AUSLANDSPRAKTIKUM UND BERUFLICHE ORIENTIERUNG

„Tell me, and I will forget.  
Show me, and I may remember.  
Involve me, and I will understand.“<sup>3</sup>

### 2.1. Begriffe und Programme

„Früher fiel es schwer, den Plural des Wortes Praktikum zu bilden, viele sagten ‚Praktikums‘ oder, noch schrecklicher, ‚Praktikas‘. Heute hört man den Plural nur noch in der richtigen Form.“<sup>4</sup> Das heißt freilich nicht, dass dieser Begriff im deutschsprachigen Raum eine klare Bedeutung hätte.

Als Reaktion auf die Tatsache, dass sich Kapital, Waren und Dienstleistungen innerhalb der Europäischen Union leichter bewegen als die Menschen startete die Europäische Kommission bereits Mitte der 1990er Jahre eine **Initiative zur Beseitigung der Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität**<sup>5</sup>. Neben Mobilitätshindernissen wie der auch heute noch ungeklärten rechtlichen Stellung von Praktikantinnen oder der gegenseitigen (Nicht-)Anerkennung von Abschlüssen/Ausbildungen wird auch die Notwendigkeit einer Informations-offensive im Bereich der Mobilität gefordert. Wobei diese Mobilität kein Selbstzweck ist. Praktika bieten vor allem „opportunities to investigate and experience learning and work options before choosing them“ – so die Feststellung einer einschlägigen CEDEFOP Studie<sup>6</sup>. Diese Möglichkeiten, Arbeitserfahrung (im Ausland) zu sammeln, sind heute vielfältig. Zudem wächst das Angebot bzw. ändern sich die Teilnahmebedingungen für die einzelnen Programme laufend.

Es mangelt auch nicht an entsprechenden europäischen Initiativen, die Bedingungen für die Absolvierung beruflicher Auslandspraktika zu verbessern. Hier sind in erster Linie die im Rahmen des europäischen Programmes zur Förderung der beruflichen Bildung „Leonardo da Vinci“ gesetzten Maßnahmen zu erwähnen.

---

<sup>3</sup> Confucius around 450 BC. Zitiert nach: Pickles, Tim: Experiential Learning articles and critiques of David Kolb's theory. <http://reviewing.co.uk/research/experiential.learning.htm>, Juli 2006

<sup>4</sup> Stolz, Matthias: Generation Praktikum. In: „Die Zeit“, Nr. 14 vom 31.03.2005

<sup>5</sup> Europäische Kommission: Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität; Grünbuch. Hg. vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1996

<sup>6</sup> Sultana, Ronald G.: Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report. In: Cedefop Panorama series; 85, Luxemburg 2004



So wird im Rahmen der *Europass Initiative* mit nationalen „Europass Zentren“ auf die europaweite Vereinheitlichung mobilitätsrelevanter Unterlagen gesetzt (Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung, Diplomzusatz). Außerdem existiert, ebenfalls im Rahmen von „Leonardo da Vinci“, das Netzwerk nationaler „Euroguidance“ Zentren (Information zur Mobilität am Bildungs- und Arbeitsmarkt in Europa).<sup>7</sup>

Als vorläufige Charakterisierung („**Definition**“), die den **Zusammenhang von Ausbildung, Praxiserfahrung und beruflicher Orientierung** herstellt, ist festzuhalten: „Das Praktikum ist ein wichtiger und zentraler Bestandteil (...) der Ausbildung. Es klärt die Beziehung zwischen Theorie und Praxis und stärkt im Idealfall die Motivation der Studierenden für den (...) Beruf. Das betreute und angeleitete Praktikum bietet (...) ein umfassendes Arbeitstraining und konfrontiert zugleich mit der Realität des Berufsalltags. Es ermöglicht das Sammeln von Berufserfahrungen bei gleichzeitiger Überprüfung der Berufseignung für ein bestimmtes (...) Arbeitsfeld.“<sup>8</sup>

Die Arten und Möglichkeiten von beruflichen Praktika im Ausland sollen hier jedoch nur kurz skizziert werden - nicht zuletzt, um den Blick auf die vielen immer noch ungeklärten Rahmenbedingungen zu lenken, die in der Praxis die Umsetzung beruflicher Praktika prägen.

Im folgenden **Überblick** beziehe ich mich ausschließlich auf **Programme, die ein Praktikum (also Arbeit) im Ausland ermöglichen**; Schul- oder Studienaufenthalte werden nicht behandelt. Dieser Überblick an Möglichkeiten für in Österreich wohnhaft gemeldete Personen wurde in Anlehnung an eine Broschüre der „Arbeitsgemeinschaft Österreichische Jugendinfos“<sup>9</sup> und einer Broschüre des „bm:bwk“<sup>10</sup> erstellt und in meiner Projektarbeit „*Auslandspraktika als berufliche Orientierungshilfe*“ umfassend ausgeführt. Eingeflossen sind aber auch persönliche Erfahrungen, Eindrücke aus Gesprächen mit ehemaligen Programmteilnehmerinnen aus verschiedensten Tätigkeitsbereichen und Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Organisationen, die Auslandspraktika vermitteln.

---

<sup>7</sup> Alle Informationen und Unterlagen für Österreich unter [www.lebenslanges-lernen.at](http://www.lebenslanges-lernen.at) (März 2007)

<sup>8</sup> Aus dem Vorwort des Herausgebers Peter Thiesen zu: Ellermann, Walter: Das sozialpädagogische Praktikum; Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2002

<sup>9</sup> globalXperience; Herausgeber: wienXtra – jugendinfo im Auftrag der ARGE Österreichische Jugendinfos und BMSG; Redaktion: Rosalia Eichinger (wienXtra jugendinfo), Tanja Kuehn (InfoEck Tirol), Tina Volkmann (TOPZ St. Pölten); 2. Auflage/März 2006

<sup>10</sup> Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Internationale Erfahrungen – Auslandsaufenthalte für Jugendliche, Wien 2006

### 2.1.1. Jobprogramme

Sogenannte „Jobprogramme“ bieten die Vermittlung einer Arbeitsstelle (Job<sup>11</sup>), notwendige Arbeitsbewilligungen und Unterstützung bei der Beschaffung von Visa<sup>12</sup> in verschiedenen Ländern an. Diese Programme erlauben es auch, in Ländern zu arbeiten, in denen man ansonsten nur sehr schwer oder gar keine Arbeitsbewilligung bekommt. Die Grenze zu „Praktika“ ist unscharf, manche Programme könnten in mehreren der nachfolgend angeführten Sparten genannt werden.

*Beispiele für Jobprogramme:*

*Working Holiday<sup>13</sup> Programme, Work Experience<sup>14</sup>, Student Work Abroad Program, Work & Travel Programme.*

### 2.1.2. Praktika

Praktika im Ausland dienen in erster Linie dazu, berufliche Erfahrungen zu sammeln, Kenntnisse, die man in der Schule oder während eines Studiums erworben hat, in der Praxis auszuprobieren und Sprachkenntnisse zu verbessern. Noch einmal ist hier zu erwähnen, dass die Abgrenzung zwischen „Job“ und „Praktikum“ nicht möglich ist und zB ein „Sommerjob“ im Rahmen des Studiums sehr wohl als „Praktikum“ gelten kann. Sind Praktika unbezahlt, werden sie manchmal als „Volontariat“<sup>15</sup> bezeichnet.

*Beispiele für Praktika:*

*Auslandspraktika von Studierendenorganisationen, Berufspraktika, CIMO-Praktika Finnland, Internship<sup>16</sup> USA Programm, Professional Career Training USA, Praktika für Berufsgruppen, Internship Australia/Canada.*

---

<sup>11</sup> „Wurden zB mit „Job“ früher nur Möglichkeiten des Geldverdienens bezeichnet, benennt man damit heute die Aufmerksamkeit auf einen gewissen Aufgabenbereich ohne Rücksicht auf die Umgebung.“ (Persönliches Protokoll zur Lehrveranstaltung „Gesellschaftliche Grundlagen der Berufs- und Laufbahnberatung“ bei Univ.-Prof. Dr. Paul Kellermann, Universität Klagenfurt, 18.-19. Oktober 2003.)

<sup>12</sup> vgl. Schürmann, Klaus/Mullins, Suzanne: Weltweit bewerben auf Englisch; Eichborn Verlag, Frankfurt/Main 1999

<sup>13</sup> Vermittelte, bezahlte Jobs; der Begriff wird in manchen Fällen auch für unbezahlte Arbeit verwendet.

<sup>14</sup> Damit wird meist unbezahlte Arbeitserfahrung, oft nach einem Sprachkurs, meist Teilzeitarbeit, bezeichnet.

<sup>15</sup> Volontariate, Volunteering, Volontärseinsätze usw. sind häufig gebrauchte Begriffe für unbezahlte Praktika oder auch unbezahlte Freiwilligeneinsätze; in Ausnahmefällen werden Spesen ersetzt oder ein geringes Taschengeld bezahlt.

<sup>16</sup> Wird meist für Praktika von Studierenden in den USA verwendet, teilweise aber auch für Praktika anderer Zielgruppen in anderen Ländern.

### **2.1.3. Aupair**

Möglichkeit eines Auslandsaufenthaltes (weltweit) für Mädchen ab 18 Jahren, die gerne mit Kindern arbeiten. Das Wort „au pair“ kommt aus dem Französischen und bedeutet „auf Gegenseitigkeit“. In diesem Fall ist gemeint, dass Unterkunft, Verpflegung, Taschengeld und Familienanschluss gegen Kinderbetreuung und Mithilfe im Haushalt zur Verfügung gestellt werden. Möglichkeiten neben der Arbeit als „klassisches“ Aupair sind „Aupair Extraordinaire“, „Educare“ und „Caregiver in Kanada“.

### **2.1.4. Freiwillig arbeiten**

Die Grenzen zwischen den Kategorien „freiwillig arbeiten“, „Volontariat“ und „unbezahltes Praktikum“ sind sehr verschwommen – so werden in der folgenden Aufzählung zahlreiche Arbeitseinsätze genannt, die auch als „unbezahltes Praktikum“ gelten könnten. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten liegt meist im sozialen oder ökologischen Bereich.

*Beispiele für freiwillige Arbeitseinsätze:*

*Europäischer Freiwilligendienst, AFS – Community Service-Programme, Friedensdienste, Soziale Einsätze, Einsatz als Fachkraft, Ökologische Projekte, Entwicklungszusammenarbeit, Kibbuz.*

## 2.2. Empirische Untersuchungen

### 2.2.1. Zusammenfassung aktueller Analysen

Die Autorinnen einer Studie der University of Delaware, USA, bringen es auf den Punkt: „Given the enthusiasm with which higher education institutions tout their study abroad programs<sup>17</sup>, one might assume that a plethora of data exists to indicate that students reap significant academic and personal benefits from such experiences, but in fact the opposite is true. Professionals in international education have long lamented **the lack of a concrete, quantitative foundation of data** upon which to base recruitment and program design strategies in order to maximize student learning outcomes. (Hervorhebung CR)“<sup>18</sup>

Die vorliegende Arbeit knüpft an die wenigen, empirisch gesicherten Erkenntnisse im Bereich der Auslandspraktika an und soll damit einen Beitrag zur weiteren Erforschung und Qualitätssicherung bilden. Um diese Basis auszuweiten, bezieht dieser Abschnitt generell Studien über nicht touristische Auslandsaufenthalte (also nicht nur explizit Praktika)<sup>19</sup>, Forschungsergebnisse aus verschiedensten Ländern sowie auch Studien mit kleineren Probandengruppen mit ein.

**Einige Tatsachen, die in allen Studien gleichermaßen hervorstechen, können wie folgt zusammengefasst werden<sup>20</sup>:**

---

<sup>17</sup> Der Begriff “study abroad program” wird im nordamerikanischen Raum für alle Arten von Auslandsaufenthalten (Praktikum, Studium, Sprachkurs etc.) als einheitlicher Überbegriff verwendet.

<sup>18</sup> Chieffo, Lisa/Griffiths, Lesa: Large-Scale Assessment of Student Attitudes after a Short-Term Study Abroad Program. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume X, Fall 2004, USA

<sup>19</sup> „(...) studies of internships, volunteering, teaching and working abroad remain relatively rare.“ Aus: Nolting, William/Johnson, Martha/Matherly, Cheryl: Work Abroad and International Careers. In: Brockington, Joseph L./Hoffa, William W./Martin, Patricia C. (Hg.): NAFSA's Guide to Education Abroad for Advisers and Administrators, Third Edition; Washington DC 2005

<sup>20</sup> vgl. dazu folgende Arbeiten:

ACE – American Council on Education: Public Experience, Attitudes, and Knowledge: A Report on Two National Surveys About International Education. In: <http://www.acenet.edu>, Washington DC, Juli 2006

Dwyer, Mary M.: More Is Better: The Impact of Study Abroad Program Duration. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume X, Fall 2004, USA

Dwyer, Mary M./Peters, Courtney K. (IES - Institute for the International Education of Students): The Benefits of Study Abroad. In: Transitions Abroad Magazine: The Guide to Learning, Living, Working, and Volunteering Overseas, March/April 2004, USA

Europäische Kommission: Bericht der Kommission – Abschlussbericht über die Durchführung der ersten Phase des Gemeinschaftlichen Aktionsprogramms Leonardo da Vinci (1995 - 1999). Brüssel, Dezember 2000

- Ein grober **Indikator für grundsätzliches Interesse** von jüngeren Personen an anderen Ländern und der Bereitschaft für einen Auslandsaufenthalt ist die Anzahl der **bereits erlebten Aufenthalte außerhalb des Heimatlandes** (bei Befragten bis 16 Jahren meist Urlaube mit den Eltern, bei Volljährigen oft Schul- oder Sprachaufenthalte in anderen Ländern).
- Mit höherem Niveau **sozialer Herkunft** und höheren formalen **Bildungsabschlüssen der Eltern erhöht sich die Auslandsmobilität** von Jugendlichen.
- Es nehmen **eher weibliche** als männliche Personen an Auslandsaufenthalten teil.
- Beliebtestes Ziel nicht touristischer Aufenthalte im Ausland sind **englischsprachige Länder**.
- Die **Anzahl** der Personen, die an einem Auslandsaufenthalt teilnehmen, **steigt beständig**. (Anmerkung dazu aus der Studie zur Evaluierung des Europäischen Mobilitätsprogrammes SOKRATES: „Letztendlich ist SOKRATES ein Programm, mit dem die Bildungswirklichkeit indirekt durch Mittelvergabe gesteuert wird.“)
- Die **Dauer** des Aufenthaltes im Gastland wird real **immer kürzer**, auch wenn alle einschlägigen Studien die These „more is better“ vertreten.
- Die **Bereitschaft** zur Mobilität ist **generell sehr hoch** (zB bis zu 86 % der Befragten in den USA), die **tatsächliche Teilnahme** an einem Sprach-, Schul-, Studien- oder Arbeitsaufenthalt im Ausland jedoch **gering** (zB 6 % in den USA).

- 
- Isserstedt, Wolfgang/Schnitzer, Klaus: Internationalisierung des Studiums: Ausländische Studierende in Deutschland, Deutsche Studierende im Ausland. (Hg.): Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2002
- Leonardo da Vinci, Nationalagentur Österreich: Berufliche Mobilität mit Qualität. In: Österreichischer Austauschdienst (Hg.): Europa bilden; Wien 2006
- Leonardo da Vinci, National Agency Austria: European Quality in Mobility Award 2006. Wien 2006
- Montrose, Lynne: International Study and Experiential Learning: The Academic Context. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA
- Orahoud, Tammy/Kruze, Larisa/Pearson, Denise Easley: The Impact of Study Abroad on Business Students' Career Goals. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume X, Fall 2004, USA
- Schmid, Kurt: Auslandserfahrung und Mobilitätsbereitschaft von Schulabsolvent/innen der Sekundarstufe II. In: ibw-Mitteilungen, 2. Quartal 2006; Wien 2006
- Teichler, Ulrich/Gordon, Jean/Maiworm, Friedhelm (Hg.): Evaluierung SOKRATES 2000 – Studie für die Europäische Kommission, Zusammenfassung. Kassel und Paris, November 2000

- **Mobilitätshindernisse** sind vor allem finanzielle Mehrbelastung, Trennung von Familie/Freunden, Probleme mit der Anerkennung von im Ausland erbrachten Leistungen, vermutete Zeitverluste (im Studium), Wegfall von Leistungen bzw. Verdienstmöglichkeiten.
- Der **Erwerb von zusätzlichen Kompetenzen**, vor allem von Sprachkenntnissen, wenn der Aufenthalt in einem fremdsprachigen Land stattfand, sowie sogenannten „Soft Skills“ wird durchgehend bestätigt.
- Die selten empirisch belegte **Annahme**, dass Auslandsaufenthalte die **Beschäftigungschancen** in hohem Maße **verbessern**, wird häufig angeführt.

### 2.2.2. Die Verbindung zur Laufbahnberatung

Obwohl Praktika schon lange eine ausgezeichnete Möglichkeit des Ausprobierens („Hineinschnupperns“) in künftige berufliche Tätigkeitsbereiche und damit der beruflichen Orientierung darstellen<sup>21</sup>, gibt es zur Verbindung der Berufs- und Laufbahnberatung mit Praktika (im Ausland) nur wenige Studien. Auch die Praxis zeigt, dass eine entsprechende Verbindung fehlt: An österreichischen Universitäten sind beispielsweise die Servicestellen zur „Karriereberatung“ und die „Auslandsbüros“ räumlich wie fachlich voneinander getrennt arbeitende Einrichtungen. Dies scheint auch in den USA nicht anders zu sein: „While it might seem logical for career-planning offices to handle work abroad advising, such offices frequently lack in the international expertise needed to advise in this area. It would behoove both study abroad and career offices to familiarize themselves with these experiences, as the job market is beginning to demonstrate that such experience is good career preparation in an increasingly globalized economy.“ Und: „Although many institutions have been quick to incorporate service learning components into study abroad programs, relatively few have been proactive in establishing advising offices and support services that provide genuine encouragement and counseling for the full range of education abroad options.“<sup>22</sup>

Ein Blick auf die jährliche quantitative (österreichische und europaweite Statistiken) und qualitative (Praktikumsberichte durchführender Institutionen und einzelner Teilnehmerinnen) Aufarbeitung der verschiedenen Arten von Mobilitätsprojekten im Rahmen des europäischen Berufsbildungsprogrammes Leonardo da Vinci zeigt durchgehend:

---

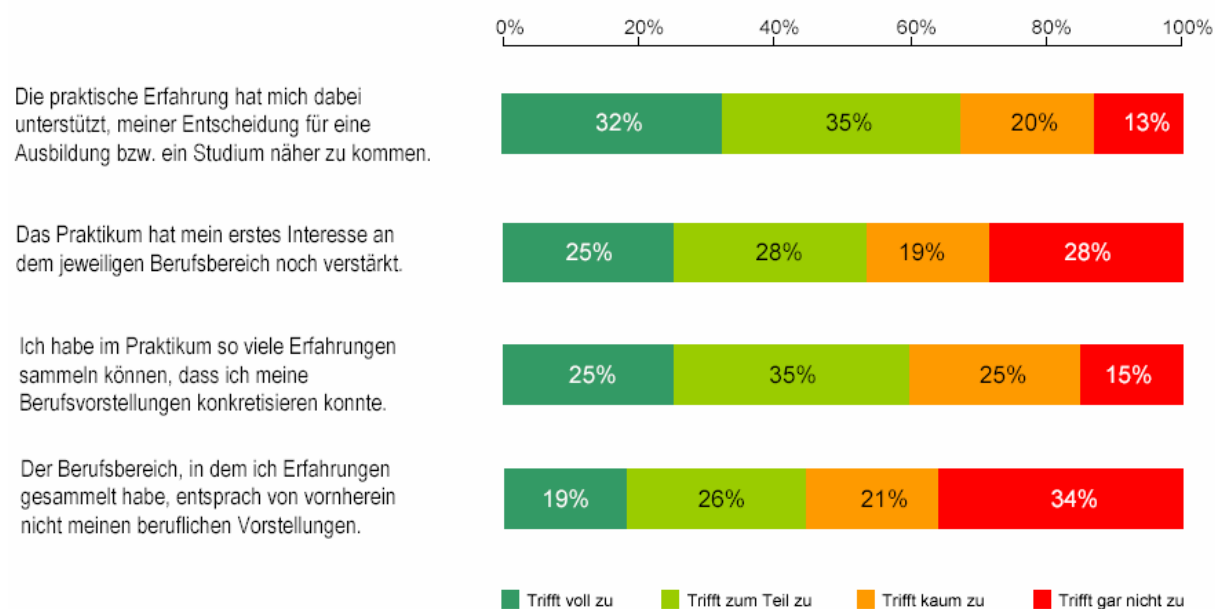
<sup>21</sup> vgl. Henderson Sternick, Joanna (Dartmouth College, Hanover, New Hampshire, USA): Using life/work planning techniques for internship placements. In: Springer Netherlands (Hg.): Innovative Higher Education, Volume 2, Number 2, December 1977

<sup>22</sup> Nolting, William/Johnson, Martha/Matherly, Cheryl: Work Abroad and International Careers. In: Brockington, Joseph L./Hoffa, William W./Martin, Patricia C. (Hg.): NAFSA's Guide to Education Abroad for Advisers and Administrators, Third Edition, Washington DC 2005

In der Zielgruppe **Studierende** etwa waren die Praktikantinnen zwischen 18 und 28 Jahre alt und **ca. 80 %** meldeten in ihrem obligatorischen Abschlussbericht, dass sie sich durch ihr mehrmonatiges, im Ausland absolviertes Praktikum, **sehr gut beruflich orientieren konnten**.<sup>23</sup>

In einer **aktuellen Studie**<sup>24</sup> vom „Arbeitskreis Einstieg“<sup>25</sup> wurden 625 Schülerinnen und Schüler von Hamburger Schulen<sup>26</sup> (letzte Klassen) befragt, wie sie die **wichtigsten Informationsquellen zur Berufsfindung** beurteilen. Größte Orientierungshilfe sind demnach die eigenen Eltern: Sie sind nicht nur die am häufigsten befragten Berufsberaterinnen, sondern tragen in den Augen der Jugendlichen auch am stärksten zur Entscheidungsfindung bei.

**Abbildung 1: Grafische Darstellung der Auswertung zur Frage „Wie bewertest du deine Praktikumserfahrungen?“**



(Grafik: Arbeitskreis Einstieg)

<sup>23</sup> Institutionelle Auswertung der Statistiken zur Studierendenmobilität 2000 – 2003 / Unveröffentlichte Berichte an die Europäische Kommission. Danube - Europäische Programme für Bildung, Forschung und technologische Entwicklung, Zieglergasse 28, 1070 Wien

<sup>24</sup> Arbeitskreis Einstieg, Einstieg GmbH: Berufswahl in Hamburg 2004; bezogen werden können die Ergebnisse der Studie "Berufswahl in Hamburg 2004" über die Einstieg GmbH, Hansaring 55, 50670 Köln, Deutschland

<sup>25</sup> Entwurf der Befragung: Arbeitskreis Einstieg (Regionaldirektion Nord der Bundesagentur für Arbeit, Agentur für Arbeit Hamburg, Handels- und Handwerkskammer Hamburg, Hamburger Behörde für Bildung und Sport, LAG Schule Wirtschaft, Nordmetall e.V., UVNord e.V., Hamburger Sparkasse, Einstieg GmbH)

<sup>26</sup> repräsentativ ausgewählt für die vier Schulformen Hauptschule, Realschule, Gesamtschule, Gymnasium und drei soziale Milieus

Auf die Eltern folgen weitere individuell zugeschnittene Angebote: Die professionelle persönliche Berufsberatung, Praktika und Internetangebote haben ebenfalls einen hohen Orientierungswert.

Dabei haben 79% der Befragten bereits durch ein Praktikum konkrete Erfahrungen in Berufsbereichen gemacht. 32% der Befragten bejahen die Aussage „Die praktische Erfahrung hat mich dabei unterstützt, meiner Entscheidung für eine Ausbildung bzw. ein Studium näher zu kommen.“ Nimmt man Inanspruchnahme und Bewertung zusammen, **belegt das Praktikum – nach den Eltern – funktional den zweiten Gesamtplatz unter den berufsorientierenden Instanzen und Angeboten.** Da es in seinem Orientierungswert (Realitätsnähe) dem elterlichen Rat objektiv sogar überlegen sein dürfte, kann es als **heimlicher Sieger im Wettbewerb der untersuchten Angebote** gelten.

Das Praktikum stellt also einen entscheidenden Schwerpunkt in der beruflichen Entscheidungsfindung dar. Auch gibt es zahlreiche Angebote, die zur Begleitung und Berufswahlfindung allgemein genützt werden können. Um die Verbindung zwischen Laufbahnberatung und Beratung zu Auslandsaufenthalten anschaulicher darstellen zu können, ist an dieser Stelle ein kurzer allgemeiner Exkurs zur Stellung der Berufs- und Laufbahnberatung in Österreich angebracht, und zwar aus Sicht der Ratsuchenden. Eine internationale Studie<sup>27</sup> zeigt unter anderem die Erwartungen der österreichischen Jugendlichen an die Berufsberatung auf. Dabei erwarten diese „wenige Vorschriften“ im Sinne von „gesagt bekommen, was sie tun sollten“, gleichzeitig jedoch auch keine klientenzentrierte Beratung. Große Expertise der/des Beratenden wird vorausgesetzt, um ihnen Hilfe bei ihrer Entscheidungsfindung zu geben. Österreichische Jugendliche erwarten also, mit Informationen und konkreter Hilfestellung versorgt zu werden, generell erwarten sie sich jedoch nicht zu viel von der/dem Beratenden, dem Beratungsprozess und dessen Ergebnissen. In dieser Studie wird zusammenfassend die Schlussfolgerung gezogen: **„Austrians do not have an experience of individual coaching and that’s why their expectations are rather speculative. (...) So the results for Austria could be also interpreted that Austrians are not passive but just used to directive information-giving. (...) Results show that students do not want ‘to be told what to do’ but to be ‘given information’.** (Hervorhebungen CR)“

Wie schon in meiner Arbeit „Auslandspraktika als berufliche Orientierungshilfe“ bzw. im nachfolgenden Abschnitt „Rahmenbedingungen“ festgestellt, sind insbesondere die Erwartungen von Ratsuchenden in einer Beratung zu Auslandspraktika, „den richtigen Job serviert zu bekommen“.

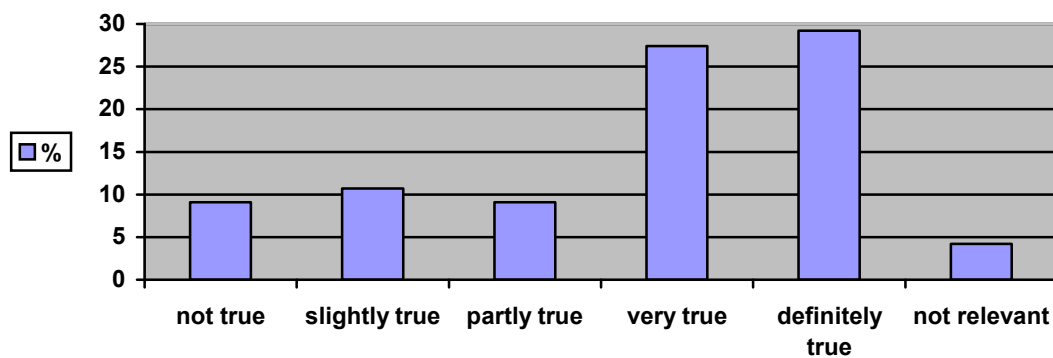
---

<sup>27</sup> Paszkowska-Rogacz, Anna (Hg.): The impact of cultural differences on students' expectations from career counsellors. Verlag Wydawnictwo, Łódź 2006



So sprechen auch die Ergebnisse der oben genannten Studie in dieser Hinsicht für sich (*Abbildung 2*).

**Abbildung 2:** Grafische Darstellung zur Auswertung der Beantwortung von „I expect the career counsellor to 'find me the right job'.“



(Quelle: Paszkowska-Rogacz, Anna (Hg.): *The impact of cultural differences on students' expectations from career counsellors*. Verlag Wydawnictwo, Łódź 2006, S. 344)

## 2.3. Rahmenbedingungen

Je besser die Rahmenbedingungen des Praktikums den Bedürfnissen der Praktikantin entgegenkommen, umso fruchtbarer wird dieser Teil ihrer lebensbegleitenden Lernerfahrung sein.

Welche **Rahmenbedingungen** sind also zu **klären**, bevor eine Praktikantin den sicheren Boden der Heimat verlässt?<sup>28</sup> Die Wichtigsten werden nachfolgend kurz erläutert:

### 2.3.1. Motivation und Praktikumsinhalte

Die eigenen Motive ehrlich anzusehen, sich selbst kritisch in Frage zu stellen, kann ein anstrengender Prozess sein. Statt dessen wird oft damit begonnen, alle angebotenen Programme zu vergleichen und daraus ein Angebot zu wählen. Nur wenige der Bewerberinnen um eine Arbeitsstelle im Ausland sind darauf vorbereitet, ihr Praktikum als berufliche Orientierung und damit als Arbeit an sich selbst zu sehen<sup>29</sup>. Hilfreich ist eine professionelle Begleitung bei der Erarbeitung ihres persönlichen „**Was?, Wo? und Wie?**“<sup>30</sup>. Und zwar in der genannten Reihenfolge.

---

<sup>28</sup> vgl. dazu folgende Arbeiten:

Chieffo, Lisa/Griffiths, Lesa: Large-Scale Assessment of Student Attitudes after a Short-Term Study Abroad Program. In: *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, Volume X, Fall 2004, USA

Collins, Joseph/DeZerega, Stefano/Heckscher, Zahara: *How to Live Your Dream of Volunteering Overseas*. Penguin Books, USA 2002

Dwyer, Mary M.: More Is Better: The Impact of Study Abroad Program Duration. In: *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, Volume X, Fall 2004, USA

Hachey, Jean-Marc: *The BIG Guide to Living and Working Overseas*. University of Toronto Press (UTP), Ontario, Kanada 2006

Orahood, Tammy/Kruze, Larisa/Pearson, Denise Easley: The Impact of Study Abroad on Business Students' Career Goals. In: *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, Volume X, Fall 2004, USA

The IES MAP for Study Abroad: Charting a course for quality. Chicago, 1999, 2001. Zitiert nach: Steinberg, Michael (IES – Institute for the International Education of Students): „Involve Me and I Will Understand“: Academic Quality in Experiential Programs Abroad. In: *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, Volume VIII, Winter 2002, USA

<sup>29</sup> „Heute wollen es sich viele Menschen leicht machen. Wir haben ein Sprichwort dafür: ‚Sie wollen weiterkommen, ohne zu gehen!‘“ Aus: Delany, Elizabeth und Delany, Sarah: *Weisheiten aus hundert Lebensjahren*. Droemersch Verlagsgesellschaft Th. Knaur Nachf., München 1996

<sup>30</sup> vgl. Bolles, Richard Nelson: *Durchstarten zum Traumjob*. Campus Verlag, Frankfurt/Main 2002

Die Erwartungen der Bewerberinnen und die in Massen vorhandene Literatur beziehen sich in erster Linie auf das „Wie?“. Eine Frage, die nicht selten von Seiten der zukünftigen Praktikantinnen kommt, lautet: „Ich mache alles – welche Jobs stehen denn zur Auswahl?“ Die Erwartung ist, dass die zur Bewerbung nötigen Formalitäten rasch absolviert werden können und dann so schnell wie möglich der „richtige“ Job präsentiert wird. An das „Was? und Wo?“ denkt kaum jemand, es sind dies aber sehr wichtige Bedingungen, die in der Vorbereitungsphase zu klären sind, denn es handelt sich dabei um die Motivation, den Antrieb, der in den zukünftigen Praktikantinnen steckt. Das kann aber auch heißen, dass das Praktikum zB in einem vom Studium völlig verschiedenen Fachbereich durchgeführt wird.

Auch kann bereits hier falschen Erwartungen und den damit verbundenen Enttäuschungen vorgebeugt werden.<sup>31</sup>

### 2.3.2. Zeitpunkt und Dauer

Welchen **Zeitpunkt** eine zukünftige Praktikantin für ihren Auslandsaufenthalt wählt, hängt zu einem Großteil von ihrem **Status** (Schülerin, Studentin<sup>32</sup>, Arbeitnehmerin, Erwerbslose,...) ab. Möchte sie die Ferien nützen, um praktische Erfahrungen zu sammeln oder ist dies im Rahmen ihrer Ausbildung etc. auch außerhalb der Sommermonate möglich? Die **Dauer** wird, außer von **persönlichen Vorlieben** und **institutionellen Vorgaben**, zusätzlich abhängen von:

- **Status** (zB: Kann ein Aufenthalt ab einer gewissen Dauer von ihrer Ausbildungsstätte als Ausbildungszeit anerkannt werden?; Wie lange kann sie dem heimischen Markt fern bleiben ohne ihre derzeitige Stelle aufgeben zu müssen?);
- **Zielen** (Was will sie erreichen – genügt ihr ein kurzer 2monatiger „Besuch“ im Ausland oder steht ihr der Sinn eher nach „Leben in einem anderen Land“?);
- **Finanzieller Lage** (Was kann sie sich für wie lange leisten?).

Eine Tatsache, die aus Forschungsarbeiten und einschlägiger Literatur gleichermaßen hervorsticht ist, dass die Dauer des Aufenthaltes im Gastland real immer kürzer wird, auch wenn alle einschlägigen Studien die These „more

---

<sup>31</sup> „You should start thinking about your career before you leave home.“ Aus: Hachey, Jean-Marc: Job Strategies While Abroad. In: Transitions Abroad Magazine: The Guide to Learning, Living, Working, and Volunteering Overseas, March/April 2006, USA

<sup>32</sup> dazu die ARGE Österreichische Jugendinfos: „Bist du StudentIn, dann stehen dir viele Jobprogramme zur Verfügung. Diese Zeit solltest du nützen, denn in manchen Ländern wie zB den USA oder Kanada ist es sehr schwierig, außerhalb der Studienzeit zu einem Arbeitsvisum zu kommen.“

is better“ vertreten. Dwyer<sup>33</sup> stellt anhand einer Befragung von mehr als 3.700 ehemaligen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Auslandsaufenthalten innerhalb der vergangenen 50 Jahre fest, dass nicht generell eine längere Zeit bessere und nachhaltigere Auswirkungen hat. Vielmehr bringt jeder Auslandsaufenthalt, auch einer von kurzer Dauer, wie zB 2 Monaten, signifikante und messbare Auswirkungen in den Bereichen des Fremdsprachenerwerbs, der inhaltlichen Weiterentwicklung im Studienbereich (*Anm.: bei Studierenden*), der interkulturellen und persönlichen Entwicklung und in der Karriereplanung. Dabei nimmt Dwyer an, dass stärkere, positive Auswirkungen vor allem dann auftreten, wenn die Auslandsaufenthalte gut vorbereitet, begleitet und nachbereitet werden. Sie gibt in ihrer Studie jedoch auch an, dass ein ganzes (Studien)Jahr im Ausland die positivsten Ergebnisse für die von ihr untersuchte Zielgruppe der Studierenden liefert.

### 2.3.3. Zielland

Die Reihenfolge der Fragestellungen ist nicht zufällig gewählt und die Frage „**in welches Land gehe ich**“ kommt ganz bewusst erst an dritter Stelle. Den Praktikantinnen stehen hier **umfangreichere Möglichkeiten** offen als diese oft bedenken. Besonders eingeschränkt sehen sich Bewerberinnen aus meiner Erfahrung oft aufgrund ihrer Sprachkenntnisse („Ich spreche nur Deutsch und Englisch – also bleibt mir wohl nichts Anderes übrig, als nach Deutschland oder England zu gehen.“). Die Möglichkeit, Deutsch oder Englisch als Arbeitssprache in anderssprachigen Ländern verwenden zu können, wird meist unterschätzt.

Grundsätzlich gilt, dass sich Bewerberinnen für das Land, das sie für ihren Praktikumsaufenthalt wählen, generell auch persönlich **interessieren** sollten. Je offener jedoch eine Bewerberin hinsichtlich des Ziellandes ist, umso einfacher wird sie ihre Praktikumschance finden.

### 2.3.4. Geld

Viele Praktikantinnen sind überrascht zu erfahren, dass ein (nicht touristischer) Auslandsaufenthalt Kosten verursacht. Die Finanzierung von Praktika wurde auch in allen einschlägigen Studien als eine der größten Hürden bewertet. Trotzdem, das liebe **Geld**, das für hochmotivierte, zukünftige Praktikantinnen oft an erster Stelle steht, kommt in meiner Liste erst an letzter.

Eine verständliche Tatsache ist: Praktikantinnen erwarten gute Bezahlung für ihre gute Arbeit. Die **Realität** ist jedoch anders: **wer bei guter Arbeit ohne finanziellen Verlust aussteigt, kann sich glücklich schätzen**. Denn: Die

---

<sup>33</sup> Dwyer, Mary M.: More Is Better: The Impact of Study Abroad Program Duration. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume X, Fall 2004, USA

Praktikantin bekommt etwas (siehe „Nutzen für die Praktikantin“) und muss dafür auch etwas geben (siehe „Nutzen für den Betrieb“). Auch Stipendienprogramme unterstützen nicht den finanziellen Verdienst sondern sind ein Zuschuss zu den Lebenshaltungskosten – was bedeutet, dass der Praktikantin meist nicht einmal ein kleines Taschengeld übrig bleibt. Bei Praktika außerhalb Europas, in Ländern mit Visapflicht für Praktikantinnen (zB USA oder Australien), darf aufgrund der Visabestimmungen auch nicht mehr als ein „Taschengeld“ als Entlohnung bezahlt werden. Bei einem normalen Gehalt wäre dann ein Arbeitsvisum (zB „Greencard“) zu beantragen.

Es muss der angehenden Praktikantin also die Aneignung von praktischen/persönlichen Erfahrungen im Ausland so viel wert sein, dass sie dafür auf Geld als Lohn ihrer Mühe verzichtet.

Hachey<sup>34</sup>, ein Karriereberater im Bereich der Auslandspraktika, stellt seine Meinung zum Thema „Geld“ folgendermaßen dar: „How much does it cost to sit on your mother’s couch for four months? Probably \$4,000, and you accomplish nothing! If you can borrow or save \$4,000, you can change your life forever. For \$4,000, you can go to Guatemala and live in the beautiful city of Antigua (...) and for as little as \$100 a week you can board with a local family and employ a personal Spanish language instructor for half days. After four months you will be functional in Spanish, and you will never, never be the same. It is that simple to change your life and build a major component of your international resume.“

Collins, DeZerega und Heckscher<sup>35</sup> bieten mit konkreten „Fundraising“-Vorschlägen in ihrem Buch „How to live your dream of volunteering overseas“ ausgezeichnete Hilfestellungen zum Thema „Praktikum und Geld“ an.

Diese Punkte sind als Ganzes und untereinander eng verknüpft zu sehen. Selbstverständlich fließen auch eine Fülle von Informationen über die privaten Lebensumstände der Bewerberin in den Beratungsablauf ein. Grundsätzlich ist zu raten, dass sich Personen, die an ein Praktikum im Ausland denken, mindestens ein halbes Jahr bevor sie abreisen möchten, mit diesen Fragen auseinandersetzen.

---

<sup>34</sup> Hachey, Jean-Marc: The BIG Guide to Living and Working Overseas. University of Toronto Press (UTP), Ontario, Kanada 2006

<sup>35</sup> Collins, Joseph/DeZerega, Stefano/Heckscher, Zahara: How to Live Your Dream of Volunteering Overseas. Penguin Books, USA 2002

## 2.4. Nutzen des Praktikums für Praktikantin und Betrieb

Um es kurz zu machen: jede Praktikantin und jedes Unternehmen, das eine Praktikantin bei sich aufnimmt, wagt den **Sprung ins kalte Wasser**. Und alle Seiten können, wenn sie möchten, großen Nutzen aus diesem Sprung ziehen. Eine **gute Vorbereitung**, die auch die Auswahl des am besten geeigneten Praktikumsbetriebes einschließt, eine **optimistische Grundeinstellung**<sup>36</sup> und eine **genaue Klärung der Erwartungen** aller am Praktikum Beteiligten sind unerlässlich, damit alle Seiten ihren größtmöglichen Nutzen aus dem Auslandspraktikum schöpfen können.

### Im Idealfall ist dieser Nutzen eines Praktikums im Ausland<sup>37</sup>

#### - für die Praktikantin

Umsetzung des theoretischen Wissens in der Praxis, berufliche Orientierung, Selbständigkeit, Hilfe zur Selbsthilfe, Offenheit, Toleranz, Durchhaltevermögen, Mut, Fremdsprachenkenntnisse<sup>38</sup>, Flexibilität, Motivation, „Blick über den Tellerrand“, soziale Kompetenz<sup>39</sup>, Entscheidungsfähigkeit, laufende Wissensaneignung, Verantwortungsbewusstsein, andere Arbeitsweisen als die eigene kennenlernen, Problemlösung, neue Kontakte, Kommunikation, Eigeninitiative, Bereicherung des Lebenslaufes, einfacherer Berufseinstieg, Weiterbildung<sup>40</sup>, Spaß an der Arbeit etc.

---

<sup>36</sup> Die Schlüsselrolle optimistischer Grundhaltungen für die berufliche Arbeit zeigt die Psychologie von Martin Seligman; vgl. als Zusammenfassung: Seligman, Martin: Pessimisten küsst man nicht. Optimismus kann man lernen. Droemersch Verlagsgesellschaft Th. Knauer Nachf., München; vollständige Taschenbuchausgabe 2001

<sup>37</sup> vgl. AIFS: Customer Satisfaction Ratings 2004 Report; AIFS-American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn, 2004

<sup>38</sup> Geschichtlich gesehen wurden Fremdsprachenkenntnisse nicht immer als „nützlich“ angesehen: „Unsere größte Unfeinheit finden sie darin, dass wir – entsetzlich! – neben der arabischen noch eine andere Sprache sprechen.“ Ruete, Emilie: Leben im Sultanspalast; Memoiren aus dem 19. Jahrhundert/Emily Ruete geb. Prinzessin Salme von Oman u. Sansibar. Hrsg. u. mit e. Nachw. vers. von Annegret Nippa. Verlag Athenäum, Frankfurt/Main 1989

<sup>39</sup> Europäische Kommission: Entdeckungsreise durch Europa, Europa in Bewegung; Hg. vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1996

<sup>40</sup> Deren zunehmende Bedeutung kann kaum hoch genug eingeschätzt werden: „Wirtschaft und Gesellschaft entwickeln sich von einer Industrie- zu einer Informations- und Wissensgesellschaft, die veränderte Anforderungen an BürgerInnen und Arbeitskräfte stellt. Diese ergeben sich zum einen aus dem Einsatz neuer Technologien und Arbeitsmittel, zum anderen aus veränderten Organisationsformen der Arbeit. Diese Entwicklung impliziert als Ziel eine verbesserte Qualifikation sowie die Notwendigkeit einer lebensbegleitenden Weiterbildung für alle Menschen.“ Aus: Schlögl, Peter; Gruber, Elke (Hg.): Wo geht's hier zum „richtigen“ Kurs?; Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung – ÖIBF, Wien 2003

- **für den Betrieb**

Erledigung von Arbeitsaufgaben, finanziell günstige Arbeitskraft, Kennenlernen/Vorauswahl potentieller Mitarbeiterinnen, einfließen von neuem theoretischem Wissen in den praxisbezogenen Arbeitsalltag, Offenheit, Toleranz, Flexibilität, Motivation, „Blick über den Tellerrand“, soziale Kompetenz, laufende Wissensaneignung, Verantwortungsbewusstsein, andere Arbeitsweisen als die eigene kennenlernen, Problemlösung, neue Kontakte, Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit etc.

### 3. LERNEN IM AUSLANDSPRAKTIKUM

„Trotz meines langen Studiums war ich mir nicht sicher, ob ich tatsächlich etwas gelernt hatte. Ich hatte geistige Fähigkeiten, geistiges Rüstzeug erworben, ja, aber was wusste ich schon? Ich wollte mich in eine Erfahrung stürzen, die eine Nummer zu groß für mich war, und wollte auf eine Weise lernen, die mir etwas abverlangte.“<sup>41</sup>

#### 3.1. Lernformen im Praktikum

“Recently a student returned from a semester in Ireland and enthusiastically reported that it was ‘an amazing learning experience.’ Intrigued, I asked her, ‘What did you learn?’ She began to describe the trip, her residential situation, some humorous events that had occurred, and then she stopped. She had a relatively easy time recounting the concrete experiences of the semester, reflecting about key events that had meaning for her, but when it came time to put what she had experienced over the semester into an educational context she didn’t know where to begin. Study abroad opportunities provide some of the richest and most powerful forms of experiential learning for our students. However, there is far too little understanding of the theory and practice of this type of learning.”<sup>42</sup>

Wenn Mobilität nicht als Lernherausforderung gesehen und unterstützt wird, bleibt als Gewinn oft nicht viel mehr als ein touristisches Erlebnis.<sup>43</sup> Die Aktivität eines Auslandsaufenthaltes, ob Studium, Sprachaufenthalt oder berufliches Praktikum, garantiert jedoch nicht jene Art von Lernerfahrung, die wir in erster Linie kennen: Lernen, das evaluiert, benotet und angerechnet wird. **Wie ist nun dieses Lernen, das aus „out-of-classroom“ Erfahrung besteht, zu verstehen?**<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> Zeppa, Jamie: Mein Leben in Bhutan, Piper Verlag, München 2001

<sup>42</sup> Montrose, Lynne: International Study and Experiential Learning: The Academic Context. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA

<sup>43</sup> vgl. Isserstedt, Wolfgang/Schnitzer, Klaus: Internationalisierung des Studiums: Ausländische Studierende in Deutschland, Deutsche Studierende im Ausland. (Hg.): Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2002

<sup>44</sup> vgl. Einleitung (Introduction) in: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA: „While it has long been recognized that the learning outcomes of study abroad are closely related to out-of-class experiences, until recently surprisingly little attention had been paid to this topic.“



Während bei dieser, zurzeit oft aufgeworfenen Frage, die Diskussion meist in Richtung Anerkennung non-formaler und informeller Bildung geht<sup>45</sup>, möchte ich im Zuge der vorliegenden Arbeit die Frage nach dem Lernen außerhalb des Klassenzimmers sozusagen „inhaltlich“ behandeln.

Auslandspraktika finden in einem sozialen und kulturellen Kontext statt, in dem vielseitige Lernerfahrungen und Lernprozesse vor sich gehen können. Zudem ist Lernen an sich in hohem Maße individuell; es sollten sich dennoch zentrale Aspekte herauskristallisieren lassen und es gibt in einzelnen Sparten durchaus entsprechende Versuche.<sup>46</sup>

Grundsätzlich sind die mit der Absolvierung eines Auslandspraktikums verbundenen Arten des Lernens und der Erfahrung von einer **Vielfalt und Komplexität**, die jenseits konkreter Einzelfälle zunächst nur sehr generelle Aussagen zulassen.

Selbst wenn es sich um Personen handelt, die zur gleichen Zeit in derselben Organisation dieselbe fachliche Tätigkeit ausüben etc.: Jede Praktikantin trifft mit ihren ganz persönlichen Voraussetzungen auf eine jeweils andere Praktikums- bzw. Lernsituation. Mit gewissen Einschränkungen kann behauptet werden, dass es kaum eine Form/Dimension des Lernens gibt, die bei der Analyse von Lernerfahrungen im Kontext von Auslandspraktika nicht in Betracht kommt. Und es wäre – im Zusammenhang dieser vor allem an der Praxis orientierten Arbeit – nicht viel damit gewonnen, würde diese Untersuchung nur die allgemeinen Erkenntnisse über die Rolle **kognitiver, emotioneller, sozialer, (inter-)kultureller etc. Lernerfahrungen** summieren.

Denn dass zumindest ein Großteil dieser unterschiedlichen und vielschichtigen Lernvorgänge in jedem durchschnittlichen Auslandspraktikum stattfindet ist keine Frage. Umso mehr drängt sich jedoch gerade deshalb die Frage auf, welche Lernvorgänge und Erfahrungen jeweils den Einzelfall prägen und vor

---

<sup>45</sup> Im Kontext der gegenwärtigen Initiativen der Europäischen Kommission vgl. Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander: Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Aus- und Weiterbildung und im Hinblick auf die Hochschulzulassung: Analyse europäischer Ansätze zur Anrechnung und deren Relevanz für Österreich. In: ibw-research brief, Ausgabe Nr. 17, November 2005, Wien, S. 1 - 4

<sup>46</sup> vgl. dazu folgende Arbeiten:

Moser, Peter/Hascher, Tina: Lernen im Praktikum. Projektbericht der Forschungsstelle für Schulpädagogik und Fachdidaktik, Sekundarlehramt, Universität Bern; Dezember 2000; [www.sla.unibe.ch](http://www.sla.unibe.ch), August 2006

Pasternack, Peer/Bloch, Roland/Gellert, Claudius/Hölscher, Michael/Kreckel, Reinhard/Lewin, Dirk/Lischka, Irene/Schildberg, Arne: Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. In: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.), Wien 2004; S. 7 - 10, S. 131

Ziemer, Thomas/Schwedes, Hannelore (Universität Bremen): Von Studierenden im Halbjahresschulpraktikum erlebte Anforderungen – betonte und vielfältige Bereiche. In: GDCP Tagung 2004 Heidelberg, Druck Tagungsband 2005

alles, was das für die Praktikantinnen selbst und für die an ihnen ausgerichteten Begleitungs- und Beratungsprozesse bedeutet.

Ein bewährter Kunstgriff ist in derart komplexen Fällen gleichsam das Wechseln der Ebene oder des Standpunktes der Analyse und des Handelns: die Individuen selbst sollen in einem sokratischen/maieutischen Verfahren dazu befähigt werden, sich gleichsam ihrer eigenen Schätze an Lernerfahrungen bewusst zu werden, um sie für sich selbst und andere aufbereiten und verwerten zu können.<sup>47</sup> Anders ist eine entsprechende Nutzung von Auslandspraktika als Medium der beruflichen Orientierung gar nicht denkbar.

Es geht also im Folgenden darum, einerseits **in allgemeiner Hinsicht zentrale Elemente des Lernens im Praktikum herauszuarbeiten** und andererseits auf Basis dieser Erkenntnisse die **Instrumente für individuelle Bewusstseinsbildung und Empowerment zu entwickeln**.

Gruber stellt in ihrem Beitrag über die Berufsbildung in Österreich am Beispiel der Lehrlingsausbildung dar, welche Qualifikationen in Zukunft am Arbeitsmarkt präferiert werden. Es sind dies jene, die „konträr zum traditionellen Berufskonstrukt stehen“, wie unter anderem „eine Verinnerlichung moderner Arbeitstugenden wie Flexibilität, Mobilität, Kreativität, etc., die über die Aneignung sog. Schlüsselqualifikationen erfolgt und die die Grundlage für weitere flexible Anpassungsleistungen bildet.“<sup>48</sup> Es sind dies vor allem jene Kompetenzen, die auch während eines Auslandspraktikums gestärkt werden.

Overwien fordert „(...) eine Neubewertung dieses außerschulischen Kompetenzerwerbes und ein intensives Nachdenken über Verbindungslinien zwischen den Lernarten und -formen (...)“. Denn: „Ein fokussierter, konstruktiver, selbstgesteuerter Weg des Wissenserwerbs über vielfältige Lernanlässe ist gleichzeitig dadurch gekennzeichnet, dass die Lernenden kein Bewusstsein über die Resultate als Lernresultate haben (...). Dies hat damit zu tun, dass die Intentionalität nicht primär mit Lernen assoziiert wird.“ Overwien schließt daraus, dass hier neue Lernräume geschaffen werden müssen, „in denen sich formales und informelles Lernen treffen, in denen eigenständiges Lernen kulturell und sozial sensibel begleitet wird“. Zusammenfassend betont Overwien, „dass informelles Lernen unterstützt werden kann, indem anregende Lernumgebungen konstruiert werden und/oder die Fähigkeit zur Selbststeuer-

---

<sup>47</sup> vgl.:

Martin, Jack/Norris, Steven: Teaching self-instruction to high school students. In: International Journal for the Advancement of Counselling, Volume 8, Number 4, Springer Netherlands 1985

Overwien, Bernd: Informal Learning and the Role of Social Movements. In: International Review of Education, Volume 46, Number 6, Springer Netherlands 2000

<sup>48</sup> Gruber, Elke: Berufsbildung in Österreich – Einblicke in einen bedeutenden Bildungssektor. In: Verzetnitsch, Fritz/Prischl, Alexander/Wieser, Regine (Hg.): Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovation und Herausforderung. ÖGB-Verlag, Wien 2004, S. 17 - 38

ung gestärkt wird. Dabei wird es zwangsläufig formaler.“ „Pädagogische Konzepte dazu müssen nicht neu erfunden, sondern kreativ angepasst werden (...).“<sup>49</sup>, wozu es einer professionellen Lernbegleitung bedarf.

### 3.2. Erfahrungslernen

Ein derartiges pädagogisches Konzept ist das „Erfahrungslernen“, dem, nach Dehnbostel<sup>50</sup>, seit einigen Jahren eine erhöhte Bedeutung zukommt. „Der allgemeine Hintergrund hierfür ist die Renaissance des Lernens in der Arbeit, die selbst wiederum ihre Ursachen in den vielerorts diskutierten ökonomischen und gesellschaftlichen Umbrüchen hat. Im Wandel von der Industriegesellschaft zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft wächst der Stellenwert von Erfahrungslernen und Erfahrungswissen, zugleich unterliegen sie – wie Lernen und Wissen überhaupt – starken Veränderungen.“

Nach Rothe<sup>51</sup> wird in den programmatischen Papieren der Europäischen Kommission Erfahrungslernen vielfach mit *informellem* Lernen gleichgesetzt, er unterscheidet in seiner Studie in der Folge zwischen *allgemeinem* und *unterstütztem Erfahrungslernen*.

„Dieser Vielfalt entsprechend, gestaltet sich“ nach Dehnbostel „arbeitsbezogenes Lernen in seinem Bezug auf und zur Arbeit didaktisch-methodisch und lernorganisatorisch recht unterschiedlich.“ Eines seiner „fünf Modelle arbeitsbezogenen Lernens“, das „Lernen durch Hospitationen und betriebliche Erkundungen“, wird von Dehnbostel als „arbeitsbezogenes Lernkonzept“ beschrieben, „bei dem Arbeits- und Betriebserfahrungen in schulische, berufliche und akademische Bildungsgänge oder Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden werden.“<sup>52</sup>

---

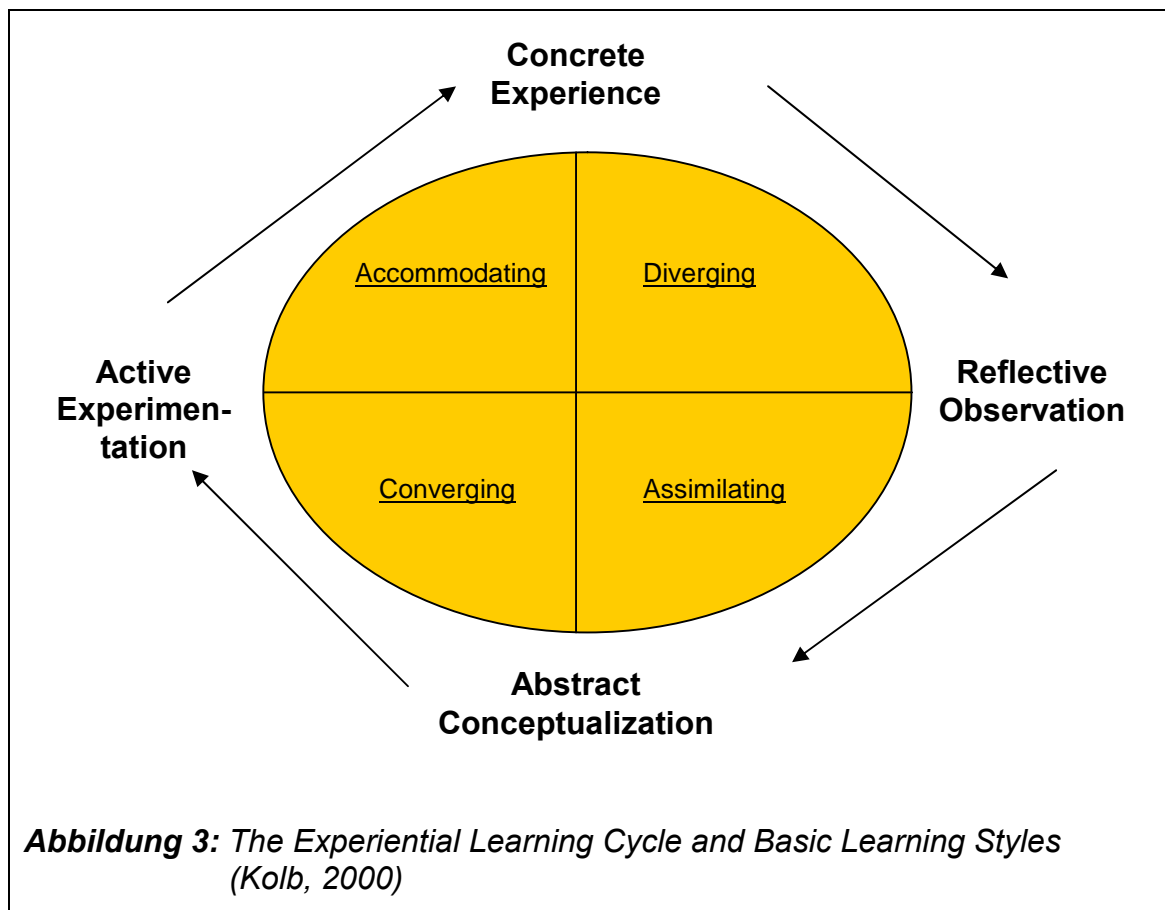
<sup>49</sup> Overwien, Bernd: Internationale Sichtweisen auf „informelles Lernen“ am Übergang zum 21. Jahrhundert. In: Otto, Hansuwe/Coelen, Thomas (Hg.): Ganztagsbildung in der Wissensgesellschaft. Wiesbaden 2004

<sup>50</sup> Dehnbostel, Peter: Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung – Ansatzpunkt für eine neue Lernkultur. In: Dehnbostel, Peter/Novak, Hermann (Hg.): Arbeits- und erfahrungsorientierte Lernkonzepte. Bielefeld 2000, S. 103

<sup>51</sup> Rothe, Georg: Alternanz – die EU-Konzeption für die Berufsausbildung: Erfahrungslernen Hand in Hand mit Abschnitten systematischer Ausbildung; dargestellt unter Einbeziehung von Ergebnissen aus Ländervergleichen. Universitätsverlag Karlsruhe, 2004, S. 5

<sup>52</sup> Dehnbostel, Peter: Arbeitserfahrungen und Kompetenzerwerb aus berufspädagogischer Sicht. Überarbeiteter Vortrag anlässlich der 4. Fachtagung des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ am 18./19. Sept. 2003 in Neukirchen/Pleisse mit dem Thema „Kompetenzen für die Berufsorientierung nach PISA – auf welche Kompetenzen kommt es an?“

Kolb<sup>53</sup> prägte den aktuellen Begriff des „experiential learning“ (Erfahrungslernen) und beschreibt seine „Experiential Learning Theory (ELT)“ als „the creative exploration of the links between experience, learning, and development across the social spectrum.“ Kolb fasst zusammen, dass seine ELT ein ganzheitliches Modell des Lernprozesses und ein vielschichtiges Modell der Entwicklung von Erwachsenen darstellt. Kolb benutzt den Terminus ELT, um seinen Ansatz gleichermaßen von kognitionslastigen und behavioristischen Modellen des Lernens abzugrenzen. Ein weiterer Grund für die Wahl des Terminus sind die Anklänge an die erfahrungsbezogenen Zugänge von Dewey, Lewin und Piaget: „Taken together, Dewey’s philosophical pragmatism, Lewin’s social psychology, and Piaget’s cognitive-developmental genetic epistemology form a unique perspective on learning and development.“ „Experiential learning theory defines learning as **the process whereby knowledge is created through the transformation of experience**. Knowledge results from the combination of grasping and transforming experience.’.”



<sup>53</sup> Kolb, David A./Boyatzis, Richard E.: Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions. In: R.J. Sternberg and L.F. Zhang (Hg.): Perspectives on cognitive, learning, and thinking styles; NJ: Lawrence Erlbaum, New Jersey 2000

Montrose<sup>54</sup> sucht eine Erklärung für Lernformen bei Auslandsaufenthalten wie zB Praktika durch die **Herstellung eines Vergleiches von Erfahrungslernen mit traditionellem Lernen im Klassenzimmer**. Im Sommer 2001 sah Montrose eine Sendung im amerikanischen Fernsehen. Dort wurde dargestellt, wie Farmer im südlichen Japan das Dilemma gelöst hatten, riesige, runde Wassermelonen in kleinen, quadratischen Kühlschränken unterzubringen. Sie zogen den heranwachsenden Pflanzen jeweils gläserne, temperierte Boxen über. Diese quadratischen Glasboxen hatten exakt die Größe der typischen Kühlschränke und produzierten so passende, quadratische Melonen.

Wie Montrose bemerkt, muss das, was für Wassermelonen gut ist, noch lange nicht das Passende für Studierende sein. Doch die Geschichte stellt einen Vergleich her, der analog auch auf den Unterschied zwischen traditionellem Lernen und Erfahrungslernen anzuwenden ist. Ihrer Ansicht nach ist traditionelles Lernen gleichzusetzen mit standardisiertem Lernen, das Studierende graduiert und in existierende, soziale Umgebungen „einpasst“. Es ist die bei weitem verbreitetste Lernsituation. Erziehung durch Erfahrung („experiential education“) ergänzt dieses traditionelle Modell als Lehr- und Lernmethode, die individuelle Aneignung von Wissen außerhalb des Klassenzimmers unterstützt und es den Lernenden erlaubt, sich in einzigartigen und kreativen Bereichen zu bewegen. Erziehung durch Erfahrung kreierte einen Raum für diese Art des Lernens, die nicht so genau in die Klassenzimmer-Variante „passt“. Nachdem hier das Lernen außerhalb des Klassenzimmers stattfindet, ist es auch außerhalb der komfortablen und vorhersehbaren Lernumgebung der Studierenden zu Hause: an einem Ort, der neu, ungewohnt und komplex ist, wie zB in einer neuen Kultur und Gesellschaft. **Hier sind es die Studierenden selbst, die messbare Lernziele festlegen und sowohl durch Aktion als auch Reflexion erreichen.**

Montrose kommt auch auf das „learning cycle model“ von Kolb zurück und zeigt an dessen Beispiel auf, dass „experiential educators“, also Personen, die den Prozess des Erfahrungslernens begleiten, Lernziele, Lernergebnisse und die Evaluierung strukturieren können. Sie nimmt Kolb's Modell als geeignetes Werkzeug, mit dem Studierende in ihrem Auslandsaufenthalt erlebte Erfahrungen analysieren und erkennen können: „Experiential education involves the student in a concrete experience, adds pre-determined educational outcomes, and engages the learner in critically analyzing the situation in order to form new knowledge that can be utilized the next time a similar situation is encountered. What makes this an educational enterprise is not so much the activity in and of itself, but the **analysis of the activity** through personal reflection, discussion, writing, or projects **that help the learner transition from the experience to integrated meaning and finally to subsequent understanding**. And so it is also true of study abroad experiences; it is not the

---

<sup>54</sup> Montrose, Lynne: International Study and Experiential Learning: The Academic Context. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA

activity of leaving one's homeland that creates learning, but the subsequent analysis of that activity where the real learning occurs."

Erpenbeck<sup>55</sup> bringt es auf den Punkt: Erfahrungen muss man immer selbst machen, sie sind gänzlich personengebunden. Dies macht ihre „bildungsrelevante Pointe“ aus. Und hier liegt auch gleichzeitig die Schwierigkeit: denn, wie bereits angeführt, diese (nur selbst zu erlangende) Erfahrung im Auslandspraktikum muss vorbereitet, begleitet sowie reflektiert und damit unterstützt werden, um mehr als nur ein touristisches Erlebnis oder gar „Borniertheit“<sup>56</sup> zu hinterlassen.

### 3.3. Begleitung beim Erwerb von Kompetenzen

#### 3.3.1. Von der Lernberatung zur Kompetenzerwerbsbegleitung

In den 1980er Jahren wurden vielfach Überlegungen zur Lernberatung angestellt. Damals in erster Linie für Zielgruppen, die aufgrund ihrer Bildungsferne und ihrer prekären sozialen Lage Lernprobleme aufwiesen. Mit der Orientierung am Leitbild des ressourcenorientierten, selbstgesteuerten Lernens und der den Individuen zugewiesenen Selbstverantwortung für ihre Lernprozesse ergeben sich heute neue Anforderungen zur Unterstützung Lernender. Lernberatung wird dabei als intensive Reflexion des Lernprozesses sowohl individuell als auch in der Gruppe verstanden.<sup>57</sup> Hier kristallisiert sich ein Aufgabengebiet heraus, das auch für Beratende im Bereich Auslandspraktika relevant ist: ich nenne es – umständlich aber aussagekräftig – „Kompetenzerwerbsbegleitung“; **Praktikantinnen werden darin unterstützt, ihre vorhandenen Kompetenzen zu erkennen und den Neuerwerb an Kompetenzen während des Praktikums zu dokumentieren sowie Strategien zu deren Weiterentwicklung zu identifizieren.**

Rohs<sup>58</sup> stellt eine allgemein zunehmende Beachtung von Lernberatung fest, bestätigt aber, dass dieser Ansatz noch am Beginn der theoretischen Durchdringung und praktischen Verbreitung steht. Er versuchte die Einbindung einer Lernprozessbegleitung in die Umsetzungskonzeption eines IT-

---

<sup>55</sup> Erpenbeck, John: Erfahrungslernen, Kompetenzentwicklung und Kompetenzmessung. In: Rohs, Matthias (Hg.): Arbeitsprozessintegriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung. Waxmann, Münster, New York, München, Berlin 2002, S. 143 - 163

<sup>56</sup> Kunze, Ingrid: Unterricht – aus Erfahrung gut? Über den Wert des didaktischen Erfahrungswissens von Lehrerinnen und Lehrern. In: Antrittsvorlesung an der Universität Osnabrück am 09.07.2003. <http://www.paedagogik.uni-osnabrueck.de/lehrende/kunze/antrittsvorlesung.htm>; August 2006

<sup>57</sup> vgl. Schiersmann, Christiane: Lebenslanges Lernen: Neue Herausforderungen für die Beratung; Passgenaue Angebote für Ratsuchende. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends; Heft 3/2006, S. 12-15

<sup>58</sup> Rohs, Matthias: Beispiel: Lernprozessbegleitung; Ein „must have“ in der IT-Weiterbildung. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends; Heft 3/2006, S. 19-21

Weiterbildungssystem und erprobte damit einen speziellen Ansatz der Lernberatung erstmals umfassend. Der Begriff der Lernprozessbegleitung wurde dabei gewählt, um herauszustreichen, dass

- es sich nicht allein um eine Beratung handelt sondern um die „Begleitung eines Entwicklungsprozesses, der in erster Linie auf den Erfahrungen des Teilnehmers aufbaut“;
- es sich nicht um eine punktuelle Intervention handelt sondern um eine „zeitlich prozessgebundene Unterstützung des Teilnehmers“.

Dabei kommt dem Reflektieren eine besondere Bedeutung zu, – einem Thema, das auch in Kapitel 5 (Nachbereitung des Auslandsaufenthaltes) genauer behandelt werden wird. Nach Rohs und Dehnbostel/Gillen<sup>59</sup> muss diese Reflexion nicht nur unterstützt, sondern als **reflexive Handlungsfähigkeit** bei den „Teilnehmern“ ausgebildet werden.



<sup>59</sup> Dehnbostel, Peter/Gillen, Julia: Kompetenzentwicklung, reflexive Handlungsfähigkeit und reflexives Handeln in der Arbeit. In: Gillen, Julia/Dehnbostel, Peter/Elsholz, Uwe/Habenicht, Thomas/Proß, Gerald/Skroblin, Jörg-Peter (Hg.): Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen; Konzepte arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. Komnetz, Bielefeld 2005, S. 27-42

### 3.3.2. Möglichkeiten der Kompetenzerwerbsbegleitung bei Auslandspraktikantinnen

Auslandspraktika werden oft im Kontext einer Ausbildung durchgeführt und Praktikantinnen werden dabei von der entsendenden Organisation anhand des herkömmlichen Notenschemas beurteilt, um ihren Auslandsaufenthalt im Rahmen ihrer Ausbildung angerechnet zu bekommen. Bei den Ausbildungs-/Entsendeorganisationen wirft dies die Frage auf, wie sie dieses Erfahrungslernen beurteilen sollen. Es werden dabei unterschiedlichste Methoden angewendet, auf die ich nicht im Detail eingehen will, nachdem es hier nicht primär um die Darstellungsmöglichkeiten von Lernerfahrungen zur Anrechnung/Notengebung geht. Vielmehr soll nachfolgend der Nutzen dieser Benotungspraktiken für die Kompetenzerwerbsbegleitung gezeigt werden. Auch Praktikantinnen, die ihren Auslandsaufenthalt „auf Eigeninitiative“ und ohne Hintergrund einer anrechnenden/beurteilenden Institution durchführen, können so „Beweise“ und „Ergebnisse“ für das während des Auslandsaufenthaltes Gelernte erbringen. Auch ist eine grundsätzliche Voraussetzung für eine optimale Lernerfahrung, dass die gewählte Methode als persönlich bedeutungsvoll erlebt wird. „Kann jemand einem Lerninhalt keinen Sinn verleihen, wird auch der Lernerfolg dadurch beeinträchtigt.“<sup>60</sup>

Steinberg<sup>61</sup> stellt diese Möglichkeiten als „Evaluierung“ vor:

- **Selbstevaluierung** („...students are asked to assess themselves and then are judged on their ability to set objectives, use their analytical skills, demonstrate self-awareness, and show initiative.”)
- **Tagebuch/Journal** (“The journal gives the student an opportunity to record his or her experience and, ideally, to reflect upon it. (...) It is important that the program supervisor or faculty member helps the student design a framework for the reflective content of the journal.”)
- **Persönliches Portfolio** (“The portfolio offers students the opportunity to reflect on their placement in creative ways. Photographs, videos, collages, newspapers and magazine clippings, short stories, poems, essays, and tapes are some of the media that can be assembled in the portfolio.”)

---

<sup>60</sup> Moser, Peter/Hascher, Tina: Lernen im Praktikum. Projektbericht der Forschungsstelle für Schulpädagogik und Fachdidaktik, Sekundarlehramt, Universität Bern; Dezember 2000; [www.sla.unibe.ch](http://www.sla.unibe.ch), August 2006

<sup>61</sup> Steinberg, Michael: „Involve Me and I Will Understand“: Academic Quality in Experiential Programs Abroad. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA



Ergänzen möchte ich diese Methoden durch:

- **Fieldbook** nach Brandt/Manley<sup>62</sup> („Unlike traditional diaries or journals, which often stay in the realm of private writing and may not be designed to help students respond synchronously and constructivistically to particular elements of their environments, and unlike either the travel journal or the analytical notebook, the Fieldbook offers an integrated, structured and purposive approach to writing and learning in the field study setting. (...) Because of the high degree of articulation with experience and the guided nature of its structure, the Fieldbook is more than a test of what is being learned.”)
- **Praktikumsbericht** (teilweise frei zu verfassen, teilweise mit Fragen als Leitfaden)
- **Erkundungsauftrag** nach Ostendorf<sup>63</sup> („Der Erkundungsauftrag dient dazu, die Schüler/innen während des Aufenthaltes im Ausland zu ermutigen, ihr unternehmensbezogenes und gesellschaftlich-kulturelles Umfeld zu erforschen. (...) Die Erkundung erfolgt strukturiert nach Leitfragen, um den Schüler/innen eine Orientierung zu geben.“)
- **Fragebogen**
- **Strukturierte E-mail Kommunikation** (periodische Beantwortung von reflektierenden Fragen der entsendenden Organisation durch die Praktikantinnen)

### 3.4. „Principles for Good Practice“ der NSEE

Die “National Society for Experiential Education (NSEE)” in den USA, eine professionelle Vereinigung von Personen, die auf dem Gebiet der „experiential education“ (Erziehung durch Erfahrung) tätig sind, hat Richtlinien entwickelt, die auf allen Gebieten des Erfahrungslernens angewandt werden können. **Personen, die Auslandsaufenthalte wie zB Praktika begleiten, können unter Anwendung dieser „Principles for Good Practice“ den Nutzen für ihre Zielgruppe optimieren.**

---

<sup>62</sup> Brandt, Carol/Manley, Thomas: The Practice of the Fieldbook: Facilitating and Evaluating Field-based Learning. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA

<sup>63</sup> Ostendorf, Annette: Abschlussbericht zum Projekt „FILIPA - Förderung interkulturellen Lernens im PraktikantenAustausch“. Ein gemeinsames Projekt der städtischen Robert-Bosch-Fachoberschule für Wirtschaft, Verwaltung und Rechtspflege München und des Instituts für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München, 2003-2006

Die Richtlinien der NSEE sind folgende<sup>64</sup>:

*Intention.* The student, faculty, and study abroad coordinator should determine what specific learning is intended as a result of the experience. Why is the student going abroad; what could be gained in a learning context from this experience?

*Authenticity.* Situations are “real” for the learner and not simulated. There are a few experiences that can encapsulate “authenticity,” like the physical and emotional experience of traveling far away from the comfort and familiarity of one’s home.

*Planning.* The learning activity or program must have realistic, intentional, and, most importantly, measurable, objectives and goals.

*Clarity.* Communicating expectations and goals between the student, instructor, study abroad site coordinator and home institution coordinator is essential. A learning contract, orientation, training and mentoring, and agreement should be designed to maximize the learning opportunity. Defined protocols and procedures shared between all stakeholders are the keys to successful experiential learning.

*Monitoring and Assessment.* It is important to establish ongoing processes that define each person’s role, what outcomes are expected, evaluation measures. These processes might include: journals and progress reports, critical incidence essays, threaded online discussion groups, e-mail communications with professors or study abroad coordinators at the home institution.

*Reflection.* The continuous process of personal self-examination enables the learner to examine his/her actions and learning against the outcome measures established at the beginning of the experience. Reflection can be facilitated through personal journaling during the experience, debriefing sessions upon the student’s return home, and reflective questions posed online during the study abroad period.

*Evaluation.* Can be quantitative or qualitative, and should support the learner’s assessment of predicted learning outcomes against the outcomes actually achieved. Students evaluate their experience, and instructors, site supervisors, and community partners can all have an evaluative role. Students can be evaluated by submitting writing assignments like portfolios, analytical papers, reflection essays, or through analyzing reading assignments that complement the study abroad experience. Oral presentations can be evaluated

---

<sup>64</sup> National Society for Experiential Education (NSEE): “Principles of Good Practice”. Zitiert nach: Montrose, Lynne: International Study and Experiential Learning: The Academic Context. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA

after students return, or projects such as video diaries, case studies, PowerPoint presentations, or photography portfolios can be utilized.

*Acknowledgement.* A final event, celebration, or “passage”, giving all of the stakeholders’ acknowledgement and thanks for their participation and guidance in the learning process is an important way to bring closure to experiential learning. Feedback and sharing experiences are structured ways of showing appreciation for the effort and outcome of the learning experience.

## 4. AUSWAHL UND VORBEREITUNG ZUKÜNFTIGER PRAKTIKANTINNEN

„Well, I came to America because I heard the streets were paved with gold. When I got here I found out three things. First the streets weren't paved with gold. Second they weren't paved at all. And third I was expected to pave them.“<sup>65</sup>

### 4.1. Warum Auswahl und Vorbereitung?

Der Blick auf die im Praktikum ablaufenden Lernprozesse zeigt zugleich die Anknüpfungspunkte für Optimierungen durch professionelle Begleitung (Vor- und Nachbereitung). Aufgrund der Tatsache, dass Auslandspraktika in jedem Fall ein Minimum an organisatorischer (und institutioneller) Vorbereitung erfordern, besteht die Möglichkeit, die erwünschte „pädagogische Nutzung“ an diese „technische“ Vorbereitung anzuknüpfen. Daher stehen im Folgenden die Auswahlprozesse und Beratungsabläufe (Interview) im Zentrum. Zu bedenken ist auch, dass eben diese Vorbereitung einen der wenigen Anknüpfungspunkte für eine entsprechende Nachbereitung bildet, da nach Absolvierung eines Praktikums keine derartigen „technischen“ Erfordernisse bestehen. Eine gewisse Ausnahme bildet die Einbindung von Auslandspraktika in schulische und universitäre Bildungsprozesse. Daher ist die Vorbereitung der Ort für die Motivation zur Nachbereitung, für Investitionen, die nach Abschluss des Praktikums ihre Zinsen abwerfen können. Insgesamt ist festzuhalten, dass nicht nur die Optimierung der Praktikumsprozesse selbst sondern auch die Möglichkeiten und Qualität der Nachbereitung wesentlich von den vorbereitenden Aktivitäten abhängen.

Die Vorbereitung auf ein Auslandspraktikum besteht also nicht nur aus dem, was man in seinen Koffer packt. Aus den vorangehenden Kapiteln geht hervor, dass ein Beitrag der Beraterin zum Nutzen für alle Beteiligten nicht zuletzt darin besteht, den Auswahlprozess (**Interview**/Bewerbungsgespräch) zum Auslandspraktikum so zu gestalten, dass alle Seiten ihren optimalen Nutzen aus der Praktikumsverbindung ziehen können.

---

<sup>65</sup> McCarthy, Pete: The road to McCarthy. Hodder and Stoughton, London 2002

Schuler<sup>66</sup> stellt diese Sichtweise wie folgt dar: „Beruflicher Erfolg in seinen vielen Facetten ist also auf vielfältige (...) Weise bedingt. Zum Zeitpunkt der konkreten Wahl eines Berufs, einer Organisation oder einer Tätigkeit wird sich ein Mensch von mehreren Gesichtspunkten leiten lassen. (...) Weniger deutlich ist dem Betreffenden wahrscheinlich, in welchem Ausmaß seine Interessen von seinen Fähigkeiten abhängen oder welchen Einfluß frühere Erfahrungen und Werthaltungen in der Familie auf seine jetzigen Präferenzen haben.

Die Berufsberatung (...) hat den Zweck, den Ratsuchenden bei der Klärung dieser Fragen zu helfen und ihnen eine fundierte berufsbezogene Entscheidung zu ermöglichen. Hierbei werden Merkmale der Ratsuchenden berücksichtigt, die sowohl für die berufliche Leistung als auch für die berufliche Zufriedenheit relevant sind. Gleichzeitig wird über die Berufe und ihre Anforderungen sowie über die Lage auf dem Arbeitsmarkt informiert.

Sucht ein Unternehmen Mitarbeiter oder Auszubildende, so stellen sich ganz ähnliche Fragen. (...) Die Auswahlentscheidung seitens des Unternehmens wird sich primär an der zu erwartenden Leistung orientieren. Aber jedes Unternehmen wäre schlecht beraten, nicht auch die Zufriedenheit und Gesundheit der Mitarbeiter als Zielkriterien in die Auswahlentscheidung einzubeziehen.“

Hauptziel dieses Kapitels ist nun die **Erstellung eines Leitfadens für Beratungsgespräche** im Bereich der beruflichen Orientierung (im Rahmen von Auslandspraktika). Zwar gibt es ähnliche Leitfäden als „Werkzeug“ von Praktikumsbegleiterinnen in Personalauswahlverfahren bereits, doch sind diese ausschließlich auf die Auswahl der Praktikantinnen und auf die Abwicklung des Praktikums ausgerichtet und berücksichtigen in keiner Weise die in jedes Praktikum eingelagerten Prozesse der beruflichen Orientierung. Daher sehe ich es als meine Aufgabe, diese bereits vorhandenen **Werkzeuge**, die **Erkenntnisse aus einschlägigen Forschungsarbeiten** sowie meine **persönlichen Erfahrungen** zu **verbinden** und damit den Beraterinnen und Klientinnen diese Dimension des Praktikums als **Orientierungshilfe zugänglich zu machen**.<sup>67</sup>

Ich habe festgestellt, dass Ratsuchende im Zuge einer Beratung zum geplanten Auslandspraktikum die Vorstellung haben, mit Informationen zu Versicherung, Impfungen, Visum etc. versorgt zu werden. Dieser technischen Seite („Hardware“) werde ich mich hier nicht widmen, sondern die **Nutzanwendung eines Praktikums als berufliche Orientierung für die Karriere** („Software“) aufzeigen.

---

<sup>66</sup> Schuler, Heinz: Psychologische Personalauswahl – Einführung in die Berufseignungsdiagnostik. Verlag für Angewandte Psychologie, Göttingen 2000, Seite 11-12

<sup>67</sup> vgl. Schuler, Heinz: Das Einstellungsinterview. Hogrefe-Verlag, Göttingen/Bern/Toronto/Seattle 2002. S. 125: „Es sollte nicht aus den Augen verloren werden, dass dem Interview über die Auswahl geeigneter Mitarbeiter hinaus noch weitere Funktionen zukommen (...) - der Interviewer als Ratgeber; die symbolischen Funktionen des Interviews; das Interview als Mittel der Sozialisation“.

## 4.2. Beratungsprozess

„Habe Mut, dich deines eigenen Verstandes zu bedienen“ lautete der einst von Kant ausgegebene Imperativ, der aus der selbst verschuldeten Unmündigkeit in die Freiheit der Selbstbestimmung führen sollte. Doch schon mit der harmlosen Frage, wie wir das machen, wie wir in konkreten Situationen mit Hilfe des eigenen Verstandes ein angemessenes Urteil und eine geeignete Entscheidung treffen sollen, sind wir in der Regel überfordert und auf fremde Hilfe, auf Beratung, angewiesen.<sup>68</sup>

Die meisten derer, die auf der Suche nach einem für sie geeigneten Praktikumsplatz außerhalb ihrer Heimat sind, kommen in Kontakt mit „Beraterinnen“. Ertelt und Schulz fassen diese Form der Beratungsleistung wie folgt zusammen: „Die Rolle der Beratungsfachkräfte wird in vielen berufsbezogenen Beratungssystemen für Jugendliche und Erwachsene durch eine Reihe spezifischer Rahmenbedingungen beeinflusst: Begrenzte Beratungszeit, geringe Kontakthäufigkeit, häufig nur Einmalberatung, hoher existenzieller Problemdruck (...), hohe Erwartungen in Bezug auf die diagnostischen, berufskundlichen, arbeitsmarktrechtlichen und vermittlerischen Kompetenzen des Beraters. Dazu kommen oft noch Verantwortlichkeiten des Beraters im Bereich finanzieller Hilfen für Aus- und Weiterbildung, bei der Beendigung der Arbeitslosigkeit, bei Mobilitäts- und Aufstiegsprozessen.“<sup>69</sup>

Expertinnen im Bereich der Abwicklung von Auslandspraktika wissen ebenfalls über die Herausforderungen in diesem Bereich Bescheid: „Study abroad professionals are challenged to design, manage, and assess all aspects of experiential education programs, often in a climate in which these programs themselves are not well understood.“<sup>70</sup>

Nachdem ich bei diversen Institutionen bereits unterschiedliche Beraterinnenrollen eingenommen habe und Einblick in die Beratungsleistungen (und deren Durchführung) zahlreicher Unternehmen und Bildungseinrichtungen hatte, möchte ich in der folgenden Darstellung ein Beispiel aus der Praxis der Beratung zu Auslandspraktika vorstellen (siehe *Abbildung 5*).<sup>71</sup>

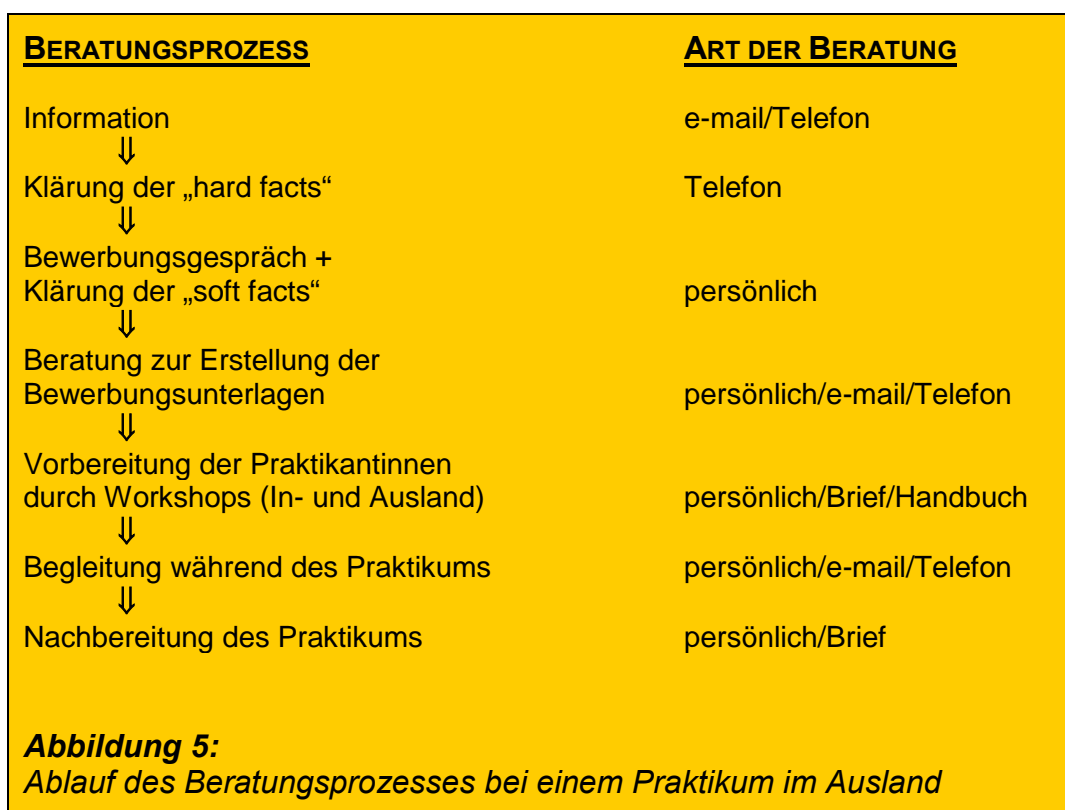
---

<sup>68</sup> Duttweiler, Stefanie: Beratung. In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.): Glossar der Gegenwart, Suhrkamp Verlag, Frankfurt/Main 2004

<sup>69</sup> Ertelt, Bernd-Joachim/Schulz, William E.: Handbuch Beratungskompetenz. Rosenberger Fachverlag, Leonberg 2002, S. 257

<sup>70</sup> Einleitung (Introduction) in: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA

<sup>71</sup> Die detaillierte Beschreibung wurde in meiner Projektarbeit „Auslandspraktika als berufliche Orientierungshilfe“ vorgenommen.

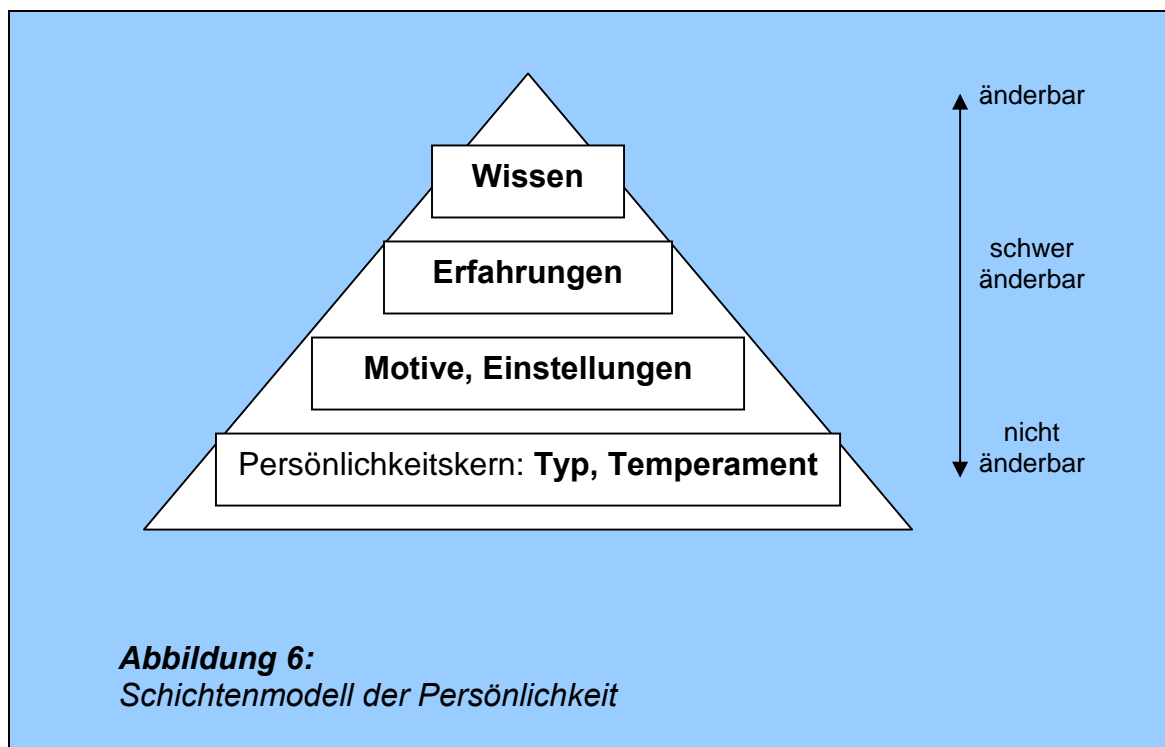


### 4.3. Das individuelle Beratungsgespräch

Angesichts seiner Unentbehrlichkeit (und auch Beliebtheit bei Arbeitgeberinnen wie Bewerberinnen) war das Einstellungsgespräch („Interview“) Gegenstand umfangreicher Forschungen in den 70er und 80er Jahren. Diese Forschung hat gezeigt, dass es eine Reihe von Möglichkeiten gibt, Interviews methodisch so zu verbessern, dass sie zu einem **verlässlichen Auswahlinstrument** werden.

Grundsätzlich geht es beim Interview darum, Informationen zu den Bewerberinnen zu sammeln. Dabei handelt es sich um **(Fach)Wissen**, **Erfahrungen** und auch um die **Persönlichkeit**. Zur Veranschaulichung, inwiefern unterschiedliche Dimensionen der Persönlichkeit in der Personalauswahl von Bedeutung sind, kann das grobe Schema der folgenden Abbildung (*Abbildung 6*) herangezogen werden. Es handelt sich dabei um eine in den gängigen Handbüchern weit verbreitete Vereinfachung der psychologischen „Schichtenmodelle der Persönlichkeit“. Je weiter es auf die Spitze dieser Pyramide zugeht, umso einfacher ist eine Verhaltens-/Einstellungsänderung durch die Bewerberin, dh. eine Schulung während des Arbeitsprozesses ist relativ einfach möglich. Dieser obere Teil des

Schichtenmodell bezieht sich auf gesteuertes Verhalten. Im Gegenzug bezieht sich der untere Teil des Schichtenmodells auf ungesteuertes Verhalten, ist demzufolge schwer bzw. gar nicht änderbar und kann auch oft durch gezieltes Training nicht verbessert/verändert werden.



Das gesteuerte Verhalten kann während des Interviews beobachtet werden (natürlich möchte sich die Bewerberin von ihrer besten Seite präsentieren), das ungesteuerte Verhalten (zB Motivation, Stressresistenz, Flexibilität,...) zum Teil ebenfalls. Letzteres heißt es aber zusätzlich noch, durch gezielte Fragestellungen und das Einholen von Referenzen, verstärkt abzuchecken.

Schuler (1989) zeigt Maßnahmen zur methodischen Verbesserung des Einstellungsgesprächs auf und entwickelt daraus als **brauchbares und anwendbares Instrument** das „**Multimodale Einstellungsinterview**“. Dabei spielen biographiebezogene und situative Fragen eine Rolle; der Ablauf des aus sieben Komponenten bestehenden Gesprächs ist teilweise strukturiert, teilweise frei. In den letzten Jahren konnte gezeigt werden, dass diese Form des Interviews auch auf spezifische Anforderungskonstrukte hin – beispielsweise soziale Kompetenz – adaptiert werden kann.



Durch seine **hohe Validität** ( $r=.51$ ) kann das Multimodale Interview in Konkurrenz zu den besten anderen diagnostischen Methoden in der Personalauswahl treten.<sup>72</sup>

Es liegt nahe, die Gesprächsmethode zur Auswahl von Praktikantinnen an diese empirisch erforschte Methode von Schuler anzulehnen. Folgende **Ausgangspunkte für das Multimodale Interview** kommen dabei zur Anwendung<sup>73</sup>:

1. Anforderungsbezogene Gestaltung des Interviews
2. Beschränkung auf das Registrieren von Merkmalen, die nicht anderweitig zuverlässiger gesammelt werden können (zB Schulnoten)
3. Durchführung des Interviews in strukturierter bzw. teil-standardisierter Form
4. Verwendung geprüfter und verankerter Skalen zur Eindrucksbeurteilung und Antwortbewertung
5. Übernahme validierter Fragen aus Tests und biographischem Fragebogen
6. Anreicherung durch Komponenten aus simulationsbezogenen Verfahren
7. Trennung von Informationssammlung und Entscheidung
8. Standardisierung der Gewichtung- und Entscheidungsprozedur
9. Vorbereitung der Interviewerin durch ein verfahrensbezogenes Training

#### 4.3.1. Die Rolle der Beraterin

Im Zuge des Prozesses zur Erarbeitung des Interview-Leitfadens musste ich mich intensiv mit meiner **Rolle und meinen Fähigkeiten als Beraterin** auseinandersetzen. Dies geschah in allen Lehrveranstaltungen des Universitätslehrganges, in den dabei zu erarbeitenden Berichten, innerhalb der zwei Lehrgangspraktika im In- und Ausland, in den praktischen Beratungsgesprächen, bei der Kooperation mit Expertinnen, durch die Reflexion von Erfahrungen sowie durch Beschäftigung mit einschlägiger Literatur.

Dabei zeigte sich, dass der komplexe Beratungsprozess nicht einseitig (Beraterin oder Klientin) reduziert werden darf sondern die ganze Situation analytisch gleichsam „in Schwebelage“ gehalten werden muss.

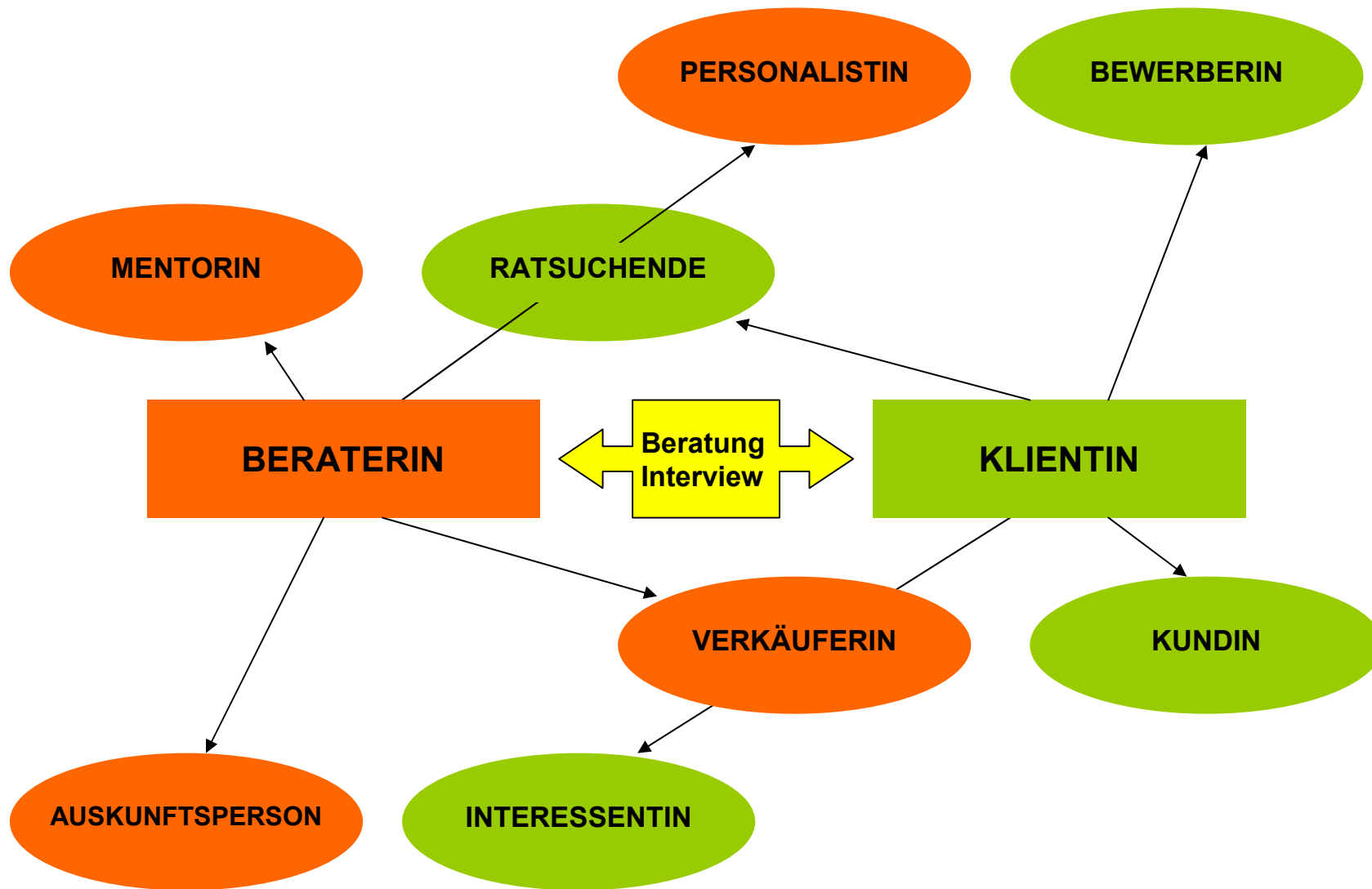
---

<sup>72</sup> Eine computerisierte Version der Personalauswahl, beschrieben in der „Washington Post“ vom 30.05.1993, scheint sich doch nicht durchgesetzt zu haben: „Tests in der Praxis haben gezeigt, dass *Resumix* bei seinen Entscheidungen mindestens genauso gut liegt wie menschliche Personalchefs, aber wesentlich schneller arbeitet.“ Aus: Rifkin, Jeremy: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Fischer Verlag, Frankfurt/Main 2001

<sup>73</sup> vgl. Schuler, Heinz: Das Einstellungsinterview. Hogrefe-Verlag, Göttingen/Bern/Toronto/Seattle 2002. S. 33 und S. 188 - 198

Bei der Beratung zu Auslandspraktika nehmen Klientin und Beraterin **unterschiedliche Rollen** ein – die folgende Darstellung (*Abbildung 7*) soll dies veranschaulichen. So treffen beim **ersten Kontakt**, der meist durch e-mail oder Telefon erfolgt, vor allem **Interessentin und Auskunftsperson** (Ebene A) zusammen. Danach, bei der **Vereinbarung des Beratungsgesprächs, Kundin und Verkäuferin** (Ebene B) und beim **Interview** selbst dominieren die Rollen von **Bewerberin und Personalistin** (Ebene C). Meist wird die Klientin von der Beraterin (zB hinsichtlich der Erstellung der Bewerbungsunterlagen, dem Einholen von Referenzen etc.) unterstützt, also treffen hier auch **Ratsuchende und Mentorin** (Ebene D) aufeinander.

Die Gewichtung der einzelnen Rollen und Ebenen hängt in hohem Ausmaß von den institutionellen Rahmenbedingungen, den personenbezogenen Voraussetzungen und der Professionalität des Settings ab. Als handlungsleitende Annahme kann gelten, dass einerseits ein faires Verhältnis der Zusammentreffenden (Beraterin/Klientin) als auch eine gewisse Ausgewogenheit zwischen den vier angesprochenen Ebenen hergestellt werden sollte. Professionalität und Qualität des Beratungsgesprächs können an der Fähigkeit gemessen werden, diese **allseitige Ausgewogenheit** zu gewährleisten.



**Abbildung 7:**  
 Von Beraterin und Klientin werden während  
 des Beratungsprozesses unterschiedliche  
 Rollen eingenommen.

### 4.3.2. Checklisten allgemein

Für all diese Dimensionen des Beratungsprozesses habe ich Checklisten erstellt, auf denen die wichtigsten Punkte, die erfragt und geklärt werden müssen, vermerkt sind. Aufgrund der vielen Praktikumsarten, Zielgruppen und Einsatzbereiche war es für die weitere Arbeit und ihre Ziele sinnvoll, sich auf einen bestimmten Teilbereich aus all diesen Möglichkeiten zu konzentrieren. Daher wurde der hier vorzustellende **Interviewleitfaden** in erster Linie zur Abwicklung von Interviews für die AIFS<sup>74</sup> Work & Travel Programme „Camp America“ und „Resort America“ konzipiert. Nachdem ich jedoch die Schritte zur Erstellung des Leitfadens im Detail vorstelle, **ist es leicht möglich, diesen für andere Zielgruppen/Bereiche umzuarbeiten.**

Dazu können folgende **Fakten** festgehalten werden:

#### **Praktikumsart:**

Jobprogramm, Praktikum, Berufspraktikum

#### **Zielgruppe** (mögliche Praktikantinnen):

Personen ab 18 Jahren, die eine Schule besuchen/besucht haben oder eine weiterführende Ausbildung (Lehre, College, Fachhochschule, Universität,...) absolvieren oder abgeschlossen haben.

#### **Zielland:**

USA

#### **Dauer des Auslandsaufenthaltes:**

mindestens 2 Monate,  
maximal 5 Monate

#### **Einsatzbereiche:**

- Arbeit mit Kindern und Jugendlichen (insbesondere im sportlichen und künstlerischen Bereich),
- Arbeit mit lernschwachen/hyperaktiven Kindern und Jugendlichen bis 16 Jahre,
- Betreuung von körperlich und geistig behinderten Personen,
- Mitarbeit im Gastgewerbe (Verwaltung, Rezeption, Instandhaltung, Zimmerreinigung, Wäscherei, Küche und Restaurant, Sicherheitsdienst,...).

#### **Visum:**

J1

---

<sup>74</sup> AIFS - American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn

Vor dem Interview, wenn also Interessentin/Auskunftsperson und Kundin/Verkäuferin zusammentreffen, werden die „**hard facts**“ abgeklärt, wie zB:

- Persönliche Daten zur Person  
(insbesondere Alter und Staatsbürgerschaft im Hinblick auf Erfüllung der Voraussetzungen für das Visum)
- Was macht die Bewerberin zur Zeit  
(Ausbildung, Ausübung eines Berufes,...)
- Inwiefern weiß die Bewerberin über die angebotenen Praktikumsmöglichkeiten Bescheid – welche Information fehlt ihr noch
- Besitzt die Bewerberin einen gültigen Reisepass
- Kann die Bewerberin zum Datum des Arbeitsbeginns (Angabe durch Unternehmen) ausreisen
- In welchem Bereich möchte die Bewerberin tätig sein  
(generelle Angabe, kann sich im Interview noch ändern)
- Schwere Krankheiten der vergangenen 2 Jahre
- Kriminelle Vergehen

Sind die oben genannten Punkte geklärt und stimmen diese mit den Bestimmungen der entsendenden Organisation und den Visumsbestimmungen überein, steht einer weiterführenden Bewerbung nichts mehr im Wege.

Im Laufe des nun folgenden Bewerbungsprozesses werden weitere **eignungsdiagnostische Verfahren der Personalauswahl** herangezogen, die zur Sammlung von Informationen über die Bewerberin dienen.

Es sind dies:

- die Auswertung der Bewerbungsunterlagen, welche nicht aus einem üblichen Lebenslauf und einem Anschreiben sondern aus einer Art „**Biographischem Fragebogen**“ bestehen („Application for Interview“)
- das **Auswahlgespräch**, welches die Erfassung der Persönlichkeit, der Schlüssel- sowie Fachqualifikationen beinhaltet („Interview“)
- der **Bericht der Beraterin** über das Auswahlgespräch („Interview Report“)
- ein **Personalfragebogen** („General Program Application“)
- ein **Fragebogen** zur Erfassung der Schlüssel- sowie Fachqualifikationen („Insert“)
- mindestens 2 **Referenzen**, eingeholt durch die Bewerberin („References“)
- Kopien von **Zertifikaten**, die die fachliche Eignung der Bewerberin belegen („Certificates“)
- die Darstellung des Tätigkeitsfeldes der Bewerberin auf einer **Fotoseite** (speziell USA „Picture Sheet“)

Nachdem das **Interview** (Auswahlgespräch/Bewerbungsgespräch) das „Herzstück“ dieses Beratungsprozesses darstellt, möchte ich darauf im Detail eingehen. Der zugehörige Gesprächsleitfaden, bestehend aus einem Mix von Methoden, wurde von mir als **Werkzeug zur täglichen Anwendung bei Beratungsgesprächen zu Auslandspraktika** erstellt.

#### 4.3.3. Gesprächsleitfaden

Beim Interview treffen nun Bewerberin/Personalistin und Ratsuchende/Mentorin zusammen. Da für ein derartiges persönliches Interview aus methodischen Gründen ein Zeitrahmen festgelegt ist (Organisationen geben in diesem Fall etwa 1 Stunde vor), ist es umso mehr notwendig, zielgerichtet und systematisch vorzugehen.

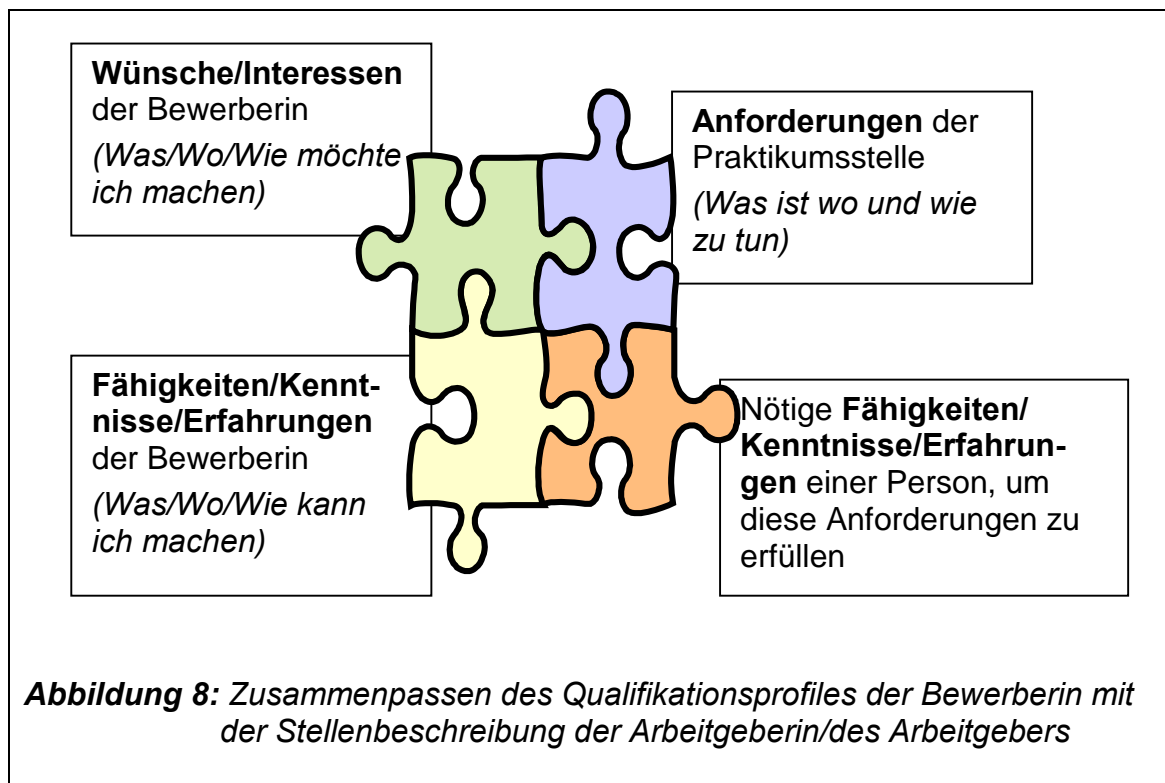
Ziel des Interviews ist die Erstellung eines **Qualifikationsprofils** der Bewerberin, welches mit einer Auswahl an möglichen Tätigkeiten im Ausland in Bezug gestellt werden kann. Über dieses Qualifikationsprofil soll dann der zu den Wünschen/Interessen, Fähigkeiten, Kenntnissen und Erfahrungen der Bewerberin passende Praktikumsplatz gefunden werden.

Die Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit von Praktikantin und Unternehmen besteht darin, die **Ziele** und den **Nutzen** beider Partner auf faire Weise zu **berücksichtigen**.

Der Praktikumsplatz („Job“) muss dazu von den potentiellen Arbeitgeberinnen über eine Stellenbeschreibung dargestellt werden. Nach Schuler<sup>75</sup> werden die bekannten Anforderungen der vorgesehenen Tätigkeit den erforderlichen Fähigkeiten der Bewerberin gegenübergestellt. Dazu bieten sich Methoden der Arbeits- und Anforderungsanalyse auf betrieblicher Seite und Verfahren der psychologischen Eignungsdiagnostik in Bezug auf die Bewerberin an. In *Abbildung 8* wird das **Zusammenpassen** des **Qualifikationsprofils** der Bewerberin mit der **Stellenbeschreibung** der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, bezogen auf max. 5monatige Praktika, vorgestellt. Bei Planung einer längerfristigen Anstellung müsste noch die Komponente der Veränderung von Tätigkeitsbereichen im Betrieb und dem Entwicklungspotential der Bewerberin berücksichtigt werden.

---

<sup>75</sup> Schuler, Heinz: Psychologische Personalauswahl – Einführung in die Berufseignungsdiagnostik. Verlag für Angewandte Psychologie, Göttingen 2000. Abbildung 1, Seite 13



Vor dem Interview wurden, wie vorab beschrieben, bereits die „hard facts“ abgeklärt. Während des anschließenden, persönlichen Interviews soll auf die „soft facts“ eingegangen werden, um die Bewerberin im Bericht an die potentiellen Arbeitgeberinnen so darzustellen, dass beide Seiten ihren optimalen Nutzen aus der Praktikumsverbindung ziehen können. Ein solcher Bericht („**Interview Report**“) enthält dazu folgende **Informationen über die Bewerberin:**

- Persönliche Daten (insbesondere Alter, Staatsbürgerschaft und Status – Studentin, Schülerin etc. - im Hinblick auf Voraussetzungen für das Visum)
- Erscheinungsbild (erster Eindruck, Aussehen, Verhalten,...)
- Persönlichkeit
- Englischkenntnisse
- Was macht die Bewerberin zur Zeit (Ausbildung, Ausübung eines Berufes,...)
- Was hat die Bewerberin bisher gemacht (Beschäftigung mit Lebenslauf)
- Welche Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen bringt die Bewerberin mit (beruflich und außerberuflich)
- Welche Bescheinigungen (Zertifikate, Zeugnisse, Referenzen etc.) hat die Bewerberin hinsichtlich ihrer Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen
- Welche Schlüsselqualifikationen kann die Bewerberin einbringen
- In welchem Bereich möchte die Bewerberin tätig sein (detaillierte Angabe in Bezug auf mögliche Jobs)

- Wo und wie sieht sich die Bewerberin in ihrer Praktikumsstelle (wo und wie kann sie sich einbringen)
- Motivation
- Abreisetermin und Dauer des Praktikums

Es gilt also, im Laufe des Interviews diese „soft facts“ zu erfragen. Durch die Mitschrift des Gesprächs und der späteren Einbeziehung der zum Zeitpunkt des Interviews noch ausstehenden, zusätzlichen Bewerbungsunterlagen erfolgt **erst im Anschluss an das Interview eine Gesamtbewertung** (Bericht an die Arbeitgeberinnen) und dadurch eine Trennung von Informationssammlung und Entscheidung. Kompetent geführte Auswahlgespräche erfordern dazu eine **sorgfältige Vorbereitung** und eine **Strukturierung des Gesprächs**.<sup>76</sup>

Um den **Interview-Leitfaden erarbeiten** zu können, wurden von mir bereits vorliegende Interview-Berichte analysiert, diese dann – quasi von hinten – aufgerollt und bestehende Checklisten erweitert bzw. neue Checklisten erstellt.

Durch die Frage „**Wie komme ich an diese Informationen?**“ wurden zugehörige **Fragen** an die Bewerberin sowie **Anmerkungen** gesammelt, die in den Interview-Leitfaden als Werkzeuge einfließen. *Anhang 2* stellt die **Erarbeitung des Interview-Leitfadens** anschaulich dar.

Bei der Anwendung dieses **Multimodalen Interview-Leitfadens** werden folgende **Methoden** berücksichtigt:

- der **trimodale Ansatz der Berufseignungsdiagnostik** nach Schuler<sup>77</sup> (Methode betreffend den Eigenschaftsansatz, den Simulationsansatz und den biographischen Ansatz, um eine eignungsdiagnostische Messung vorzunehmen);
- das **hexagonale Modell beruflicher Orientierungen** nach Holland<sup>78</sup>;
- die „**Skills Selection Box**“<sup>79</sup> in Anlehnung an die „**Quali-Box**“ nach Mathis<sup>80</sup>;

---

<sup>76</sup> vgl. Schuler, Heinz 1996, 1998 und 2000: „Ursachen für die geringe Validität herkömmlicher Einstellungsgespräche: mangelnder Anforderungsbezug der Fragen, unzulängliche Verarbeitung der aufgenommenen Information, geringe Beurteiler-Übereinstimmung, dominierendes Gewicht früher Gesprächseindrücke, Überbewertung negativer Information, emotionale Einflüsse auf die Urteilsbildung, Beanspruchung des größten Teils der Gesprächszeit durch den Interviewer.“ Die Validität von unstrukturierten Gesprächen liegt bei  $r=.13$ , die Validität von strukturierten Gesprächen bei  $r=.40$ .

<sup>77</sup> Schuler, Heinz: Psychologische Personalauswahl – Einführung in die Berufseignungsdiagnostik. Verlag für Angewandte Psychologie, Göttingen 2000

<sup>78</sup> Holland, John L.: Holland-Code/RIASEC Modell. In: Bolles, Richard Nelson: Durchstarten zum Traumjob. Campus Verlag, Frankfurt/Main 2002, S. 348-351

<sup>79</sup> Die „Skills Selection Box“ ist ein von mir entwickeltes Hilfsmittel (Instrument) zur Entscheidungsfindung der Bewerberin hinsichtlich der von ihr angestrebten Aufgabengebiete. Eine Darstellung und Erläuterung der „Skills Selection Box“ ist in *Anhang 1* gegeben.

<sup>80</sup> Mathis, Klaus: Unterlage zur Lehrveranstaltung „Instrumente, Methoden: Hilfsmittel der Beratung“, ULG Berufs- und Laufbahnberatung Universität Klagenfurt, 16.-19.12.2004



- **Verhaltensbeobachtung** nach Zöllner<sup>81</sup>;
- der Ansatz der **kooperativen Beratung** nach Mutzeck<sup>82</sup>;
- der Ansatz der **maieutischen Gesprächstechnik** nach Sokrates<sup>83</sup>;
- die Einteilung der möglichen Antworten in 5 **Werte**, wobei 1 der schlechteste und 5 der bestmögliche Wert sind<sup>84</sup>; die Idee zu einer solchen Einteilung wurden von Schuler übernommen, die Fragen sowie zugehörigen Einteilungen mussten aber, speziell auf die Zielgruppe maßgeschneidert, selbst vorgenommen werden.

Um während des Interviews genügend Raum für Notizen direkt im Leitfaden zu haben, ist es ratsam, eine stark gekürzte Version des nachfolgend angeführten „Interview-Leitfaden in Anlehnung an das Multimodale Interview“ zu verwenden (siehe *Anhang 3: Praxisbeispiel eines Interviewleitfadens*). Es genügt, jeweils nach Durchsicht der ersten Bewerbungsunterlagen einzelne, zusätzliche Vermerke am Leitfaden zu tätigen und kurz vor Beginn des Interviews diesen „**roten Faden**“ nochmals durchzugehen.

### Interview-Leitfaden in Anlehnung an das Multimodale Interview<sup>85</sup>:

1.	<b>Erklärung:</b> <i>Ablauf des Interviews (Bericht für amerikanische Unternehmerinnen, Mitschrift, anbieten von Papier und Kugelschreiber, gemeinsames Durchgehen der „Application for Interview“ und zugehörige Diskussion in Englisch, Erklärung der weiteren Vorgehensweise und Fragen im Anschluss an das Interview).</i>  <b>Beginn des englischsprachigen Teiles ankündigen</b>
2.	Where did you learn English, for how many years? Do you have the chance to use your English? How?
3.	So you are studying ... . Please tell me more about it!
4.	Please, tell me about the jobs you had (next to your studies) within the last years. What exactly did you do at ... Give me an example, please! Please detail your most recent child care experience.

<sup>81</sup> Zöllner, Ulrike: Unterlage zur Lehrveranstaltung „Diagnostische Methoden“, ULG Berufs- und Laufbahnberatung Universität Klagenfurt, 18.-21.11.2004

<sup>82</sup> Mutzeck, Wolfgang: Kooperative Beratung. Überarbeitete und erweiterte Neuauflage: Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2002

<sup>83</sup> Abgesehen von Platons Dialogen und zahllosen Sokrates-Darstellungen findet sich eine gelungene Zusammenfassung in: Glockner, Hermann: Die europäische Philosophie von den Anfängen bis zur Gegenwart. Philipp Reclam jun., Stuttgart 1958, Dritte Auflage 1968, Kapitel 10. Sokrates, S. 52-67

<sup>84</sup> sehr positive Bewertungen sollten der geringsten Zahl bemerkenswerter Antworten (etwa 10-15 %) vorbehalten bleiben

<sup>85</sup> Punkte 1.-2.: Gesprächsbeginn; Punkte 3.-4.: Selbstvorstellung der Bewerberin; Punkt 5.: Freier Gesprächsteil; Punkte 6.-7.: Berufsinteressen; Punkt 8.: Biographiebezogene und situative Fragen; Punkte 9.-16.: Realistische Tätigkeitsinformation; Punkte 17.-19.: Gesprächsabschluss. Punkt 20.: Direkt nach dem Interview halte ich „frische“ Erinnerungen an Erscheinungsbild, Aussehen, Kleidung, ersten Eindruck usw. fest.

5.	Which one was your favourite job so far? What exactly did you like about it? What are you doing in your spare time? Which one of these activities do you like best? What exactly was your duty when working at ... How did you gain experience in ... What makes you suitable to work with handicapped people?
6.	<b>"Skills Selection Box"</b> You are applying for a job in the ... area? What experience do you have that helps you being prepared for...?
7.	Let's talk about the area you would like to work in. Which one of all your skills would you prefer to use? If you could choose three skills only, which one would you take? Please, tell me more about these skills, where did you use them so far? <b>SUMMARY:</b> Is it all right with you indicating these ... as your main skills in my report?
8.	<p><b>GENERAL QUESTIONS:</b>  <b>Can you give me an example?</b>  <b>What helped you to do so?</b></p> <p><b>ALLE Bewerbungsunterlagen inkl. Referenzen einbeziehen!</b></p> <p>Energie (<b>energy</b>)/Durchhaltevermögen (<b>stamina</b>):              When working at ..., did you also have night shifts?              Is it right that you had to work long hours when being at ...?  <i>Interview Process!</i></p> <p>Flexibilität (<b>flexibility, ability to cope with new situations</b>):              Flexibility is paramount in a ... environment. Please give an example of when you have exercised this characteristic in the past.              Have you ever been abroad for a longer period of time before?  <i>Interview Process!</i></p> <p>Motivation (<b>motivation</b>):              What did you enjoy especially when working with ...              Do you like to challenge yourself?              What is your understanding of work in general, what is important for you?  <i>Feather/Stone</i></p> <p>Geduld (<b>patience</b>)/Abgrenzung bzw. abschalten können (switch off her mind/<b>relax</b>):              What experience do you have to demonstrate your patience?              In case of a lot of stress, what are you doing to chill out/relax?</p> <p>Freundlichkeit (<b>friendliness, kindness, pleasantness</b>):              Did you ever have to cope with an angry customer – how did you handle this situation?  <i>Interview Process!</i></p> <p>Fürsorglichkeit (<b>to be thoughtful</b>):              What would you do in case of a homesick child you are caring for in a Summer Camp?              Working with handicapped people can be emotionally demanding – what experience do you have to demonstrate your ability to be thoughtful in any case?</p> <p>Teamfähigkeit (<b>team-spirit</b>):              Working in ... means working in a team – can you give me an example where you proved your ability to work in a team?              What do you think you will enjoy most when working in an international team?              When working in a team, which role do you usually play?</p> <p>Initiative (<b>initiative</b>)/Führungsqualität (<b>leadership</b>):              The area you apply for might also require to show initiative and leadership. Please give examples of when you have used these characteristics in your career/life.  <i>Interview Process!</i></p>

	<p>Verantwortungsbewusstsein (<b>responsibility</b>):                  What experience do you have to demonstrate your ability to take responsibility for something/somebody?                  What is your understanding of the role of a...?</p> <p>Verlässlichkeit (<b>reliability</b>):  <i>Interview Process!</i></p> <p>Ehrlichkeit (<b>honesty</b>):                  How long did you say you worked at ...?                  How do you imagine life in a Resort?  <i>Interview Process!</i></p> <p>Humor (<b>good sense of humor</b>)/Optimismus (<b>optimism</b>):                  ... - how did you manage this annoying situation?  <i>Interview</i></p>														
9.	Reading your application I could not quite figure out which/what/how ... Please tell me/ explain ...														
10.	Which day are you planning to leave?														
11.	For how many weeks would you like to work?														
12.	<b>Ende des englischsprachigen Teiles ankündigen</b>														
14.	<b>Feedback</b> über Verlauf des Interviews, die Englischkenntnisse der Bewerberin sowie über die Chancen der Bewerbung (100 %ige Zu- oder Absage ist von mir nicht möglich)														
15.	<b>Fragen nach: Zertifikaten, Zeugnissen, Referenzen, ... sowie "Picture Sheet"</b>														
16.	<p><b>Erklärung,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- welche Unterlagen bis wann wohin gesendet werden müssen – gemeinsame Festlegung von Terminen;</li> <li>- Erklärung, wie der Bewerbungsprozess nach dem Interview weitergeht; Hinweis auf Zusendungen, die von den aufnehmenden/entsendenden Organisationen erfolgen werden</li> </ul>														
17.	<p><b>Klärung von offenen Fragen der Bewerberin:</b>                  Fragen ernst nehmen und wenn möglich sofort beantworten; können einzelne Fragen eventuell nicht sofort beantwortet werden, recherchierte Antwort ehestmöglich an Bewerberin weitergeben</p>														
18.	<table style="border: none;"> <tr> <td style="width: 20px;"><input type="checkbox"/></td> <td>Gültiger Reisepass + Kopie der Fotoseite</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Gültiger Studenten-/Schülerausweis + Kopie der Fotoseite</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Polizeiliches Führungszeugnis oder Kopie</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>3 Passfotos</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Conditions of Application (unterschrieben)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Vermittlungsbedingungen (unterschrieben)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/></td> <td>Kaution</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/>	Gültiger Reisepass + Kopie der Fotoseite	<input type="checkbox"/>	Gültiger Studenten-/Schülerausweis + Kopie der Fotoseite	<input type="checkbox"/>	Polizeiliches Führungszeugnis oder Kopie	<input type="checkbox"/>	3 Passfotos	<input type="checkbox"/>	Conditions of Application (unterschrieben)	<input type="checkbox"/>	Vermittlungsbedingungen (unterschrieben)	<input type="checkbox"/>	Kaution
<input type="checkbox"/>	Gültiger Reisepass + Kopie der Fotoseite														
<input type="checkbox"/>	Gültiger Studenten-/Schülerausweis + Kopie der Fotoseite														
<input type="checkbox"/>	Polizeiliches Führungszeugnis oder Kopie														
<input type="checkbox"/>	3 Passfotos														
<input type="checkbox"/>	Conditions of Application (unterschrieben)														
<input type="checkbox"/>	Vermittlungsbedingungen (unterschrieben)														
<input type="checkbox"/>	Kaution														
19.	<b>Bitte um Feedback, ob Bewerbung erfolgreich war bzw. wie der Auslandsaufenthalt verlaufen ist</b>														
20.	<b>Notizen direkt im Anschluss an das Interview</b> (zB zu Erscheinungsbild, Aussehen, Kleidung, erster Eindruck,...)														

Die Erstellung des Leitfadens erforderte auch eine Auseinandersetzung mit den möglichen Fehlern bei der Personalauswahl und ihre Berücksichtigung im Auswahlprozess. Nur so gelingt es, Fehlerquellen zu verringern.

Häufige **Fehler bei der Personalauswahl** und die Vorkehrungen zu ihrer Vermeidung sind ein Standardthema der einschlägigen Literatur, zum Beispiel<sup>86</sup>: Effekt der Ähnlichkeit, Gestalt-/Ganzheitseffekt, Halo-Effekt, Härte-/Milde-Effekt, Tendenz zu Extremaussagen/Tendenz zur Mitte, Informationsreihenfolge (primacy-/regency-effect), Rosenthal-Effekt, Vorurteile/Stereotype.

Eine **bewusste Steuerung der Aufmerksamkeit**, unterstützt durch einen teilweise stark **strukturierten Interview-Leitfaden** und die **Trennung von Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbewertung**, sind der Schlüssel zur Bewältigung dieser Fehlerquellen.

Die gesamten **Elemente des Interviews** werden in *Anhang 4* in einem ganzheitlichen Überblick dargestellt.

---

<sup>86</sup> vgl. Eilles-Matthiessen, Claudia/El Hage, Natalija/Janssen, Susanne/Osterholz, Antje: Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung. Ein Arbeitsbuch für die Praxis. Verlag Hans Huber, Bern 2002

## 5. NACHBEREITUNG DES AUSLANDSAUFENTHALTES

“...it has made the familiar strange,  
and the strange familiar.”<sup>87</sup>

### 5.1. Nutzen einer reflektierten Praxiserfahrung

Die Nutzung der Optimierungsmöglichkeiten für Auslandspraktika durch eine professionelle Nachbereitung erfolgt in jedem Fall in Anknüpfung an die im Praktikum ablaufenden Lernprozesse (auch bei nicht pädagogisch vorbereiteten Auslandsaufenthalten). Für den Fall begleiteter Praktika mit entsprechender Vorbereitung ist diese der Ausgangspunkt für alle weiteren Prozesse. Selbst bei der Einbindung von Auslandspraktika in schulische und universitäre Bildungsprozesse ist die Beachtung der im Vorfeld und im Praktikum selbst gesetzten Anknüpfungspunkte entscheidend.

So viel Mühe und Aufwand oft in die Vorbereitung und Begleitung eines Auslandsaufenthaltes investiert wird, so wenig Augenmerk wird meist auf dessen Nachbereitung gelegt. Selbst professionelle Organisationen, die (berufliche) Auslandsaufenthalte vermitteln, widmen der Reintegration im Heimatland nur wenige Zeilen in umfangreichen „Teilnehmer-Handbüchern“<sup>88</sup> und Praktikantinnen selbst fehlt es sowohl an Erfahrung als auch an einschlägigem Wissen, wie sie ihren Auslandsaufenthalt gewinnbringend nachbereiten können.

Die Rückkehr nach Hause wird so oft zum größeren Abenteuer als der Auslandsaufenthalt selbst<sup>89</sup> und es verstärkt sich leicht der Mythos, dass diese Erfahrung ein „semester off“<sup>90</sup> bedeutet.

---

<sup>87</sup> Sacks, Oliver: *Seeing Voices*. Picador, London 1991, Einleitung S. XII

<sup>88</sup> vgl.

AIFS: *Handbuch für Eltern USA*. AIFS - American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn, 2005

AIFS: *Handbuch für Schüler Spanien*. AIFS - American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn, 2004

Camp America: *Participants Handbook 2005*. Camp America, 37 A Queen's Gate, London SW7 5HR, UK, London 2005

<sup>89</sup> vgl.

Bryson, Bill: *I'm a stranger here myself*. Broadway Books, New York 2000

Reich, Anja: *Der lange Weg nach Hause*. In: „Die Zeit“, Nr. 29 vom 13.07.2006

<sup>90</sup> Orahood, Tammy/Kruze, Larisa/Pearson, Denise Easley: *The Impact of Study Abroad on Business Students' Career Goals*. In: *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, Volume X, Fall 2004, USA, S. 128

Ostendorf weist darauf hin, „dass bei Jugendlichen, die oftmals erstmals auf sich alleine gestellt Elternhaus und Heimat für einen begrenzten Zeitraum verlassen, die Gefahr besteht, von den neuen Eindrücken so überwältigt zu werden, dass ihnen der Zugang zur Fremdkultur und die reflexive Auseinandersetzung mit ihr nur am Rande gelingt“.<sup>91</sup> Was für den Zugang zur fremden Kultur gilt, kann auch auf andere Lernbereiche im Praktikum übertragen werden.

Der Schlüssel zur Nachbereitung eines Auslandsaufenthaltes nennt sich „Reflexion“ und dieser Schlüssel sollte die Tore ins Erfahrungslernen bereits zu Beginn, ja vor dem Beginn, des Praktikums öffnen: Vorbereitung und Begleitung sollten, wie bereits im Detail erläutert, wertvolle Schritte am Weg zur „reflektierten Praxiserfahrung“<sup>92</sup> sein. Den krönenden Abschluss stellt dann nicht die Reise ins Heimatland dar sondern die nutzbringende Hilfestellung bei der Nachbereitung durch Expertinnen<sup>93</sup> – von Storti<sup>94</sup> als „The Art of Coming Home“ bezeichnet.

Die herangezogenen Erfahrungen betreffen zum einen meine eigene, jahrelange berufliche Praxis in diesem Bereich und die dadurch gegebenen Einblicke in eine Vielzahl von internationalen Mobilitätsprogrammen im öffentlichen und kommerziellen Sektor (zB Schulen, Fachhochschulen, Universitäten, einschlägige Unternehmen und Vereine). Zum anderen bietet die Kooperation mit Expertinnen einen fruchtbaren Boden zur Entwicklung von innovativen Ideen im Fachbereich.

---

<sup>91</sup> Ostendorf, Annette: Abschlussbericht zum Projekt „FILIPA - Förderung interkulturellen Lernens im PraktikantenAustausch“. Ein gemeinsames Projekt der städtischen Robert-Bosch-Fachoberschule für Wirtschaft, Verwaltung und Rechtspflege München und des Instituts für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München, 2003-2006, S. 3

<sup>92</sup> Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung der Universität Heidelberg, Abteilung Schlüsselkompetenzen: Module zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen im Rahmen von gestuften Studiengängen. Ein Kooperations-Angebot für die Fächer an der Universität Heidelberg. Kontakt: Ute Fehr ([fehr@uni-hd.de](mailto:fehr@uni-hd.de)), Anja Schmitz ([anja.schmitz@urz.uni-heidelberg.de](mailto:anja.schmitz@urz.uni-heidelberg.de)), Heidelberg, November 2005

<sup>93</sup> vgl.:

„Der Standard“, K 37 Bildung & Karriere, 11./12. November 2006, Artikel „Zwischen den Kulturen“

Hoffa, Bill (Educational Directories Unlimited): It's Your World: Student's Guide to Education Abroad, Part V: Reentry. In: IIEPassport's Advisor Center, USA, Dezember 2006. <http://info.iiepassport.org/studyabroadguide>

<sup>94</sup> Storti, Craig: The Art of Coming Home. Intercultural Press, Boston 2001

## 5.2. Schwerpunkte der Nachbereitung

Im „Handlungsleitfaden für die Entwicklung und Durchführung von XENOS<sup>95</sup>-Projekten“<sup>96</sup> werden zur optimalen Abwicklung des Projektmanagements die einzelnen Phasen eines Projektes mit denen eines Auslandsaufenthaltes verglichen: „Projektmaßnahmen brauchen in verschiedenen Zusammenhängen eine ausführliche Vor- und Nachbetreuung. Oft wird eine Phase der Sensibilisierung benötigt, die auf die anstehende Maßnahme vorbereitet. Erst durch diese Sensibilisierung für das Thema der Maßnahme wird die notwendige Lernbereitschaft und –fähigkeit aufgebaut.“ Vergleichend wird weiter vorgeschlagen, dass im Anschluss an den Auslandsaufenthalt (=nach Abschluss eines Projektes) die Erlebnisse in einem Nachbereitungstreffen aufgearbeitet werden müssen: „Diese Reflexion kann verschiedene Formen annehmen.“

Expertinnen und Experten<sup>97</sup> erarbeiteten dazu den Vorschlag, die Nachbereitung eines Auslandsaufenthaltes mittels folgender Methoden vorzunehmen: „Fragebogenevaluation, Interviewevaluation, Gesprächsevaluation, Aufgabenpräsentation, Berichtspräsentation, Projektpräsentation“. „Such-, Erkundungs-, Projekt- und Berichtsaufgaben“ sind nach ihrer Expertise bereits tragende Elemente einer aufgabenbezogenen Vorbereitung.

Der Grundtenor vieler Berichte, Studien und Aussagen ist: Ehemalige Teilnehmerinnen an Auslandsaufenthalten sollen durch eine nachbereitende Maßnahme Wertschätzung erfahren, Erfahrenes verarbeiten/nützen lernen und Perspektiven für ihren weiteren Werdegang erarbeiten.

Zusammenfassend kann eine Liste von Punkten erstellt werden, die durch die Nachbereitung eines (berufsbezogenen) Praktikums im Ausland angesprochen und behandelt werden könnten. Diese Liste ist in drei Bereiche aufgeteilt, denen jedoch teilweise gleiche, für das Reflektieren im genannten Bereich jeweils notwendige, Punkte zugeordnet sind.

---

<sup>95</sup> „XENOS – Leben und Arbeiten in Vielfalt“: Programm zur Unterstützung von Maßnahmen zur Bekämpfung von Fremdenfeindlichkeit und Rassismus, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF)

<sup>96</sup> Emminghaus, Christoph/Niedlich, Sebastian/Stern, Tobias: Handlungsleitfaden für die Entwicklung und Durchführung von XENOS-Projekten. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Rambøll Management, Hamburg 2006

<sup>97</sup> Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Die Bedeutung von Auslandserfahrungen; Ergebnisse der LEONARDO-DA-VINCI Jahrestagung Mobilität; Bonn, 24./25. September 2001

**Reflektieren praktischer Erfahrungen (Arbeitswelt), dazu gehört zB:**

- Erkennen/Veranschaulichen der eigenen beruflichen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen
- Erkennen von und Einstellen auf Ungewohntes/Neues
- Differenziertes Reflektieren: wer fragt nach?
- Priorisieren
- Sich seiner eigenen Handlungsweisen bewusst werden
- Feedback von außen bekommen
- Austausch mit Gleichgesinnten/jemandem, der ähnliches erlebt hat
- Evaluieren
- Ziele erkennen/Perspektiven erarbeiten
- Möglichkeiten zur Übertragung in die Praxis
- Weitergabe/Teilen von Erfahrungen
- Motivation erkennen und beibehalten
- Darstellung für sich selbst und für andere (Präsentation)
- „Runder Abschluss“ einer Erfahrung

**Reflektieren eigener Lernprozesse, dazu gehört zB:**

- Erkennen von und Einstellen auf ungewohnte/neue Lernprozesse
- Sich seiner eigenen Handlungsweisen bewusst werden
- Erkennen/Veranschaulichen/Darstellen der eigenen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen, insbesondere Schlüsselqualifikationen
- Austausch mit Gleichgesinnten/jemandem, der ähnliches erlebt hat
- Weitergabe/Teilen von Erfahrungen
- Prozess des Weggehens und Zurückkehrens
- Evaluieren
- Priorisieren
- Motivation erkennen und beibehalten
- Möglichkeiten zur Übertragung in die Praxis
- „Runder Abschluss“ einer Erfahrung

**Reflektieren kultureller Erlebnisse, dazu gehört zB:**

- Interkulturelle Handlungskompetenz
- Hilfe beim Bewältigen des „Rückkehrschocks“
- Erkennen von und Einstellen auf Ungewohntes/Neues
- Austausch mit Gleichgesinnten/jemandem, der ähnliches erlebt hat
- Prozess des Weggehens und Zurückkehrens
- Sich seiner eigenen Handlungsweisen bewusst werden
- Feedback von außen bekommen
- Konfliktsituationen bewältigen
- Wissen über andere Kulturen
- Weitergabe/Teilen von Erfahrungen
- Darstellung
- Möglichkeiten zur Übertragung in die Praxis
- „Runder Abschluss“ einer Erfahrung



## 5.3. Ein Praxis-Beispiel zur Nachbereitung von Auslandspraktika

### 5.3.1. Entwicklung eines Workshops mit Arbeitsmaterialien

In Anlehnung an die vorangegangenen Kapitel dieser Arbeit und aufbauend auf die Punkteliste in Kapitel 5.2 entstand die Idee zur Konzeption eines „**Werkzeuges**“, das es jungen Menschen erlaubt, ihr Auslandspraktikum – ihr durch Erfahrung Gelerntes – nach der Rückkehr in die Heimat insbesondere als **berufliches Orientierungsmedium zu nützen**. Also **gezielte, methodische Impulse** zu setzen, die den Teilnehmerinnen an einem Praktikum das „Verdauen“ desselben erleichtert.<sup>98</sup> Wie schon bei der Erstellung des Interviewleitfadens war es aufgrund der vielen Praktikumsarten, Zielgruppen und Einsatzbereiche auch hier sinnvoll, sich auf einen bestimmten Teilbereich zu konzentrieren. Daher wurde das hier vorzustellende Konzept als Arbeitsbuch („**Workbook**“) zu einem Unterrichtstag („**Workshop**“) für Schülerinnen konzipiert, die ein 3wöchiges, betriebliches Praktikum („**Workplacement**“) in England absolviert hatten.<sup>99</sup> Da die einzelnen Teile des Arbeitsbuches im Detail vorgestellt werden, ist es leicht möglich, diese für andere Zielgruppen/Bereiche zu adaptieren.

Es können folgende **Fakten** festgehalten werden:

**Praktikumsart:** Jobprogramm, Praktikum, Berufspraktikum

**Zielgruppe** (mögliche Praktikantinnen):

Personen ab 16 Jahren, die eine berufsbildende, höhere Schule besuchen und kürzlich ihr Praktikum als Teil des Unterrichtes absolvierten

**Zielland:** England

**Dauer des Auslandsaufenthaltes:** mindestens 3 Wochen

**Einsatzbereiche:**

- in sämtlichen Berufssparten, je nach Interesse der Schülerinnen und Angebot an Praktikumsplätzen

**Detail:**

im Rahmen des Unterrichts wurde bereits eine Vorbereitung auf das Betriebspraktikum absolviert, die Begleitung erfolgte durch Lehrpersonen an der Schule und Vertreterinnen der Partnerorganisation vor Ort

<sup>98</sup> vgl. Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael: Das Methoden-Set: 4. Reflektieren. Ökotopia Verlag, 7. Auflage, Münster 1995, S. 4.A 1

<sup>99</sup> Die Ideenfindung, Konzeption und Erstellung des Arbeitsbuches sowie die Durchführung der zugehörigen Workshops erfolgte in allen Phasen gemeinsam mit **Monika Sagaster**, einer Pädagogin jener Schule, an der das vorgestellte „Werkzeug“ angewendet wurde: International Business College Hetzendorf, Hetzendorfer Straße 66 - 68, 1120 Wien (2005 – 2006)

Die im *Anhang 5* vorgestellte Version des Arbeitsbuches entstand nach mehrmaligem Einsatz bei Gruppen von Schülerinnen und hat sich, vor allem durch deren Feedback, zu einem ganztägigen Workshop mit abwechslungsreichen Inhalten entwickelt.

Die einzelnen Arbeitsblätter werden den ehemaligen Praktikantinnen in Klarsichthüllen (je 1 Arbeitsblatt pro Klarsichthülle mit zusätzlichem Raum für Notizen auf einem Blatt auf der Rückseite), gesammelt in einer Ringmappe, zur Verfügung gestellt. Begleitet wurden die bisherigen Workshops jeweils von zwei Trainerinnen (Monika Sagaster/Claudia Roithinger).

**Hauptziel** des Workshops ist das **Erkennen, Veranschaulichen und Darstellen** der eigenen **beruflichen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen** unter Berücksichtigung der bei dieser Art von Praktikum **einfließenden interkulturellen Komponente**.

Zur Konzeption wurden zahlreiche Quellen herangezogen. Diese werden im Text des nachfolgenden Kapitels („Inhalte des Workshops/Arbeitsbuches“) zitiert.<sup>100</sup>

---

<sup>100</sup> Zusätzlich zu den nachfolgend zitierten Quellen vgl. auch folgende, die zur Entstehung des Workbooks beigetragen haben:

Amann, Gabriele/Wipplinger, Rudolf: Abenteuer Psyche. Schulbuch Nr. 100012, Universitäts-Verlagsbuchhandlung Wilhelm Braumüller, Wien 2001

Bunk, Gerhard P./Kaiser, Manfred/Zedler, Reinhard: Schlüsselqualifikationen – Intention, Modifikation und Realisation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/MittAB 24. Jg./1991; S.365-374

Csikszentmihalyi, Mihaly: Flow. Klett-Cotta, Stuttgart 2001

De Botton, Alain: Kunst des Reisens. S. Fischer Verlag, Frankfurt/Main 2002

Erpenbeck, John/Von Rosenstiel, Lutz (Hg.): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2003

Europäische Kommission: Entdeckungsreise durch Europa, Europa in Bewegung; Hg. vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1996

O'Connor, Joseph/Seymour, John: Introducing Neuro-Linguistic Programming. Thorsons, San Francisco 1990

Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael: Das Methoden-Set: 4. Reflektieren. Ökotopia Verlag, 7. Auflage, Münster 1995

Reddemann, Luise: Imagination als heilsame Kraft. Verlag Pfeiffer bei Klett-Cotta, Stuttgart 2001

Röhlsler, Maria-Theresia: Transnationale Unternehmen und das Diskriminierungsverbot. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Interkulturlotsen Österreich“, Wien 2005

Watzlawick, Paul: Anleitung zum Unglücklichsein. Piper Verlag, München 1983

Watzlawick, Paul: Gebrauchsanweisung für Amerika. 1978, überarbeitete Neuauflage Piper Verlag, München, 2002

Wellhöfer, Peter R.: Schlüsselqualifikation Sozialkompetenz. Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft, Stuttgart 2004

### 5.3.2. Inhalte des Workshops/Arbeitsbuches

Steht zu Beginn der Nachbereitung noch das ganz allgemeine „wann, wo und was“ (zB „Praktikum als Sportartikelverkäuferin vom 1.-23. Juni in England“) im Vordergrund, helfen die einzelnen Übungen, zu dieser „Spitze des Eisberges“ den Unterbau aus dabei benötigten und auch erworbenen Fähigkeiten darzustellen. (vgl. **Übungen „Eisberg“, Arbeitsblätter 2 und 10**, im Workbook).

Die Frage „Na wie war’s?“ hat jede der Praktikantinnen schon oft gehört und auch beantwortet. Die **Übungen der Arbeitsblätter 3 und 4** unterscheiden nach fragenden Personen – eher privat oder „dienstlich“ – und stellen so eine Möglichkeit zum **differenzierten Reflektieren** dar: „Welche prägnanten Schlagwörter verwende ich in einer Postkarte an die beste Freundin? Wie könnte ich dasselbe Ereignis einer potentiellen Arbeitgeberin gegenüber darstellen? Sollte ich überhaupt Unterschiede machen?“

**Arbeitsblatt 5** („Was ich noch sagen wollte“) regt die Phantasie an: dadurch, dass Teil eins des Satzes schon vorgegeben ist, fällt es leichter, in vielfältige Richtungen zu denken: was war neu für mich, wo fühlte ich mich bestätigt, was wäre mir lieber gewesen, wo war ich überrascht, wo musste ich mich besonders anstrengen usw. Spätestens hier zeigt sich das Interesse der Schülerinnen, ihre **Erfahrungen mit den Mitschülerinnen auszutauschen**, wofür zusätzliche Zeit eingeplant werden sollte.

Um das Erkennen der eigenen Kultur im Unterschied zur fremden, nun im Praktikum erlebten Kultur, geht es in einer Gruppenarbeit zum **Arbeitsblatt 6** („**Interkulturelle Handlungskompetenz**“), dem eine kurze Lehreinheit zum Thema vorangestellt wird.

Auslandspraktika gelten zwar „allgemein als Quelle von Lebenserfahrung, als horizontweiternde Maßnahme, als Raum interkulturellen Lernens. Dabei wird häufig implizit unterstellt, dass interkulturelle Begegnungssituationen quasi wie Selbstläufer zur Nutzung dieser Potenziale führen. Gerade in bezug auf das interkulturelle Lernen wird in Austauschprogrammen häufig auf die ‚Kraft der unmittelbaren Erfahrung‘ gesetzt, ohne dies jedoch wirklich zu prüfen oder kritisch in Frage zu stellen.“<sup>101</sup> Insbesondere bei Aufenthalten von kurzer Dauer (3 Wochen) kann die Begegnung mit einer fremden Kultur sogar zur Verfestigung von Vorurteilen führen: „Ich wusste ja schon, dass die Engländer so sind.“

---

<sup>101</sup> Ostendorf, Annette: Die pädagogische Begleitung betrieblicher Auslandspraktika – am Beispiel des Projektes FILIPA. In: Wirtschaftspädagogische Arbeitstexte, Institut für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München, Heft 3, Mai 2005

Interkulturelle Handlungskompetenz muss also, genauso wie alle anderen Kompetenzen, reflexiv erarbeitet werden.<sup>102</sup> Hofstede<sup>103</sup> spricht dabei von der Entwicklung von „skills“, die man als „**cultural awareness**“ bezeichnen könnte: „die Einsicht, dass wir selbst einer spezifischen Art zu denken und zu handeln unterliegen und dass darin völlig wertfreie Unterschiede zu anderen Kulturen liegen (können).“<sup>104</sup>

Um den Schülerinnen die eigene Kultur bewusster zu machen, eignen sich auch Ausschnitte aus Filmen wie zB „Das unberührte und rätselhafte Oberösterreich: Das Fest des Huhnes“<sup>105</sup> oder „Dunkles, rätselhaftes Österreich“<sup>106</sup>, in denen schwarzafrikanische Forscherinnen und Forscher „in die Weiten Oberösterreichs vordringen, um Sitten und Gebräuche der dort lebenden Stämme zu studieren, und dabei neue, in der ethnologischen Literatur bisher nicht beschriebene Kulturphänomene entdecken.“

Mit Hilfe der „Quali-Liste“<sup>107</sup>, einer umfangreichen Aufzählung von Fähigkeiten und Kenntnissen als Denkanstoß vervollständigen die Schülerinnen, nun wieder einzeln, das **Arbeitsblatt 7** („**Kompetenzcheck**“). Die bereits durchgeführten Workshops haben gezeigt, dass diese Übung großes Interesse an der Beschäftigung mit den eigenen Fähigkeiten bei den Schülerinnen weckt und an dieser Stelle ausreichend Zeit eingeplant werden sollte. Auch ist hier oft Hilfestellung beim **Priorisieren** gefragt.<sup>108</sup>

Die nachfolgende Übung von **Arbeitsblatt 8**, „**Begegnungen**“, unterstützt die Schülerinnen beim Reflektieren von Situationen, in denen sie mit Dritten (zB KundInnen/KollegInnen) in Kontakt waren. Je nachdem, in welcher Phase des Zyklus des Auslandsaufenthaltes sich die Schülerinnen bei der Beschreibung einzelner Begegnungen gerade befanden, kann von den Trainerinnen unterstützend und erklärend eingegriffen werden.

---

<sup>102</sup> vgl.:

Bennett, Milton J.: Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In: Paige, Michael (Hg.): Education for the Intercultural Experience. Intercultural Press, Yarmouth 1993, S. 21-71

Bennett, Janet M./Bennett, Milton J.: Developing Intercultural Sensitivity: An Integrative Approach to Global and Domestic Diversity. In: Landis, Dan/Bennett, Janet M./Bennett, Milton J. (Hg.): Handbook of Intercultural Training. 3rd edition, Thousand Oaks, USA 2004, S. 147-165

<sup>103</sup> Hofstede, Geert: Organising for Cultural Diversity. In: European Management Journal, Vol. 7, No. 4/1989, S. 390

<sup>104</sup> Apfelthaler, Gerhard: Interkulturelles Management. Manz Verlag Schulbuch, Wien 1999

<sup>105</sup> Wippersberg, Walter: Das unberührte und rätselhafte Oberösterreich: Das Fest des Huhnes. Eine Produktion des ORF-Landesstudios Oberösterreich, 1992

<sup>106</sup> Wippersberg, Walter: Dunkles, rätselhaftes Österreich. Eine Produktion des ORF-Landesstudios Oberösterreich, 1994

<sup>107</sup> BIFO – Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg: Qualibox: Quali-Liste – Qualifikationen im Überblick. BIFO, Marktstraße 12 a, 6850 Dornbirn, 1999

<sup>108</sup> zB mit der „Entscheidungsmatrix von Bolles“: Bolles, Richard Nelson: Durchstarten zum Traumjob: Das Workbook. Campus Verlag, Frankfurt/Main 2002, S. 11-14

AIFS<sup>109</sup> beschreibt im „Handbuch für Schüler Südafrika“ die Phasen eines Auslandsaufenthaltes von der berausenden Anfangsphase „Honeymoon“ über Kulturstress, Eingewöhnungsphase, mentale Isolation und Akzeptanz bis hin zum Rückkehrschock und der Integration als „Cross Cultural Adjustment Cycle“. Auch wenn dieser Zyklus nicht bei jeder Praktikantin sehr ausgeprägt und in genau dieser Reihenfolge verlaufen muss: begleitet wird sie ihn besser verstehen und die einzelnen Phasen gewinnbringender nutzen können.

Die von Lechleitner<sup>110</sup> entwickelten Spielkarten, genannt „SkillCards“, ermöglichen den Einbau einer spielerischen, abwechslungsreichen Methode zum Erkennen eigener Neigungen, Stärken und Fähigkeiten in das Workbook (**Arbeitsblatt 9, „Feedback“**). Diese Übung weitet den Blick auf die eigenen Fähigkeiten, indem sie das Feedback einer weiteren Person mit einbezieht. Die Teilnehmerinnen arbeiten dazu in 2er Teams und sollten sich relativ gut kennen. Vor den Spielrunden findet eine kurze Einführung in das Thema **„Feedback geben und empfangen“** statt. (Spielregeln zu Arbeitsblatt 9 siehe *Anhang 6*)

Nach dieser ausführlichen Beschäftigung der Schülerinnen mit ihrem Auslandspraktikum geht es zum Abschluss des Workshops um die **prägnante, anschauliche Darstellung ihres erarbeiteten Profils**. Nach der Erarbeitung mit eventueller Unterstützung durch die Anleitung (*Anhang 7*) **tragen die Schülerinnen ihr Profil vor der ganzen Gruppe vor** und erhalten Feedback von den Trainerinnen.

---

<sup>109</sup> AIFS: Handbuch für Schüler Südafrika. AIFS - American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn, 2005, S. 23-27

<sup>110</sup> Lechleitner, Kay: SkillCards. Zu bestellen unter [www.skillcards.at](http://www.skillcards.at), Wien 2006

## 6. RESÜMEE

**„Experiential learning theory defines learning as ‚the process whereby knowledge is created through the transformation of experience‘. Knowledge results from the combination of grasping and transforming experience“.<sup>111</sup>**

Im Anschluss an das im vorangegangenen Abschnitt (und *Anhang 5*) dargestellte praktische Beispiel eines Arbeitsbuches wird besonders deutlich, dass jede der darin vorgestellten Übungen (Arbeitsblätter) zum Ausgangspunkt für weiterführende Maßnahmen der beruflichen Orientierung gemacht werden kann.

Vor allem in den der Vorbereitung und Nachbereitung gewidmeten Kapiteln dieser Arbeit dürfte klar geworden sein, dass Art und Qualität dieser Phasen über die **Möglichkeiten zur Integration von Auslandspraktika in berufsorientierende Maßnahmen** entscheiden. Um es auf den Punkt zu bringen: **Ein Praktikum im Ausland ist nicht mehr und nicht weniger als eine potentielle Basis für eine verbesserte Berufsorientierung. Erst die entsprechende Aufbereitung kann daraus ein integriertes berufliches Orientierungsmedium machen.**

Der Zielgruppe<sup>112</sup> der vorliegenden Arbeit Anknüpfungspunkte für die weitere Professionalisierung ihrer Tätigkeit bereitzustellen und eine Basis für die Nutzung von Auslandspraktika in beruflichen Orientierungsprozessen zu schaffen, ist ein wichtiges Ziel dieser Arbeit. Einige **Schritte zur pro-aktiven Nutzung dieser Chancen** (im Gegensatz zum in der Praxis oft vorherrschenden Reagieren in Form von „Troubleshooting“) wurden in den voranstehenden Kapiteln inhaltlich erarbeitet.

Denn wenn Mobilität nicht als Lernherausforderung gesehen und unterstützt wird, bleibt als Gewinn oft nicht viel mehr als ein touristisches Erlebnis.

---

<sup>111</sup> Kolb, David A./Boyatzis, Richard E.: *Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions*. In: R.J. Sternberg and L.F. Zhang (Hg.): *Perspectives on cognitive, learning, and thinking styles*; NJ: Lawrence Erlbaum, New Jersey 2000

<sup>112</sup> Beraterinnen, die Personen begleiten, die ein mehrwöchiges Auslandspraktikum absolvieren

Auslandspraktika finden in einem sozialen und kulturellen Kontext statt, in dem vielseitige Lernerfahrungen und Lernprozesse vor sich gehen. Die Aktivität eines Auslandsaufenthaltes, ob Studium, Sprachaufenthalt oder berufliches Praktikum, garantiert jedoch nicht jene Art von Lernerfahrung, die wir in erster Linie kennen: Lernen, das evaluiert, benotet und angerechnet wird. Zudem findet ein Großteil der kognitiven, emotionellen, sozialen und (inter-)kulturellen Lernvorgänge in jedem durchschnittlichen Auslandspraktikum statt. Hier war es daher notwendig zu zeigen, dass die Individuen selbst in einem sokratischen/maieutischen Verfahren dazu befähigt werden müssen, sich gleichsam ihrer eigenen Schätze an Lernerfahrungen bewusst zu werden, um sie für sich selbst und andere aufbereiten und verwerten zu können.

Dieser **Blick auf die im Praktikum ablaufenden Lernprozesse** zeigte zugleich die Anknüpfungspunkte für **Optimierungen durch professionelle Begleitung**, insbesondere einer Vor- und Nachbereitung.

Aufgrund der Tatsache, dass Auslandspraktika in jedem Fall ein Minimum an organisatorischer Vorbereitung erfordern, konnte die Möglichkeit, die erwünschte „pädagogische Nutzung“ an diese „technische“ Vorbereitung anzuknüpfen, aufgezeigt werden. Dazu wurde (nach Schuler) ein „**Multimodales Interview**“ für die entsprechenden Auswahlprozesse in der Vorbereitungsphase erstellt; die einzelnen Entstehungsprozesse wurden dabei Schritt für Schritt aufbereitet, um als Beispiel zur eigenen Anwendung für interessierte Beraterinnen/Leserinnen zu dienen.

Zu zeigen war auch, dass eben diese Vorbereitung einen der wenigen Anknüpfungspunkte für eine entsprechende **Nachbereitung** bildet, da nach Absolvierung eines Praktikums keine „technischen“ Erfordernisse bestehen. Daher ist die Vorbereitung der Ort für die Motivation zur Nachbereitung, für Investitionen, die nach Abschluss des Praktikums ihre Zinsen abwerfen können.

Insgesamt war darzulegen, dass nicht nur die Optimierung der Praktikumsprozesse selbst sondern auch die Möglichkeiten und die Qualität der Nachbereitung wesentlich von den vorbereitenden Aktivitäten abhängen. Als solche sind auch die dargelegten Ansätze zur **Kompetenzerwerbsbegleitung** von Auslandspraktikantinnen zu sehen.

Als Praxis-Beispiel, das gezielt methodische Impulse setzt, die den Teilnehmerinnen das „Verdauen“ ihres Praktikums erleichtern, wurde ein **Workshop mit zugehörigem Arbeitsbuch** entwickelt und detailliert erläutert.

Ziel dieses Workshops ist das Erkennen, Veranschaulichen und Darstellen der (beruflichen) Interessen, Fähigkeiten und Neigungen der ehemaligen Praktikantinnen unter Berücksichtigung der bei einem Auslandspraktikum einfließenden interkulturellen Komponente.

Praktikantinnen werden durch dieses Bündel an vorbereitenden, begleitenden und nachbereitenden Maßnahmen darin unterstützt, ihre vorhandenen Kompetenzen zu erkennen und den Neuerwerb an Kompetenzen während des Praktikums zu dokumentieren sowie Strategien zu deren Weiterentwicklung zu identifizieren.

Diese Beiträge zur besseren Wahrnehmung und Gestaltung beruflicher Praktika werfen sicherlich ebenso viele Fragen auf wie sie beantworten. Schon der Dialog und die Kooperation mit Expertinnen bei der Erstellung dieser Arbeit und ihrer zugehörigen Praxisprojekte zeigte die Vielfältigkeit und Komplexität von Begleitmaßnahmen zu Auslandspraktika in Verbindung mit beruflicher Orientierung auf.

Bei dieser Gelegenheit geht mein herzlicher Dank an alle, die durch ihren Input und anregenden Erfahrungsaustausch maßgeblich an den Ergebnissen dieser Arbeit beteiligt sind, – auch wenn sie jeweils „nur in den Fußnoten“ erwähnt wurden!



## **7. ANHANG**

**ANHANG 1**  
**Skills Selection Box**

**ANHANG 2**  
**Erarbeitung des Interview-Leitfadens**

**ANHANG 3**  
**Praxisbeispiel eines Interview-Leitfadens**

**ANHANG 4**  
**Elemente des Interviews**

**ANHANG 5**  
**Workbook zum Workshop**

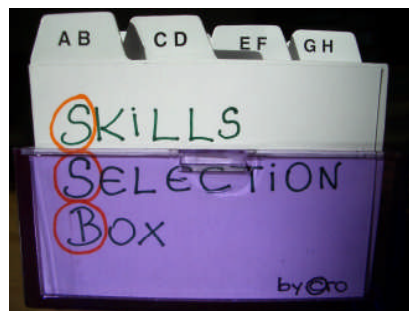
**ANHANG 6**  
**Spielregeln „SkillCards“**  
*(zu Arbeitsblatt 9 des Workbook zum Workshop)*

**ANHANG 7**  
**Anleitung zur Übung „Selbstpräsentation“**  
*(zu Arbeitsblatt 11 des Workbook zum Workshop)*

## ANHANG 1

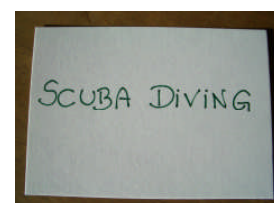
### SKILLS SELECTION BOX<sup>113</sup>

Mein Instrument, das **Bewerberinnen**, die im Interview wenig Entscheidungsfreude zeigen, **bei der Wahl des Tätigkeitsfeldes** ihres Praktikums im Ausland **unterstützen** soll, besteht aus einer kleinen Plastikbox, die mit einem alphabetischen Register und händisch beschrifteten Karteikärtchen gefüllt ist.



Auf jedem Karteikärtchen ist eine mögliche Tätigkeit vermerkt. Grundsätzlich habe ich die Tätigkeiten in die Bereiche „**Gastgewerbe**“ (die Schrift auf den Kärtchen ist **schwarz**) und „**Arbeit mit Kindern, Jugendlichen und/oder behinderten Personen**“ (die Schrift auf den Kärtchen ist **grün**) unterteilt. Aufgrund der Stellenbeschreibungen der potentiellen Arbeitgeberinnen ist bekannt, welche Tätigkeiten mehr und welche weniger gefragt sind. Jene Tätigkeiten, die stark gefragt sind, habe ich mit einem **orangenen** Stift **eingekreist**. Dieses Instrument dient der Veranschaulichung von „angepeilten“ Tätigkeitsfeldern und erleichtert durch zusätzliche Information die Entscheidung.

#### Beispiele:



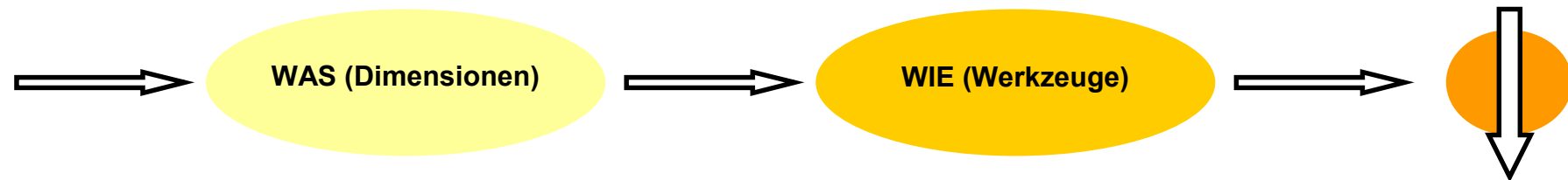
Bereich: Gastgewerbe (**schwarze** Schrift);  
links: von Unternehmen stark gefragte  
Tätigkeit (**eingekreist**); rechts: wenig  
gefragter Tätigkeitsbereich

Bereich: Arbeit mit Kindern, Jugendlichen  
und/oder behinderten Personen (**grüne**  
Schrift); links: von Unternehmen stark  
gefragte Tätigkeit (**eingekreist**); rechts:  
wenig gefragter Tätigkeitsbereich

<sup>113</sup> Entwickelt und verwendet von Claudia Roithinger

## ANHANG 2

### ERARBEITUNG DES INTERVIEW-LEITFADENS



ERGEBNIS (Interviewbericht)	CHECKLISTEN (vor-bei-nach Interview)	INTERVIEW-LEITFADEN
Zusätzlich zum Interviewbericht: Kopien (Reisepass, Studenten-/ Schülerausweis, polizeiliches Führungszeugnis)	Persönliche Daten (Alter, Status wie zB Studentin, Staatsbürgerschaft, gültiger Reisepass, Krankheiten, kriminelle Vergehen,...)	Gültiger Reisepass + Kopie der Fotoseite Gültiger Studenten-/Schülerausweis + Kopie der Fotoseite Polizeiliches Führungszeugnis oder Kopie
Angabe im Interviewbericht	Inwiefern weiß die Bewerberin über die angebotenen Praktikumsmöglichkeiten Bescheid – welche Information fehlt ihr noch	Frage: Are you applying for a job in the ... area?
Angabe im Interviewbericht	Abreisedatum	Frage: Which day are you planning to leave?
Angabe im Interviewbericht	Dauer des Praktikums	Frage: For how many weeks would you like to work?
Angabe im Interviewbericht	Erscheinungsbild (erster Eindruck, Aussehen, Verhalten generell,...)	Beobachtung vor, während und nach dem Interview; 3 Passfotos; Picture sheet
Angabe im Interviewbericht	Persönlichkeit	Beobachtung + Fragen, zB Have you ever had to deal with an angry customer? How did you manage this annoying situation?
Detaillierte Angabe im Interviewbericht	Englischkenntnisse	Führen des Interviews in Englisch; Frage: Where did you learn English, for how many years?
Angabe im Interviewbericht, wenn relevant für Praktikumsstätigkeit	Was macht die Bewerberin zur Zeit – Ausbildung, Ausübung eines Berufes,...	Frage: So you are studying ... at the moment. Please tell me more about it!

Angabe im Interviewbericht, wenn relevant für Praktikumsstätigkeit	Werdegang der Bewerberin	Frage: Please, tell me about the jobs you had (next to your studies) within the last years. What exactly did you do at ... Give me an example, please!
Angabe im Interviewbericht	Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen (beruflich und außerberuflich)	Which one was your favourite job so far? What exactly did you like about it? What are you doing in your spare time? Which one of these activities do you like best? What exactly was your duty when working at ... How did you gain experience in ...
Angabe im Interviewbericht	Zertifikate, Zeugnisse, Referenzen,...	Frage: Certificates play an important role in an application process in the U.S. Also references from University, School or Youth Organizations count as a certification. Which of your certificates can you think of at the moment.
Angabe im Interviewbericht, meist unter „Personality“ aber auch bei der Beschreibung der Fähigkeiten	Schlüsselqualifikationen, je nach Einsatzgebiet: Energie (energy), Durchhaltevermögen (stamina), Initiative (initiative), Flexibilität (flexibility), Motivation (motivation), Geduld (patience), Freundlichkeit (friendliness, kindness, pleasantness), Fürsorglichkeit (to be thoughtful), Teamfähigkeit (team-spirit), Führungsqualität (leadership), Verantwortungsbewusstsein (responsibility), Verlässlichkeit (reliability), Ehrlichkeit (honesty), Humor (good sense of humor), Optimismus (optimism)	Beobachtung vor/während/nach dem Interview; <b>ganzen</b> Bewerbungsprozess in Beschreibung einfließen lassen! Frage: zB When working at ..., did you also have night shifts? For working in tourism, flexibility it is a very important paramount – can you give me an example when in your life you had to be very flexible? What did you enjoy especially when working with ... Is it right that you had to work long hours when being in the military/service? Can you give me an example? Working in ... means working in a team – can you give me an example where you proved your ability to work in a team?
Detaillierte Angabe im Interviewbericht	möglicher Tätigkeitsbereich („skills“) mit Diskussion und anschließender Zusammenfassung der Interviewerin; Zustimmung der Bewerberin einholen	Frage: Let's talk about the area you would like to work in. Which one of all your skills would you prefer to use? If you could only choose three skills, which one would you take? Please, tell me more about these skills, where did you use them so far? Insbesondere auf Skills aus den Anforderungsbeschreibungen der Unternehmen eingehen. Bei besonders unentschlossenen Bewerberinnen die "Skills Selection Box" als Unterstützung nehmen. Frage Zusammenfassung: Is it all right with you if I take these ... as your main skills in my report?

Fließt in den Interviewbericht ein	Wo und wie sieht sich die Bewerberin in ihrer Praktikumsstelle; hat sie realistische Vorstellungen von ihrem Auslandspraktikum; kennt die Bewerberin ihre Stärken und Schwächen	Frage: How do you imagine life in a Camp? What do you think you will enjoy most working in an international team? Is there anything you hope will not happen?
Vervollständigung der Bewerbungsunterlagen	Klärung von Unklarheiten in der „Application for Interview“	Frage: Reading your application I could not quite figure out which/what/how ... Please, tell me ...
Persönlich, nur für Bewerberin	Feedback an Bewerberin	Feedback über Verlauf des Interviews, die Englischkenntnisse der Bewerberin sowie über die Chancen der Bewerbung (100 %ige Zu- oder Absage ist von mir nicht möglich)
Bewerberin ist über alle Vorgänge ihres Bewerbungsverfahrens und ihren zukünftigen Aufenthalt in ihrem Praktikumsbetrieb zu ihrer vollen Zufriedenheit informiert	Klärung offene Fragen Bewerberin	Fragen ernst nehmen und wenn möglich sofort beantworten; können einzelne Fragen eventuell nicht sofort beantwortet werden, recherchierte Antwort ehestmöglich an Bewerberin weitergeben
Persönlich, nur für Bewerberin	Klärung weitere Vorgehensweise, insbesondere Termine	Erklärung, welche Unterlagen bis wann wohin gesendet werden müssen – gemeinsame Festlegung von Terminen; Erklärung, wie der Bewerbungsprozess nach dem Interview weitergeht; Hinweis auf Zusendungen, die von den entsendenden und aufnehmenden Organisationen erfolgen werden; Bitte um Feedback, ob Bewerbung erfolgreich war bzw. wie der Auslandsaufenthalt verlaufen ist

## ANHANG 3

# PRAXISBEISPIEL EINES INTERVIEW-LEITFADENS

INTERVIEW ..... am .....

**Erklärung:** Ablauf des Interviews (Bericht für amerikanische Unternehmerinnen, Mitschrift, anbieten von Papier und Kugelschreiber, gemeinsames Durchgehen der „Application for Interview“ und zugehörige Diskussion in Englisch, Erklärung der weiteren Vorgehensweise und Fragen im Anschluss an das Interview).

**Beginn des englischsprachigen Teiles ankündigen**

English:

Studies (at the moment):

Work experience (Jobs) so far:

Skills (SSB, feather/stone, Application):

- energy, stamina
- flexibility, ability to cope with new situations
- motivation
- team-spirit, initiative, leadership
- responsibility
- reliability, honesty
- patience, ability to relax
- friendliness
- to be thoughtful
- good sense of humor, optimism

**SUMMARY:** Is it all right with you indicating these

as your **main skills** in my report?

**My questions** concerning "Application for Interview":

**Time/Duration** of stay abroad:

**Ende des englischsprachigen Teiles ankündigen**

**Feedback** über Verlauf des Interviews, die Englischkenntnisse der Bewerberin sowie über die Chancen der Bewerbung (100 %ige Zu- oder Absage durch Interviewerin ist nicht möglich)

**Fragen Bewerberin klären**

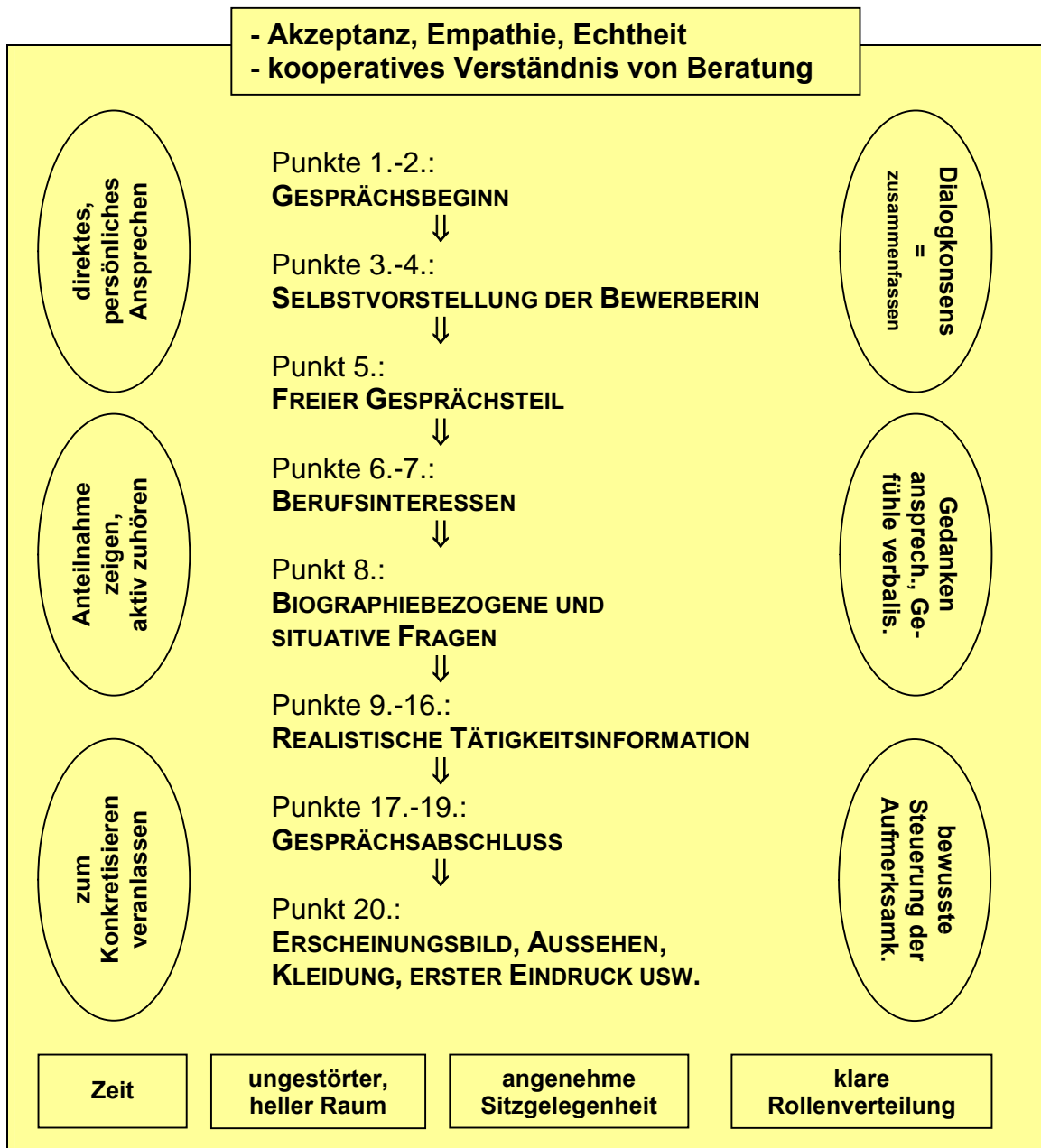
- Fragen nach: Zertifikaten, Zeugnissen, Referenzen,... sowie "Picture Sheet"
- Gültiger Reisepass + Kopie der Fotoseite
- Gültiger Studenten-/Schülerausweis + Kopie der Fotoseite
- Polizeiliches Führungszeugnis oder Kopie
- 3 Passfotos
- Conditions of Application (unterschrieben)
- Vermittlungsbedingungen (unterschrieben)
- Kaution

**Bitte um Feedback, ob Bewerbung erfolgreich war bzw. wie der Auslandsaufenthalt verlaufen ist**





**Notizen direkt im Anschluss an das Interview** (zB zu Erscheinungsbild, Aussehen, Kleidung, erster Eindruck,...)

## ANHANG 4

# ELEMENTE DES INTERVIEWS<sup>114</sup>



**Legende:**

-  Grundlegende, handlungsleitende Sichtweisen (Bezugsrahmen)
-  Unterstützende Bedingungen für die Gesprächsführung
-  Elemente der Gesprächsführung als Voraussetzung für das Gelingen von Beratung
-  Schritte im Multimodalen Interview

<sup>114</sup> vgl. Mutzeck, Wolfgang: Kooperative Beratung. Überarbeitete und erweiterte Neuauflage: Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2002, S. 82



## ANHANG 5

# WORKBOOK ZUM WORKSHOP

**w** **w** **w** .ibc.ac.at

international  
business  
college  
helzendorf **ibc-:**

### s c h a u   g e n a u !



**w** orkplacement

**w** orkshop &

**w** orkbook



W

W

W

.inhalt

---

<b>www.einführung</b>	<i>blatt-1</i>
<b>www.eisberg</b>	<i>blatt-2</i>
<b>www.na-wie-war's?</b>	<i>blatt-3</i>
<b>www.na-wie-war's?</b>	<i>blatt-4</i>
<b>www.was-ich-noch-sagen-wollte</b>	<i>blatt-5</i>
<b>www.interkulturelle-handlungskompetenz</b>	<i>blatt-6</i>
<b>www.kompetenzcheck</b>	<i>blatt-7</i>
<b>www.begegnungen</b>	<i>blatt-8</i>
<b>www.feedback</b>	<i>blatt-9</i>
<b>www.eisberg</b>	<i>blatt-10</i>
<b>www.durchstarten</b>	<i>blatt-11</i>

---

w

w

w

.inhalt

W

W

W

## .einführung



du hast nun drei wochen workplacement in england hinter dir!  
na wie war's? „schön – na ja – so so – nicht schlecht ....“  
aber – ist da nicht noch mehr?  
**schau genau!**



damit du deinen traumjob auch bekommst, damit du über dein  
workplacement professionell erzählen kannst: in unserem  
„workshop zum workplacement“ werden wir gemeinsam  
herausfinden, was du so alles an kompetenzen gebraucht hast,  
um diese drei wochen gut über die runden zu bringen.  
**schau genau!**



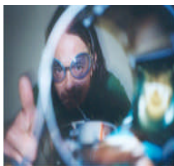
damit dein workbook auch seinen namen (work) verdient heißt es  
auswerten. das bedeutet soviel wie zurückschauen, ausfiltern,  
sortieren, persönlich bewerten, dingfest machen. wenn du deine  
aufmerksamkeit dabei vor allem darauf lenkst, was nicht gut war,  
kannst du zwar beweisen, wie kritisch du bist aber das war's  
auch schon - das glas ist halb leer.  
**schau genau!**



daher: auswerten heißt vor allem schauen, was dich weiterbringt,  
brauchbares, aufbauendes, klare erkenntnisse, andere  
perspektiven, wichtige erfahrungen, spannende erlebnisse, neue  
begegnungen. und das glas ist halb voll!  
**schau genau!**



die gute nachricht für dich: so ganz nebenbei hast du auch eine  
menge interkultureller handlungskompetenz aufgeschnappt. Was  
das genau ist und wie du diese für deinen weiteren lebensweg  
nutzen kannst, das findest du auch in deinem workbook.  
**schau genau!**



heute hast du die chance, bei all dem von zwei expertinnen  
begleitet zu werden. so und in der gruppe deiner mit-  
schüler/innen soll dir die arbeit mit deinem workbook leicht fallen.  
und nun lass' uns gleich loslegen!  
**viel spaß!**

**claudia roithinger, american institute for foreign study**  
**monika sagaster, international business college hetzendorf**

w

w

w

.blatt-1

W

W

W

.eisberg

---

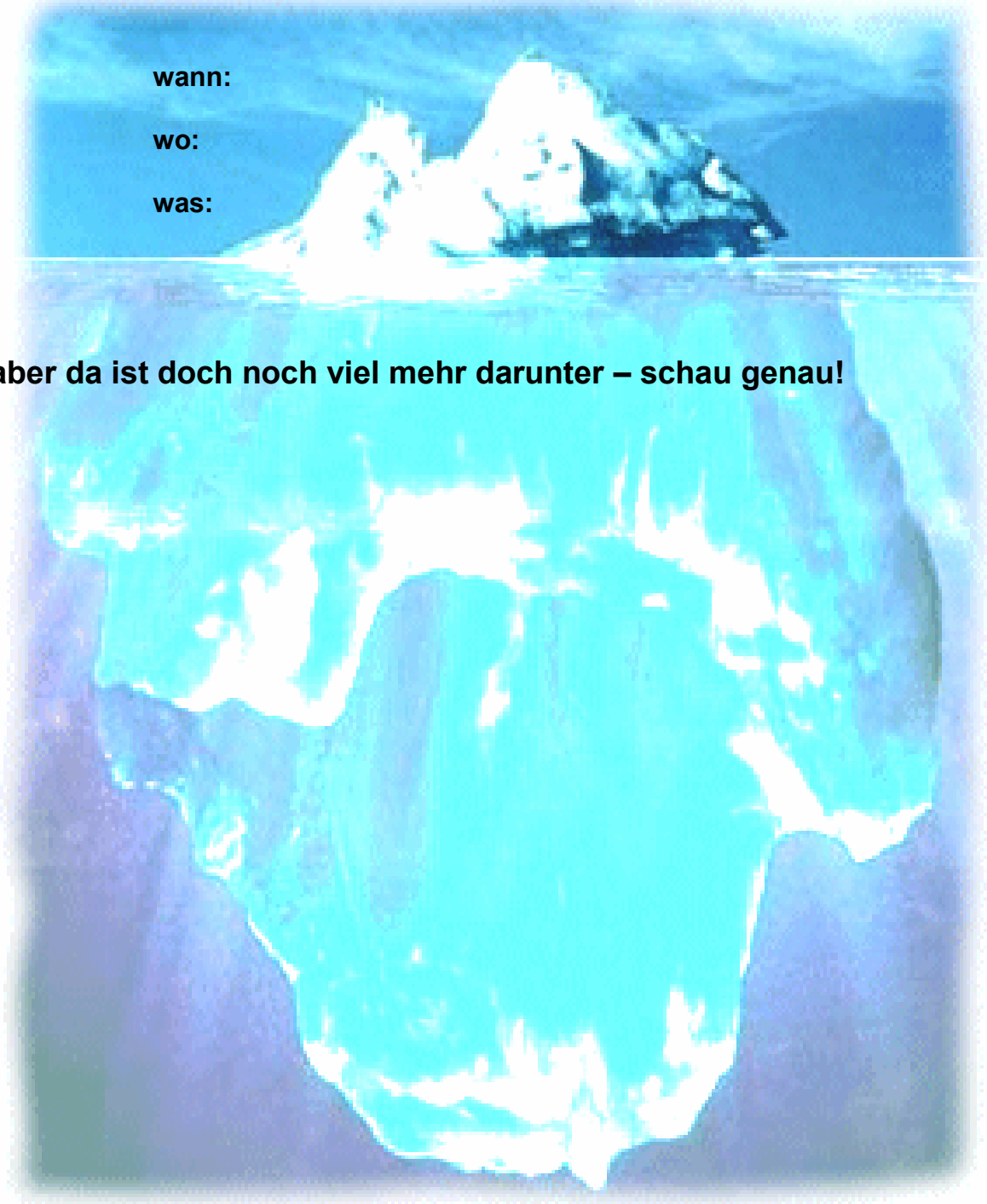
an der oberfläche...

wann:

wo:

was:

aber da ist doch noch viel mehr darunter – schau genau!



W

W

W

.blatt-2

W

W

W

.na-wie-war's?



*shrewsbury, sommer 2005*

*liebe/r .....*

*aus zeitgründen nur ganz kurz,  
mein aufenthalt hier ist*

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*viele grüße*

.....



*an*

*eine gute freundin/  
einen guten freund*

W

W

W

.blatt-3

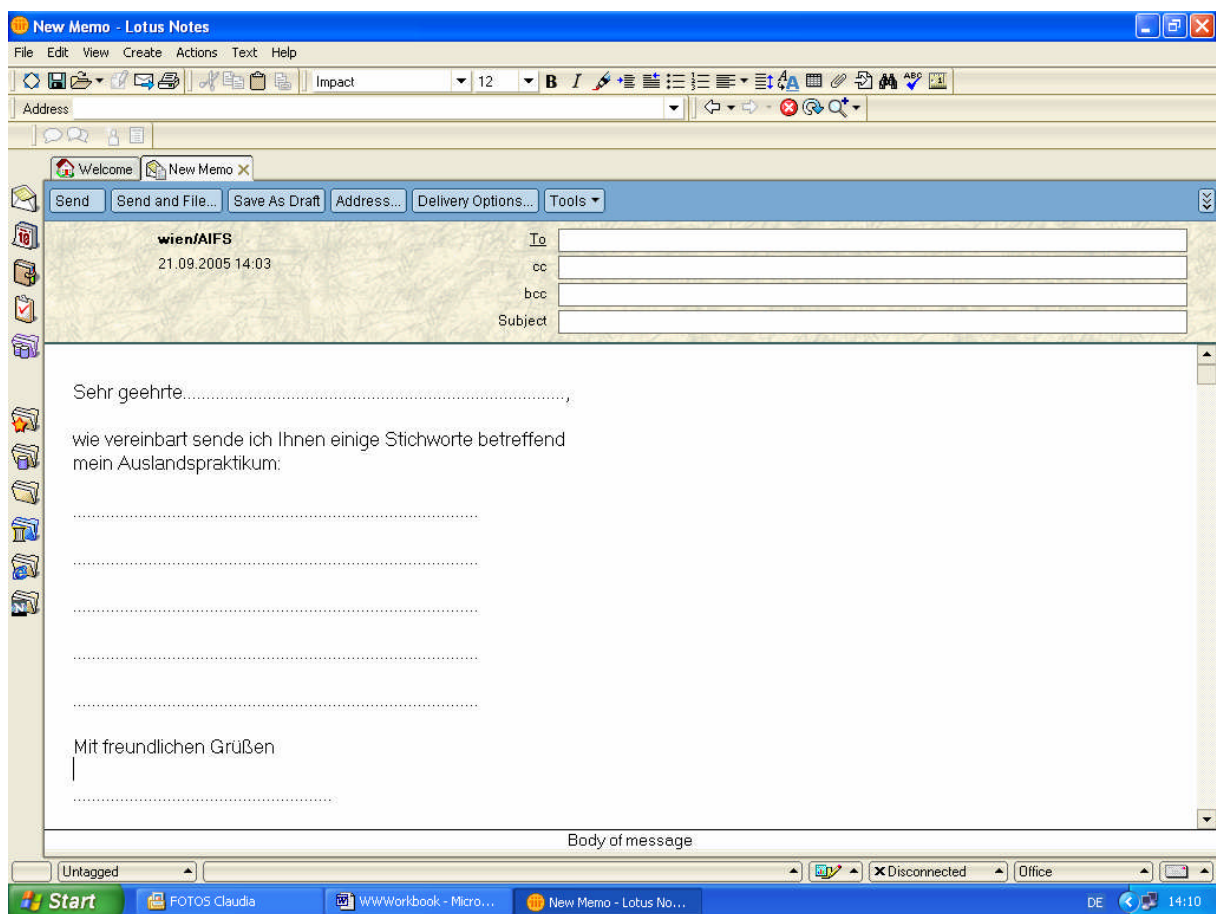
W

W

W

.na-wie-war's?

du hast schon deinen „traumjob“ in aussicht. die chefin/der chef dort weiß von deinem workplacement in england und erwartet ein e-mail von dir.



w

w

w

.blatt-4

**W**

**W**

**W**

**.was-ich-noch-sagen-wollte**

---

neu war für mich

ich habe nicht erwartet, dass

ich fühle mich bestätigt

es wäre mir lieber gewesen, wenn

besonders gut gefallen hat mir

gut gelungen ist mir

geärgert habe ich mich über

gefremdet habe ich mich über

besonders engagiert habe ich mich

ich war überrascht, dass es mir gelungen ist

wirklich anstrengen musste ich mich

ich kann zustimmen, dass

**w**

**w**

**w**

**.blatt-5**

W

W

W

# .interkulturelle-handlungskompetenz



komm, schnell, damit  
**wir** die 2 sitzplätze  
bekommen!

regeln



oh, heute ist die  
warteschlange aber  
lang...

humor

freizeit

kleidung



kleidung

begrüßung

zeitmanagement

arbeitsplatz

W

W

W

.blatt-6



W

W

W

## .kompetenzcheck

diese fähigkeiten und kenntnisse haben sich während meines  
workplacements gezeigt:

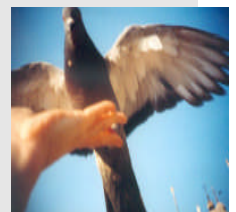
← *fachliche qualifikationen*



*soziale fähigkeiten* ⇒



← *sonstige fähigkeiten*



W

W

W

.blatt-7

W

W

W

## .begegnungen

du hast viele neue menschen kennengelernt. wie ist es dir dabei ergangen?  
drei beispiele geben antwort:



...und du

kundin/kunde

kollegin/kollege

.....

sie/er war:

sie/er war:

sie/er war:

ich war:

ich war:

ich war:

w

w

w

.blatt-8

W

W

W

.feedback

du hast heute schon eine menge deiner fähigkeiten bewusst kennen gelernt. bist du gespannt, welche **skills** andere bei dir entdecken? dann hol dir feedback bei einer mitschülerin/einem mitschüler und bitte sie/ihn: schau genau!

**skills**, die meine mitspielerin/mein mitspieler **bei mir** erkennt:

.....

.....

.....

.....

.....



**meine skills**, die ich nach dem feedback hier eintragen möchte:

.....

.....

.....

.....

.....

W

W

W

.blatt-9

W

W

W

.eisberg

---

kommt dir dieses bild bekannt vor?



genau, zu beginn dieses workshops hast du nur auf die oberfläche „deines eisberges“ geschaut, nun ist es an der zeit, diesen eisberg zu vervollständigen. schau genau!

**und so geht's:**

1. nimm dir einen bunten **stift** oder marker und gehe alle bisher bearbeiteten seiten (**blatt-3 bis blatt-9**) durch:  
welche deiner dort beschriebenen kompetenzen/fähigkeiten/qualifikationen springen dir besonders ins auge? genau diese **markierst** du (einkreisen, unterstreichen, highlighten,...)
2. blättere dann zurück zu **blatt-2**, zu deinem **eisberg**. dort trägst du im unteren teil bei „**aber da ist doch noch viel mehr darunter!**“ alle deine gekennzeichneten **k/f/qu** ein.

ganz schön viel drunter, oder?



---

W

W

W

.blatt-10

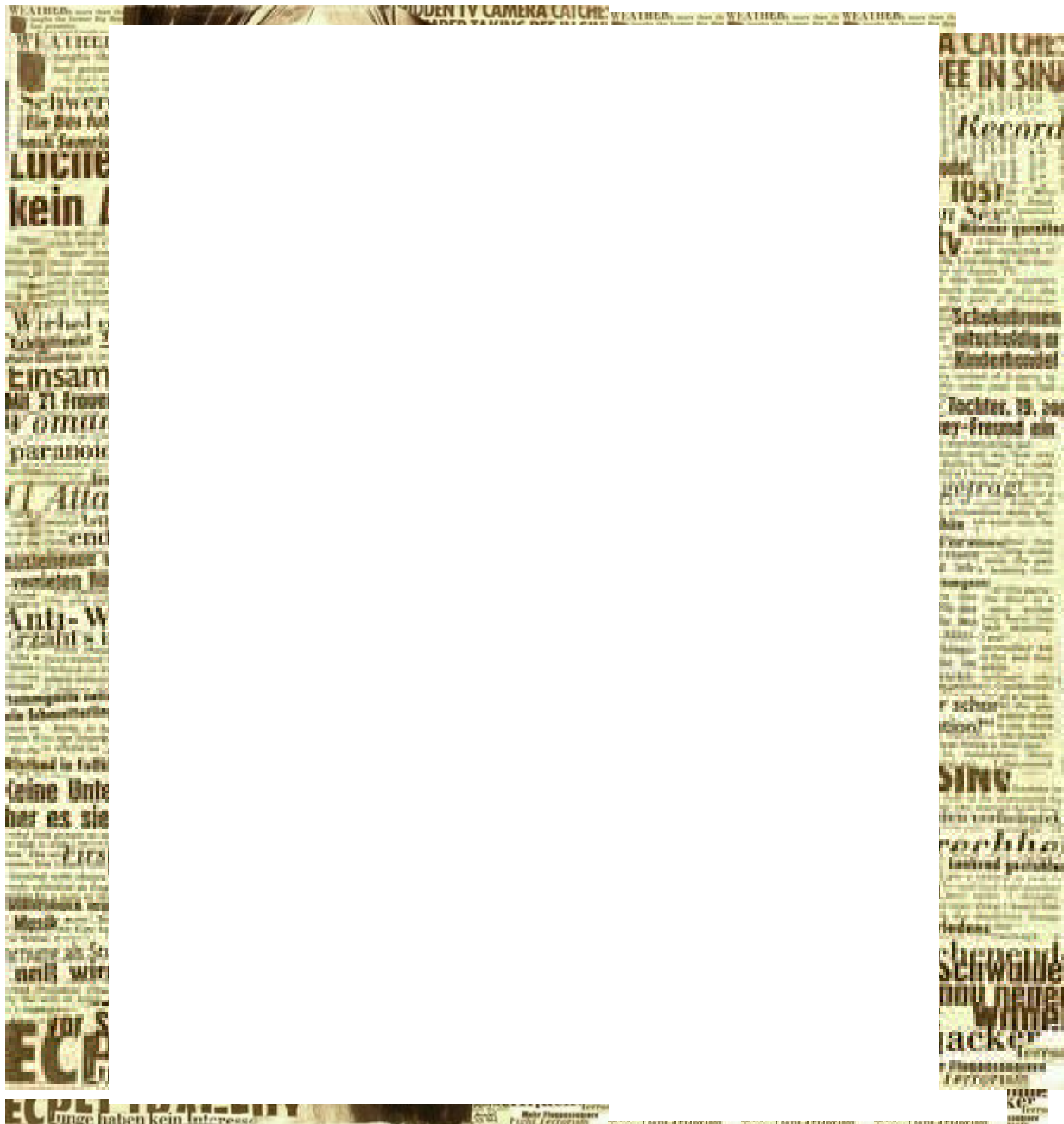
W

W

W

.durchstarten

hak-absolvent/in mit auslandserfahrung sucht  
traumjob zum durchstarten!

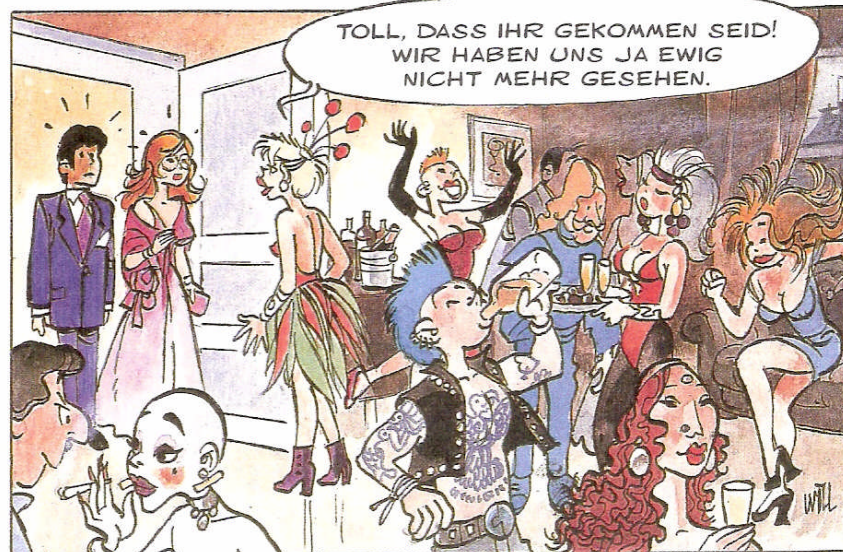
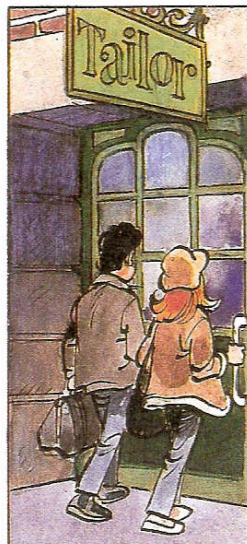
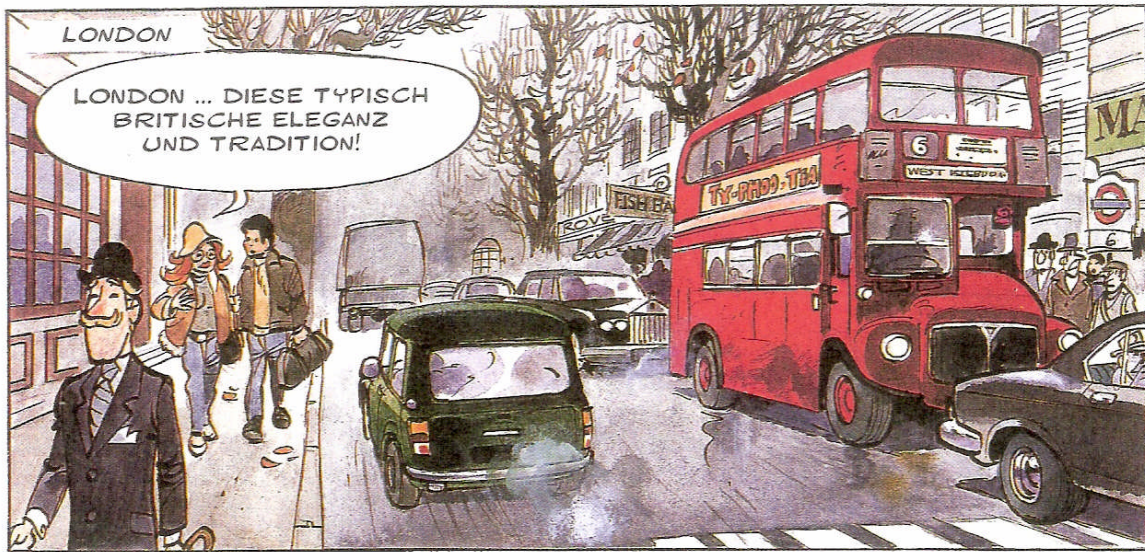


w

w

w

.blatt-11



Quelle Comic:  
Europäische Kommission: Entdeckungsreise durch Europa, Europa in Bewegung; Hg. vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1996, S. 62

## ANHANG 6

# SPIELREGELN „SKILLCARDS“<sup>115</sup>

(ZU ARBEITSBLATT 9 DES WORKBOOK ZUM WORKSHOP)

### 1. Spielrunde

- *Aufteilung der Gruppe in jeweils 2 Spielerinnen, die sich kennen.*
- *Karten werden in 2 ca. gleich große Stapel aufgeteilt und je ein Stapel an jede der 2 Spielerinnen vergeben.*
- *Jede Spielerin sucht sich aus ihrem Stapel alleine und ohne Rücksprache mit der Mitspielerin ca. 5 Fähigkeiten aus, die sie ihrer Mitspielerin als „sehr gut passend“ zuschreibt und notiert diese auf einem separaten Papier. Vorerst wird das Ergebnis nicht bekannt gegeben.*
- *Tausch der Stapel und Wiederholung des Vorgangs.*
- *Jede Spielerin sollte nun max. 10 Fähigkeiten notiert haben, die sie in ihrem Gegenüber erkennt. Die Ergebnisse werden noch immer nicht bekannt gegeben.*

### 2. Spielrunde

- *Alle Karten werden gemischt und jede Spielerin erhält 5 Spielkarten, die restlichen Karten liegen verdeckt am Stapel.*
- *Abwechselnd muss nun jede Spielerin mindestens 1 Aktion, max. 2 Aktionen ausführen.*

*Aktionen sind:*

  - *Behalten einer Karte, da sich die Spielerin in der darauf angegebenen Fähigkeit wieder erkennt – „Was kann ich gut? – Was mache ich gerne?“ (offenes Auflegen der Karte vor ihr am Tisch);*
  - *Aufnehmen einer Karte vom verdeckten Stapel;*
  - *Zurückgeben einer Karte unter den verdeckten Stapel.*
- *Am Ende dieser 2. Spielrunde sollte jede Spielerin max. 10 Karten vor sich liegen haben, die ihre (von ihr selbst gewählten) Top-Ten-Fähigkeiten zeigen.*

---

<sup>115</sup> Lechleitner, Kay: SkillCards. Zu bestellen unter [www.skillcards.at](http://www.skillcards.at), Wien 2006

### 3. Spielrunde

- *Die Spielerinnen vergleichen ihre selbst gewählten Fähigkeiten mit jenen, die ihnen die Mitspielerin zugeordnet und auf einem Papier vermerkt hat und stellen sich folgende Fragen:*
  - *Stimmt meine Selbsteinschätzung mit dem Bild, das meine Mitspielerin von mir hat, überein?*
  - *Wie sieht mich meine Mitspielerin?*
  - *Welchen „Ruf“ habe ich bei meiner Mitspielerin?*
  - *Möchte ich an meiner Auswahl der Karten (Fähigkeiten) durch das Feedback etwas ändern?*
  
- *Eintragen der Top Ten SkillCards Fähigkeiten ins Workbook.*



## ANHANG 7

# ANLEITUNG ZUR ÜBUNG „SELBSTPRÄSENTATION“ (ZU ARBEITSBLATT 11 DES WORKBOOK ZUM WORKSHOP)



## meine www.selbstpräsentation

**wie gefällt dir die folgende darstellung deines workplacements in einem  
gespräch/lebenslauf...**

*...im juni 2006 war ich in england, ich habe dort bei einer familie gewohnt und  
in einem geschäft gearbeitet. dabei konnte ich meine sprachkenntnisse  
verbessern...*

**gelungene selbstdarstellung oder ganz schön langweilig?**

**schau genau und mach's besser!**

du hast dich jetzt ausführlich mit deinem workplacement in england beschäftigt. nun geht's an's  
„marketing in eigener sache“. mit unserer gemeinsamen „vorbereitung“ gelingt es dir sicher, deine  
aufgaben und die kompetenzen, die du dabei eingesetzt hast, interessant zu präsentieren. deine  
persönlichen erfahrungen mit leben und arbeiten in einem anderen kulturkreis sollen dabei nicht zu  
kurz kommen!

**entwickle deine www.selbstpräsentation mit hilfe unseres  
leitfadens.**

**„leitfaden“ - wozu denn das?**

diese struktur ist ein vorschlag, der für dich hilfreich sein kann, wenn es darum geht,  
dein leben/arbeiten kurz und prägnant darzustellen. damit du echt und überzeugend  
rüberkommst brauchst du natürlich deinen persönlichen sprachstil, denn eine genaue  
übernahme einzelner formulierungen wird deiner individualität sicher nicht gerecht.

**bei meinem workplacement war ich tätig als**

.....  
*berufsbezeichnung (wenn möglich)*

**zu meinen aufgaben gehörte**

.....  
*tätigkeit 1,2,3.....*

**für diesen job war es wichtig/notwendig/voraussetzung, dass ich**

.....  
*versuche, die **fachlichen** fähigkeiten möglichst genau zu bezeichnen*

**für diesen job war es auch erforderlich/wichtig/unbedingt notwendig, dass ich**

.....  
*versuche, deine **sozialen/sonstigen kompetenzen** mit lebendigen/anschaulichen/passenden beispielen/situationen darzustellen*

**leben und arbeiten in einem anderen umfeld/kulturkreis (privat/beruflich) erforderte von mir**

.....  
*erzähle beispielhaft über situationen/herausforderungen, die du gut bewältigt hast*

**zusammengefasst war mein persönlicher gewinn aus diesem workplacement**

.....  
*du willst leben und arbeiten in einem fremden land zum „**marketing in eigener sache**“ nutzen – versuche, deinen **persönlichen gewinn positiv herauszuarbeiten***

achte bei deiner selbstpräsentation auch auf sprachliche „feinheiten“ und versuche neutral/positiv zu formulieren, zu beschreiben statt zu bewerten. einige beispiele sollen zeigen, was damit gemeint ist:

*ich habe an.....teilgenommen*  
*ich habe.....organisiert*  
*ich war verantwortlich für.....*  
*ich verfüge über kenntnisse in.....*  
*ich war zuständig für.....*  
*die beschäftigung mit ..... ermöglichte mir .....*  
*ich habe als..... die bereiche.....kennengelernt*  
*Ich habe .....übernommen*



## 8. LITERATUR + QUELLEN

ACE – American Council on Education: Public Experience, Attitudes, and Knowledge: A Report on Two National Surveys About International Education. In: <http://www.acenet.edu>, Washington DC, Juli 2006

AIFS: Customer Satisfaction Ratings 2004 Report. AIFS - American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn, 2004

AIFS: Handbuch für Eltern USA. AIFS - American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn, 2005

AIFS: Handbuch für Schüler Spanien. AIFS - American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn, 2004

AIFS: Handbuch für Schüler Südafrika. AIFS - American Institute For Foreign Study Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn, 2005

AIFS London (UK) und AIFS Stamford (USA): Interviewer Handbook 2005. Papier aus der AIFS Deutschland Beraterschulung in Bad Honnef im Oktober 2004; AIFS London Office, 37a Queen's Gate, London SW7 5HR

Amann, Gabriele/Wipplinger, Rudolf: Abenteuer Psyche. Schulbuch Nr. 100012, Universitäts-Verlagsbuchhandlung Wilhelm Braumüller, Wien 2001

Apfelthaler, Gerhard: Interkulturelles Management. Manz Verlag Schulbuch, Wien 1999

Arbeitskreis Einstieg, Einstieg GmbH: Berufswahl in Hamburg 2004; bezogen werden können die Ergebnisse der Studie "Berufswahl in Hamburg 2004" über die Einstieg GmbH, Hansaring 55, 50670 Köln

Bennett, Janet M./Bennett, Milton J.: Developing Intercultural Sensitivity: An Integrative Approach to Global and Domestic Diversity. In: Landis, Dan/Bennett, Janet M./Bennett, Milton J. (Hg.): Handbook of Intercultural Training. 3rd edition, Thousand Oaks, USA 2004

Bennett, Milton J.: Towards Ethnorelativism: A Developmental Model of Intercultural Sensitivity. In: Paige, Michael (Hg.): Education for the Intercultural Experience. Intercultural Press, Yarmouth 1993

BIFO – Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg: Qualibox: Quali-Liste – Qualifikationen im Überblick. BIFO, Marktstraße 12 a, 6850 Dornbirn, 1999

Bohlen, Fred N.: Das Bewerber-Auswahl-Gespräch: wie Sie die richtigen Mitarbeiter finden. Rosenberger Fachverlag, Leonberg 2002

Bolles, Richard Nelson: Durchstarten zum Traumjob. Campus Verlag, Frankfurt/Main 2002

Bolles, Richard Nelson: Durchstarten zum Traumjob: Das Workbook. Campus Verlag, Frankfurt/Main 2002

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.): Internationale Erfahrungen – Auslandsaufenthalte für Jugendliche, Wien 2006

Brandt, Carol/Manley, Thomas: The Practice of the Fieldbook: Facilitating and Evaluating Field-based Learning. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA

Bryson, Bill: I'm a stranger here myself. Broadway Books, New York 2000

Bunk, Gerhard P./Kaiser, Manfred/Zedler, Reinhard: Schlüsselqualifikationen – Intention, Modifikation und Realisation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung/MittAB 24. Jg./1991

Camp America: Participants Handbook 2005. Camp America, 37 A Queen's Gate, London SW7 5HR, UK, London 2005

Chieffo, Lisa/Griffiths, Lesa: Large-Scale Assessment of Student Attitudes after a Short-Term Study Abroad Program. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume X, Fall 2004, USA

Collins, Joseph/DeZerega, Stefano/Heckscher, Zahara: How to Live Your Dream of Volunteering Overseas. Penguin Books, USA 2002

Csikszentmihalyi, Mihaly: Flow. Klett-Cotta, Stuttgart 2001

Danube - Europäische Programme für Bildung, Forschung und technologische Entwicklung, Zieglergasse 28, 1070 Wien

De Botton, Alain: Kunst des Reisens. S. Fischer Verlag, Frankfurt/Main 2002

Dehnbostel, Peter: Arbeitserfahrungen und Kompetenzerwerb aus berufspädagogischer Sicht. Überarbeiteter Vortrag anlässlich der 4. Fachtagung des Programms „Schule – Wirtschaft/Arbeitsleben“ am 18./19. Sept. 2003 in Neukirchen/Pleiße mit dem Thema „Kompetenzen für die Berufsorientierung nach PISA – auf welche Kompetenzen kommt es an?“

Dehnbostel, Peter: Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung – Ansatzpunkt für eine neue Lernkultur. In: Dehnbostel, Peter/Novak, Hermann (Hg.): Arbeits- und erfahrungsorientierte Lernkonzepte. Bielefeld 2000

Dehnbostel, Peter/Gillen, Julia: Kompetenzentwicklung, reflexive Handlungsfähigkeit und reflexives Handeln in der Arbeit. In: Gillen, Julia/Dehnbostel, Peter/Elsholz, Uwe/Habenicht, Thomas/Proß, Gerald/Skroblin, Jörg-Peter (Hg.): Kompetenzentwicklung in vernetzten Lernstrukturen; Konzepte arbeitnehmerorientierter Weiterbildung. Komnetz, Bielefeld 2005

Delany, Elizabeth/Delany, Sarah: Weisheiten aus hundert Lebensjahren. Droemersch Verlagsanstalt Th. Knaur Nachf., München 1996

„Der Standard“, K 37 Bildung & Karriere, 11./12. November 2006, Artikel „Zwischen den Kulturen“

Duttweiler, Stefanie: Beratung. In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.): Glossar der Gegenwart, Suhrkamp Verlag, Frankfurt/Main 2004

Dwyer, Mary M.: More Is Better: The Impact of Study Abroad Program Duration. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume X, Fall 2004, USA

Dwyer, Mary M./Peters, Courtney K. (IES - Institute for the International Education of Students): The Benefits of Study Abroad. In: Transitions Abroad Magazine: The Guide to Learning, Living, Working, and Volunteering Overseas, March/April 2004, USA

Eilles-Matthiessen, Claudia/El Hage, Natalija/Janssen, Susanne/Osterholz, Antje: Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung. Ein Arbeitsbuch für die Praxis. Verlag Hans Huber, Bern 2002

Ellermann, Walter: Das sozialpädagogische Praktikum, Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2002

Emminghaus, Christoph/Niedlich, Sebastian/Stern, Tobias: Handlungsleitfaden für die Entwicklung und Durchführung von XENOS-Projekten. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Rambøll Management, Hamburg 2006

- Ermer, Birgit: Rund ums Interview. Papier aus der AIFS Deutschland Interviewerschulung im Dezember 2003; AIFS Deutschland GmbH, Baunscheidtstraße 11, 53113 Bonn
- Erpenbeck, John: Erfahrungslernen, Kompetenzentwicklung und Kompetenzmessung. In: Rohs, Matthias (Hg.): Arbeitsprozessintegriertes Lernen. Neue Ansätze für die berufliche Bildung. Waxmann, Münster, New York, München, Berlin 2002
- Erpenbeck, John/Von Rosenstiel, Lutz (Hg.): Handbuch Kompetenzmessung. Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart 2003
- Ertelt, Bernd-Joachim/Schulz, William E.: Handbuch Beratungskompetenz. Rosenberger Fachverlag, Leonberg 2002
- Europäische Kommission: Bericht der Kommission – Abschlussbericht über die Durchführung der ersten Phase des Gemeinschaftlichen Aktionsprogramms Leonardo da Vinci (1995 - 1999). Brüssel, Dezember 2000
- Europäische Kommission: Hindernisse für die grenzüberschreitende Mobilität; Grünbuch. Hg. vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1996
- Europäische Kommission: Entdeckungsreise durch Europa, Europa in Bewegung; Hg. vom Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg 1996
- Glockner, Hermann: Die europäische Philosophie von den Anfängen bis zur Gegenwart. Philipp Reclam jun., Stuttgart 1958, Dritte Auflage 1968
- Gruber, Elke: Berufsbildung in Österreich – Einblicke in einen bedeutenden Bildungssektor. In: Verzetnitsch, Fritz/Prischl, Alexander/Wieser, Regine (Hg.): Jugendliche zwischen Karriere und Misere. Die Lehrausbildung in Österreich, Innovation und Herausforderung. ÖGB-Verlag, Wien 2004
- Hachey, Jean-Marc: Job Strategies While Abroad. In: Transitions Abroad Magazine: The Guide to Learning, Living, Working, and Volunteering Overseas, March/April 2006, USA
- Hachey, Jean-Marc: The BIG Guide to Living and Working Overseas. University of Toronto Press (UTP), Ontario, Kanada 2006
- Henderson Sternick, Joanna (Dartmouth College, Hanover, New Hampshire, USA): Using life/work planning techniques for internship placements. In: Springer Netherlands (Hg.): Innovative Higher Education, Volume 2, Number 2, December 1977
- Hoffa, Bill (Educational Directories Unlimited): It's Your World: Student's Guide to Education Abroad, Part V: Reentry. In: IIEPassport's Advisor Center, USA, Dezember 2006.  
<http://info.iiepassport.org/studyabroadguide>
- Hofstede, Geert: Organising for Cultural Diversity. In: European Management Journal, Vol. 7, No. 4/1989
- Holland, John L.: Holland-Code/RIASEC Modell. In: Bolles, Richard Nelson: Durchstarten zum Traumjob. Campus Verlag, Frankfurt/Main 2002
- Isserstedt, Wolfgang/Schnitzer, Klaus: Internationalisierung des Studiums: Ausländische Studierende in Deutschland, Deutsche Studierende im Ausland. (Hg.): Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn 2002
- Kellermann, Paul: Weiterbildung als sozialer Zwang und gesellschaftliche Chance. In: Zeitschrift „Grundlagen der Weiterbildung“ 05/2003
- Kellermann, Paul: Hochschulpolitik ist Wissenschaftspolitik, Wissenschaftspolitik ist Hochschulpolitik. In: K. Anderwald/P. Karpf/H. Valentin (Hg.): Kärntner Jahrbuch für Politik 2001, S. 62-93

- Kolb, David A./Boyatzis, Richard E.: Experiential Learning Theory: Previous Research and New Directions. In: R.J. Sternberg and L.F. Zhang (Hg.): Perspectives on cognitive, learning, and thinking styles; NJ: Lawrence Erlbaum, New Jersey 2000
- Kreuzhage, Stephanie (Hg.): Das Handbuch für den Vorgesetzten. Teilbereiche: B30 Professionelle Bewerberauswahl und B33 Bewerberauswahl/Interviewtechniken. Verlag für die deutsche Wirtschaft AG, Bereich Fachverlag für Recht und Führung, Bonn 2002
- Kunze, Ingrid: Unterricht – aus Erfahrung gut? Über den Wert des didaktischen Erfahrungswissens von Lehrerinnen und Lehrern. In: Antrittsvorlesung an der Universität Osnabrück am 09.07.2003. <http://www.paedagogik.uni-osnabrueck.de/lehrende/kunze/antrittsvorlesung.htm>; August 2006
- Lechleitner, Kay: SkillCards. Zu bestellen unter [www.skillcards.at](http://www.skillcards.at), Wien 2006
- Leonardo da Vinci, Nationalagentur Österreich: Berufliche Mobilität mit Qualität. In: Österreichischer Austauschdienst (Hg.): Europa bilden; Wien 2006
- Leonardo da Vinci, National Agency Austria: European Quality in Mobility Award 2006. Wien 2006
- Martin, Jack/Norris, Steven: Teaching self-instruction to high school students. In: International Journal for the Advancement of Counselling, Volume 8, Number 4, Springer Netherlands 1985
- Mathis, Klaus: Unterlage zur Lehrveranstaltung „Instrumente, Methoden: Hilfsmittel der Beratung“, ULG Berufs- und Laufbahnberatung Universität Klagenfurt, 16.-19.12.2004
- McCarthy, Pete: The road to McCarthy; Hodder and Stoughton, London 2002
- Montrose, Lynne: International Study and Experiential Learning: The Academic Context. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA
- Moser, Peter/Hascher, Tina: Lernen im Praktikum. Projektbericht der Forschungsstelle für Schulpädagogik und Fachdidaktik, Sekundarlehramt, Universität Bern; Dezember 2000; [www.sla.unibe.ch](http://www.sla.unibe.ch), August 2006
- Mutzeck, Wolfgang: Kooperative Beratung. Überarbeitete und erweiterte Neuauflage: Beltz Verlag, Weinheim/Basel 2002
- National Society for Experiential Education (NSEE): "Principles of Good Practice". [www.nsee.org](http://www.nsee.org)
- Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Die Bedeutung von Auslandserfahrungen; Ergebnisse der LEONARDO-DA-VINCI Jahrestagung Mobilität; Bonn, 24./25. September 2001
- Neumann, Christoph: Darum nerven Japaner. Piper Verlag, München 2006
- Nolting, William/Johnson, Martha/Matherly, Cheryl: Work Abroad and International Careers. In: Brockington, Joseph L./Hoffa, William W./Martin, Patricia C. (Hg.): NAFSA's Guide to Education Abroad for Advisers and Administrators, Third Edition, Washington DC 2005
- O'Connor, Joseph/Seymour, John: Introducing Neuro-Linguistic Programming. Thorsons, San Francisco 1990
- Orahood, Tammy/Kruze, Larisa/Pearson, Denise Easley: The Impact of Study Abroad on Business Students' Career Goals. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume X, Fall 2004, USA
- Ostendorf, Annette: Abschlussbericht zum Projekt „FILIPA - Förderung interkulturellen Lernens im PraktikantenAustausch“. Ein gemeinsames Projekt der städtischen Robert-Bosch-Fachoberschule für Wirtschaft, Verwaltung und Rechtspflege München und des Instituts für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München, 2003-2006

- Ostendorf, Annette: Die pädagogische Begleitung betrieblicher Auslandspraktika – am Beispiel des Projektes FILIPA. In: Wirtschaftspädagogische Arbeitstexte, Institut für Wirtschafts- und Sozialpädagogik der Ludwig-Maximilians-Universität München, Heft 3, Mai 2005
- Overwien, Bernd: Informal Learning and the Role of Social Movements. In: International Review of Education, Volume 46, Number 6, Springer Netherlands 2000
- Overwien, Bernd: Internationale Sichtweisen auf „informelles Lernen“ am Übergang zum 21. Jahrhundert. In: Otto, Hansuwe/Coelen, Thomas (Hg.): Ganztagsbildung in der Wissensgesellschaft. Wiesbaden 2004
- Pasternack, Peer/Bloch, Roland/Gellert, Claudius/Hölscher, Michael/Kreckel, Reinhard/Lewin, Dirk/Lischka, Irene/Schildberg, Arne: Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen. In: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg.), Wien 2004
- Paszowska-Rogacz, Anna (Hg.): The impact of cultural differences on students' expectations from career counsellors. Verlag Wydawnictwo, Łódź 2006
- Pickles, Tim: Experiential Learning articles and critiques of David Kolb's theory. <http://reviewing.co.uk/research/experiential.learning.htm>, Juli 2006
- Rabenstein, Reinhold/Reichel, René/Thanhoffer, Michael: Das Methoden-Set: 4. Reflektieren. Ökoptia Verlag, 7. Auflage, Münster 1995
- Reddemann, Luise: Imagination als heilsame Kraft. Verlag Pfeiffer bei Klett-Cotta, Stuttgart 2001
- Reich, Anja: Der lange Weg nach Hause. In: „Die Zeit“, Nr. 29 vom 13.07.2006
- Rifkin, Jeremy: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Fischer Verlag, Frankfurt/Main 2001
- Röhslar, Maria-Theresia: Transnationale Unternehmen und das Diskriminierungsverbot. In: EQUAL-Entwicklungspartnerschaft „Interkulturlotsen Österreich“, Wien 2005
- Rohs, Matthias: Beispiel: Lernprozessbegleitung; Ein „must have“ in der IT-Weiterbildung. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends; Heft 3/2006
- Rothe, Georg: Alternanz – die EU-Konzeption für die Berufsausbildung: Erfahrungslernen Hand in Hand mit Abschnitten systematischer Ausbildung; dargestellt unter Einbeziehung von Ergebnissen aus Ländervergleichen. Universitätsverlag Karlsruhe, 2004
- Ruete, Emilie: Leben im Sultanspalast; Memoiren aus dem 19. Jahrhundert/Emily Ruete geb. Prinzessin Salme von Oman u. Sansibar. Hrsg. u. mit e. Nachw. vers. von Annegret Nippa. Verlag Athenäum, Frankfurt/Main 1989
- Sacks, Oliver: Seeing Voices. Picador, London 1991
- Schiersmann, Christiane: Lebenslanges Lernen: Neue Herausforderungen für die Beratung; Passgenaue Angebote für Ratsuchende. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends; Heft 3/2006
- Schlögl, Peter/Gruber, Elke (Hg.): Wo geht's hier zum „richtigen“ Kurs?; ÖIBF/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, Wien 2003
- Schmid, Kurt: Auslandserfahrung und Mobilitätsbereitschaft von Schulabsolvent/innen der Sekundarstufe II. In: ibw-Mitteilungen, 2. Quartal 2006; Wien 2006
- Schneeberger, Arthur/Petanovitsch, Alexander: Anerkennung non-formalen und informellen Lernens in Aus- und Weiterbildung und im Hinblick auf die Hochschulzulassung: Analyse europäischer Ansätze zur Anrechnung und deren Relevanz für Österreich. In: ibw-research brief, Ausgabe Nr. 17, November 2005, Wien



- Schürmann, Klaus/Mullins, Suzanne: Weltweit bewerben auf Englisch; Eichborn Verlag, Frankfurt/Main 1999
- Schuler, Heinz: Das Einstellungsinterview. Hogrefe-Verlag, Göttingen/Bern/Toronto/Seattle 2002
- Schuler, Heinz: Psychologische Personalauswahl – Einführung in die Berufseignungsdiagnostik. Verlag für Angewandte Psychologie, Göttingen 2000
- Seligman, Martin: Pessimisten küsst man nicht, Optimismus kann man lernen. Droemersch Verlagsanstalt Th. Knaur Nachf., vollständige Taschenbuchausgabe, München 2001
- Steinberg, Michael: „Involve Me and I Will Understand“: Academic Quality in Experiential Programs Abroad. In: Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad, Volume VIII, Winter 2002, USA
- Stolz, Matthias: Generation Praktikum. In: „Die Zeit“, Nr. 14 vom 31.03.2005
- Storti, Craig: The Art of Coming Home. Intercultural Press, Boston 2001
- Sultana, Ronald G.: Guidance policies in the knowledge society. Trends, challenges and responses across Europe. A Cedefop synthesis report. In: Cedefop Panorama series; 85, Luxemburg 2004
- Teichler, Ulrich/Gordon, Jean/Maiworm, Friedhelm (Hg.): Evaluierung SOKRATES 2000 – Studie für die Europäische Kommission, Zusammenfassung. Kassel und Paris, November 2000
- Watzlawick, Paul: Anleitung zum Unglücklichsein. Piper Verlag, München 1983
- Watzlawick, Paul: Gebrauchsanweisung für Amerika. 1978, überarbeitete Neuauflage Piper Verlag, München, 2002
- Wellhöfer, Peter R.: Schlüsselqualifikation Sozialkompetenz. Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft, Stuttgart 2004
- wienXtra – jugendinfo im Auftrag der ARGE Österreichische Jugendinfos und BMSG (Hg.): globalXperience; Redaktion: Rosalia Eichinger (wienXtra jugendinfo), Tanja Kuehn (InfoEck Tirol), Tina Volkmann (TOPZ St. Pölten); 2. Auflage/März 2006
- Wippersberg, Walter: Das unberührte und rätselhafte Oberösterreich: Das Fest des Huhnes. Eine Produktion des ORF-Landesstudios Oberösterreich, 1992
- Wippersberg, Walter: Dunkles, rätselhaftes Österreich. Eine Produktion des ORF-Landesstudios Oberösterreich, 1994
- Zentrum für Studienberatung und Weiterbildung der Universität Heidelberg, Abteilung Schlüsselkompetenzen: Module zum Erwerb von Schlüsselkompetenzen im Rahmen von gestuften Studiengängen. Ein Kooperations-Angebot für die Fächer an der Universität Heidelberg. Kontakt: Ute Fehr ([fehr@uni-hd.de](mailto:fehr@uni-hd.de)), Anja Schmitz ([anja.schmitz@urz.uni-heidelberg.de](mailto:anja.schmitz@urz.uni-heidelberg.de)), Heidelberg, November 2005
- Zeppa, Jamie: Mein Leben in Bhutan, Piper Verlag, München 2001
- Ziemer, Thomas/Schwedes, Hannelore (Universität Bremen): Von Studierenden im Halbjahresschulpraktikum erlebte Anforderungen – betonte und vielfältige Bereiche. In: GDGP Tagung 2004 Heidelberg, Druck Tagungsband 2005
- Zöllner, Ulrike: Unterlage zur Lehrveranstaltung „Diagnostische Methoden“, ULG Berufs- und Laufbahnberatung Universität Klagenfurt, 18.-21.11.2004